

Diversidad e inclusión

Mensaje del Presidente

El Banco se compromete con la diversidad y el respeto de las personas sobre la base de sus capacidades, sea cual fuere su raza, religión, color, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o información genética o cualquier factor o atributo de esta índole. Como presidente del Banco, mi compromiso es construir y mejorar la tradición de diversidad, igualdad de oportunidades e inclusión de este organismo. Considero que solamente en un entorno laboral diverso e inclusivo el Banco puede rendir sus mejores frutos, plasmar su misión y tener un efecto positivo para el público al que nos debemos.

-Eric Rosengren, Presidente y Director General Ejecutivo



Acerca del Departamento de Diversidad e Inclusión

El Departamento de Diversidad e Inclusión es un departamento del Banco establecido formalmente que se dedica a fomentar y apoyar la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades laborales en el Federal Reserve Bank of Boston.

Sus responsabilidades incluyen:

Diversidad e inclusión internas

- Estrategia y plan de diversidad
- Seguimiento de sugerencias
- Consejo de Diversidad e Inclusión
- Objetivos y plan comercial del Departamento de Diversidad
- Asociaciones departamentales
- Eventos pluriculturales
- Capacitación sobre diversidad
- Funciones de la Reserva Federal
- Relaciones con empleados sobre diversidad e igualdad de oportunidades laborales (EEO) / Resolución de quejas
- Diversidad de proveedores
- Mediciones y métrica
- Servicios de asesoría

Cumplimiento e informes de igualdad de oportunidades laborales (EEO)

- Presentaciones de EEO
- Informe de rendimiento de EEO
- Informe de oportunidades y de servicios de divulgación
- Quejas formales sobre EEO
- Presentación de informes internos ante el Consejo de Diversidad

Relaciones exteriores

- Consejo de Asesoría sobre Diversidad
- Foros y asociaciones comunitarias
- Proveedores y empresas pertenecientes a minorías y a mujeres
- Redes profesionales de minorías
- Eventos de contratación de minorías

Consejo de Asesoría sobre Diversidad

En mayo de 2009, el Banco estableció un Consejo de Asesoría sobre Diversidad externo para trabajar en colaboración con el Presidente y el Departamento de Diversidad para proveer asesoría, orientación, conceptos de liderazgo y crítica constructiva sobre las acciones, iniciativas y estrategias que el Federal Reserve Bank of Boston puede emprender:

- Mejorar la diversidad en los niveles superiores del FRBB, y
- Realizar contribuciones significativas, concordantes con las cualidades y los recursos del FRBB, para mejorar la diversidad del entorno laboral en los niveles superiores en compañías e instituciones de la comunidad del Primer Distrito.

El Consejo de Asesoría sobre Diversidad está formado por reconocidas empresas líderes en diversidad de la región de Nueva Inglaterra.

Grupo de Trabajo de Diversidad e Inclusión Internas (DIWG)

Las metas primarias del DIWG son ayudar a fomentar los objetivos de diversidad e inclusión del Banco, compartir las diversas perspectivas de los colegas del Banco y actuar como una caja de resonancia. El Grupo se reunirá cada dos meses y sus miembros actuarán como subcomités centrados en importantes cuestiones de diversidad e inclusión, por ejemplo, diversidad en la contratación, comunicaciones y proveedores.

Algunos de los actuales miembros son: Kristen Battistelli, Joseph Cacciola, Lori Cotrone, Thomas DeCoff, Yvonne Law, Suzanne Lorant, Jeanne MacNevin, Maria Pinnix, Maria Ricoy, Sheryl Snowden y Sharon St. Louis.

Misión en materia diversidad e inclusión

- Actuar como catalizador para las mejores ideas, innovación, soluciones, principios morales mejorados y resultados mensurables mediante el aprovechamiento eficaz del diverso capital humano del Banco.
- Establecer un proceso para infundir eficazmente diversidad e inclusión a la cultura del Banco, el proceso de examen de ideas, las prácticas de contratación y conservación, las expectativas de gestión, el desarrollo del liderazgo y la actividad comercial.

Perspectiva en materia de diversidad e inclusión

Nuestra perspectiva es lograr el nivel de excelencia más elevado en lo que concierne al liderazgo en materia de diversidad. En particular, queremos:

- Asegurar la diversidad en cada nivel de nuestra organización al:
 - Reflejar la diversidad de los grupos relevantes de postulantes;
 - Formar asociaciones con terceros para aumentar la diversidad del caudal de candidatos; y
 - Trabajar proactivamente para asegurarnos de que nuestras prácticas de contratación y conservación siguen el ritmo de una fuerza laboral cada vez más profesional y diversa.
- Ser reconocidos por nuestros empleados, nuestros clientes y la comunidad como una institución en la que las oportunidades internas y externas y las recompensas se otorgan en función del rendimiento y de las contribuciones.
- Hacer de la diversidad y la inclusión una parte consciente de la conducta empresarial de cada empleado y de la cultura de nuestra organización.
- Fomentar un ambiente de comunicaciones abiertas, sensibles y proactivas.
- Mantener y nutrir nuestra campaña de diversidad mediante autocríticas frecuentes. La concretización de nuestra perspectiva fomentará un ambiente laboral caracterizado por la creatividad, el dinamismo, la sensibilidad, la proactividad, la integridad, la honestidad, la imparcialidad y el respeto. Esto ayudará al Banco a alcanzar su misión y respaldar sus valores.

Enunciado de igualdad de oportunidades de empleo

La Junta Directiva ha declarado por unanimidad que los puntos siguientes son una norma del Federal Reserve Bank of Boston:

- Proveer igualdad de oportunidades a todas las personas cualquiera sea su raza, religión, color, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o información genética, en todas las acciones, entre ellas el empleo, ascensos, transferencias, despidos, salarios, beneficios y otras condiciones y privilegios de empleo.
- Tomar las medidas necesarias para evitar el acoso o la intimidación de los empleados, y asegurar que no se tomen represalias contra aquellas personas que ejerzan sus derechos protegidos por la norma.
- En los requisitos de compras del Banco, fomentar la participación de proveedores minoritarios para que provean los productos y servicios necesarios.
- Fomentar la igualdad de oportunidades entre los contratistas del Banco.
- Establecer criterios válidos y confiables para medir el éxito de las tareas de igualdad de oportunidades.
- Proveer un ejemplo de logro ante la comunidad financiera del Primer Distrito y ante el Sistema de la Reserva Federal para asegurar la igualdad de oportunidades.
- Proveer información y asistencia técnica, según se requiere, a instituciones financieras del Primer Distrito en lo que concierne al establecimiento y administración de programas de igualdad de oportunidades.
- Delegar a funcionarios, gerentes y supervisores la responsabilidad de alcanzar las metas de igualdad de oportunidades dentro de sus respectivas áreas de administración.
- Ser un participante activo en las actividades comunitarias destinadas a mejorar las oportunidades de educación y capacitación laboral para aquellos en desventaja económica.