L'opuscolo è stato redatto al fine di aiutare a comprendere che cosa sono le EEO

EEO = Pari opportunità lavorative

- Cosa comprende la Policy comunale per le EEO
- Quali sono i diritti e i doveri EEO
- Dove reperire informazioni e assistenza

“Mi sono sempre impegnato a fondo per costituire una forza lavoro comunale che rifletta la diversità e il talento della popolazione della nostra città. Ogni persona può fare la differenza; ecco perché ci impegniamo in uno sforzo congiunto a livello comunale nel soddisfare i bisogni delle nostre comunità, così dinamiche e diverse tra loro. La nostra città non appartiene a uno o più individui. Appartiene a tutti i cittadini. La nostra è una città che garantisce maggiori garanzie economiche ai soggetti più svantaggiati e pari opportunità a ogni newyorchese.”

Bill de Blasio
Sindaco

"La nostra forza lavoro comunale è focalizzata sul servizio pubblico a tutti i nostri grandi comunità. Dipendente Ogni città ha il diritto di lavorare in un ambiente in cui lui / lei si sente apprezzato, rispettato e ha l'opportunità di crescere professionalmente. DCAS servirà come una delle principali fonti di una guida per le agenzie per quanto riguarda le pratiche di lavoro inclusiva ed equa. la diversità delle nostre numerose comunità dinamiche serve come un ricco pool di talenti. Questa diversità ispirerà la nostra politica e la gestione del sistema di servizio civile di risorse umane per migliorare la nostra missione di servizio pubblico equo e solidale. "

Lisette Camilo
Commissario
Dipartimento per i servizi amministrativi comunali

“Non basta tollerare le differenze, bisogna anche dar loro il giusto valore. Il rispetto, da solo, è un dovere più che un valore. La città di New York valorizza tutti i suoi dipendenti, dato che rappresentano a tutti gli effetti il suo bene più prezioso.”

R. Fenimore Fisher
Direttore dei servizi per la diversità e le pari opportunità lavorative comunali

Indice dei contenuti

	Pagina
In cosa consistono le EEO?	6
Diversità e integrazione	6
Policy EEO della città di New York	7
Categorie protette	8-10
Esempi di violazione della Policy EEO	11-12
Molestie sessuali	13-14
Accomodamenti ragionevoli	15-20
La procedura di reclamo per le EEO	23-28
Risorse esterne	29-31
Dove trovare maggiori informazioni sulle EEO	32

In cosa consistono le EEO?

Le **pari opportunità** si verificano quando si garantiscono **pari opportunità** a tutti i dipendenti e ai candidati a una posizione lavorativa, indipendentemente da razza, genere, nazionalità, religione, ecc., di avere successo sul posto di lavoro. Ciò significa che ogni decisione e azione che possa in qualche modo influire su reclutamento, prova, selezione e assunzione di personale, affidamento di incarichi di lavoro, stipendio e benefit, accomodamenti, condizioni di lavoro, valutazione delle prestazioni, promozioni, opportunità di formazione, sviluppo di carriera, trasferimenti, sanzioni disciplinari e cessazione del rapporto lavorativo devono essere prive di discriminazione.

Diversità e Integrazione

Oltre al nostro impegno a garantire pari opportunità a tutti, ci impegniamo anche a dare valore alla diversità e a stabilire un ambiente di lavoro che favorisca l'integrazione per *tutti* i dipendenti comunali. È attraverso l'integrazione delle diversità di pensiero, esperienza, cultura e formazione pregressa che facciamo al meglio il nostro lavoro.

Policy EEO della città di New York

La città di New York offre pari opportunità a tutti i suoi dipendenti, vietando qualsiasi azione discriminatoria sull'ambiente lavorativo, sia per i dipendenti che per i candidati a un impiego, per razza, colore della pelle, nazionalità, status di cittadino o straniero residente (*alienage*), religione o credo, genere, effettivi o percepiti, e per tutte le altre categorie protette.

