



## FORMULARIO DE RECONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA ANTI-ACOSO DE EMPLOY MILWAUKEE

Employ Milwaukee, está financiado por la Ley Federal de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) del 2014. Como receptores de fondos federales, EMI y los contratistas deben cumplir con todos los requisitos de WIOA y las políticas aprobadas por EMI.

### Aviso de procedimientos contra el acoso

Todo solicitante, participante, empleado u otra parte interesada tendrá derecho a presentar una queja o agravio sin temor a represalias. 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 una persona, que incluye: insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales, contacto físico no deseado u ofensivo y cualquier otra conducta inapropiada de una naturaleza sexual. Ejemplos de acoso sexual prohibido 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, caricias, insinuaciones o proposiciones sexuales.
- Ocurre 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 degradantes, insultantes, intimidantes o sexualmente sugestivos escritos, grabados o transmitidos electrónicamente (como cartas, memorandos, notas, correo electrónico, mensajería instantánea, telefonía u otras comunicaciones escritas o verbales).
- Cualquier otra conducta inapropiada de naturaleza sexual que cree un entorno intimidante, hostil u ofensivo.

### Otras formas de acoso prohibidas

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, tales 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 objetos, imágenes, fotografías u otros elementos que sean degradantes, insultantes, intimidantes u ofensivos.
- Degradantes, insultantes, intimidantes u ofensivos mensajes escritos, grabados o transmitidos electrónicamente (como grafitis, cartas, memorandos, 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, 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 una intimidación, hostil o ambiente de trabajo ofensivo.

### Denuncia de acoso

La notificación temprana y la pronta intervención son los métodos más eficaces para resolver y disuadir el acoso. Los clientes 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 Employ Milwaukee. Cualquier supervisor que tenga conocimiento de un posible acoso 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 cualquier acción correctiva o disciplinaria necesaria justificada por la investigación. Debido a la naturaleza sensible y potencialmente dañina, perjudicial y disruptiva de las acusaciones de acoso, Employ Milwaukee mantendrá los informes de acoso lo más confidencial posible dadas las circunstancias.

## Quejas de acoso

Cada informe de acoso, incluyendo los informes de presuntas represalias contra quienes han denunciado un posible acoso, se investigará de forma rápida y exhaustiva. La investigación puede incluir entrevistas individuales con las partes involucradas y, cuando sea necesario, con personas que pueden haber observado la presunta conducta o pueden tener otros conocimientos relevantes. Para asegurar la objetividad y la imparcialidad, cualquier individuo acusado de acoso o represalia no participará en el proceso de investigación o disciplinario en capacidad de tomar decisiones. Se mantendrá la confidencialidad durante toda la investigación en la medida en que sea consistente con una investigación adecuada y una acción correctiva apropiada.

- Al recibir la queja por escrito, la gerencia apropiada notificará a la persona o personas acusadas de una queja e iniciará la investigación, luego entrevistará al denunciante, al demandado y a cualquier testigo para determinar si ocurrió la presunta conducta.
- Dentro de los **15 días hábiles** posteriores a la presentación de la queja (o el asunto remitido al DWD), el director ejecutivo u otra persona que lleve a cabo 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, el CFO, el director de programa designado, el Gerente de recursos humanos o el Oficial de EO, o una combinación de cualquiera de los enumerados, se reunirá con el demandante y el demandado por separado, les notificará de los resultados de la investigación e informarles de 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 denunciante y el demandado pueden presentar declaraciones al Oficial de EO desafiando la base fáctica 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 que el demandante no está satisfecho con el proceso de resolución informal.
- Al recibir la queja, Employ Milwaukee investigará, preparará un informe de los 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 oportuna y apropiada a la mala conducta que constituya acoso, discriminación o represalia. Se puede tomar la acción apropiada 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 consejería o acción disciplinaria como la terminación de los servicios o contactar a la policía. Tenga en cuenta que todos los clientes que sean sorprendidos manteniendo relaciones sexuales con un menor legal serán denunciados de inmediato a la policía.

### **AVISO IMPORTANTE A TODOS LOS CLIENTES**

***Los clientes que hayan sufrido acoso ilegal o represalias tienen la obligación de aprovechar este procedimiento de denuncia. El incumplimiento de esta obligación por parte de un cliente podría afectar negativamente a sus derechos a la hora de 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.



## FORMULARIO DE RECONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA ANTI-ACOSO DE EMPLOY MILWAUKEE

Yo, \_\_\_\_\_, he leído la Política contra el acoso de Employ Milwaukee. Entiendo mis derechos según 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 gerente in situ de inmediato.

Nombre impreso

Firma

Fecha

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](mailto: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.