

No Discriminación

POLITICA

Se brindarán igualdad de oportunidades de empleo a todas las personas, independientemente de su raza; color; religión o afiliación religiosa; origen nacional; sexo u orientación sexual; identidad o expresión de género; edad; ascendencia; estado civil o parental; discapacidad física o mental no relacionada con la capacidad; registro de arresto; estado militar o baja militar desfavorable; orden del estado de protección; por ser víctima de violencia doméstica o sexual; estado de ciudadanía, siempre que la persona pueda trabajar legalmente en los Estados Unidos; uso de productos legales mientras no está en el trabajo; información genética; embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas; historial de crédito, a menos que un historial de crédito satisfactorio sea un requisito de trabajo establecido de buena fe; u otra categoría legalmente protegida.

El Distrito no negará empleo a ninguna persona y no se tomará ninguna acción laboral adversa contra un empleado debido a una característica protegida por la ley o, donde se aplica, asociación con personas en una categoría protegida, excepto en circunstancias en que una calificación ocupacional de buena fe aplica o según lo permita la ley Estatal o federal.

La Mesa Directiva no tolerará la discriminación hacia o por parte de sus empleados, estudiantes, visitantes, vendedores o cualquier otra persona que pueda estar haciendo negocios con el Distrito. La discriminación no solo es ilegal sino que degrada al individuo discriminado y puede crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo y crear un ambiente negativo en la que todos los empleados se ven afectados.

Todos los empleados tienen derecho a reportar, y se les anima a reportar, sospechas razonables de discriminación que causan problemas en el lugar de trabajo, con base en la creencia de buena fe de que las actividades violan la ley Estatal o federal o la política del distrito. Se requiere que los supervisores hagan tales reportes El reporte será investigado sin demora, incluso si esos asuntos tienen su origen en las redes sociales.

Un empleado que se haya encontrado involucrado en discriminación, basado en una preponderancia de la evidencia, está sujeto a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido. Cualquier persona que haga una(s) acusación(es) falsa(s) de conocimiento o maliciosa con respecto a la conducta prohibida también estará sujeta a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido.

No se tolerarán las represalias contra otro o ayudar, incitar, obligar o coaccionar represalias contra otro (colectivamente "represalias") por presentar una queja de discriminación o participar en una investigación de una queja. Cualquier represalia cometida por el acusado o cualquier otra persona contra una persona que presenta una queja o participa en una investigación será causa de medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido.

No Discriminación

Page 2 of 5

Cuando se toman medidas disciplinarias, los principios de disciplina progresiva y los términos de un acuerdo de negociación colectiva pueden tomarse en consideración, cuando sea apropiado.

Coordinador de No Discriminación, incluyendo Título IX

Para implementar esta política, el Superintendente designará un Coordinador para No Discriminación, que también servirá como Coordinador del Título IX (Coordinador) del Distrito. Adicionalmente, el Superintendente o su designado pueden designar un grupo central de administradores para que actúen como Gerentes de Quejas para ayudar al Coordinador a investigar las quejas de discriminación, acusaciones falsas o represalias. Sin embargo, si el reporte involucra al Coordinador, el Superintendente o su designado deberá cumplir esta función. Si el reporte involucra al Superintendente, el asesor legal de la Mesa Directiva llevará a cabo la investigación la investigación, en consulta con el Presidente de la Mesa Directiva.

El Coordinador puede ser contactado para obtener información o presentar una queja a:

Kristine Shrode
**Coordinador de No Discriminación/
Coordinador del Título IX**
Escuelas Públicas de Waukegan
1201 N. Sheridan Rd.
Waukegan, IL 60085
Teléfono: 224-303-1025
nondiscrimination_coordinator@wps60.org

El Superintendente o su designado también tomarán medidas razonables para publicar y actualizar según sea necesario, el nombre y la información de contacto del Coordinador y los Gerentes de Quejas en el sitio web del Distrito, en los manuales del Distrito aplicables y en cualquier publicación en los tableros de anuncios del Distrito.

REGLAS Y REGULACIONES**Definición**

La discriminación es una conducta verbal, física o visual que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo debido a una característica protegida por la ley y/o que:

1. Tiene el propósito o efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo;
2. Tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de un individuo; o

No Discriminación

Page 3 of 5

3. De otra manera, afecta negativamente el empleo de un individuo.

La discriminación puede incluir, pero no se limita a lo siguiente: comentarios despectivos o degradantes, bromas o preguntas personales; epítetos, insultos o estereotipos negativos; actos de amenaza, hostigamiento, intimidación u hostilidad dirigidos contra un empleado o la familia, amigos o conocidos de un empleado; y material escrito o gráfico (como imágenes, carteles, dibujos animados o chistes) que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo y que se coloca en las paredes o en otro lugar en las instalaciones del empleador o circula en el lugar de trabajo o durante las horas de trabajo de cualquier manera, incluso mediante el uso de las redes sociales o las redes electrónicas del Distrito. La discriminación también puede incluir cualquier conducta o comentarios dirigidos hacia un compañero de trabajo en represalia por informar sobre sospechas de mala conducta o prácticas cuestionables por parte de cualquier otro empleado, visitante o estudiante, o participación en la investigación de quejas de discriminación.

Notificación de Política y Procedimiento de Queja Formal

1. **Por Solicitud:** Dentro de los siete (7) días laborales escolares de la solicitud, el Coordinador o su designado deberá enviar una copia del procedimiento de queja del Distrito por escrito a la persona que realiza la solicitud. El Superintendente o su designado serán notificados de cualquier patrón de solicitudes que puedan surgir con el tiempo.
2. **Otros:** Los procedimientos para reportar creencias de buena fe de discriminación ilegal, acusaciones falsas o represalias se publicarán en el tablón de anuncios en los salones del personal de cada edificio, junto con otras publicaciones requeridas por la ley Estatal o federal, y en los manuales de los empleados, si lo hay. Esta política y la política 2110 de "Procedimiento Uniforme de Queja Formal" del Distrito también se publicarán en el sitio web del Distrito.

