



Igualdad de oportunidades en el empleo, acción afirmativa y Declaración de prestación de servicios

Propósito.

La Junta de Desarrollo de la Fuerza Laboral de Western Wisconsin (WDB) está comprometida con los principios principales de la igualdad de oportunidades y acción afirmativa. El WDB cumplirá con este compromiso de ser justo e imparcial en todas sus relaciones con los empleados, solicitantes de empleo, participantes y empleadores que usan el WDB, los servicios del Centro de trabajo, los sub-receptores y / o los proveedores que proporcionan bienes y servicios. La intención de esta política es cumplir con todas las reglas aplicables, ya que pueden cambiar de vez en cuando, y las leyes y órdenes ejecutivas federales y estatales de igualdad de oportunidades y contra la discriminación.

La política.

Empleo :

El WDB proporcionará igualdad de oportunidades de empleo (EEO) a todos los empleados y solicitantes de empleo sin importar raza, color, religión, sexo (incluyendo embarazo, identidad de género y orientación sexual), origen nacional (incluyendo dominio limitado del inglés), edad (40 años o más), discapacidad o información genética.

El WDB prohíbe la discriminación contra una persona porque la persona se quejó de discriminación, presentó un cargo por discriminación o participó en una investigación o demanda por discriminación en el empleo. Además, de acuerdo con las Leyes de Empleo Justo de Wisconsin, el WDB brindará igualdad de oportunidades de empleo a todos los empleados y solicitantes sin tener en cuenta el historial de arresto, arresto o condena, credo, estado civil o membresía en cualquier componente de reserva de los Estados Unidos o el ejército estatal. efectivo.

Las prácticas de empleo sujetas a la aplicación de esta política incluyen, pero no se limitan a: reclutamiento, selección, promoción, evaluaciones de desempeño, compensación, transferencia, despido, capacitación, degradación, despido, asignaciones de trabajo y / u otros beneficios de empleo.

El WDB prohíbe el acoso, las represalias y las pruebas de honestidad injustas. El WDB prohíbe expresamente cualquier forma de acoso en el lugar de trabajo por motivos de raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen nacional, edad, información genética, discapacidad, estado de veterano u otro estado protegido. La interferencia indebida con la capacidad de los empleados de WDB para realizar sus tareas laborales puede resultar en disciplina hasta e incluyendo el despido.

Prestación de servicios / Operaciones del programa:

El WDB proporciona servicios a las personas que buscan asistencia del sistema de la fuerza laboral pública. Como destinatario de los fondos federales y estatales de la fuerza laboral, la organización, el personal y los proveedores contratados de WDB deberán promover la igualdad de oportunidades en todas las interacciones con los clientes.

El WDB prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad o afiliación o creencia política o, solo para los beneficiarios, solicitantes y participantes, en función de la ciudadanía o la participación en cualquier WIOA. Título I: programa o actividad con asistencia financiera. Ninguna persona debe ser excluida de participar, negarse a los beneficios de, ser objeto de discriminación o negarse a trabajar en la administración de o en conexión con cualquier programa o actividad de WIOA Título I con ayuda financiera.

Las acciones de servicio incluyen, pero no se limitan a: reclutamiento, admisión, asesoramiento, colocación laboral, programas de capacitación, accesibilidad a instalaciones y / o programas, y la entrega de otros servicios de capacitación y empleo autorizados por el WDB .

Sub - recipientes :

El WDB requiere que las agencias gubernamentales estatales y locales que reciben fondos de la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral (WIOA), así como los sub - receptores no gubernamentales de WIOA afirmen su compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas sus acciones de empleo y servicio. Estas agencias desarrollarán e implementarán políticas y procedimientos de no discriminación y de acción afirmativa que guíen sus relaciones con los empleados y grupos de constituyentes de acuerdo con las leyes aplicables.