La Policy EEO comunale prevede una specifica procedura di reclamo per discriminazione per i dipendenti e i candidati a una posizione lavorativa al fine di proteggerli da eventuali ritorsioni al momento della presentazione del reclamo EEO o se collaborano durante le indagini EEO. Per avere maggiori informazioni sulla Policy EEO comunale, vi invitiamo a contattare un rappresentante EEO presso la vostra agenzia o a visitare il sito internet di DCAS o quello intranet della vostra agenzia.

Se si sono subiti atti o comportamenti indesiderati, è possibile presentare reclamo indipendentemente dal fatto che il molestatore sia un dirigente, supervisore, collega o collaboratore, cliente, fornitore o altro soggetto che non sia un dipendente comunale. È possibile presentare reclamo per molestie nel caso in cui siate un dirigente o supervisore, un partecipante al Programma di esperienza lavorativa (*Work Experience Program* - "WEP"), un tirocinante (retribuiti o meno), o per qualcuno di vostra conoscenza che è stato oggetto di comportamenti offensivi.

La Policy EEO comunale è stata creata al fine di offrire pari opportunità a tutti i dipendenti e ai candidati nell'ottica di garantire che tutti gli ambienti lavorativi delle agenzie comunali siano liberi da ogni eventuale discriminazione, incluse le molestie, basata sulle categorie protette in elenco alla pagina seguente.

Categorie protette dalla Policy EEO comunale

I dipendenti comunali di New York sono protetti da discriminazione per le seguenti categorie, siano esse effettive o percepite:

Età: persone di età pari o superiore ai 18 anni.

Status di cittadino o straniero residente: la condizione di cittadino o di immigrato di qualsiasi individuo che non sia cittadino o nativo degli Stati Uniti. In ogni caso, i datori di lavoro sono obbligati per legge a verificare l'identità e l'idoneità lavorativa degli impiegati. Inoltre, ai sensi di legge, lo stato di cittadinanza costituisce requisito fondamentale per alcune posizioni lavorative (ad es. poliziotto).

Colore della pelle: spesso considerato sinonimo di razza, la discriminazione basata sul colore della pelle può verificarsi per preferenza o avversione per un particolare colore della pelle e può verificarsi anche all'interno di uno stesso gruppo razziale in base alla pigmentazione della pelle.

Credo o religione: include tutti gli aspetti relativi a credenze, osservanze religiose e pratiche culturali, inclusi i precetti morali o etici in merito a ciò che sia giusto e sbagliato, di fatto distintivi e saldamente radicati al pari delle opinioni religiose convenzionali.

Disabilità: qualsiasi menomazione fisica, clinica, mentale o psicologica, o precedenti riportati per tali tipi di menomazione, sia essa percepita o effettiva. Anche la gravidanza può essere considerata una disabilità temporanea in caso di complicazioni cliniche provocate dalla gravidanza o dal parto.

Genere (o sesso): con genere si intende il sesso effettivo o percepito di un individuo e ne comprende l'identità di genere, l'immagine di sé, l'aspetto, il comportamento e/o l'espressione esteriore, indipendentemente dal fatto che detta identità di genere, immagine di sé, aspetto, comportamento o espressione esteriore sia diversa da quella tradizionalmente associata al genere legale assegnato a detta persona alla nascita. La gravidanza o il parto sono condizioni legate al genere; pertanto, la discriminazione per gravidanza o parto è considerata una discriminazione di genere.

Stato civile: include lo stato di coniugato, divorziato, single, separato o vedovo/a. Lo "stato civile" è distinto dalla discriminazione basata sul tipo di coniuge.

Leva militare: il servizio militare include tutti i soggetti che fanno parte, hanno fatto parte o si sono candidati alla leva militare nella forma ordinaria, sia volontari che involontari.

