



## Equal Opportunity In Employment, Affirmative Action, and Service Delivery Statement

### Purpose.

The Western Wisconsin Workforce Development Board (WDB) is committed to the primary principles of non-discrimination, equal opportunity, and affirmative action. The WDB shall honor this commitment to be fair and impartial in all its relations with employees, job applicants, participants and employers using the WDB, One-Stop Job Center services, sub-recipient services, and/or suppliers providing goods and services. It is the intent of this policy to comply with all applicable rules, as they may change from time to time, and federal and state equal opportunity and anti-discrimination laws and executive orders.

### Policy.

#### Employment:

The WDB shall provide equal employment opportunity (EEO) to all employees and applicants for employment without regard to race, color, religion, sex (including pregnancy, gender identity, and sexual orientation), national origin (including limited English proficiency), age (40 or older), disability, or genetic information.

The WDB prohibits discrimination against a person because the person complained about discrimination, filed a charge of discrimination, or participated in an employment discrimination investigation or lawsuit. Additionally, in compliance with Wisconsin Fair Employment Laws, the WDB shall provide equal employment opportunity to all employees and applicants without regard to ancestry, arrest or conviction record, creed, marital status, or membership in any reserve component of the United States or state military forces.

Employment practices subject to the application of this policy include, but are not limited to: recruitment, selection, promotion, performance appraisals, compensation, transfer, layoff, training, demotion, termination, work assignments, and/or other benefits of employment.

The WDB prohibits harassment, retaliation, and unfair honesty testing. The WDB expressly prohibits any form of workplace harassment based on race, color, religion, gender, sexual orientation, gender identity or expression, national origin, age, genetic information, disability, veteran status, or other protected status. Improper interference with the ability of the WDB's employees to perform their job duties may result in discipline up to and including discharge.

#### Service Delivery/Program Operations:

The WDB provides services to individuals seeking assistance from the public workforce system. As a recipient of federal and state workforce funds, the WDB organization, staff, and contracted providers shall advance equal opportunity in all customer interactions.

The WDB prohibits discrimination on the basis of race, color, religion, sex, national origin, age, disability, or political affiliation or belief, or, for beneficiaries, applicants, and participants only, on the basis of citizenship or participation in any WIOA Title I-financially assisted program or activity. No individual is to be excluded from participation in, denied the benefits of, subjected to discrimination under, or denied employment in the administration of or in connection with any WIOA Title I-financially assisted program or activity.

Service actions include, but are not limited, to: recruitment, admission, counseling, job placement, training programs, facility and/or program accessibility, and the delivery of other employment and training services authorized by the WDB.

### Sub-recipients:

The WDB requires that state and local government agencies receiving Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) funds, as well as non-governmental WIOA sub-recipients affirm their commitment to equal opportunity and nondiscrimination in all of their employment and service actions. These agencies shall develop and implement non-discrimination and affirmative action policies and procedures that guide their relations with employees and constituency groups consistent with applicable laws.

WIOA Title 1 funded subcontracts developed by the WDB shall include the following language (this language shall also apply to other federally funded subcontracts):

The Sub-recipient agrees to the following provisions as a condition to the award of financial assistance from the Department of Workforce Development, Division of Employment and Training through the United States Department of Labor (DOL) under Title I WIOA. The Sub-recipient assures that it will comply fully with the EO nondiscrimination provision of the following laws:

1. Section 188 of the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA), which prohibits discrimination against all individuals in the United States on the basis of race, color, religion, sex (including pregnancy, childbirth, and related medical condition, sex stereotyping, transgender status, and gender identity), national origin (including limited English proficiency), age, disability, political affiliation or belief, and against beneficiaries on the basis of either citizenship/status as a lawfully admitted immigrant authorized to work in the United States or participation in any WIOA Title I - financially assisted program or activity. The Sub-recipient understands that the United States has the right to seek judicial enforcement of this assurance.
2. This covers eligibility for and access to service delivery, and treatment in all programs and activities. Employees of Sub-recipient are expected to support goals and programmatic activities relating to nondiscrimination in service delivery.
  - a. Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color, and national origin.
  - b. Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits discrimination against qualified individuals with disabilities.
  - c. The Age Discrimination Act of 1975, as amended, prohibits discrimination on the basis of age.
  - d. Title IX of the Education Amendments of 1972, as amended, prohibits discrimination on the basis of sex in educational programs.

The Sub-recipient also assures that it will comply with 29 CFR part 38 and all other regulations implementing the laws listed above. This assurance applies to the Sub-recipient's operation of the WIOA Title I - financially assisted programs Equal Employment Opportunity.

The Sub-recipient will not discriminate against any employee or applicant for employment because of race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, or national origin. Sub-recipient will take affirmative action to ensure that applicants are employed, and that employees are treated during employment, without regard to their race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, or national origin. Such action shall include, but not be limited to the following: employment, upgrading, demotion, or transfer, recruitment or recruitment advertising; layoff or termination; rates of pay or other forms of compensation; and selection for training, including apprenticeship. The Sub-recipient agrees to post in all Sub-recipient's solicitations or advertisements for employees placed by or on behalf of the Sub-recipient, state that all qualified applicants will receive consideration for employment without regard to race, color, religion, sex (including pregnancy, gender identity, and sexual orientation), sexual orientation, gender identity), or national origin (including limited English proficiency).

The Sub-recipient will not discharge or in any other manner discriminate against any employee or applicant for employment because such employee or applicant has inquired about, discussed, or disclosed the compensation of the employee or applicant or another employee or applicant. This provision shall not apply to instances in which an employee who has access to the compensation information of other employees or applicants as a part of such

employee's essential job functions discloses the compensation of such other employees or applicants to individuals who do not otherwise have access to such information, unless such disclosure is in response to a formal complaint or charge, in furtherance of an investigation, proceeding, hearing, or action, including an investigation conducted by the employer, or is consistent with the Subcontractor's legal duty to furnish information.

The Sub-recipient or will send to each labor union or representative of workers with which he has a collective bargaining agreement or other contract or understanding, a notice, to be provided by the agency contracting officer, advising the labor union or workers' representative of the Sub-recipient's commitments under Section 202 of Executive Order No. 11246 of September 24, 1965, and shall post copies of the notice in conspicuous places available to employees and applicants for employment.

The Sub-recipient will comply with all provisions of Executive Order No. 11246 of Sept. 24, 1965, and of the rules, regulations, and relevant orders of the Secretary of Labor.

The Sub-recipient will furnish all information and reports required by Executive Order No. 11246 of September 24, 1965, and by the rules, regulations, and orders of the Secretary of Labor, or pursuant thereto, and will permit access to his books, records, and accounts by the contracting agency and the Secretary of Labor for purposes of investigation to ascertain compliance with such rules, regulations, and orders.

In the event of the Sub-recipient's noncompliance with the nondiscrimination clauses of this contract or with any of such rules, regulations, or orders, this contract may be cancelled, terminated, or suspended in whole or in part and the Sub-recipient may be declared ineligible for further Government contracts in accordance with procedures authorized in Executive Order No. 11246 of Sept. 24, 1965, and such other sanctions may be imposed and remedies invoked as provided in Executive Order No. 11246 of September 24, 1965, or by rule, regulation, or order of the Secretary of Labor, or as otherwise provided by law.