Los subcontratos financiados por el Título 1 de la WIOA desarrollados por el WDB incluirán el siguiente idioma (este idioma también se aplicará a otros subcontratos financiados con fondos federales):

El Sub - receptor acepta las siguientes disposiciones como condición para la concesión de asistencia financiera del Departamento de Desarrollo de la Fuerza Laboral, División de Empleo y Capacitación a través del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DOL) bajo el Título I WIOA. El Sub - receptor asegura que cumplirá completamente con la disposición de no discriminación de EO de las siguientes leyes:

1. Sección 188 de la Ley de Oportunidades (WIOA), que prohíbe la discriminación de todas las personas en los Estados Unidos sobre la base de raza, color, religión, sexo Innovación Laboral y (incluyendo el embarazo, el parto y la condición médica relacionada, los estereotipos de sexo, estado transgénero , e identidad de género), origen nacional (incluyendo dominio limitado del inglés), edad, discapacidad, afiliación política o creencia, y en contra de los beneficiarios sobre la base de la ciudadanía / estatus como inmigrante admitido legalmente autorizado para trabajar en los Estados Unidos o participación en Cualquier WIOA Título I - programa o actividad con asistencia financiera. El Sub - receptor entiende que los Estados Unidos tienen el derecho de buscar la ejecución judicial de esta garantía.
2. Esto cubre la elegibilidad y el acceso a la prestación de servicios y el tratamiento en todos los programas y actividades. Se espera que los empleados del Sub -receptor apoyen los

objetivos y las actividades programáticas relacionadas con la no discriminación en la prestación de servicios.

- a. El Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color y origen nacional.
- b. La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación contra personas calificadas con discapacidades.
- c. La Ley de Discriminación por Edad de 1975, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de edad.
- d. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, según enmendadas, prohíbe la discriminación basada en el sexo en los programas educativos.

El Sub - receptor también asegura que cumplirá con 29 CFR parte 38 y todas las demás regulaciones la implementación de las leyes mencionadas anteriormente. Esta garantía se aplica a la operación del Sub- receptor de WI OA Título I - Programas con asistencia financiera Igualdad de oportunidades de empleo.

El Sub-receptor no discriminará a ningún empleado o solicitante de empleo por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional. El sub-receptor tomará una acción afirmativa para asegurar que los solicitantes estén empleados y que los empleados sean tratados durante el empleo, sin importar su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional. Dicha acción incluirá, pero no se limitará a lo siguiente: empleo, actualización, degradación o transferencia, reclutamiento o publicidad de reclutamiento; despido o despido; tasas de pago u otras formas de compensación; y selección para la formación, incluido el aprendizaje. El Sub-receptor se compromete a publicar en las solicitudes o anuncios todos 'Sub-receptores s para los empleados colocados por o en nombre del sub-receptor, que todos los solicitantes calificados recibirán consideración para el empleo sin distinción de raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo, la identidad de género y la orientación sexual) , la orientación sexual, la identidad de género o el origen nacional (incluida la competencia limitada en inglés).

El Sub-receptor no dará de baja ni discriminará de ninguna otra manera a ningún empleado o solicitante de empleo porque dicho empleado o solicitante haya consultado, discutido o divulgado la compensación del empleado o solicitante u otro empleado o solicitante. Esta disposición no se aplicará a los casos en que un empleado que tenga acceso a la información de compensación de otros empleados o solicitantes como parte de las funciones de trabajo esenciales de dicho empleado revele la compensación de dichos empleados o solicitantes a personas que de otra manera no tienen acceso a dicha información, a menos que dicha divulgación sea en respuesta a una queja o cargo formal, en cumplimiento de una investigación, procedimiento, audiencia o acción, incluida una investigación realizada por el empleador, o sea coherente con el deber legal del Subcontratista de proporcionar información.

