

## Ubicación de Nuestras Oficinas:

### Illinois Department of Children & Family Services [Departamento de Servicios para Niños y Familias del Estado de Illinois]

1911 S. Indiana Ave., 4th floor  
Chicago, IL 60616  
(312) 328-2495

406 East Monroe St.  
Springfield, IL 62701  
(217) 524-1248

### Illinois Department of Human Rights [Secretaría de Derechos Humanos del Estado de Illinois]

100 West Randolph  
Chicago, IL 60601  
(312) 814-6200

222 College Street  
Springfield, IL 62706  
(217) 785-5100

### U.S. Equal Employment Opportunity Commission [Comisión Americana de Igualdad de Oportunidades Laborales]

500 West Madison, 28th Floor  
Chicago, IL 60661  
(312) 353-2713

**DCFS es una entidad que aplica la política  
de Igualdad de Oportunidades Laborales  
y prohíbe toda forma de discriminación en  
todos sus Programas y/o Servicios.**



# Él Momento es Ahora.



**Departamento de Servicios  
para Niños y Familias  
(DCFS) del Estado de Illinois**

## Acción Afirmativa

La política de Acción Afirmativa constituye un programa para corregir los efectos de un acto, conducta o situación discriminatoria que haya sucedido en el pasado o esté sucediendo en el presente. El Departamento de Servicios para Niños y Familias [DCFS] creó la Oficina de Acción Afirmativa en el año 1972 con el fin de prevenir y combatir la discriminación y para asistir a los trabajadores de todos los estratos laborales (como quienes no realizan tareas de supervisión, los mismos supervisores o a los gerentes que ocupan los más altos cargos) y que perciban que están siendo sometidos a prácticas laborales ilícitamente discriminatorias. La dirección postal de la Oficina es:

Office of Affirmative Action  
1911 S. Indiana Ave., 4th floor  
Chicago, Illinois 60616  
(312) 328-2495

O,

406 E. Monroe  
Springfield, Illinois 62701  
(217) 524-1248

**La Oficina de Acción Afirmativa** tiene a su cargo toda la responsabilidad de asegurar que la oficina cumpla con las normas y disposiciones que regulan los derechos civiles y que los derechos de todos los trabajadores y postulantes de agencias, clientes y prestadores de servicios sean protegidos contra toda forma ilícita de discriminación a base de:

- Raza
- Color
- Sexo
- Orientación Sexual
- Acoso Sexual
- Religión y/o Credo
- Edad
- Nacionalidad
- Origen
- Incapacidad Física o Mental
- Alta de las Fuerzas Armadas
- Estado Civil
- Condición de Ciudadanía
- Antecedentes de Arresto o Prisión
- Represalia
- Complicidad, Encubrimiento e Instigación
- Coerción
- Estado de Veterano Militar

## Declaración sobre la política de Acción Afirmativa y EEO del Director

El Departamento de Servicios para Niños y Familias contempla los principios de igualdad en todas sus políticas y actividades. El Departamento esta comprometido en asegurar que este concepto sea realidad para todos sus empleados y clientes. El Acoso Sexual y la discriminación ilegal no serán tolerados en el ambiente de trabajo. En aquellos casos en los que el trabajador sienta que ha sido objeto de acoso sexual o discriminación, podrá presentar las demandas que correspondan, a través de los medios disponibles, sin temor a sufrir represalias.

Los esfuerzos del Departamento para lograr la igualdad de condiciones en todas sus intervenciones se ven reflejados en el Plan de Acción Afirmativa de la Agencia, que contempla llevar a cabo una Acción Afirmativa para corregir el abuso en el uso de los servicios prestados por grupos pertenecientes a minorías o mujeres en todos los estratos laborales, así como también aumentar el número de individuos con incapacidades en todos los niveles de trabajo.

El Plan encuentra su fundamento en la filosofía de trato igual para todos, y las decisiones que se adopten con relación a la evaluación, contratación, capacitación, ascensos y promociones, despidos y otorgamiento de beneficios no deberán tener en consideración motivos de raza, color, religión o credo, sexo, nacionalidad, origen, edad, Incapacidad, estado civil, antecedentes de arresto o prisión, condición de servicio militar, eximición sin justificación de las fuerzas armadas ni condición de ciudadanía, orientación sexual y estado de veterano militar.

El Departamento de Servicios para Niños y Familias ofrecerá colocaciones razonables a quienes justifiquen incapacidades físicas o mentales, cuya solicitud de colocación sea presentada ante el Departamento, a menos que tal colocación origine e imponga dificultades o cargas excesivas sobre del Departamento.

Se espera que el personal que ocupa cargos Ejecutivos, Gerenciales y de Supervisión ofrezcan el máximo apoyo y compromiso en la implementación del Plan de Acción Afirmativa.