The Sub-recipient will include the provisions of paragraphs (A) through (H) in every subcontract or purchase order unless exempted by rules, regulations, or orders of the Secretary of Labor issued pursuant to section 204 of Executive Order 11246 of September 24, 1965, so that such provisions will be binding upon each sub-contractor or vendor. The Sub-recipient will take such action with respect to any subcontract or purchase order as may be directed by the Secretary of Labor as a means of enforcing such becomes involved in, or is threatened with, litigation with a sub -contractor or vendor as a result of such direction, Sub-recipient may request the United States to enter into such litigation to protect the interests of the United States.

#### Affirmative Action Plan.

The sub-recipient must have a written Affirmative Action Plan that complies with federal and state laws and regulations. The Sub-recipient's Affirmative Action Plan must be submitted to the WDB EO Officer within thirty (30) calendar days of the WDB requesting the agency's plan. The Affirmative Action Plan shall meet the minimum requirements specified in section 50.05 of the Wisconsin Administrative Code. Compliance.

The WDB will take constructive steps to ensure the Sub-recipient complies with all non-discrimination, affirmative action and civil rights laws and regulations. The Sub-recipient agrees to comply with Civil Rights monitoring reviews performed by the WDB, including the examination of records and relevant files maintained by the Sub-recipient. The sub-recipient further agrees to cooperate with the WDB in developing, implementing, and monitoring corrective action plans that result from any reviews.

Failure to comply with the above nondiscrimination and equal opportunity provisions will require corrective actions to eliminate violations to be submitted to the WDB within fifteen (15) working days or the Sub-recipient may incur sanctions. Sanctions may include:

- 1) withholding of reimbursable payments submitted to Sub-recipient or
- 2) termination of contract.

The WDB shall make an affirmative effort to maintain an environment free of any type of harassing behavior and will not tolerate any form of harassment of employees, clients, or program participants. The WDB prohibits harassment on the basis of sex, race, color, national origin, age, disability, or any other protected status.

Affirmative Action/ Equal Employment Opportunity policies developed to ensure non-discrimination in employment and service opportunities are monitored by the WDB EO Officer who is appointed by the Executive Director.

Julie Mitchell, Equal Opportunity Officer  
Western Wisconsin Workforce Development Board  
2615 East Avenue South, Suite 101  
La Crosse, WI 54601  
Phone: 608-789-5499  
Fax: 608-789-6046  
Relay Service Number: Dial Wisconsin Relay 711  
Email: [mitchellj@westernwdb.org](mailto:mitchellj@westernwdb.org)

The WDB expects all employees, clients, program participants, vendors, associates, and agencies receiving funding from the WDB to fully support, develop and implement their own equal opportunity policies and procedures.

Retaliation against persons raising concerns about any type of harassment is prohibited and anyone suspected of retaliation will be subject to disciplinary action up to and including discharge or expulsion from the WDB sponsored activities.

The WDB will take necessary corrective action to remedy any instances where it is determined that discrimination or retaliation has occurred. Employees discriminating against other staff or clients will be subject to discipline under appropriate the WDB policies. Clients discriminating against another client will be subject to discipline under the applicable participant code of conduct. Any employee or client retaliating against anyone raising concerns about any type of harassment will be subject to disciplinary action up to and including discharge or expulsion from the WDB employment or sponsored activities.

The WDB has an established procedure for resolving complaints relating to discrimination and harassment. Reports of alleged acts of discrimination, complaints of harassment, or inquiries concerning the equal opportunity policies and practices may be filed directly with the WDB's Equal Opportunity Officer (EO).

The Executive Director/EO Officer shall ensure equal opportunity is provided and advanced in all employment and customer relationships to create a discrimination- and harassment-free workplace and service sites. The Director/EO Officer shall ensure policies and procedures are established and staff members, including service providers, are trained to work and deliver services free of bias and harassment. The Director/EO Officer, shall be operationally responsible for the documentation, training, and compliance efforts relating to this policy.

Reference:

Federal Employment Laws

Title VII of the Civil Rights Act of 1964

Title I of the American with Disabilities Act of 1990 as Amended in 2008

Civil Rights Statutes Applicable to Programs and Activities

DOL Title VI of the Civil Rights Act of 1964 42 W.S.C. §2000(d)

Implementation of the Nondiscrimination and Equal Opportunity Provisions of the Workforce

Innovation and Opportunity Act, 29 CFR Part 38 (§38.9)

Wis. Fair Employment Law, ss 111.31to111.395, Wis. Stats.

s.16.765 Wis., Stats. and ADM 50 Wisconsin Contract Compliance Law



## 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 .

Julie Mitchell, 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: [mitchellj@westernwdb.org](mailto:mitchellj@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 Julie Mitchell, 608-789-5499, [mitchellj@westernwdb.org](mailto:mitchellj@westernwdb.org) or Wisconsin Relay 711.*

A proud partner of the  AmericanJobCenter® network

## Keu Muaj Vaj Huam Sib Luag Hauv Keu Ua Haujlwm, Txoj

### Haujlwm Zoo, thiab Daim Ntawv Qhia Keu Pabcuam Keu Pabcuam

Lub hom phiaj .

Lub koom haum ua haujlwm hauv Western Wisconsin Keu Ua Haujlwm Pab Pawg Neeg Keu Ua Haujlwm (WDB) tau cog lus rau cov qauv thawj ntawm

n rau - kev ntxub ntxaug , kev sib luag sib npaug, thiab kev ncaj ncees. Lub WDB yuav fwm qhov kev cog lus yuav ncaj ncees thiab ncaj ncees nyob rau hauv tag nrho nws cov kev sib raug zoo nrog cov neeg ua haujlwm, neeg nrhiav haujlwm, cov neeg tuaj koom thiab chaw ua haujlwm siv cov WDB, One-S sab saum toj txoj haujlwm Center cov kev pab cuam, sub - neeg tau kev pab cov kev pab cuam, thiab / los yog lwm tus neeg muab kev pab cov khoom thiab cov kev pab cuam. Nws yog lub hom phiaj ntawm txoj cai no ua raws li cov cai muaj feem xyuam nrog, vim lawv yuav hloov ntawm lub sijhawm, thiab tsoomfwv thiab lub xeev sib luag thiab cov cai ntawm kev ntxub ntxaug thiab cov thawj txiav txim.

Txoj cai .

#### Keu Ua Haujlwm :

Lub WDB yuav tsum muaj kev ua haujlwm sib luag (EEO) rau txhua tus neeg ua haujlwm thiab cov neeg thov rau

(xws li cev xeeb tub, pojniam txivneej, pojniam txivneej, thiab kev plees kev yeem), tuaj teb chaws (xws li tsis paub lus Askiv zoo), hnub nyoog (40 xyoo lossis laus dua), xiam oob khab, los yog qhia txog caj ces.

