



EMPLOY MILWAUKEE

Notificación de procedimientos contra el acoso

Employ Milwaukee, está financiado por la Ley Federal de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) 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.

Notificación de procedimientos contra el acoso

Todo solicitante, participante, empleado u otra parte interesada tendrá derecho, sin temor a represalias, a presentar una queja o reclamo.

El acoso se divide en dos áreas: **acoso sexual y otras formas prohibidas de acoso.**

Acoso Sexual

El acoso sexual prohibido por Employ Milwaukee incluye, pero no se limita a, cualquier conducta ofensiva, verbal o no verbal, relacionada con el sexo de un individuo, que incluye: avances sexuales, solicitudes de favores sexuales, toques 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 clientes mayores de 18 años y clientes legalmente considerados menores (17 años o menos).
- Se produce contacto físico no deseado o conducta de cualquier tipo, incluidos coqueteos sexuales, caricias, avances o proposiciones.
- Se produce acoso verbal de naturaleza sexual, como comentarios lascivos, chistes o referencias sexuales, y referencias personales ofensivas.
- Se hacen comentarios degradantes, insultantes, intimidantes o sexualmente sugestivos sobre un individuo o individuos.
- Mostrar cualquier objeto, imagen, fotografía u otro elemento que sea degradante, insultante, intimidante, lascivo, sexualmente sugerente o pornográfico.
- Se transmiten mensajes escritos, grabados o transmitidos electrónicamente degradantes, insultantes, intimidantes o sexualmente sugestivos (como cartas, memos, notas, correo electrónico, mensajes instantáneos, telefónicos 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 Employ Milwaukee incluyen cualquier conducta ofensiva, verbal o no verbal, relacionada con la raza, color, religión, embarazo, origen nacional, edad, discapacidad, orientación sexual, información genética, estado de veterano o ciudadanía, como , pero no limitado a lo siguiente:

- Contacto físico no deseado, novatadas, asalto, agresión o amenazas.
- Acoso verbal, como comentarios ofensivos o insensibles, bromas, insultos, epítetos o referencias personales inapropiadas y ofensivas.
- Comentarios degradantes, insultantes, intimidantes o amenazantes.
- Mostrar cualquier objeto, imagen, fotografía u otro elemento que sea degradante, insultante, intimidante u ofensivo.
- Mensajes escritos, grabados o transmitidos electrónicamente degradantes, insultantes, intimidantes u ofensivos (como grafiti, cartas, memos, notas, correo electrónico, mensajes de texto, mensajes instantáneos, telefónicos 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, el estado de veterano o la ciudadanía que tiene el propósito o efecto de interferir con el desempeño laboral de uno o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Informes de acoso

Los informes tempranos y la pronta intervención son los métodos más efectivos para resolver y disuadir el acoso. Los clientes no deben asumir que la gerencia conoce el presunto acoso. Si cree que ha sido o está siendo acosado, debe informar el asunto de inmediato al Oficial de EO o cualquier otro miembro de la gerencia de Employ Milwaukee. Cualquier supervisor que tenga conocimiento de un posible hostigamiento debe informar inmediatamente al Director del Programa, quien luego se comunicará con el Oficial de EO / Gerente de Cumplimiento de inmediato. El Oficial de EO / Gerente de Cumplimiento llevará a cabo una investigación rápida y exhaustiva y tomará las medidas correctivas o disciplinarias necesarias que justifique la investigación. Debido a la naturaleza sensible y potencialmente dañina, y perjudicial de las acusaciones de acoso, Employ Milwaukee mantendrá los informes de acoso lo más confidenciales posibles dentro de 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 inmediata y exhaustiva. La investigación puede incluir entrevistas individuales con las partes involucradas y, cuando sea necesario, con personas que hayan observado la presunta conducta o que tengan otros conocimientos relevantes. Para garantizar la objetividad y la imparcialidad, cualquier persona acusada de acoso o represalia no participará en el proceso de investigación o disciplina en una capacidad de toma de decisiones. Se mantendrá la confidencialidad a lo largo de la investigación en la medida que sea consistente con una investigación adecuada y una acción correctiva apropiada.

- Al recibir una queja por escrito, la gerencia apropiada notificará a la persona (s) acusada de una queja e iniciará la investigación, luego entrevistará al demandante, al demandado y a cualquier testigo para determinar si la presunta conducta ocurrió.
- Dentro de los **15 días hábiles** posteriores a la presentación de la queja (o el asunto remitido 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 Employ Milwaukee.
- Si se determina que ha ocurrido acoso o discriminación en violación de esta política, el CEO recomendará la acción disciplinaria apropiada.
- **Dentro de los cinco días posteriores a la conclusión de la investigación**, el CEO, CFO, Director de Programa designado, 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, notificándoles los resultados de la investigación y les informará sobre la acción que se está tomando. La decisión será 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 cuestionando la base objetiva de los hallazgos. Dicha declaración 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 cuales el demandante no está satisfecho con el proceso de resolución informal.
- Al recibir la queja, Employ Milwaukee investigará, preparará un informe de hechos, programará una audiencia del Comité de Quejas (a más tardar 30 días después 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.

Acción correctiva y disciplinaria

Employ Milwaukee responderá de manera rápida y apropiada a la mala conducta que constituya acoso, discriminación o represalia. 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 contactar a la policía. Tenga en cuenta que todos los clientes atrapados en relaciones sexuales con un menor legal serán informados de inmediato a la policía.

AVISO IMPORTANTE PARA TODOS LOS CLIENTES

Los clientes que han sufrido acoso o represalias ilegales tienen la obligación de aprovechar este procedimiento de queja. El incumplimiento de esta obligación por parte de un cliente podría afectar de manera perjudicial sus derechos para emprender acciones legales.

Employ Milwaukee is an Equal Opportunity Employer and Service Provider. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. If you need this information interpreted to a language you understand or in a different format, please contact Carrie A. Hersh, Equal Opportunity Officer, at 414-270-1726 or Carrie.Hersh@EmployMilwaukee.org. Callers who are deaf or hearing or speech-impaired may reach us at Wisconsin Relay Number 711.

IMPORTANT! This document contains important information about your rights, responsibilities and/or benefits. It is critical that you understand the information in this document, and we will provide the information in your preferred language at no cost to you. Call (414)-270-1726 for assistance in the translation and understanding of the information in this document.

¡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 yug xav tau kev pab kom muab cov lus nyob hauv daim ntawv no txhais rau koj kom koj to taub.



EMPLOY MILWAUKEE FORMULARIO DE RECONOCIMIENTO DE POLÍTICA ANTI ACOSO

Yo, _____, he leído la Política de Employ Milwaukee contra el acoso. Entiendo mis derechos bajo la ley y acepto informar 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 Director del programa o al administrador en el sitio de inmediato.

Nombre en letra de molde

Firma

Employ Milwaukee is an Equal Opportunity Employer and Service Provider. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. If you need this information interpreted to a language you understand or in a different format, please contact Carrie A. Hersh, Equal Opportunity Officer, at 414-270-1726 or Carrie.Hersh@EmployMilwaukee.org. Callers who are deaf or hearing or speech-impaired may reach us at Wisconsin Relay Number 711.

IMPORTANT! This document contains **important information** about your rights, responsibilities and/or benefits. It is critical that you understand the information in this document, and we will provide the information in your preferred language at no cost to you. **Call (414)-270-1726** for assistance in the translation and understanding of the information in this document.

¡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 rau koj kom koj to taub.