



**Propósito.**

La Junta de Desarrollo de la Fuerza Laboral del Sudoeste de Wisconsin (SWWDB) está comprometida con los principios principales de no discriminación, la igualdad de oportunidades y la acción afirmativa. SWWDB cumplirá con este compromiso de ser justo e imparcial en todas sus relaciones con los empleados, solicitantes de empleo, participantes y empleadores que utilizan SWWDB y los servicios del Centro de trabajo, y los contratistas y 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 en contra la discriminación.

**Política.**

**Empleo:**

SWWDB proporcionará igualdad de oportunidades de empleo (EEO) a todos los empleados y solicitantes de empleo sin distinción de raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo, identidad de género y orientación sexual), origen nacional, edad (40 años o más), discapacidad o información genética. SWWDB prohíbe la discriminación en contra de una persona porque la persona se quejó de discriminación, presentó una acusación de discriminación o participó en una investigación o demanda por discriminación en el empleo.

Además, en cumplimiento con las Leyes de Empleo Justo de Wisconsin, SWWDB brindará igualdad de oportunidades de empleo a todos los empleados y solicitantes sin tener en cuenta la ascendencia, el historial de arresto o condena, creencias, estado civil o membresía en cualquier componente de reserva de las fuerzas militares estatales o de los Estados Unidos.

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

SWWDB prohíbe el acoso, las represalias y las pruebas de honestidad injustas. SWWDB 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 o estado de veterano u otro estado protegido. La interferencia indebida con la capacidad de los empleados de SWWDB para realizar sus tareas laborales puede resultar en disciplina o hasta incluir el despido.

**Servicio de Entrega/Procedimiento del Programa:**

SWWDB proporciona servicios a 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 SWWDB, el personal y los proveedores contratados deberán promover la igualdad de oportunidades en todas las interacciones con los clientes. SWWDB prohíbe la discriminación en base a la raza, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas, los estereotipos sexuales, el estatus transgénero y la identidad de género), origen de nacionalidad, (incluyendo el dominio limitado del inglés) edad, discapacidad, afiliación política o creencias, y contra cualquier beneficiario, aplicante, o



participante de los programas financieramente asistidos bajo el Título I del Programa de la Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA), en base al estado de ciudadanía del individuo, o en su participación en cualquier WIOA Título I - programa financieramente asistido o actividad.

El destinatario no debe discriminar en ninguna de las siguientes áreas: Decidir quién será admitido o tendrá acceso a cualquier programa o actividad de WIOA Título I con asistencia financiera o actividad; brindar oportunidades o tratar a cualquier persona con respecto a dicho programa o actividad; o tomar decisiones de empleo en la administración de, o en conexión con dicho programa o actividad.

Los beneficiarios de la asistencia financiera federal deben tomar medidas razonables para garantizar que las comunicaciones con personas con discapacidades sean tan efectivas como las comunicaciones con otros. Esto significa que, a solicitud y sin costo para la persona, los destinatarios deben proporcionar ayudas y servicios auxiliares adecuados a personas calificadas con discapacidades.

Las acciones de servicio incluyen, pero no se limitan a: reclutamiento, admisión, asesoría, puestos de trabajo, programas de capacitación, accesibilidad a instalaciones y/o programas, y la entrega de otros servicios de capacitación y empleo autorizados por el SWWDB.

Subcontratistas:

SWWDB 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 contratistas no gubernamentales de WIOA, afirmen su compromiso con la igualdad de oportunidades y a 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 WIOA que están desarrollados por SWWDB incluirán el siguiente idioma (este idioma también se aplicará a otros subcontratos financiados con fondos federales)

*El Contratista acepta las siguientes disposiciones como condición para la concesión de asistencia financiera del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DOL) bajo el Título I WIOA. El Contratista asegura que cumplirá plenamente con la no discriminación y la disposición de EO de las siguientes leyes:*

