



Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Es un derecho ...
Es la ley...
Es la cosa justa que hacer.

Visite nuestro sitio web en:
www.dhs.state.il.us



Programas, actividades y oportunidades de empleo en el Departamento de Servicios Humanos de Illinois están disponibles y accesibles a cualquier individuo o grupo sin considerar la edad, el sexo, la raza, la orientación sexual, discapacidad, origen étnico o religión. El departamento es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y practica acción afirmativa y programas para acomodar razonablemente.



Las leyes

Federal

Título VI de los Derechos Civiles de 1964 - prohíbe la discriminación por motivos de raza, color u origen nacional en los programas o actividades que reciben asistencia financiera federal.

Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 - Prohíbe la discriminación en base a raza, color, religión, sexo u origen nacional en cualquier términos, las condiciones, la compensación o privilegios de empleo.

Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 - prohíbe a los empleadores discriminar a las personas de 40 años o más en cualquier área de trabajo debido a su edad.

Ley de Igualdad Salarial de 1963: exige a los empleadores que proporcionen igual salario a hombres y mujeres que realizan un trabajo similar.

Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 - prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en todos los ámbitos de empleo y / o la prestación de servicios por los beneficiarios de asistencia financiera federal.

Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973 - se refiere a la discriminación positiva en el empleo de las personas con discapacidad calificados por los contratistas federales y sus subcontratistas.

Orden ejecutiva 11246: exige el establecimiento de programas de acción afirmativa por parte de todos los contratistas y subcontratistas federales, y prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional.

Ley de Derechos Civiles de 1991: revoca siete decisiones de la Corte Suprema de los EE. UU. Y crea derechos a daños compensatorios y punitivos, así como un juicio con jurado, para víctimas de discriminación intencional tal como se define en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y los estadounidenses con discapacidades Ley (ADA).

Acta de Americanos con Discapacidades de 1990 - que es ilegal discriminar en el empleo contra un individuo calificado con una discapacidad; y prohíbe la discriminación contra las personas con discapacidad en el estado y los servicios del gobierno local, servicios públicos, transporte y telecomunicaciones.

Veteranos del Vietnam Ley de Reajuste de 1974 - prohíbe la discriminación contra los veteranos discapacitados calificados de la era de Vietnam por los empleadores que reciben contratos federales.

Ley de Información Genética No Discriminación de 2008 - Se prohíbe el uso de la información genética en el empleo.

State

Ley de Derechos Humanos de Illinois - Libertad contra la discriminación ilegal. Para garantizar a todos los individuos dentro de Illinois de la libertad de la discriminación contra cualquier persona debido a su raza, color, religión, sexo, origen nacional, ascendencia, edad, fin del estatuto de protección, estado civil, discapacidad física o mental, estado militar, la orientación sexual, el embarazo o la descarga desfavorable del servicio militar en relación con el empleo, las transacciones de bienes raíces, el acceso al crédito financiero, y la disponibilidad de las instalaciones públicas.

Orden Administrativa # 2 - Prohíbe la discriminación contra cualquier persona en el reclutamiento, el examen, nombramiento, formación, promoción, retención o cualquier otra transacción de personal, debido a la religión, raza, origen nacional, sexo, edad, discapacidad o cualquier otra no mérito los factores, excepto cuando tal puede ser una calificación para el trabajo de buena fe. Esto incluye, pero no se limita a, la orientación sexual.

Contractual

Los diversos contratos en unidades de negociación colectiva suscritos por el Estado de Illinois, cubriendo los empleados del Departamento de Servicios Humanos, también prohíben la discriminación.

Poliza del departamento

Es la poliza del Departamento de Servicios Humanos que todos los empleados e individuos que soliciten servicios estarán libres de acoso sexual, represalias, discriminación y acoso sin tener en cuenta:

- ◆ Raza
- ◆ Color
- ◆ Religión
- ◆ Sexo
- ◆ Origen nacional
- ◆ Edad
- ◆ Discapacidad
- ◆ Ascendientes
- ◆ Estado de ciudadanía
- ◆ Estado civil
- ◆ Estado militar
- ◆ Orientación sexual

La Oficina de Asuntos Civiles

Los deberes y responsabilidades de la Oficina de Asuntos Civiles incluyen, entre otros, los siguientes:

- ◆ La investigación de quejas de discriminación presentadas internamente con la Oficina de Asuntos Civiles, o externamente con las agencias reguladoras tales como el Departamento de Illinois de los Derechos Humanos, la Comisión de Igualdad de Oportunidades EE.UU., o el Departamento de Salud y Servicios Humanos, Oficina de Derechos Civiles EE.UU..
- ◆ Asesorar a los empleados sobre el mérito de las quejas presentadas.
- ◆ Desarrollar y supervisar un plan de acción afirmativa anual, que incluye objetivos, horarios, y el seguimiento de los procedimientos para lograr una fuerza de trabajo diversificada de reflexión de la población de Illinois en todas las oficinas del DHS.
- ◆ Monitorear los procedimientos y reglamentos destinados a garantizar la no discriminación en la prestación de servicios.
- ◆ Participar en los programas de contratación de empleo.
- ◆ Monitorear las prácticas de empleo y producir informes trimestrales y anuales.
- ◆ Difundir información sobre igualdad de oportunidades de empleo y Acción afirmativa.

