

■ LEY DE DERECHOS HUMANOS DE ILLINOIS

CONDICIONES: Los patrones agrícolas que tienen 15 o más empleados durante 20 o más semanas en el presente año o en el año pasado, caen bajo el alcance de la Ley de Derechos Humanos, explicada en más detalle abajo.

Con respecto a violaciones a base de incapacidad, esta ley se aplica a cualquier patrón que tenga *uno o más* empleados, no le hace por qué tanto tiempo.

Violaciones de Derechos Civiles — Es ilegal que un patrón sujeto a esta ley rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, que segregue a un empleado, o que discrimine de otro modo en contra de una persona respecto a los términos y las condiciones de empleo, a base de su raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, edad, sexo, estado matrimonial, orden de protección, incapacidad, estado militar, orientación sexual, embarazo, o descarga militar no favorable.

Actos de discriminación similares que sean cometidos por las agencias de empleo y por las uniones, también son ilegales.

Lenguaje — Se considera una violación de derechos civiles que un patrón prohíba que un empleado hable cualquier idioma en comunicaciones que no son relacionadas con los deberes ocupacionales del empleado.

Acoso Sexual — Es contra esta ley que un patrón moleste sexualmente a un empleado, o que permita el acoso sexual de un empleado por otro empleado o por una persona que no sea empleado, sin tomar acción para pararlo.

Historia de Arresto — En general, es ilegal que un patrón pregunte en una aplicación de empleo si el aplicante alguna vez ha sido arrestado.

Entre otras excepciones, esta ley no prohíbe que los empleadores ocupen o seleccionen entre personas a base de calificaciones ocupacionales auténticas, o que apliquen diferentes normas de pago o diferentes condiciones de empleo bajo un sistema de mérito o retiro, siempre y cuando el sistema no se use para evitar los propósitos antidiscriminatorios de esta ley.

ADMINISTRACION: *Illinois Department of Human Rights, Chicago, Illinois 60601 (312-814-6200)*. Un trabajador que se ha sometido a discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con el Departamento, a cualquier momento dentro de 180 días después de que ocurrió la violación.

NOTA ESPECIAL: Es contra la ley que un empleador tome represalias (o sea, venganza) en contra de un empleado o un aplicante para trabajo, sólo porque el empleado o aplicante haya opuesto discriminación ilegal o acoso sexual, o porque puso cargos, sometió una queja, testificó, ayudó o participó en una investigación o proceso legal bajo esta ley.