El Sub-receptor o enviará a cada sindicato de trabajo o representante de los trabajadores con el que tenga un acuerdo de negociación colectiva u otro contrato o acuerdo, un aviso, que deberá ser proporcionado por el funcionario de contratación de la agencia, informando al sindicato de trabajo o al representante de los trabajadores de los compromisos del Sub-receptor conforme a la Sección 202 de la Orden Ejecutiva No. 11246 de 24 de septiembre de 1965, y deberán publicar copias de la notificación en lugares visibles disponibles para empleados y solicitantes de empleo.

El Sub-receptor cumplirá con todas las disposiciones de la Orden Ejecutiva No. 11246 del 24 de septiembre de 1965, y de las reglas, regulaciones y órdenes relevantes de la Secretaría de Trabajo.

El Sub-receptor proporcionará toda la información e informes requeridos por la Orden Ejecutiva No. 11246 del 24 de septiembre de 1965, y por las reglas, regulaciones y órdenes del Secretario de Trabajo, o de conformidad con la misma, y permitirá el acceso a sus libros, registros y cuentas de la agencia contratante y el Secretario de Trabajo para fines de investigación para verificar el cumplimiento de dichas reglas, regulaciones y órdenes.

En caso de que el Sub-receptor no cumpla con las cláusulas de no discriminación de este Contrato o con cualquiera de dichas reglas, regulaciones o órdenes, este contrato puede ser cancelado, rescindido o suspendido en su totalidad o en parte, y el Sub-receptor puede ser declarado inelegible para futuros contratos gubernamentales de acuerdo con los procedimientos autorizados en la Orden Ejecutiva No. 11246 del 24 de septiembre de 1965, y tales otras sanciones pueden ser impuestas y los recursos invocados según lo dispuesto en la Orden Ejecutiva No. 11246 de 24 de septiembre de 1965, o por regla, reglamento u orden del Secretario de Trabajo, o por cualquier otra razón dispuesto por la ley.

El Sub-receptor incluirá las disposiciones de los párrafos (A) a (H) en cada subcontrato o orden de compra, a menos que esté exento por las reglas, regulaciones u órdenes del Secretario de Trabajo emitidas de conformidad con la sección 204 de la Orden Ejecutiva 11246 de 24 de septiembre de 1965, de modo que dichas disposiciones serán vinculantes para cada subcontratista o proveedor. El Sub-receptor tomará dicha acción con respecto a cualquier subcontrato u orden de compra que le indique el Secretario de Trabajo como un medio para hacer cumplir tales acciones que se involucren en, o se amenace con, un litigio con un subcontratista o vendedor como un resultado de dicha dirección, el Sub-receptor puede solicitar a los Estados Unidos que entable en dicho litigio para proteger los intereses de los Estados Unidos.

Plan de acción afirmativa .

El sub-receptor debe tener un Plan de Acción Afirmativa por escrito que cumpla con las leyes y regulaciones federales y estatales. El Plan de Acción Afirmativa del Sub-receptor debe ser presentado a la WDB Oficial de EO dentro de los treinta (30) días calendario a partir de la fecha en que el WDB solicita el plan de la agencia. El Plan de Acción Afirmativa cumplirá con los requisitos mínimos especificados en la sección 50.05 del Código Administrativo de Wisconsin.

El WDB tomará medidas constructivas para garantizar que el Sub-receptor cumpla con todas las leyes y regulaciones de no discriminación, acción afirmativa y derechos civiles. El Sub-receptor acepta cumplir con las revisiones de monitoreo de Derechos Civiles realizadas por el WDB , incluido el examen de los registros y archivos relevantes mantenidos por el Sub-receptor . El sub-receptor también acepta cooperar con el WDB para desarrollar, implementar y monitorear los planes de acción correctiva que resulten de cualquier revisión.

El incumplimiento de las disposiciones anteriores de no discriminación e igualdad de oportunidades requerirá

acciones correctivas para eliminar las infracciones que se presentarán a la WDB dentro de los quince (15) días hábiles o el Sub-receptor puede incurrir en sanciones. Las sanciones pueden incluir:

- 1) Retención de pagos reembolsables presentados al Sub-receptor o
- 2) rescisión del contrato.