Nazionalità: luogo di provenienza, oltre a discendenza e caratteristiche fisiche, culturali, linguistiche o etniche, e i relativi nomi associati a un particolare Paese o regione. La discriminazione basata sull'*alienage* (stato di immigrato) o sullo stato di cittadino può verificarsi, in alcuni casi, come discriminazione per nazionalità.

Unione civile: tutti gli individui che fanno parte di un'unione civile.

Fattori genetici predisponenti/Corredo genetico: qualsiasi gene o cromosoma ereditario, o rispettiva mutazione, determinato da test genetico o dedotto da informazioni provenienti da un individuo o familiare ritenuto scientificamente o clinicamente in grado di predisporre un individuo o la relativa prole a malattia o disabilità, o di essere associato a un aumento statisticamente significativo del rischio di sviluppo di malattia fisica o mentale o di disabilità.

Precedenti penali: normalmente le agenzie non possono negare o privare qualcuno del posto di lavoro a causa di una condanna penale, a meno che non vi sia un rapporto diretto tra la condanna e il mansionario lavorativo o non sussista un rischio irragionevole per i beni o la sicurezza sulla base di una serie di fattori. Le agenzie non possono neanche chiedere informazioni su eventuali arresti senza successiva condanna, a meno che non si sia in attesa di arresto. Tali restrizioni non si applicano alle agenzie delle forze dell'ordine.

Razza\Etnia: include categorie quali nativo americano, indiano d'America o nativo dell'Alaska, asiatico o nativo delle isole del Pacifico, nero, ispanico, bianco e altre due o più razze, come pure i tratti somatici associati alla razza/etnia (quali la struttura del capello, il colore della pelle o altre caratteristiche fisiognomiche).

Orientamento sessuale: eterosessualità, omosessualità, bisessualità o asessualità, sia essa effettiva o percepita.

Condizione occupazionale: si riferisce ai soggetti privi di lavoro, immediatamente disponibili allo svolgimento e alla ricerca di un impiego.

Vittime di violenza domestica: chiunque sia stato oggetto di atti o minacce di violenza, esclusi gli atti di auto-difesa, commessi da coniuge o ex compagno della vittima, persona con cui la vittima ha avuto figli, convivente attuale o passato della vittima, persona che ha o ha avuto un rapporto continuativo di natura romantica o intima con la vittima, o persona che vive o ha vissuto, su base continuativa o a intervalli regolari, nella stessa abitazione della vittima.

Vittime di reati sessuali o stalking: vittime di atti considerati di natura criminale in qualità di “reati sessuali” o “stalking.”

Esempi di comportamenti che costituiscono violazione della Policy EEO comunale

- **Trattare una persona in modo diverso**, ad esempio negandole un impiego in quanto ritenuta disabile indipendentemente dal fatto che ciò corrisponda a verità. Similmente, gli individui non possono subire un trattamento diverso per via di supposizioni o percezioni relative a razza, genere, religione, nazionalità, età, orientamento sessuale, ecc.

- **Adottare un comportamento inopportuno**, anche se non diretto a un particolare individuo, che vada a creare un ambiente di lavoro minaccioso, intimidatorio, offensivo od ostile, per questioni legate a razza, sesso, religione, nazionalità, età, disabilità, orientamento sessuale, ecc.

- **Ricorrere ad affermazioni, insulti, battute, gesti volgari, note, materiali o e-mail dispregiative o umilianti** relativamente a razza, genere, religione, nazionalità, età, disabilità, orientamento sessuale, ecc.

- **Trattare qualcuno in modo diverso a causa del rispettivo matrimonio, unione civile o associazione con** individui appartenenti a una determinata razza, religione o nazionalità; o a causa della partecipazione o relativa associazione con organizzazioni identificabili con gli interessi di una specifica razza, religione o nazionalità;

o a causa del proprio nome o di quello del coniuge o convivente che risulti associato a una determinata razza, religione o nazionalità.