¿Qué es la igualdad de oportunidades de empleo?

Igualdad en el Empleo es una ley federal, cubierto bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Esta ley prohíbe la discriminación ilegal en el lugar de trabajo, como resultado de las prácticas de empleo incluyendo la contratación, ascenso, traslado, la disciplina, o cualquier otra acción de personal. La Oficina de Asuntos Civiles tiene la responsabilidad de garantizar que el Departamento de Servicios Humanos cumpla con las leyes y reglamentos federales y estatales de derechos civiles, y que todos los empleados puedan trabajar en un entorno libre de discriminación o acoso.

¿Qué es la acción afirmativa?

La acción afirmativa es una política federal, establecida por la Orden Ejecutiva 11246. Se tiene la intención de impactar los efectos adversos de la discriminación histórica o actual. Esto se logra asegurando que los miembros de los grupos de acción positiva (mujeres, afroamericanos, hispanos / latinos, asiáticos, nativos americanos y personas con discapacidad) están representados en la fuerza de trabajo, en proporción a su disponibilidad en la población general. Los "pasos de acción" tomados por las organizaciones, con respecto a la contratación y promoción de miembros de los grupos de acción afirmativa, constituyen la "acción afirmativa".

En cumplimiento con la ley estatal y federal, IDHS presenta un Plan de Acción Afirmativa anualmente al Departamento de Derechos Humanos de Illinois.

¿Cómo presentar un cargo?

Si usted piensa que ha sido discriminado, usted tiene el derecho de presentar una queja con la Oficina de Asuntos Civiles. Los cargos deben ser presentados por escrito en el Formulario de Queja de carga (IL 444-4027) dentro de los 30 días hábiles del supuesto acto discriminatorio.

Si no está satisfecho con los resultados de la Oficina de Asuntos Civiles, o prefiere iniciar un cargo fuera del Departamento, puede presentar ante el Departamento de Illinois de los Derechos Humanos o el Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos dentro de los 180 días, o con la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Estados Unidos, dentro de los 300 días a partir de la fecha del supuesto acto discriminatorio.

¿Qué sucede después de presentar un cargo?

Un BCA investigador llevará a cabo una investigación interna dentro de los 90 días hábiles a partir de la fecha de recepción de la queja para determinar si existe evidencia para soportar la carga. Si hay una evidencia de apoyo, a continuación, se hará una recomendación para la resolución del Jefe de la Oficina de Asuntos Civiles y otro personal de gestión adecuados. Si hay acuerdo sobre una resolución, el caso se cerrará. Del mismo modo, si hay falta de pruebas, el caso será cerrado.

El demandante será notificado con respecto a la finalización de la investigación. Si el demandante no está satisfecho con la determinación, una carga puede ser presentada ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois dentro de los 180 días, o con la Comisión de Igualdad de Oportunidades EE.UU. dentro de 300 días, a partir de la fecha del supuesto acto discriminatorio.

¿Dónde debo presentar?

Los cargos pueden ser presentados internamente con la Oficina de Asuntos Civiles en uno de los lugares indicados a continuación.

Central Office/Chicago

401 S. Clinton, 6th Floor
Chicago, IL 60607
312-793-0210 (V)

Central Office/Springfield

100 South Grand Avenue, 3rd Floor
Springfield, IL 62762
217-524-7068 (V)
217-557-4191 (Fax)

Email:

DHS.CivilAffairsComplaint@illinois.gov

Ubicaciones de archivo externas

Illinois Department of Human Rights

100 W. Randolph St., Suite 10-100
Chicago, IL 60601
312-814-6200 (V),
866-740-3953 (Nexttalk TTY)

222 S. College St., Room 101A
Springfield, IL 62704
217-785-5100 (V) or
866-740-3953 (Nexttalk TTY)

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

JCK Federal Building
Chicago, IL 60604
312-872-9777 (V),
312-588-1260 (Fax)
312-869-8001 (TTY)

1222 Spruce Street - Room 8.100
St. Louis, MO 63103
800-669-4000 (V),
314-539-7894 (Fax)
800-669-6820 (TTY)