El WDB hará un esfuerzo afirmativo para mantener un ambiente libre de cualquier tipo de comportamiento de acoso y no tolerará ninguna forma de acoso a los empleados, clientes o participantes del programa. La WDB prohíbe el acoso por motivos de sexo, raza, color, nacionalidad, edad, discapacidad o cualquier otro estado protegido.

Las políticas de Acción afirmativa / Igualdad de oportunidades de empleo desarrolladas para garantizar la no discriminación en las oportunidades de empleo y servicio son monitoreadas por el WDB Oficial EO que es nombrado por el Director Ejecutivo .

Jessie Quinn, Oficial de Igualdad de Oportunidades
Junta de Desarrollo de la Fuerza Laboral de Wisconsin Occidental
2615 East Avenue South, Suite 101
La Crosse, WI 54601
Teléfono: 608-789-5499
Fax: 608-789-6046
Número de servicio de retransmisión : Marque Wisconsin Relay 711
Email: quinnj@westernwdb.org

El WDB espera que todos los empleados, clientes, participantes del programa, proveedores, asociados y agencias que reciben fondos del WDB apoyen, desarrollen e implementen sus propias políticas y procedimientos de igualdad de oportunidades.

Se prohíben las represalias contra las personas que expresen inquietudes sobre cualquier tipo de acoso y cualquier persona sospechosa de represalias estará sujeta a medidas disciplinarias hasta e incluyendo el despido o la expulsión de las actividades patrocinadas por el WDB .

El WDB tomará las medidas correctivas necesarias para remediar cualquier caso en el que se determine que ha ocurrido discriminación o represalia. Los empleados que discriminen a otros empleados o clientes estarán sujetos a medidas disciplinarias según las políticas de WDB apropiadas . Los clientes que discriminen a otro cliente estarán sujetos a medidas disciplinarias según el código de conducta del participante aplicable. Cualquier empleado o cliente que tome represalias contra cualquier persona que plantee inquietudes sobre cualquier tipo de acoso estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir hasta el despido o la expulsión de empleo o actividades patrocinadas por el WDB .

El WDB tiene un procedimiento establecido para resolver quejas relacionadas con la discriminación y el acoso. Los informes de supuestos actos de discriminación, quejas de acoso o consultas relacionadas con políticas y prácticas de igualdad de oportunidades se pueden presentar directamente ante el Oficial de Igualdad de Oportunidades (E O) de la WDB .

El Director Ejecutivo / Oficial de EO se asegurará de que se brinde igualdad de oportunidades en todos los empleos y relaciones con los clientes para crear un lugar de trabajo y sitios de servicio libres de discriminación y acoso. El Director / Oficial de EO se asegurará de que se establezcan las políticas y los procedimientos, y que los miembros del personal, incluidos los proveedores de servicios, estén capacitados para trabajar y prestar servicios sin prejuicios ni sesgos. El Director / Oficial de EO será responsable operacionalmente de la documentación, la capacitación y los esfuerzos de cumplimiento relacionados con esta política.

Referencia:

Leyes federales de empleo

Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

Título I de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, enmendada en 2008

Estatutos de derechos civiles aplicables a programas y actividades

DOL Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 42 WSC §2000 (d)

Implementación de las Disposiciones de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades de la Fuerza Laboral

Ley de Innovación y Oportunidad, 29 CFR Parte 38 (§38.9)

Wis. Ley de Empleo Justo, ss 111.31 a 111.395, Wis. Stats.

s.16.765 Wis., Estadísticas. y ADM 50 Ley de Cumplimiento de Contratos de Wisconsin

The Western Wisconsin Workforce Development Board is an equal opportunity employer and service provider. If you have a disability and need to access this information in an alternative format, or need it translated to another language, please contact Jessie Quinn, 608-789-5499, quinnj@westernwdb.org or Wisconsin Relay 711.

A proud partner of the  network