- 1. Sección 188 de la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral (WIOA), que prohíbe la discriminación contra todas las personas en los Estados Unidos en base a la raza, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo, el parto, y las condiciones médicas relacionadas, los estereotipos sexuales, el estatus transgénero y la identidad de género), origen de nacionalidad (incluyendo el dominio limitado del inglés), edad, de discapacidad, afiliación política o creencias, y contra cualquier beneficiario, aplicante, o participante de los programas financieramente asistidos bajo el Título I del Programa de la Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA), en base al estado de ciudadanía del individuo, o en su participación en cualquier WIOA Título I - programa financieramente asistido o actividad.*

2. *Esto cubre la elegibilidad y el acceso a la prestación de servicios y el trato en todos los programas y actividades. Se espera que los empleados de (Nombre) apoyen los objetivos y las actividades programáticas relacionadas con la no discriminación en la prestación de servicios.*
3. *El Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color y origen nacional.*
4. *La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación contra personas calificadas con discapacidades.*
5. *La Ley de discriminación por edad de 1975, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de edad.*
6. *El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, según enmendadas, prohíbe la discriminación basada en el sexo en los programas educativos.*

*El Contratista también asegura que cumplirá con 29 CFR parte 38 y todas las demás regulaciones que implementan las leyes mencionadas anteriormente. Esta garantía se aplica a la operación del Contratista de WIOA Título I: programas con asistencia financiera.*

*Igualdad de Oportunidades en el Empleo.*

*El Contratista no discriminará a ningún empleado o solicitante de empleo por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional. (Nombre) tomará una acción afirmativa para asegurar que los solicitantes sean 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. Tal acción incluirá, pero no se limitará a lo siguiente: empleo, ascenso, destitución o transferencia, contratación o publicidad de contratación; despido o término; tarifas de pago u otras formas de compensación; y selección para capacitaciones, incluyendo los entrenamientos de aprendizaje. (Nombre) está de acuerdo en publicar en lugares visibles, disponibles para empleados y solicitantes de empleo, avisos a ser proporcionados por el oficial de contratación que establezca las disposiciones de esta cláusula de no discriminación.*

*El Contratista, en todas las solicitudes o anuncios de empleados colocados por o en nombre del Contratista, declarará que todos los solicitantes calificados recibirán consideración para el empleo sin importancia de la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional.*

*El Contratista no despedirá 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 tiene acceso a la información de compensación de otros empleados o solicitantes como parte de las funciones de trabajo esenciales de dicho empleado revela la compensación de dichos empleados o solicitantes a personas que 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 consistente con el deber legal del Contratista de proporcionar información.*



*El Contratista 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 oficial de contratación de la agencia, informando al sindicato de trabajo o al representante de los trabajadores sobre los compromisos del Contratista bajo la Sección 202 de la Orden Ejecutiva No. 11246 del 24 de septiembre de 1965, y deberá publicar copias de la notificación en lugares visibles disponibles para empleados y solicitantes de empleo.*

*El Contratista cumplirá con todas las disposiciones de la Orden Ejecutiva No. 11246 del 24 de septiembre de 1965, y de las reglas, regulaciones y las órdenes relevantes del Secretario de Trabajo.*

*El Contratista proporcionará toda la información y los 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 en conforme a la misma, y permitirá el acceso a sus libros, registros, y las cuentas de la agencia contratante y el Secretario de Trabajo a los fines de la investigación para verificar el cumplimiento de dichas normas, reglamentos y órdenes.*

*En el caso de que el contratista 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, terminado o suspendido en su totalidad o en parte y el contratista puede ser declarado inelegible para futuros Contratos del gobierno de acuerdo con los procedimientos autorizados en la Orden Ejecutiva No. 11246 del 24 de septiembre de 1965, y se pueden imponer tales u otras sanciones y se pueden invocar recursos según lo dispuesto en la Orden Ejecutiva No. 11246 del 24 de septiembre de 1965, o por norma, reglamento, o por orden de la Secretaría de Trabajo, o según lo disponga la ley.*

