



## 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 Dienstleistungen 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 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.

Jessie Quinn, 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: [quinnj@westernwdb.org](mailto:quinnj@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 Jessie Quinn, 608-789-5499, [quinnj@westernwdb.org](mailto:quinnj@westernwdb.org) or Wisconsin Relay 711.*

A proud partner of the  American Job Center® network