

Política contra la Discriminación y Diversidad, Equidad e Inclusión

El Programa Roaring Fork Music Society/Roaring Fork Youth Orchestra está comprometido a fomentar, cultivar y preservar una cultura de diversidad, equidad e inclusión. Roaring Fork Music Society, Inc., no discrimina ni discriminará por motivos de raza, color, religión (credo), género, expresión de género, edad, origen nacional (ascendencia), discapacidad, estado civil, orientación sexual o condición militar. estado, en cualquiera de sus actividades u operaciones. Estas actividades incluyen, entre otras, la contratación y el despido de personal, la selección de voluntarios y proveedores y la prestación de servicios. Estamos comprometidos a proporcionar un entorno inclusivo y acogedor para todos los miembros de nuestro personal, clientes, voluntarios, subcontratistas, proveedores y clientes.

Roaring Fork Music Society, Inc., es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades. No discriminaremos y tomaremos medidas de acción afirmativa para garantizar que no haya discriminación en el empleo, reclutamiento, anuncios de empleo, compensación, despido, mejora, promociones y otras condiciones de empleo contra cualquier empleado o solicitante de empleo por motivos de raza, color, sexo, origen nacional, edad, religión, credo, discapacidad, condición de veterano, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Nuestro capital humano es el activo más valioso que tenemos. La suma colectiva de las diferencias individuales, las experiencias de vida, el conocimiento, la inventiva, la innovación, la autoexpresión, las capacidades únicas y el talento que nuestros empleados y el personal, así como los estudiantes participantes, invierten en su trabajo representa una parte importante no solo de nuestra cultura, sino también nuestra reputación y el logro de las organizaciones.

Aceptamos y alentamos las diferencias de edad, color, discapacidad, etnia, estado civil o familiar, identidad o expresión de género, idioma, origen nacional, capacidad física y mental, afiliación política, raza, religión, orientación sexual de nuestros empleados y estudiantes participantes, condición socioeconómica, condición de veterano y otras características que hacen que nuestros empleados y participantes sean únicos.

Las iniciativas de diversidad del programa Roaring Fork Music Society/Roaring Fork Youth Orchestra son aplicables, pero no limitadas, a nuestras prácticas y políticas sobre reclutamiento y selección; compensación y beneficios; formación y desarrollo profesional; promociones; transferencias; programas sociales y recreativos; despidos; terminaciones; y el desarrollo continuo de un ambiente de trabajo basado en la premisa de equidad de género y diversidad que alienta y hace cumplir:

- Comunicación respetuosa y cooperación entre todos los empleados, el personal y los participantes.
- Trabajo en equipo y participación de los empleados, permitiendo la representación de todos los grupos y perspectivas de los empleados.
- Equilibrio entre el trabajo y la vida a través de horarios de trabajo flexibles para adaptarse a las diferentes necesidades de los empleados.
- Contribuciones de empleadores y empleados a las comunidades a las que servimos para promover una mayor comprensión y respeto por la diversidad.

Todos los empleados, el personal y los participantes del programa Roaring Fork Music Society/Roaring Fork Youth Orchestra tienen la responsabilidad de tratar a los demás con dignidad y respeto en todo momento. Se espera que todos los empleados, el personal y los participantes muestren una conducta que refleje la inclusión durante el trabajo, en las funciones laborales dentro o fuera del lugar de trabajo y en todos los demás eventos participativos y patrocinados por la empresa.

Cualquier empleado, miembro del personal o participante que haya exhibido una conducta o comportamiento inapropiado contra otros puede estar sujeto a medidas disciplinarias.

Los empleados, el personal o los participantes que crean haber sido objeto de algún tipo de discriminación que entre en conflicto con la política y las iniciativas de diversidad de la empresa deben buscar la ayuda de un supervisor/profesor/administrador.