WDB txwv tsis pub muaj kev ntxub ntxaug rau ib tus neeg vim hais tias tus neeg tsis txaus siab ntawm kev ntxub ntxaug, sau ntawv hais txog kev ntxub ntxaug, los yog koom nrog kev tshawb nrhiav kev ntxub ntxaug lossis kev plaub ntug. Tsis tas li ntawd, ua raws li Wisconsin Txoj Cai Tswj Keu Ncaj

Ncees, WDB yuav tsum muaj kev ua haujlwm sib luag rau txhua tus neeg ua haujlwm thiab cov neeg thov kev pab yam tsis muaj kev ntseeg, raug kaw lossis muaj kev ntseeg, muaj txij nkawm, muaj txij nkawm, lossis ua tswv cuab ntawm tsoomfwv lossis xeev cov tub rog rog.

Cov kev ua haujlwm ntawm txoj cai ntawm kev siv ntawm txoj cai no muaj xws li, tabsis tsis txwv rau: kev nrhiav haujlwm, kev xaiv, kev txhawb nqa, kev ua haujlwm, kev hloov, kev tshem tawm, kev kawm, kev txo tawm, kev txiav, haujlwm ua haujlwm, thiab / lossis lwm yam haujlwm ntawm kev ua haujlwm.

Lub WDB txwv tsis pub muaj kev thab plaub, kev pauj, thiab kev ncaj ncees rau kev ncaj ncees. WDB txwv tsis pub muaj kev thab plaub ntawm kev ua haujlwm raws li haiv neeg, xim, kev ntseeg, pojniam txivneej, kev sib dajtawb, pojniam lossis txivneej, haiv neeg, hnub nyoog, cajces, xiam oob qhab, tub rog, lossis lwm yam kev tiv thaiv. Kev cuam tshuam kev cuam tshuam nrog lub peev xwm ntawm WDB tus neeg ua haujlwm los ua lawv txoj haujlwm ua haujlwm yuav ua rau muaj kev qhuab qhia txog thiab nrog rau kev tso tawm.

### Kev Pab Cuam / Kev Pabcuam Ua Ntej:

WDB muab kev pab rau cov tib neeg nrhiav kev pab los ntawm tsoomfww cov neeg ua haujlwm. Ua tus neeg tau txais nyiaj pabcuam hauv tsoomfww thiab hauv lub xeev, WDB lub koomhaum, cov neeg ua haujlwm, thiab cov kws khomob uas tau cog lus yuav tsum ua kom muaj kev sib txig sib luag rau txhua tus tibneeg txoj kev sib tshuam.

WDB txwv tsis pub muaj kev ntxub ntxaug los ntawm haiv neeg, xim, kev ntseeg, poj niam txiv neej, neeg keeb kwm, hnuv nyoog, kev xiam oob qhab, lossis kev ntseeg lossis kev ntseeg, los yog, rau cov neeg tau txais, cov neeg thov, thiab cov neeg tuaj koom xwb, raws li kev ua pej xeem los yog kev koom tes hauv ib qho WIOA Title I-kev pabcuam nyiaj txiag lossis kev ua haujlwm. Tsis pub ib tus neeg twg raug cais tawm ntawm kev koom tes, tsis pom zoo cov kev pab cuam, raug kev ntxub ntxaug, los yog tsis kam lees ua haujlwm hauv kev tswj hwm los yog muaj feem xyuam nrog ib qho kev pab cuam los ntawm WIOA Title I-qhov kev pabcuam nyiaj txiag lossis kev ua haujlwm.

Cov kev lis dej num muaj xws li, tab sis tsis txwv, mus rau: kev nrhiav haujlwm, kev txais, kev tawm tswv yim, kev tso chaw ua haujlwm, kev cob qhia, lub chaw thiab / lossis kev pab cuam, thiab kev xa mus rau lwm txoj haujlwm thiab kev pabcuam kev tso cai los ntawm WDB .

### Sub - tus tau txais :

Lub WDB yuav tsum tau hais tias lub xeev thiab tsoom fww hauv zos cov koom haum uas tau txais Workforce Innovation thiab Opportunity Act (WIOA) cov nyiaj, raws li zoo raws li uas tsis yog-tsoom fww cov WIOA sub - tau txais pom zoo lawv cov lus rau vaj huam sib luag thiab kev ntxub ntxaug nyob rau hauv tag nrho cov ntawm lawv kev ua haujlwm thiab muab kev pab ua. Cov koom haum no yuav tsim thiab siv cov cai thiab kev coj ua tsis ncaj ncees rau kev ntxub ntxaug thiab cov txheej txheem uas taw qhia lawv cov kev sib raug zoo nrog cov neeg ua haujlwm thiab cov pawg neeg hauv pawg neeg ua haujlwm raws li cov cai muaj feem xyuam.

WIOA Title 1 cov nyiaj pabcuam raug tsim los ntawm WDB yuav tsum muaj cov lus hais nram qab no (cov lus no yuav tsum siv rau lwm lub xeev cov nyiaj pabcuam):

Lub Sub - neeg tau kev pab pom zoo rau cov nram qab no kev cai raws li ib tug mob rau cov puav pheej ntawm kev pab nyiaj txiag los ntawm lub Department of Workforce Development, Division of Employment and Training los ntawm lub tebchaws United States Department of Labor (dol) nyob rau hauv Title I WIOA. Sub - tus neeg tau txais kev lees paub tias nws yuav ua raws nraim nrog EO tsis pub muaj kev ntxub ntxaug ntawm cov cai li hauv qab no:

1. Tshooj 188 ntawm Kev Ua Haujlwm Tsim Ua thiab Kev Ua Haujlwm (WIOA), uas txwv tsis pub muaj kev ntxub ntxaug rau txhua tus neeg hauv Tebchaws Meskas vim haiv neeg, xim, kev ntseeg, poj niam txivneej (xws li kev xeebtub, kev yug menyuam, thiab lwm yam kev mob, kev sib daj sib deev, , neeg keeb kwm (nrog rau cov tsis paub lus Askiv zoo), hnuv nyoog, kev xiam oob qhab, kev ntseeg lossis kev ntseeg, thiab cov neeg tau txais txiag ntsig raws li kev cai lij choj / txheej xwm raws li kev cai lij choj nkag tebchaws uas tau tso cai rau ua haujlwm hauv Tebchaws Meskas lossis koom nrog txhua lub npe ntawm WIOA Title I - kev pabcuam nyiaj txiag lossis kev ua haujlwm. Tus Sub - tus neeg tau txais kev nkag siab hais tias Tebchaws Meskas muaj cai nrhiav kev hais plaub ntug ntawm kev cog lus no.

2. Qhov no pabcuam rau kev tsim nyog rau kev nkag tau rau kev pabcuam, thiab kev kho mob hauv txhua txoj haujlwm thiab kev ua ub no. Cov neeg ua haujlwm ntawm Sub - tus neeg tau txais kev pab yuav tsum tau txhawb nqa cov hom phiaj thiab cov kev zov me nyuam cov kev ua ub no hais txog kev ntxub ntxaug hauv kev pab cuam.