*El Contratista incluirá las disposiciones de los párrafos (A) a (H) en cada subcontrato o en orden de compra, a menos que esté exento por las reglas, regulaciones u órdenes del Secretario de Trabajo emitidas de acuerdo 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 vendedor. El Contratista tomará las medidas necesarias con respecto a cualquier subcontrato o en orden de compra según lo indique el Secretario de Trabajo como medio para hacer cumplir dichas disposiciones, incluidas las sanciones por incumplimiento, siempre que, en caso de que el Contratista se involucre, o está amenazado con, el litigio con un subcontratista o vendedor como resultado de dicha dirección, (Nombre) puede solicitar a los Estados Unidos que inicie dicho litigio para proteger los intereses de los Estados Unidos.*

#### Plan de Acción Afirmativo

*El contratista debe tener un Plan de Acción Afirmativo por escrito que cumpla con las leyes y regulaciones federales y estatales. El Plan de Acción Afirmativo del Contratista se debe entregar al Oficial de Acción Afirmativo de SWWDB dentro de los treinta (30) días calendario a partir de la fecha en que SWWDB solicite el plan de la agencia. El Plan de Acción afirmativo deberá cumplir con los requisitos mínimos especificados en la sección 50.05 del Código administrativo de Wisconsin.*



Cumplimiento.

*SWWDB tomará medidas constructivas para garantizar que el Contratista cumpla con todas las leyes y regulaciones de no discriminación, acción afirmativa y derechos civiles. El Contratista acepta cumplir con las revisiones de monitoreo de Derechos Civiles realizadas por SWWDB, incluido el examen de los registros y los archivos relevantes mantenidos por el Contratista. El Contratista también acepta cooperar con SWWDB 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 que se presenten acciones correctivas para eliminar las infracciones a SWWDB dentro de los quince (15) días hábiles o el Contratista puede incurrir en sanciones. Las sanciones pueden incluir: 1) la retención de pagos reembolsables entregados a (Nombre) o 2) la terminación del contrato.*

SWWDB 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. SWWDB 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 están desarrolladas para garantizar que la no discriminación en las oportunidades de empleo y servicio sean supervisadas por el Oficial de EEO SWWDB que es designado por el Director Ejecutivo (CEO).

Oficial de Igualdad de Oportunidades

Ryan Schomber

1900 Center Avenue

Janesville, WI 53546

Email: [r.schomber@swwdb.org](mailto:r.schomber@swwdb.org)

Phone: (608) 314-3300 ext. 303

Fax: (608) 741-3528

SWWDB espera que todos los empleados, clientes, participantes del programa, proveedores, asociados y agencias que reciban fondos de SWWDB para que participen en su programa de no discriminación y, cuando sea apropiado, desarrollarán e implementarán 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 actividades patrocinadas por SWWDB.

SWWDB 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 SWWDB 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 del empleo o actividades patrocinadas por el SWWDB.

SWWDB tiene un procedimiento establecido para resolver quejas relacionadas con la discriminación y el acoso. Los informes de presuntos actos de discriminación, quejas de acoso o consultas relacionadas con políticas y prácticas de igualdad de oportunidades pueden presentarse directamente ante el Oficial de Igualdad de Oportunidades de la Junta de Desarrollo de la Fuerza Laboral del Suroeste de Wisconsin (SWWDB).

El Director Ejecutivo (CEO) garantizará que se brinde igualdad de oportunidades en todos los empleos y relaciones con los clientes para crear sitios de trabajo y servicios libres de discriminación y acoso. El CEO debe garantizar 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 acosos. El oficial de igualdad de oportunidades, bajo la dirección y en consulta con el CEO, será responsable operacionalmente de la documentación, la capacitación y los esfuerzos de cumplimiento relacionados con esta política.

Referencia: Implementación de las Disposiciones de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades de la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral, 29 CFR Parte 38 (§38.9)  
Título VI del DOL de la Ley de Derechos Civiles de 1964 42 W.S.C. §2000 (d)  
Wis. Ley de Empleo Justo, ss 111.31 a 111.395, Wis. Stats.

Política Adoptada: 10 de diciembre, 2004

Política Revisada: **13 de diciembre, 2017; 13 de junio, 2018**