Procedimiento de Queja Formal

Los reportes de buena fe de sospecha de hostigamiento ilegal se pueden presentar ante el Coordinador, a la dirección, número de teléfono o correo electrónico en esta política o como se establece en la política 2110 de "Procedimiento Uniforme de Queja Formal" del Distrito. Las quejas recibidas serán investigadas y resueltas de acuerdo con la política 2110 del "Procedimiento Uniforme de Queja Formal" del Distrito.

Mantenimiento de Registros

Los reportes de quejas y los resultados de la investigación se guardarán en los archivos de empleados y/o administradores correspondientes, de acuerdo con las obligaciones de mantenimiento de registros del Distrito.

Entrenamiento

El Superintendente o su designado se asegurará de que los nuevos empleados reciban el entrenamiento adecuada sobre la prevención de la discriminación y la política del Distrito que prohíbe la discriminación. Se proporcionará entrenamiento periódica de repaso y de actualización a todos los empleados.

Source: 50 ILCS 250/1 <i>et seq.</i>	<i>Local Records Act</i>
105 ILCS 5/10-20.7	Appoint Teachers and Fix Salaries
105 ILCS 5/10-21.1	Employment of Teachers
105 ILCS 5/10-22.4	Dismissal of Teachers
105 ILCS 5/10-23-5	Educational Support Personnel Employees
105 ILCS 5/24-4	Discrimination Prohibited; Violation; Penalty
105 ILCS 5/24-7	Discrimination on Account of Sex
410 ILCS 130/40	Discrimination Prohibited (<i>Compassionate Medical Cannabis Pilot Program Act</i>)
410 ILCS 513/25	Use of Genetic Testing Information by Employers
740 ILCS 23/5	<i>Illinois Civil Rights Act of 2003</i>
740 ILCS 137	<i>Right to Breastfeed Act</i>
740 ILCS 174 <i>et seq.</i>	<i>Illinois Whistle Blower Act</i>
775 ILCS 5/1-101 <i>et seq.</i>	<i>Illinois Human Rights Act</i>
820 ILCS 55/5	Discrimination For Use of Lawful Products Prohibited
820 ILCS 70/1 <i>et seq.</i>	<i>Employee Credit Privacy Act</i>
820 ILCS 105/4(b)	<i>Minimum Wage Law</i>
820 ILCS 112/1 <i>et seq.</i>	<i>Equal Pay Act of 2003</i>
820 ILCS 180/20(f) & 180/30	<i>Victims' Employment Sustainability; Prohibited Discriminatory Acts (VESSA)</i>
820 ILCS 260/1 <i>et seq.</i>	<i>Nursing Mothers in the Workplace Act</i>
820 ILCS 40/1 <i>et seq.</i>	<i>Personnel Records Review Act</i>
Ill. Const. art. I § 3	Freedom of Religion
Ill. Const. art. I § 17	No Discrimination in Employment and the Sale or Rental of Property
Ill. Const. art. I §18	No Discrimination on the Basis of Sex
Ill. Const. art. I §19	No Discrimination Against Individuals with Disabilities
8 USC §1324a(b)	<i>Immigration Reform and Control Act</i>
20 USC §1681 <i>et seq.</i>	Title IX of the <i>Education Amendments of 1972</i>
29 USC §206(d)	<i>Equal Pay Act of 1963</i>
29 USC 2079(r)(1)	Reasonable Break Time for Nursing Mothers
29 USC §621 <i>et seq.</i>	<i>Age Discrimination in Employment Act</i>
29 USC §791 <i>et seq.</i>	<i>Rehabilitation Act of 1973</i>
38 USC §4301 <i>et seq.</i>	<i>Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act</i>
42 USC §6102 <i>et seq.</i>	<i>Age Discrimination Act of 1975</i>

No Discriminación

42 USC §2000d <i>et seq.</i>	Title VI of the <i>Civil Rights Act of 1964</i>
42 USC §2000e(k)	<i>Pregnancy Discrimination Act</i>
42 USC §2000e-2(a)(1)	Title VII of the <i>Civil Rights Act of 1964</i>
42 USC 2000e-10	Posting of Notice, Penalties
42 USC §2000bb-1 <i>et seq.</i>	<i>Religious Freedom Restoration Act</i>
42 USC §12111 <i>et seq.</i>	Title I of the <i>Americans with Disabilities Act of 1990</i>

Cross Ref.:	2110	Uniform Grievance Procedure
	4002	Harassment Prohibited
	4101	Recruitment, Selection and Appointment
	4102	Employment Qualifications
	4103	Employment Qualifications – Background Checks
	4306	Duties – Teachers
	6020	Equal Educational Opportunity and Nondiscrimination
	6021	Harassment of Students Prohibited
	6022	Students with Disabilities Under Section 504
	6046	Prohibition Against Bullying
	7000 <i>et seq.</i>	Special Education Policies

Adoptado:	28 de mayo de 1991
Revisado y reafirmado:	22 de noviembre de 1994
	9 de septiembre de 2003
Cambios técnicos:	5 de marzo de 2007
Revisado y reafirmado:	13 de marzo de 2007
Cambio técnico:	10 de junio de 2008
Revisado:	27 de octubre de 2009
Cambios técnicos:	8 de abril de 2014
Cambios técnicos:	13 de enero de 2016
Revisado:	28 de marzo de 2017