- a. Title VI ntawm Tsoomfwv Cov Cai Kev Txim Txais Cai ntawm xyoo 1964, raws li tau hloov, txwv kev ntxub ntxaug vim haiv neeg, xim, thiab neeg keeb kwm.
- b. Tshooj 504 ntawm Txoj Cai Tswjfwv Kev Rov Qab Xyoo 1973, uas yog hloov kho, txwv tsis pub muaj kev ntxub ntxaug tawm tsam cov neeg tsis muaj peev xwm.
- c. Txoj cai ntawm Age Discrimination Act of 1975, raws li tau muab hloov kho, txwv tsis pub cais raws hnuv nyoog.
- d. Title IX ntawm Kev Hloov Kho Kev Kawm Ntawv xyoo 1972, raws li tau hloov kho, txwv tsis pub cais ntawm kev sib deev hauv kev kawm ntawv.

Lub Sub - neeg tau kev pab kuj assures hais tias nws yuav ua raws li 29 CFR ib feem 38 thiab tag nrho cov lwm yam kev cai

ua raws li cov kev cai teev tseg saum toj no. Qhov kev cog lus no siv rau Tus Neeg Ua Haujlwm Hauv Qho Kev Ua Haujlwm ntawm WI OA Title I - cov nyiaj pabcuam nyiaj txiag pabcuam Equal Opportunity.

Tus neeg tau txais nyiaj yuav tsis cais tus neeg ua haujlwm lossis tus neeg ua haujlwm rau kev ua haujlwm vim yog haiv neeg, xim, kev ntseeg, poj niam txiv neej, kev plees kev yi, tus poj niam lossis tus neeg tuaj lwm tebchaws. Tus neeg tau txais kev pab yuav tau ua kom pom tseeb tias cov neeg ua haujlwm tau txais kev pabcuam, thiab cov neeg ua haujlwm tau txais kev kho mob thaum tabtom ua haujlwm, tsis hais txog lawv haiv neeg, tawv nqaij, kev ntseeg, poj niam txiv neej, kev nyiam poj niam txiv neej, poj niam lossis txiv neej, lossis tebchaws. Qhov kev ua zoo li no yuav tsum muaj, tab sis tsis txwv rau cov nram qab no: kev ua haujlwm, kev kho dua tshiab, txo qis, lossis kev hloov, kev nrhiav haujlwm lossis kev nrhiav haujlwm tawm; ntuag los sis tshem tawm; cov nqi them los sis lwm cov nyiaj them rau; thiab kev xaiv rau kev cob qhia, suav nrog kev kawm haujlwm. Tus neeg tau txais nyiaj pom zoo tso tawm rau hauv tag nrho cov neeg tau txais nyiaj los yog tshaj tawm rau cov neeg ua haujlwm uas tau tso los ntawm los yog sawv cev ntawm Tus Neeg Tau Txais , hais tias tag nrho cov neeg thov kev tsim nyog yuav tau txais kev txiav txim rau kev ua haujlwm tsis hais txog haiv neeg, xim, kev ntseeg, (xws li cev xeeb tub, poj niam lossis txiv neej, thiab kev nyiam poj niam txiv neej) , kev plees kev yeem, poj niam lossis txiv neej), lossis neeg tuaj lwm tebchaws (nrog rau cov tsis paub lus Askiv zoo).

Tus neeg tau txais kev pab yuav tsis paug lossis lwm yam kev ntxub ntxaug rau ib tus neeg ua haujlwm lossis tus neeg ua haujlwm rau kev ua haujlwm vim hais tias tus neeg ua haujlwm lossis tus neeg thov tau nug txog, tham lossis qhia tawm nyiaj ntawm tus neeg ua haujlwm lossis tus neeg thov lossis lwm tus neeg ua haujlwm lossis tus neeg thov. Cov ntaub ntawv no yuav tsis raug siv rau cov xwm txheej uas tus neeg ua haujlwm uas tau txais cov lus qhia txog lwm tus neeg ua haujlwm los yog cov neeg thov kev koom tes ua ib feem ntawm cov neeg ua haujlwm tseem ceeb yuav ua rau cov neeg ua haujlwm los yog cov neeg thov rau lwm tus uas tsis muaj txoj cai xws li kev qhia tawm, tshwj tsis yog cov ntaub ntawv tawm tswv yim yog teb rau ib daim ntawv tsis txaus siab lossis kev tsub nqi, los ntawm kev tshawb nrhiav, kev sib hais, kev sib hais, lossis kev ua haujlwm, nrog rau kev tshawb xyuas los ntawm tus tswv haujlwm, lossis ua raws nram nrog Lub Tuam Txhab Muab Kev Lag Luam los muab cov ntaub ntawv.

Tus neeg tau txais kev pab lossis xa rau txhua tus neeg koom siab lossis tus neeg sawv cev ntawm cov neeg ua haujlwm uas nws muaj kev sib cog lus sib cog lus los yog lwm daim ntawv cog lus lossis kev to taub, tsab ntawv ceeb toom, muab los ntawm lub koom haum sib cog lus, tus neeg tuav haujlwm lossis neeg ua haujlwm sawv cev ntawm tus neeg tau txais kev pabcuam raws li Tshooj 202 ntawm Executive Order No. 11246 ntawm lub Cuaj Hlis 24, 1965, thiab yuav xa cov ntawv luam tawm hauv cov chaw muaj kev pom zoo rau cov neeg ua haujlwm thiab cov neeg ua haujlwm rau kev ua haujlwm.

Tus neeg tau txais nyiaj yuav ua raws li tag nrho cov kev cai ntawm Executive Order No. 11246 ntawm Cuaj Hlis 24, 1965, thiab ntawm cov cai, cov cai, thiab cov lus txib ntawm tus Secretary of Labor.

Tus neeg tau txais nyiaj yuav muab txhua yam ntaub ntawv thiab cov ntawv sau qhia los ntawm Executive Order No. 11246 ntawm lub Cuaj Hlis 24, 1965, thiab los ntawm cov cai, cov kev tswj hwm, thiab cov lus txib ntawm tus Secretary of Labor, los yog ua raws li, thiab yuav tso cai rau nws cov phau ntawv, cov ntaub ntawv, thiab cov npe ntawm lub koomhaum cog lus thiab tus Secretary of Labor rau lub hom phiaj ntawm kev tshawb nrhiav kom pom zoo ua raws li cov cai, cov kev tswjfw, thiab kev txiav txim.

Yog tias tus neeg tau txais kev pabcuam tsis ua raws li cov kev cai tsis pub muaj kev ciav-cais ntawm qhov no daim ntawv cog lus los yog nrog ib qho ntawm cov cai, cov kev cai, lossis kev txiav txim, daim ntawv cog lus yuav raug txiav tawm, tshem tawm, lossis tshem tawm tag nrho los yog ib feem thiab tus neeg tau txais kev pabyuav raug muab tshaj tawm tsis tsim nyog rau cov ntawv cog lus ntawv raws li cov txheej txheem tso cai hauv Executive Order Kev tswjfw, lossis kev txiav txim los ntawm tus Secretary of Labor, los yog ua lwm yam kev cai lij choj ntawm 11246 ntawm Cuaj Hlis 24, 1965, thiab lwm yam kev raug txwv. los ntawm txoj cai.

