



Easterseals North Texas Equal Employment Opportunity/Nondiscrimination Policy

The purpose of the Nondiscrimination Policy is to establish uniform guidelines in order to promote a work environment at Easterseals North Texas (ESNT) that is free of discrimination and harassment, and to affirm the Agency’s commitment to equal opportunity. This policy applies to staff and applicants for employment, clients, and third parties to include visitors and community members.

ESNT does not exclude, deny benefits to, or otherwise discriminate against any individual or groups of individuals on the ground of race, color, national or ethnic origin, disability, age, sex/gender, sexual orientation, sexual preference, gender identity, religion, creed, marital status, political affiliation, veteran status, genetic information, or any other legally protected class, in admission to, participation in, or receipt of the services and benefits under any of its programs, including health programs, and activities. ESNT honors the above equal opportunity statement in our employment practices and prohibits employment discrimination in staff hiring, promotions, terminations, in employee assignments to programs, client assignments, or in any other employment related actions.

This statement is in accordance with the provisions of:

Reference:	Part of the policy it references:
Title VI of the Civil Rights Act of 1964	Nondiscrimination on the basis of race, color, national origin
Title VII of the Civil Rights Act of 1964	Nondiscrimination on the basis of race, color, religion, sex, or national origin; prohibits workplace harassment
Regulations of the U.S. Department of Health and Human Services issued pursuant to these three statutes at Title 45 CFR Parts 80, 84, and 91	Nondiscrimination on the basis of Race, Color, National Origin, Sex, Handicap, or Age in Employment Practices, Accessibility, Education, Health, Welfare, & Social Services
Sections 503 & 504 of the Rehabilitation Act of 1973	Nondiscrimination on the basis of disability & added the Equal Opportunity Clause for Workers with Disabilities
Americans with Disabilities Act of 1990	ADA, Accessibility for public accommodations
The Age Discrimination Act of 1975	Nondiscrimination on the basis of age
Pregnancy Discrimination Act of 1978	Nondiscrimination on the basis of pregnancy
Section 1557 of the Patient Protection and Affordable Care Act of 2010, 42 U.S.C. § 18116	Nondiscrimination against any person on the ground of sex/gender, including gender identity
41 CFR part 60/Executive Order 11246	Equal Opportunity Clauses, Segregated Facilities cannot occur, Affirmative Action Requirements
41 CFR60-300/Vietnam Era Veterans Readjustment Assistance Act of 1974	Equal Opportunity Clause for VEVRAA Protected Veterans
29 CFR part 471, Appendix A to Subpart A/Executive Order 13496	Employee Notice Clause requiring employers to post the Notification of Employee Rights under Federal Labor Laws
Executive Order 13152	Nondiscrimination of an individual’s status as a parent or caregiver
Title II of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 (GINA)	Nondiscrimination on the basis of one’s genetic makeup
Title 29 of the CFR on the Equal Employment Opportunity Commission Laws, Equal Pay Act of 1963 (EPA)	Nondiscrimination in wages, compensation or by gender discrimination. Established the Fair Labor Standards Act.
Applicable Federal and State Laws	
The ESNT Compliance Plan, The ESNT Employee Policy Manual, and all other ESNT policies & procedures.	

Employees of ESNT are required to comply with policies that prohibit discrimination, harassment, and retaliation. Executives and supervisors who, in good faith, become aware of or suspect discrimination, harassment, or retaliation policy violations are responsible for reporting them to the appropriate office (Human Resources or Compliance) immediately.

ESNT prohibits retaliation against a person or group for reporting about discrimination or for participating in the investigation of such a complaint.

If an employee, applicant, client or third party experiences discrimination, harassment or retaliation in relation to ESNT, he/she should file a written formal complaint. All complaints will be reviewed and investigated by Human Resources OR Compliance to determine whether further action is warranted. Please reference the below information to contact Human Resources or Compliance to report a suspected violation or to ask questions.

- Employees and applicants should contact Human Resources.
- Clients and third parties (e.g. visitors, community members etc.) should contact Compliance.

Human Resources

Donna Dempsey, President & CEO
Phone: 817-759-7925
Toll Free: 888-617-7171

Compliance - 504 & EEO Coordinator

Martha “Marty” Skinner, LCSW, ACSW, VP of Compliance
Phone: 817-759-7942
Toll Free: 888-617-7171

Texas Relay, Dial 7-1-1 or 1-800-RELAY-TX (800-735-2989)

Texas Relay provides telephone access to people who are deaf, hard-of-hearing or have a speech disability.

Reporting Resources

Inquiries or complaints about discrimination also may be directed to the U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) 1-800-669-4000 or email info@eeoc.gov **or** to Texas Workforce Commission (TWC) Civil Rights Division at 888-452-4778 or email EEOintake@twc.state.tx.us.

In general, the complainant has 180 calendar days from the date of alleged discrimination to file a charge with the EEOC or TWC Civil Rights Division.

There is no statute of limitations to file a complaint with ESNT. However, please understand that our response to a complaint may be more limited in scope as a result of the length of time between the alleged incident and the report. Complainants are encouraged to file complaints as soon as discrimination, harassment or retaliation is suspected.



Easterseals North Texas Política de no Discriminación

El propósito de la política de no discriminación es establecer pautas uniformes para promover un ambiente de trabajo en Easterseals North Texas (ESNT) que está libre de discriminación y acoso y afirmar el compromiso de la Agencia de igualdad de oportunidades. Esta política se aplica al personal y a los solicitantes de empleo, clientes y terceras personas para incluir a los visitantes y miembros de la comunidad.