## Función de la Oficina de Acción Afirmativa

Los deberes y responsabilidades de la Oficina de Acción Afirmativa incluyen, sin estar limitados a los siguientes:

- Aconsejar a los empleados en cuanto al mérito de los reclamos.
- Investigar los reclamos de discriminación presentados en forma interna ante la Oficina de Acción Afirmativa, o en forma externa, ante reguladores, como del Departamento de Derechos Humanos del Estado de Illinois [Illinois Department of Human Rights] o la Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales [Equal Employment Opportunity Commission].
- Desarrollar e inspeccionar un Plan anual de Acción Afirmativa que incluya objetivos específicos, Programas y procedimientos de supervisión para todas las oficinas regionales del Departamento de Servicios para Niños y Familias[DCFS] y unidades administrativas.
- Revisar contratos para compra de servicios a fin de evaluar el cumplimiento de los derechos civiles.
- Llevar a cabo investigaciones in situ sobre el cumplimiento de normas en las agencias y en las instalaciones donde se realizan las adquisiciones de servicios.
- Llevar a cabo sesiones de orientación y entrenamiento relacionadas con la Oficina de Acción Afirmativa y la Igualdad de Oportunidades Laborales.
- Participar en los programas de selección y contratación de personal.
- Redactar informes mensuales, cuatrimestrales y anuales sobre las inspecciones realizadas. Dar a conocer la información sobre la Oficina de Acción Afirmativa [AA] y la Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales [EEO].

## Leyes Contra la Discriminación

### FEDERALES

TITULO VI DE LA LEY DE DERECHOS CIVILES DE 1964 [Title VI Civil Rights Act of 1964] – prohíbe expresamente todo tipo de discriminación basado en raza, color u origen nacional en los programas o actividades que reciben asistencia financiera federal.

TITULO VII DE LA LEY DE DERECHOS CIVILES DE 1964 – prohíbe expresamente todo tipo de discriminación basado en raza, color, credo, sexo o nacionalidad en cualquier clase de términos, condiciones, retribuciones o privilegios laborales.

LEY CONTRA LA DISCRIMINACION LABORAL POR MOTIVOS DE EDAD DE 1967 [Age Discrimination In Employment Act of 1967] – prohíbe que los empleadores tengan conductas o actitudes discriminatorias contra personas de 40 años de edad o más en cualquier sector del trabajo por motivos de edad.

LEY DE IGUAL RETRIBUCION POR IGUAL TRABAJO DE 1963 [Equal Pay Act of 1963] – exige que los empleadores ofrezcan el mismo pago tanto a hombres como a mujeres que realicen el mismo tipo de trabajo.

ART. 504 DE LA LEY DE REHABILITACION DE 1973 [Rehabilitation Act of 1973] – prohíbe toda forma de discriminación por Incapacidad en todos los sectores del trabajo y/o entrega de servicios realizados por individuos que reciban asistencia financiera del Estado.

LEY DE LOS AMERICANOS CON INCAPACIDADES DE 1990 [Americans With Disabilities Act of 1990] – prohíbe toda forma de discriminación en el trabajo, en los servicios públicos y de transporte, en espacios públicos y servicios de telecomunicación en detrimento de los individuos que presenten incapacidades.

DISPOSICION DEL PODER EJECUTIVO N° 11246 [Executive Order 11246] – exige que todos los empleadores y agencias federales adopten programas de Acción Afirmativa y prohíbe toda forma de discriminación con base en raza, color, sexo, religión y/o credo, edad o nacionalidad.

LEY DE 1974 SOBRE LA REINSERCIÓN DE LOS VETERANOS DE LA EPOCA DE LA GUERRA DE VIETNAM [Vietnam Era Veterans Readjustment Act of 1974] – prohíbe a los empleadores que realizan contrataciones federales, ejercer cualquier tipo de discriminación contra los veteranos de la época de la guerra de Vietnam y que presenten Incapacidades.

### ESTATALES

LEY DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE ILLINOIS [Illinois Human Rights Act] – protege a todos los habitantes de Illinois contra cualquier forma de discriminación laboral con base en raza, color, religión y/o credo, sexo, nacionalidad, origen, edad (40 años en adelante), estado civil, incapacidad física o mental sin relación con la capacidad o exclusión del servicio militar por causas injustificadas (salvo en casos de deshonra) La ley asimismo prohíbe toda forma de represalia tomada contra cualquier individuo quien se oponga a conducta, actitud o situación ilícitamente discriminatoria; prohíbe preguntas en aplicaciones de empleo respecto antecedentes criminales (sin condena firme) del aspirante. Prohíbe el acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo de enseñanza superior y universitaria. Asimismo prohíbe la complicidad, la instigación, el encubrimiento y la coerción.

Ley de Orden Público N° 86-1411 [Public Act 88-1411] – exige a las agencias del Estado que no cumplen los objetivos de igualdad de oportunidades laborales, de acuerdo a las categorías estipuladas por la Igualdad de Oportunidades Laborales, que establezcan los programas de capacitación necesarios para entrenar y fomentar el logro de estos objetivos por parte de los trabajadores pertenecientes a las categorías consideradas como minorías y de mujeres.