Tus tau txais kev pabcuam yuav suav nrog cov nqe lus ntawm nqe lus A (A) txog H (H) ntawm txhua qhov kev cog lus lossis kev yuav khoom tshwj tias ntshe kev zam txim los ntawm cov cai, kev tswjfw, lossis xaj ntawm Secretary of Labor ua raws li ntu 204 ntawm Tsab Cai 11246 ntawm lub Cuaj Hlis 24, 1965, yog li ntawd tej kevcai no yuav raug rau txhua tus tswv lagluam lossis tus muag khoom. Tus neeg tau txais kev pab yuav tau ua raws li qhov kev txiav txim siab ntawm ib lub subcontract lossis yuav daim ntawv txiav txim raws li tau hais los ntawm tus Secretary of Labor ua ib txoj kev los tswj qhov kev koom nrog, los yog raug hem, nrog kev sib hais nrog tus tswv lag luam los yog tus muag khoom raws li tshwm sim ntawm kev coj ua, Cov neeg tau txais kev pab yuav thov kom Tebchaws Meskas nkag los rau hauv txoj kev lij choj no los tiv thaiv cov kev txaus siab ntawm Tebchaws Meskas.

### Txoj Kev Npaj Ua Haujlwm Zoo .

Tus neeg tau txais kev pabcuam yuavtsum tau muaj Daim Ntawv Sau Txoj Cai Npaj Ua Haujlwm uas ua raws li tsoomfwv thiab lub xeev cov cai thiab cov kev tswjfw. Tus Neeg Uas Yuav Tau Txais Kev Npaj Ua Haujlwm yuav tsum xa mus rau WDB Tus neeg ua haujlwm EO hauv peb caug (30) hnuv ntawm WDB thov lub koom haum txoj kev npaj Lub Tsoom Fwv Cov Kev Npaj Ua Haujlwm yuav tsum tau ua raws li qhov yuav tsum tau teev tshaj hauv seem 50.05 ntawm Wisconsin Administrative Code.

Lub WDB yuav ua cov kauj ruam tseem ceeb kom paub meej tias Tus neeg tau txais kev pabcuam ua raws li tag nrho cov tsis muaj kev ntub ntxaug, kev ua ncaj ncees thiab kev cai lij choj cov cai thiab kev tswj hwm. Tus neeg tau txais kev pom zoo pom zoo ua raws li Tsab Cai Saib Xyuas Neeg Xam Xaj txoj cai

xyuas kev soj ntsuam tau ua los ntawm WDB , nrog rau kev ntsuam xyuas cov ntaub ntawv khaws tseg thiab cov ntaub ntawv khaws tseg los ntawm Tus Neeg Tau Txais . Tus neeg tau txais txiaj ntsig tuaj yeem pom zoo koom tes nrog WDB hauv kev tsim, kev siv, thiab kev saib xyuas cov phiaj xwm kev txhim kho uas tsim los ntawm kev txheeb xyuas.

Yog tsis ua raws li cov tsis muaj kev ntxub ntxaug thiab cov kev cai sib npaug zos yuav tsum tau muaj kev nqis tes kho kom tshem tawm cov kev ua txhaum kom xa mus rau WDB ua ntej kaum tsib (15) hnuv ua hauj lwm lossis tus neeg tau txais nyiaj yuav raug txim. Cov kev txiaj txim yuav muaj xws li:

- 1) txiaj nyiaj ntawm cov nyiaj them rov qab xa mus rau Sub-recipient los yog
- 2) txiaj ntawv cog lus.

Lub WDB yuav tsum ua tib zoo saib xyuas kom muaj kev ywj pheej ntawm ib qho kev koj cwj pwm tsis zoo thiab yuav tsis zam txhua yam kev ua phem ntawm cov neeg ua hauj lwm, cov neeg tau txais kev pab, los yog cov neeg koom nrog. Lub WDB txwv tsis pub muaj kev sib daj sib deev, haiv neeg, xim nqaij daim tawv, keeb kwm, hnuv nyoog, kev xiam oob khab, lossis lwm yam kev tiv thaiv.

Txoj Haujlwm Saib Xyuas Txoj Haujlwm / Cov Haujlwm Saib Xyuas Kev Ua Haujlwm Zoo sib xws los tsim kom muaj kev ntxub ntxaug hauv kev ua haujlwm thiab kev pabcuam kev saib xyuas raug saib xyuas los ntawm WDB EO Tus Thawj Coj uas raug taw los ntawm Tus Thawj Coj Ua Haujlwm .

Julie Mitchell, Tus Neeg Soj Ntsuam Sib Luag  
Western Wisconsin Pawg Ua Haujlwm Pab Pawg Haujlwm  
2615 East Avenue South, Suite 101  
La Crosse, WI 54601  
Xov tooj: 608-789-5499  
Fax: 608-789-6046  
Relay Service Number : Dial Wisconsin Relay 711  
Email: [Mitchellj@westernwdb.org](mailto:Mitchellj@westernwdb.org)

WDB xav kom txhua tus neeg ua haujlwm, cov neeg muas zaub, cov neeg tuaj koom kev kawm, cov neeg muag khoom, cov koom haum, thiab cov koom haum uas tau txais nyiaj los ntawm WDB los txhawb nqa, tsim thiab siv lawv cov cai thiab kev ua haujlwm sib luag.

Kev ua phem rau cov neeg txhawj txog kev txhawj xeeb txog txhua yam kev sib thab yog txwv tsis pub leej twg paub thiab ua rau leej twg xav tias kev pauj rau kev ua phem yuav raug rau kev qhuab ntuas mus txog thiab nrog rau kev tshem tawm lossis ntiab tawm ntawm WDB cov kev txhawb nqa.

Lub WDB yuav los kho qhov tsim nyog rau kev kho mob rau txhua lub sijhawm uas nws tau txiaj txim siab tias kev ntxub ntxaug los yog kev ua pauj tau tshwm sim. Cov neeg ua hauj lwm kev ntxub ntxaug lwm tus neeg ua hauj lwm los yog cov neeg tau txais kev pab yuav raug rau txim raws li kev tsim nyog ntawm WDB cov cai. Cov neeg ntxub ntxaug lwm tus neeg yuav tsum raug qhuab ntuas raws li txoj cai koj ua. Ib tus neeg ua haujlwm lossis tus neeg tau txais kev pabcuam yog tawm tsam leejtwg txhawj

txog txhua yam kev thab plaub yuav raug qhuab ntuas txog kev ua haujlwm lossis ntiab tawm ntawm WDB kev ua haujlwm lossis kev txhawb nqa.

WDB tau tsim cov txheej txheem los daws teeb meem kev ntsub ntxaug thiab kev ua phem. Cov ntaub ntawv qhia txog kev ntsub ntxaug, kev tsis txaus siab ntawm kev ua phem, lossis kev nug txog kev sib npaug zos cov cai thiab kev ua haujlwm yuav raug xa ncaj nraim nrog WDB tus Neeg Sawv Cev Neeg Sib Luag (Equal Opportunity Officer (E O)).

