AVISO CONTRA EL ACOSO Y RECONOCIMIENTO DE DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

AVISO CONTRA EL ACOSO

EMI está financiado por la Ley Federal de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA) de 2014. Como receptor de fondos federales, EMI y los contratistas deben cumplir con todos los requisitos de WIOA y las políticas aprobadas por EMI.

Todo solicitante, participante, empleado u otra parte interesada (en adelante, referido como individuo) tendrá derecho, sin temor a represalias, a presentar una queja o quejarse. El acoso se divide en dos áreas: acoso sexual y otras formas de acoso prohibido.

Acoso Sexual

El acoso sexual prohibido por EMI incluye, pero no limitado a, cualquier conducta ofensiva, verbal o no verbal, relacionada con el sexo de una persona, que incluye: insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales, tocamientos no deseados u ofensivos y cualquier otra conducta inapropiada de naturaleza sexual. Los ejemplos de acoso sexual prohibidos por esta política incluyen:

- La sumisión a una conducta de naturaleza sexual se hace explícita o implícitamente como un término o condición de los servicios de un individuo.
- Citas u otras relaciones románticas o sexuales entre personas mayores de 18 años y personas legalmente consideradas menores (17 años o menos).
- Se produce contacto físico no deseado o conducta de cualquier tipo, incluidos coqueteos sexuales, tocamientos, avances o proposiciones.
- Se produce acoso verbal de naturaleza sexual, como comentarios lascivos, bromas o referencias sexuales y referencias personales ofensivas.
- Se hacen comentarios degradantes, insultantes, intimidantes o sexualmente sugerentes sobre un individuo o individuos.
- Mostrar objetos, imágenes, fotografías u otros elementos que sean degradantes, insultantes, intimidantes, lascivos, sexualmente sugerentes o pornográficos.
- Se transmiten mensajes escritos, grabados o transmitidos electrónicamente degradantes, insultantes, intimidantes o sexualmente sugerentes (como cartas, memorandos, notas, correo electrónico, mensajería instantánea, teléfono u otras comunicaciones escritas o verbales).
- Cualquier otra conducta inapropiada de naturaleza sexual que cree un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.

Otras Formas Prohibidas de Acoso

Otras formas de acoso prohibidas por EMI incluyen cualquier conducta ofensiva, verbal o no verbal, relacionada con la raza, el color, la religión, el embarazo, el origen nacional, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la información genética, el estado de veterano o la ciudadanía, como, entre otros, los siguientes:

- Contacto físico no deseado, novatadas, asalto, agresión o amenazas.
- Acoso verbal, como comentarios ofensivos o insensibles, bromas, calumnias, epítetos o referencias personales inapropiadas y ofensivas.
- Comentarios degradantes, insultantes, intimidantes o amenazantes.
- Mostrar objetos, imágenes, fotografías u otros elementos que sean degradantes, insultantes, intimidantes u ofensivos.
- Mensajes escritos, grabados u transmitidos electrónicamente degradantes, insultantes, intimidantes u ofensivos (como graffiti, cartas, memorandos, notas, correo electrónico, mensajes de texto, mensajería instantánea, llamadas telefónicas u otras comunicaciones escritas o verbales).
- Cualquier otra conducta relacionada con la raza, el color, la religión, el embarazo, el origen nacional, la información genética, la edad, la discapacidad, la condición de veterano o la ciudadanía que tenga el propósito o el efecto de interferir con el desempeño laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Denuncia de Acoso

La denuncia temprana y la pronta intervención son los métodos más eficaces para resolver y disuadir el acoso. Las personas no deben asumir que la gerencia está al tanto del presunto acoso. Si cree que ha sido o está siendo acosado, debe informar

el asunto de inmediato al Oficial de EO o a cualquier otro miembro de la gerencia de EMI. Cualquier supervisor que tenga conocimiento de un posible acoso debe informar inmediatamente al Gerente del Programa que luego se comunicará con el Oficial de EO / Gerente de Cumplimiento de inmediato. El Oficial / Gerente de Cumplimiento de EO llevará a cabo una investigación rápida y exhaustiva y tomará cualquier acción correctiva o disciplinaria necesaria justificada por la investigación. Debido a la naturaleza sensible y potencialmente peligrosa, dañina y perturbadora de las acusaciones de acoso, EMI mantendrá los informes de acoso lo más confidenciales posible dadas las circunstancias.