ESNT no excluye o niega beneficios a, o de lo contrario discrimina contra cualquier individuo o grupos de individuos por motivos de raza, color, origen nacional o étnico, discapacidad, edad, sexo/género, orientación sexual, preferencia sexual, identidad de género, religión, credo, estado civil, filiación política, condición del veterano, información genética o cualquier otra clase protegida legalmente en la admisión a, participar en, o recibo de los servicios y beneficios de cualquiera de sus programas, incluyendo los programas de salud y actividades. ESNT honra la anterior declaración de igualdad de oportunidades en nuestras prácticas de empleo y prohíbe la discriminación laboral en la contratación de personal, promociones, terminaciones, en las tareas del empleado a los programas, las asignaciones del cliente, o en cualquier otro empleo relacionado con sus acciones.

Esta declaración es conforme a las provisiones de:

- Title VI of the Civil Rights Act of 1964 (no discriminación sobre la base de raza, color, origen nacional),
- Section 503 & 504 of the Rehabilitation Act of 1973 (no discriminación por motivos de discapacidad y la cláusula de igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidad),
- The Age Discrimination Act of 1975 (no discriminación sobre la base de edad),
- Section 1557 of the Patient Protection and Affordable Care Act of 2010, 42 U.S.C. § 18116 (no discriminación contra cualquier persona por razón de sexo/género, incluyendo la identidad de género),
- 41 CFR part 60/Executive Order 11246 (Las cláusulas de igualdad de oportunidades, instalaciones segregadas no puede ocurrir, requisitos de la acción afirmativa),
- 41 CFR60-300/Vietnam Era Veterans Readjustment Assistance Act of 1974 (Cláusula de igualdad de oportunidades para VEVRAA veteranos protegidos)
- 29 CFR part 471, Appendix A to Subpart A/Executive Order 13496 (Cláusula de notificación del empleado que requieren los empleadores registrar la notificación de los derechos de empleados bajo las leyes federales de trabajo)
- Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA, Accesibilidad a los alojamientos públicos), (el Acta de Americanos con discapacidades)
- Pregnancy Discrimination Act of 1978 (No discriminación en base de embarazo), (la ley de discriminación de embarazo)
- Regulations of the U.S. Department of Health and Human Services issued pursuant to these three statutes at Title 45 Code of Federal Regulations Parts 80, 84, and 91 (no discriminación sobre la base de raza, color, origen nacional, sexo, discapacidad o edad en prácticas de empleo, accesibilidad, educación, salud, bienestar y servicios sociales),
- Title II of the Genetic Information Nondiscrimination Act 2008 (GINA), No discriminación sobre la base de la genética,
- Title 29 of the CFR on the Equal Employment Opportunity Commission Laws, (regulaciones federales sobre las leyes de comisión de oportunidad de igualdad de empleo),
- Equal Pay Act of 1963 (EPA), (ley de igualdad de pago) No discriminación en los salarios, indemnización o por la discriminación de género. Estableció la ley de estándares laborales justos.
- Executive Order 13152 (no discriminación del estado de un individuo como un padre o cuidador),
- Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (no discriminación sobre la base de raza, color, religión, sexo o nacionalidad; prohíbe el acoso laboral),
- Aplicables leyes federales y estatales
- El Plan de cumplimiento de ESNT, el anual de políticas de empleados de ESNT, y todas otras políticas y procedimientos de ESNT.

Los empleados de ESNT están obligados a cumplir con las políticas que prohíben la discriminación, hostigamiento y represalias. Ejecutivos y supervisores que, de buena fe, tomen conciencia de o sospechan discriminación, acoso o violaciones de la política de represalias son responsables de denunciarlos inmediatamente a la oficina correspondiente (recursos humanos o cumplimiento de normas).

ESNT prohíbe represalias contra una persona o grupo para informar acerca de la discriminación o por participar en la investigación de una denuncia.

Si un empleado, solicitante, cliente o una tercera persona experimenta discriminación, hostigamiento o represalia en lo referente a ESNT, él/ella deberá presentar una queja formal por escrito. Todas las quejas serán revisadas e investigadas por recursos humanos o por el cumplimiento de normas para determinar si aún más acción está justificada. Consulte la siguiente información para contactarse con recursos humanos o cumplimiento de normas para informar de alguna sospecha de violación o para hacer preguntas.

- Los empleados y los solicitantes deben contactar a recursos humanos.
- Clientes y terceras personas (por ejemplo los visitantes, miembros de la comunidad etc.) deben comunicarse con el cumplimiento de normas.

Recursos Humanos - Donna Dempsey, Presidenta y Consejera

Cumplimiento - 504 Coordinador - Martha "Marty" Skinner, LCSW, ACSW, VP de cumplimiento de normas

Gratuito: 1-888-617-7171 **Telepono:** 817-759-7950 de español al inglés intérprete o administrador

Relay Texas, Dial 7-1-1 o 1-800-RELAY-TX (1-800-735-2989)

Relay Texas proporciona acceso telefónico a personas sordas con problemas de audición o una discapacidad del habla.

Informes de Recursos

Preguntas o quejas sobre discriminación también pueden ser dirigidas a U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) al 1-800-669-4000 o a info@eeoc.gov o al Texas Workforce Commission (TWC) Civil Rights Division al 888-452-4778 o a EEOintake@twc.state.tx.us.

En general, el demandante tiene 180 días de la fecha de la supuesta discriminación para presentar una acusación con la EEOC o la división de derechos civiles de TWC.

No hay ningún estatuto de limitaciones para presentar una queja con ESNT. Sin embargo, por favor comprenda que nuestra respuesta a una queja puede ser más limitada en alcance como resultado de la longitud del tiempo entre el supuesto incidente y el informe. Los denunciantes son alentados a presentar quejas en cuanto se sospecha discriminación, hostigamiento o represalia.