Tus Thawj Coj / Tus Thawj Coj Ua Haujlwm yuav tsum saib xyuas kom muaj vaj huam sib luag rau txhua txoj haujlwm thiab kev sib raug zoo ntawm tus neeg ua haujlwm los tsim kev ntsub ntxaug thiab ua tsis ncaj ncees rau chaw ua haujlwm thiab chaw ua haujlwm. Tus Thawj Coj / Tus Thawj Coj yuav tsum saib xyuas cov cai thiab cov txheej txheem raug tsim thiab cov neeg ua haujlwm, nrog rau cov neeg muab kev pabcuam, raug cob qhia los ua haujlwm thiab xa cov kev pabcuam tsis pub muaj kev sib thab thiab kev thab plaub. Tus Thawj Coj / Tus Thawj Coj EO , yuav tsum yog tus saib xyuas cov ntaub ntawv, kev cob qhia, thiab kev ua raws li txoj cai no.

Kev siv:

Tsoom Fwv Teb Chaws Txoj Cai Ua Haujlwm

Title VII ntawm Txoj Cai Kev Ncaj Ncees ntawm Xyoo 1964

Title I ntawm Cov Neeg Asmeskas Xiam Oob Qhab ntawm xyoo 1990 raws li Hloov Kho hauv xyoo 2008

Tsoomfwv Cov Cai Cov Cai Tawm Rau Cov Haujlwm thiab Kev Ua Si

DOL Title VI ntawm Tsoomfwv Cov Cai Xam Xaj ntawm Tsoomfwv Lub Xyoo 1964 42 WSC §2000 (d)

Kev siv cov cai tsis pub muaj kev ntsub ntxaug thiab kev muaj vaj huam sib luag ntawm kev ua haujlwm Txoj Cai Tshiab thiab Txoj Cai Sib Koom, 29 CFR Tshooj 38 (§38.9)

Wis. Kev Ncaj Ncees Ncaj Ncees Ua Lag Luam, ss 111.31to111.395, Wis. Stats.

s.16.765 Wis., Stats. thiab ADM 50 Wisconsin Cov Cai Sib Cog Lus Ua Si

*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 Julie Mitchell, 608-789-5499, [mitchellj@westernwdb.org](mailto:mitchellj@westernwdb.org) or Wisconsin Relay 711.*

A proud partner of the  American Job Center® network





## Chancengleichheit bei der Beschäftigung, positive Maßnahmen und Service Delivery-Erklärung

### Zweck.

Das Workforce Development Board (WDB) von Western Wisconsin bekennt sich zu den wichtigsten Prinzipien von

Non-Diskriminierung, Chancengleichheit und positive Maßnahmen. Die WDB wird dieses Engagement ehrenfair und unparteiisch in allen seinen Beziehungen mit Mitarbeitern, Bewerbern, Teilnehmern und Arbeitgebern. Die WDB mit seinem One-Stop-Job-Center-Dienstleistungen, Unter-Empfänger-Dienste und / oder Lieferanten von Waren und Dienstleistungen. Es ist die Absicht dieser Richtlinie, alle anwendbaren Regeln einzuhalten, da diese sich von Zeit zu Zeit ändern können, sowie die Gesetze zur Gleichberechtigung von Bund und Ländern sowie Antidiskriminierungsgesetze und Durchführungsbefehle.

### Politik.

#### Beschäftigung:

Die WDB stellt allen Beschäftigten und Bewerbern eine gleiche Beschäftigungschance zur Verfügung. Beschäftigung ohne Rücksicht auf Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung), nationale Herkunft (einschließlich begrenzter Englischkenntnisse), Alter (40 oder älter), Behinderung oder genetische Information.

Die WDB verbietet die Diskriminierung einer Person, weil die Person sich wegen Diskriminierung beschwert hat, eine Diskriminierungsklage eingereicht hat oder an einer Untersuchung oder einem Verfahren wegen Diskriminierung bei der Beschäftigung teilgenommen hat. In Übereinstimmung mit den fairen Beschäftigungsgesetzen von Wisconsin bietet die WDB allen Beschäftigten und Antragstellern gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten, ohne Rücksicht auf Abstammung, Verhaftung oder Verurteilung, Glaubenssatz, Familienstand oder Mitgliedschaft in einer Reservekomponente der Vereinigten Staaten oder des staatlichen Militärs.

Beschäftigungspraktiken, die der Anwendung dieser Richtlinie unterliegen, umfassen, sind jedoch nicht beschränkt auf: Einstellung, Auswahl, Beförderung, Leistungsbewertungen, Entschädigung, Versetzung, Entlassung, Schulung, Herabstufung, Beendigung, Arbeitseinsätze und / oder andere Leistungen der Beschäftigung.

Die WDB verbietet Belästigung, Vergeltungsmaßnahmen und unlautere Ehrlichkeitstests. Die WDB untersagt ausdrücklich jegliche Form von Belästigung am Arbeitsplatz aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder Ausdruck, nationaler Herkunft, Alter, genetischer Information, Behinderung, Veteranenstatus oder anderem geschützten Status. Unsachgemäße Eingriffe in die Fähigkeit der Mitarbeiter der WDB zur Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben können zu Disziplin bis hin zur Entlassung führen.

### Service Delivery / Programmbetrieb:

Die WDB bietet Dienstleistungen für Personen an, die Unterstützung aus dem öffentlichen Arbeitnehmersystem suchen. Als Empfänger von Bundes- und Landesarbeitsfonds sollen die WDB- Organisation, Mitarbeiter und vertraglich vereinbarte Anbieter die Chancengleichheit bei allen Kundeninteraktionen fördern.

Die WDB verbietet Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, nationaler Herkunft, Alter, Behinderung oder politischer Zugehörigkeit oder Überzeugung oder nur für Begünstigte, Antragsteller und Teilnehmer aufgrund der Staatsbürgerschaft oder der Teilnahme an einer WIOA Titel I - finanziell unterstütztes Programm oder Aktivität. Kein Individuum darf von der Teilnahme an WIOA-Titel I-finanziell unterstützten Programmen oder Aktivitäten von der Teilnahme an, der Inanspruchnahme, der Diskriminierung bei einer Beschäftigung oder der Ablehnung einer Beschäftigung ausgeschlossen werden.

Zu den Servicemaßnahmen zählen unter anderem: Einstellung, Zulassung, Beratung, Vermittlung von Arbeitsplätzen, Schulungsprogramme, Erreichbarkeit von Einrichtungen und / oder Programmen sowie Erbringung anderer von der WDB zugelassener Beschäftigungs- und Schulungsdienste .

### Sub - Empfänger:

Die WDB verlangt , dass staatliche und lokale Regierungsbehörden Mitarbeiter Innovation and Opportunity Act (WIOA) Mittel sowie nichtstaatliche WIOA Unter Empfang - Empfänger ihr Engagement für Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in all ihrer Beschäftigung und Service - Aktionen bestätigen. Diese Agenturen entwickeln und implementieren Nichtdiskriminierungs- und Aktionsstrategien und -verfahren, die ihre Beziehungen zu Angestellten und Wahlkreisen im Einklang mit den geltenden Gesetzen lenken.