Quejas de Acoso

Cada informe de acoso, incluidos los informes de presuntas represalias contra quienes han denunciado un posible acoso, se investigará de manera rápida y exhaustiva. La investigación puede incluir entrevistas individuales con las partes involucradas y, cuando sea necesario, con personas que puedan haber observado la conducta alegada o que puedan tener otros conocimientos relevantes. Para garantizar la objetividad e imparcialidad, cualquier persona acusada de acoso o represalias no participará en el proceso de investigación o disciplinario en calidad de toma de decisiones. La confidencialidad se mantendrá durante toda la investigación en la medida en que sea compatible con una investigación adecuada y una acción correctiva apropiada.

- Al recibir la queja por escrito, la gerencia apropiada notificará a la(s) persona(s) acusada(s) de una queja e iniciará la investigación, luego entrevistará al denunciante, al demandado y a los testigos para determinar si ocurrió la presunta conducta.
- Dentro de los 15 días hábiles posteriores a la presentación de la queja (o la remisión del asunto al DWD), el CEO u otra persona que realice la investigación concluirá la investigación y presentará un informe escrito de sus hallazgos al Comité Ejecutivo de EMI.
- Si se determina que se ha producido acoso o discriminación en violación de esta política, el CEO recomendará las medidas disciplinarias apropiadas.
- Dentro de los cinco días posteriores a la conclusión de la investigación, el CEO, el CFO, el Gerente de Programa designado, el Gerente de Recursos Humanos o el Oficial de EO, o una combinación de cualquiera de los enumerados, se reunirán con el demandante y el demandado por separado, les notificarán los hallazgos de la investigación y les informarán de las medidas que se están tomando. La decisión se tomará por escrito e incluirá una declaración a favor o en contra de la acción disciplinaria.

Solicitud de Audiencia

- El demandante y el demandado pueden presentar declaraciones al Oficial de EO impugnando la base fáctica de los hallazgos. Cualquier declaración de este tipo debe presentarse a más tardar tres días después de la reunión de conclusión en la que se discuten los resultados de la investigación.
- La solicitud de audiencia debe incluir una copia de la queja y las razones por las que el demandante no está satisfecho con el proceso de resolución informal.
- Al recibir la queja, EMI investigará, preparará un informe de hechos, programará una audiencia del Comité de Quejas (a más tardar 30 días a partir de la fecha de presentación) y notificará a todas las partes.
- El Comité de Quejas revisará el informe del personal, que identifica los problemas pertinentes, y formulará las preguntas apropiadas para la audiencia.

Medidas Correctivas y Disciplinarias

EMI responderá de manera rápida y adecuada a la mala conducta que constituya acoso, discriminación o represalias. Se pueden tomar las medidas apropiadas en espera del resultado de la investigación, y la parte que presentó el reclamo de acoso será notificada del resultado. La acción de respuesta después de una investigación se basará en los resultados de la investigación y puede incluir uno o más de los siguientes: derivación a asesoramiento o acción disciplinaria, como la terminación de los servicios o el contacto con la policía. Tenga en cuenta que todas las personas que sean sorprendidas teniendo relaciones sexuales con un menor legal serán reportadas inmediatamente a la policía.

AVISO IMPORTANTE PARA TODAS LAS PERSONAS

Las personas que han sufrido acoso o represalias ilegales tienen la obligación de aprovechar este procedimiento de queja. El incumplimiento de esta obligación por parte de una persona podría afectar negativamente sus derechos a emprender acciones legales.

AVISO DE DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

EMI y nuestros proveedores de servicios se dedican a brindar servicios de fuerza laboral que lo ayudarán a prepararse y encontrar un nuevo trabajo. Se le está inscribiendo en un programa de empleo y capacitación que opera con un enfoque de "trabajo primero". Este programa NO es un programa de derechos. Por lo tanto, EMI y nuestros proveedores de servicios se reservan el derecho de determinar la elegibilidad para cualquier tipo de servicio proporcionado según lo permitido por las regulaciones federales y la política local.

Derechos

Como participante, tiene los siguientes derechos:

- Derechos de igualdad de oportunidades, como se describe en el Aviso de Igualdad de Oportunidades.
- Derechos del procedimiento de quejas, como se describe en el Procedimiento de Quejas.
- Orientación: recibirá información sobre American Job Center System y sus programas.
- Asistencia Individualizada: de un Planificador de Carrera que se le asigna.
- Un plan de Acción: también conocido como Plan de Empleo Individualizado o Estrategia de Servicio Individualizado, desarrollará conjuntamente este plan diseñado con usted para ayudarlo a ingresar o reingresar a la fuerza laboral.
- Confidencialidad: sus registros serán respetados y protegidos en todo momento.