Ley de Orden Público N° 88-498 [Public Act 88-498] – empleados de entidades que no se encuentran limitados por acuerdos o negociaciones colectivas [emanadas de sindicatos u otras organizaciones que actúan en representación de los trabajadores],

a ser acompañados y aconsejados por un representante de una asociación de empleados a la que se encuentran afiliados como miembros (por ejemplo, la Asociación de Minorías del Gobierno del Estado de Illinois [Illinois Association of Minorities in Government]), durante encuentros, investigaciones, negociaciones, conferencias u otros procedimientos a concretarse entre los empleados estatales y el encargado de la Agencia de Igualdad de Oportunidades Laborales.

Ley de Orden Público N° 91-0178 – contempla la protección del trabajador y la asistencia de transición de las personas susceptibles de suspensión o despido de la relación laboral. La asistencia mencionada puede incluir la prestación de ayuda necesaria para conseguir otro empleo; mayor capacitación paga; gastos de re-ubicación e incluso, el cuidado de niños mientras el individuo se encuentre buscando empleo. La ley establece específicamente, notificación 30 días antes de que la suspensión o despido de la relación laboral entre en vigor; la imposibilidad de suspensión o despido de la relación laboral antes de los diez días hábiles posteriores a la notificación enviada al Departamento de Derechos Humanos del Estado de Illinois [Illinois Department of Human Rights], con excepción de las situaciones de emergencia; la notificación a cada empleado susceptible de suspensión o terminación de la relación laboral existente; la notificación a cada empleado sobre la existencia de ayuda de transición prestada por parte de la Delegación de los Trabajadores Estatales Desempleados [State Dislocated Worker Unit] perteneciente al Departamento de Comercio y Asuntos Comunitarios (DCCA) [Department of Commerce and Community Affairs] y la notificación a los Representantes de los Trabajadores Estatales Desempleados, perteneciente al Departamento de Comercio y Asuntos Comunitarios, sobre los empleados en condiciones de ser suspendidos o susceptibles de que se termine su relación laboral. (El Programa del Trabajador Estatal Desubicado [State Dislocated Worker Program] actualmente se encuentra en proceso de ser transferido al Departamento de Seguridad Laboral de Illinois [Illinois Department of Employment Security]).

## Normas Administrativas del Departamento de Servicios para Niños y Familias [DCFS]

Art. 308 [Part 308] – establece los requisitos no discriminatorios de los prestadores de servicios de del Departamento.

Art. 429 [Part 429] – establece la política no discriminatoria de del Departamento en el trabajo.

## Acuerdo o Negociación Colectiva del AFSCME

Capítulo III, Art. 1 – hace referencia a la prohibición de la discriminación.

Capítulo III, Art. 4 – hace referencia a la Igualdad de Oportunidades Laborales / Programas o Normas que exigen una

Acción Afirmativa [para eliminar o evitar conductas, actitudes o situaciones discriminatorias].

Capítulo XXXI, Art. 3 – hace referencia a las Comisiones que exigen una Acción Afirmativa [para eliminar o evitar conductas, actitudes o situaciones discriminatorias].

NORMA PARA EL PERSONAL N°302-790 [Personnel Rule 302-790] – hace referencia a la prohibición de la discriminación.

## Modo de Presentar una Acusación

Cuando Ud. considere que ha sido objeto de discriminación basado en raza, color, sexo, religión y/o credo, edad, nacionalidad, origen, Incapacidad física o mental, exclusión del servicio militar (salvo por causas de deshonra) o estado civil, mediante cláusulas, condiciones, remuneración o privilegios en el ámbito laboral, sean estos de cualquier índole, por ej. , Un ascenso de puesto, despido de su fuente de trabajo, etc., Ud. tendrá derecho a presentar una acusación ante la Oficina de Acción Afirmativa [Office of Affirmative Action], la División de Derechos Humanos o ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales. Esta acusación puede ser presentada no sólo por empleados del Departamento de Servicios para Niños y Familias (DCFS) sino también por cualquier persona que se postule para un nuevo trabajo, o que sea beneficiario de la ayuda o servicios que brinda la Oficina, por cualquier prestador de servicios de la Oficina o por cualquier sub-contratista. La acusación se puede presentar en forma verbal o escrita pero debe formalizarse ante el Departamento de Derechos Humanos del Estado de Illinois dentro del plazo de 180 días de ocurrido el supuesto acto discriminatorio o dentro del término de 300 días de la presentación ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales o ante la Oficina de Acción Afirmativa. Los formularios para presentar demandas se encuentran disponibles en la Oficina de Acción Afirmativa.

## Qué Sucede Después de la Presentación de la Acusación

La Oficina de Acción Afirmativa iniciará una investigación interna y enviará una notificación, de ser posible en un plazo de 30 días hábiles, a la Oficina del Director y la gerencia de personal que corresponda para informar sobre la posible existencia de prueba suficiente para fundamentar la acusación. Si se descubre la existencia de pruebas, se procederá a recomendar una conciliación. Si no se descubren pruebas suficientes, no se recomendará la conciliación. Quien haya presentado la acusación será notificado/a sobre los resultados de la investigación y de no estar de acuerdo, podrá presentarse ante el Departamento de Derechos Humanos del Estado de Illinois o la Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales, siempre y cuando esta nueva presentación se realice dentro del plazo requerido del supuesto acto discriminatorio.