WIOA Titel 1 gefördert durch die WDB entwickelt Zulieferungen werden folgende Sprache enthalten (diese Sprache gilt auch für andere finanziert Zulieferungen föderal):

Der Teil - Empfänger stimmt den folgenden Bestimmungen als Voraussetzung für die Gewährung der finanziellen Unterstützung von der Abteilung für Personalentwicklung, Abteilung für Beschäftigung und Ausbildung durch die United States Department of Labor (DOL) unter Titel I WIOA. Der Sub - Empfänger stellt sicher , dass es vollständig mit der EO Nichtdiskriminierungs Bereitstellung der folgenden Gesetze einhalten wird:

1. Abschnitt 188 des Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA), der die Diskriminierung aller Personen in den Vereinigten Staaten auf der Grundlage von Rasse, Hautfarbe, Religion und Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft, Geburt und damit zusammenhängender Erkrankung, Sexualstereotypisierung und Transgender-Status) verbietet und Geschlechtsidentität), nationaler Herkunft (einschließlich begrenzter Englischkenntnisse), Alter, Behinderung, politischer Zugehörigkeit oder Überzeugung und gegen Begünstigte auf der Grundlage ihrer Staatsangehörigkeit / ihres Status als rechtmäßig zugelassener Einwanderer, der zur Arbeit in den Vereinigten Staaten zugelassen ist, oder dessen Teilnahme daran Alle WIOA-

Titel I - finanziell unterstützte Programme oder Aktivitäten. Der Sub - Empfänger versteht , dass die Vereinigten Staaten das Recht hat , gerichtliche Durchsetzung dieser Versicherung zu suchen.

2. Dies umfasst die Berechtigung und den Zugang zur Erbringung von Dienstleistungen sowie die Behandlung aller Programme und Aktivitäten. Die Mitarbeiter des Sub - Empfängers werden voraussichtlich in der Leistungserbringung zu Nicht - Diskriminierung in Bezug Ziele und programmatische Aktivitäten unterstützen.

- a. Titel VI des Bürgerrechtsgesetzes von 1964 in der geänderten Fassung verbietet Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe und nationaler Herkunft.
- b. In Section 504 des Rehabilitationsgesetzes von 1973 in der geänderten Fassung ist die Diskriminierung qualifizierter Personen mit Behinderungen verboten.
- c. Das Age Discrimination Act von 1975 in der geänderten Fassung verbietet Diskriminierung aufgrund des Alters.
- d. Titel IX der geänderten Bildungsänderungen von 1972 verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bildungsprogrammen.

Der Sub - Empfänger stellt auch sicher , dass er mit 29 CFR Teil 38 und alle anderen Vorschriften entsprechen wird

Umsetzung der oben aufgeführten Gesetze. Diese Zusicherung gilt für den Betrieb des Unterempfängers der WI OA Title I - finanziell unterstützten Programme Equal Employment Opportunity.

Der Unterempfänger diskriminiert keine Angestellten oder Bewerber um Arbeit aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder nationaler Herkunft. Der Subempfänger wird positive Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Bewerber eingestellt werden und die Angestellten während ihrer Beschäftigung behandelt werden, unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder nationaler Herkunft. Zu diesen Maßnahmen gehören unter anderem: Beschäftigung, Aufwertung, Herabstufung oder Übertragung, Einstellung oder Einstellung von Werbung; Entlassung oder Kündigung; Lohnsätze oder andere Formen der Entschädigung; und Auswahl für die Ausbildung, einschließlich der Lehrlingsausbildung. Der Teil Empfänger stimmt in all Teil Empfängers des E - Ansuchen oder Werbung für die Mitarbeiter von oder im Namen des Teils Empfängers platziert zu schreiben, Zustand , dass alle qualifizierten Bewerber Gegenleistung für Beschäftigung ohne Berücksichtigung erhalten Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung) , sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität) oder nationale Herkunft (einschließlich begrenzter Englischkenntnisse).

Der Unterempfänger wird Mitarbeiter oder Bewerber um Arbeit nicht entlassen oder auf andere Weise diskriminieren, da dieser Mitarbeiter oder Antragsteller die Entschädigung des Angestellten oder des Antragstellers oder eines anderen Angestellten oder Antragstellers angesprochen, diskutiert oder offengelegt hat. Diese Bestimmung gilt nicht für Fälle, in denen ein Angestellter, der Zugang zu den Vergütungsinformationen anderer Angestellter oder Bewerber im Rahmen seiner wesentlichen beruflichen Aufgaben hat, die Entschädigung dieser anderen Angestellten oder Bewerber gegenüber Personen offenbart, zu denen er sonst keinen Zugang hat diese Informationen, es sei denn, die Offenlegung erfolgte auf eine förmliche Beschwerde oder einen Vorwurf, zur Unterstützung einer

Untersuchung, eines Verfahrens, einer Anhörung oder eines Verfahrens, einschließlich einer vom Arbeitgeber durchgeführten Untersuchung, oder steht im Einklang mit der gesetzlichen Informationspflicht des Unterauftragnehmers.

Der Unterempfänger sendet oder sendet an jede Gewerkschaft oder einen Arbeitnehmervertreter, mit dem er einen Tarifvertrag oder einen anderen Vertrag oder eine andere Vereinbarung geschlossen hat, eine Mitteilung, die vom Vertragsbediensteten der Agentur, der die Gewerkschaft oder den Arbeitnehmervertreter berät, vorzulegen ist der Teil Empfänger Verpflichtungen nach § 202 der Executive Order No. 11246 vom 24. September 1965 und gilt für Mitarbeiter und Bewerber für die Beschäftigung an deutlich sichtbaren Stellen ZUR Verfügung Kopien der Mitteilung schreiben.

Der Unterempfänger wird alle Bestimmungen der Ausführungsverordnung Nr. 11246 vom 24. September 1965 sowie der Vorschriften, Bestimmungen und einschlägigen Anordnungen des Arbeitssekretärs einhalten.

Der Unterempfänger wird alle Informationen und Berichte vorlegen, die gemäß der Ausführungsverordnung Nr. 11246 vom 24. September 1965 sowie gemäß den Regeln, Vorschriften und Anordnungen des Arbeitssekretärs oder gemäß diesem erforderlich sind, und wird den Zugang zu seinen Büchern gestatten. Aufzeichnungen und Konten des Auftraggebers und des Arbeitsministers zum Zwecke der Untersuchung, um die Einhaltung dieser Regeln, Vorschriften und Anordnungen festzustellen.

Im Falle der Nichteinhaltung s'Sub-Empfänger mit den Nichtdiskriminierungsklauseln dieser Vertrag oder mit einer dieser Regeln, Vorschriften oder Bestimmungen kann dieser Vertrag ganz oder teilweise gekündigt, gekündigt oder ausgesetzt werden, und der Unterempfänger kann nach den in der Durchführungsverordnung Nr 11246 vom 24. September 1965 und solche anderen Sanktionen können verhängt und Rechtsmittel eingelegt werden, wie dies in der Ausführungsverordnung Nr. 11246 vom 24. September 1965 oder durch Vorschriften, Verordnungen oder Anordnungen des Arbeitssekretärs oder auf andere Weise vorgesehen ist gesetzlich vorgesehen.