Responsabilidades

Como participante, tiene las siguientes responsabilidades:

- Proporcionará información completa, auténtica y objetiva.
- Mantendrá, como mínimo, contacto mensual con su Planificador de Carrera por correo electrónico, teléfono o en persona.
- Proporcionará documentación sobre la participación en el servicio, como asistencia y calificaciones.
- Asistirá a todas las reuniones programadas regularmente y proporcionará la información solicitada de manera oportuna y completa, o llamará con anticipación para reprogramar citas a las que no puede asistir.
- No participará en actividades políticas, llevará a cabo acciones de organización sindical / antisindicales ni participará en eventos religiosos / antirreligiosos mientras esté en American Job Center o mientras participe en programas financiados por el gobierno federal.
- No desplazará a los trabajadores actualmente empleados ni reducirá las horas, los salarios o los beneficios laborales de los trabajadores actualmente empleados, ni infringirá las oportunidades de promoción de los trabajadores actualmente empleados.
- Usted acepta cooperar y participar en las actividades de seguimiento específicas del programa según lo exijan las regulaciones de financiamiento.

Reconocimiento

Reconozco que he leído, entendido, tenido la oportunidad de hacer preguntas y recibí una copia de Employ Milwaukee:

- Aviso Contra el Acoso
- Aviso de Derechos y Responsabilidades

Además, Entiendo:

- Los servicios de la fuerza laboral administrados por Employ Milwaukee y sus proveedores de servicios no están garantizados. Se hará todo lo posible para brindarme la mejor combinación de servicios para lograr mis metas. Sin embargo, reconozco que, según la ley federal, no tengo derecho legal a estos servicios.

- Mis derechos bajo la ley.
- Acepto denunciar todos los actos de Acoso a un miembro del personal autorizado de Employ Milwaukee dentro del mismo día hábil de la comunicación inicial. Acepto enviar informes de acoso al Gerente del Programa o al Gerente en el sitio de inmediato.

Nombre Impreso del Solicitante/Participante	**Fecha de Nacimiento del Solicitante/Participante**
Firma del Solicitante/Participante	**Fecha de Firma**

Estándares de Planificación de Carrera

Como su Planificador de Carrera, le brindaré la orientación y la asistencia necesarias para ayudarlo a alcanzar sus metas laborales. Me aseguraré de que comprenda el American Job Center System y reciba servicios de la fuerza laboral como se describe en este documento. Lo ayudaré a establecer metas de educación y empleo apropiadas para usted y lo ayudaré en la preparación de un Plan de Acción. Le proporcionaré orientación y asistencia en su búsqueda de empleo. Como su Planificador de Carrera, me comprometo a brindar comunicación oportuna, respuestas rápidas a sus preguntas y asistencia directa lo mejor que pueda.

Nombre Impreso del Planificador de Carrera	
Firma del planificador de carrera	**Fecha de Firma**

Employ Milwaukee es un Empleador y Proveedor de Servicios que ofrece igualdad de oportunidades. Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a pedido de las personas con discapacidades. Si necesita que esta información se interprete a un idioma que comprenda o en un formato diferente, comuníquese con Carrie Hersh, Oficial de Igualdad de Oportunidades, al 414-270-1726 o al Carrie.Hersh@EmployMilwaukee.org. Las personas sordas o con problemas de audición o del habla pueden comunicarse con nosotros al número de retransmisión de Wisconsin 711.

¡IMPORTANTE! Este documento contiene **información importante** sobre sus derechos, responsabilidades y/o beneficios. Es fundamental que comprenda la información de este documento, y le proporcionaremos la información en su idioma preferido sin costo alguno para usted. **Llame al (414)-270-1726** para obtener ayuda en la traducción y comprensión de la información de este documento.

¡IMPORTANTE! Este documento contiene **información importante** sobre sus derechos, responsabilidades y/o beneficios. Es importante que usted entienda la información en este documento. Nosotros le podemos ofrecer la información en el idioma de su preferencia sin costo alguno para usted. **Llame al (414)-270-1726** para pedir asistencia en traducir y entender la información en este documento.

TSEEM CEEB! Daim ntawv no muaj ib **cov lus tseem ceeb** qhia paub txog koj cov cai, cov luag hauj lwm thiab/los yog cov kev pab. Nws yog ib qho tseem ceeb uas koj yuav tau to taub cov lus nyob hauv daim ntawv no, thiab peb yuav muab tau cov lus no txhais ua koj hom lus yam koj tsis tau them nyiaj dab tsi. **Hu rau (414)-270-1726** yog xav tau kev pab kom muab cov lus nyob hauv daim ntawv no txhais