Der Unterempfänger schließt die Bestimmungen der Absätze (A) bis (H) in jeden Unterauftrag oder Kaufauftrag ein, sofern er nicht durch Vorschriften, Vorschriften oder Anordnungen des Arbeitssekretärs gemäß § 204 der Ausführungsverfügung 11246 vom 24. September freigestellt ist. 1965, so dass diese Bestimmungen für jeden Unterauftragnehmer oder Verkäufer verbindlich sind. Der Teil Empfänger nehmen eine solche Maßnahme in Bezug auf einen Unterauftrag oder Bestellung , wie durch den Arbeitsminister kann mit einem Unter -contractor oder Anbieter als ein zur Durchsetzung dieser wird beteiligt, oder Störungen bedroht, Rechtsstreitigkeiten als Mittel gerichtet werden Ergebnis einer solchen Richtung, Sub-Empfänger kann die Vereinigten Staaten beantragen , in einen solchen Rechtsstreit einzutreten , um die Interessen der Vereinigten Staaten zu schützen.

#### Aktionsplan .

Der Unterempfänger muss über einen schriftlichen Aktionsaktionsplan verfügen, der den Gesetzen und Vorschriften des Bundes und der Länder entspricht. Der Sub-Empfänger ist Affirmative Aktionsplan muss den WDB vorgelegt werden EO- Beauftragter innerhalb von dreißig (30) Kalendertagen, nachdem

die WDB den Plan der Agentur beantragt hat. Der Aktionsplan muss die in Abschnitt 50.05 des Wisconsin-Verwaltungsgesetzes festgelegten Mindestanforderungen erfüllen.

Die WDB wird konstruktive Schritte unternehmen, um den Sub-Empfänger erfüllt alle Nichtdiskriminierung, affirmative action und Bürgerrechte Gesetze und Vorschriften zu gewährleisten. Der Teil Empfänger stimmt mit Civil Rights Monitoring Bewertungen durch die WDB, einschließlich der Prüfung von Aufzeichnungen und relevanten Dateien vom Unter Empfänger beibehalten ausgeführt einzuhalten. Der Subempfänger erklärt sich ferner damit einverstanden, mit der WDB bei der Entwicklung, Umsetzung und Überwachung von Korrekturmaßnahmenplänen zusammenzuarbeiten, die sich aus den Überprüfungen ergeben.

Die Nichteinhaltung der oben genannten Bestimmungen zur Nichtdiskriminierung und zur Chancengleichheit wird erfordern Korrekturmaßnahmen zur Beseitigung von Verstößen, die innerhalb von fünfzehn (15) Arbeitstagen bei der WDB eingereicht werden müssen, oder der Unterempfänger kann Sanktionen nach sich ziehen. Sanktionen können Folgendes umfassen:

- 1) Einbehalt erstattungsfähiger Zahlungen, die dem Subempfänger übermittelt werden, oder
- 2) Kündigung des Vertrages.

Die WDB ist bestrebt, eine Umgebung frei von Belästigungen jeglicher Art zu halten, und duldet keine Belästigung von Mitarbeitern, Kunden oder Programmteilnehmern. Die WDB verbietet Belästigung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Alter, Behinderung oder einem anderen geschützten Status.

Die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit für die Beschäftigung, die zur Sicherstellung der Nichtdiskriminierung bei den Beschäftigungs- und Dienstleistungsmöglichkeiten entwickelt wurden, werden von der WDB überwacht EO Officer, der vom Exekutivdirektor ernannt wird.

Julie Mitchell, Gleichstellungsbeauftragte  
West Wisconsin Workforce Development Board  
2615 East Avenue South, Suite 101  
La Crosse, WI 54601  
Telefon: 608-789-5499  
Fax: 608-789-6046  
Relay Service Number : Wählen Sie Wisconsin Relay 711  
Email: [mitchellj@westernwdb.org](mailto:mitchellj@westernwdb.org)

Die WDB erwartet, dass alle Mitarbeiter, Kunden, Programmteilnehmer, Anbieter, Mitarbeiter und Agenturen, die von der WDB finanziert werden, ihre eigenen Gleichstellungsrichtlinien und -verfahren vollständig unterstützen, entwickeln und implementieren.

Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Bedenken wegen Belästigungen jeglicher Art aufwerfen, sind verboten, und jeder, der Verdacht auf Vergeltungsmaßnahmen hat, wird bis zur Entlassung oder zum Ausschluss aus den von der WDB gesponserten Aktivitäten disziplinarischen Maßnahmen unterzogen.

Die WDB ergreift die erforderlichen Korrekturmaßnahmen, um Abhilfe zu schaffen, wenn Diskriminierungen oder Vergeltungsmaßnahmen festgestellt wurden. Mitarbeiter, die andere Mitarbeiter oder Kunden diskriminieren, unterliegen den entsprechenden WDB- Richtlinien. Kunden, die einen anderen Kunden diskriminieren, unterliegen dem geltenden Teilnehmer-Verhaltenskodex. Jeder Mitarbeiter oder Kunde, der sich gegen Personen richtet, die Bedenken wegen Belästigungen jeglicher Art aufwerfen, wird bis zu einer Entlassung oder einem Ausschluss aus dem WDB- Beschäftigungsverhältnis oder gesponserten Aktivitätendisziplinarischen Maßnahmen unterworfen .

Die WDB verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Lösung von Beschwerden im Zusammenhang mit Diskriminierung und Belästigung. Berichte über angebliche Diskriminierungen, Beschwerden wegen Belästigung oder Ermittlungen bezüglich der Gleichstellungsrichtlinien und -praktiken können direkt beim Gleichstellungsbeauftragten der WDB (E O) eingereicht werden .

Der Exekutivdirektor / EO-Beauftragte sorgt dafür, dass in allen Beschäftigungs- und Kundenbeziehungen Chancengleichheit geboten und vorangetrieben wird, um einen Arbeitsplatz ohne Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz und an Service-Standorten zu schaffen. Der Direktor / EO-Beauftragte sorgt dafür, dass Richtlinien und Verfahren festgelegt werden, und die Mitarbeiter, einschließlich der Diensteanbieter, werden für die Arbeit und die Erbringung von Diensten geschult, die frei von Vorurteilen und Belästigungen sind. Der Direktor / EO-Beauftragte ist operativ für die Dokumentation, Schulung und Compliance im Zusammenhang mit dieser Richtlinie verantwortlich.

Referenz:

Bundesarbeitsgesetze

Titel VII des Bürgerrechtsgesetzes von 1964

Titel I des American with Disabilities Act von 1990 in der Fassung von 2008

Statuten der Bürgerrechte für Programme und Aktivitäten

DOL Titel VI des Bürgerrechtsgesetzes von 1964 42 WSC §2000 (d)

Umsetzung der Bestimmungen zur Nichtdiskriminierung und zur Chancengleichheit der Belegschaft Innovations- und Chancengesetz, 29 CFR Part 38 (§38.9)

Wis. Faires Beschäftigungsrecht, ss 111.31bis111.395, WIS. Stats.

s.16.765 Wis., Stats. und ADM 50 Wisconsin Contract Compliance Law

*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 Julie Mitchell, 608-789-5499, [mitchellj@westernwdb.org](mailto:mitchellj@westernwdb.org) or Wisconsin Relay 711.*

A proud partner of the  American Job Center® network