- **Ritorsioni o molestie nei confronti di una persona** dovute a: (1) presentazione di un reclamo EEO; (2) ricerca di un accomodamento ragionevole in caso di disabilità, osservanze o pratiche religiose, violenza domestica, reati sessuali o stalking, o gravidanza; (3) opposizione a discriminazioni sull'ambiente di lavoro; o (4) collaborazione in fase di indagini relative a un reclamo EEO.

- **Mancato raggiungimento di accomodamenti ragionevoli** per le persone con disabilità e/o il mancato raggiungimento di accomodamenti ragionevoli per osservanze o pratiche religiose, violenza domestica, reati sessuali o di stalking, o gravidanza a meno che la fornitura di tali accomodamenti non costituisca un onere indebito per l'agenzia.

- **Adottare comportamenti di natura discriminatoria o molesta** in qualsiasi luogo plausibilmente ritenuto estensione del posto di lavoro, come sedi esterne, incarichi sociali fuori sede legati all'attività lavorativa, o strutture adibite allo svolgimento o alla discussione di attività municipali.

Come assicurarsi che un comportamento non costituisca violazione della Policy EEO?

Si richiede di portare rispetto a tutti i colleghi e comuni cittadini ed essere consapevoli delle conseguenze del proprio comportamento.

Molestie sessuali

Cosa si intende con molestie sessuali?
La molestia sessuale è una forma di discriminazione vietata dalle leggi federali, statali e municipali. Il governo federale ha stabilito delle linee guida che descrivono le molestie sessuali come avance sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali e altri atti o comportamenti di natura sessuale, anche verbali, la cui accettazione o rifiuto comporti conseguenze, dirette o indirette, per la condizione lavorativa di un individuo, andando a interferire senza motivo sulle relative prestazioni o creando un clima di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo.

Cosa si intende con comportamento indesiderato?
Un comportamento si considera indesiderato quando, pur se non personalmente indotto, incoraggiato, provocato o richiesto, viene ritenuto sarcastico o umiliante, offensivo, ingiurioso, sgradevole, ostile, intimidatorio o minaccioso.

Quali tipi di comportamento violano la Policy comunale sulle molestie sessuali?

- Fare battute o commenti a sfondo sessuale che possono mettere a disagio una persona.
- Chiedere ripetutamente un appuntamento a un collega/collaboratore se la cosa non è gradita.
- Chiedere o fare pressioni su una persona per ottenere favori sessuali in cambio di vantaggi lavorativi, o minacciarla di conseguenze negative sul lavoro in caso di rifiuto delle avance sessuali.
- Utilizzare apparecchiature per ufficio, posta interna, internet, e-mail, social media, telefoni cellulari, testi, segreteria telefonica o bacheche per inviare o visualizzare messaggi, foto, fumetti, manifesti od oggetti a sfondo sessuale.
- Sguardi maliziosi, strusciamenti, palpeggiamenti, toccamenti più o meno fugaci o di altra tipologia.

Hanno tutti diritto a essere tutelati dalle molestie sessuali e dalle molestie in base al genere?
Chiunque può subire molestie sessuali. Gli uomini possono subirle tanto da uomini quanto da donne. Le donne possono subirle tanto da uomini quanto da donne. La tutela contro le molestie sessuali è prevista nei confronti di chiunque: dirigenti, supervisori, colleghi/collaboratori di altra divisione o agenzia, clienti, consulenti, fornitori o altri soggetti che non siano dipendenti comunali. È possibile presentare reclamo per molestie anche nel caso in cui siate un dirigente o supervisore, un tirocinante, un partecipante al progetto Programma di esperienza lavorativa (*Work Experience Program* - WEP) o se qualcuno di vostra conoscenza è stato oggetto di condotta offensiva.

Cosa succede se la molestia sessuale non è intenzionale e volontaria?
Anche se non è vostra **intenzione** ferire gli altri, il vostro comportamento può risultare comunque inopportuno, offensivo, intimidatorio od ostile, e risultare plausibilmente una molestia sessuale. Bisogna sempre tenere conto delle possibili reazioni ai propri comportamenti – dell'**impatto** del proprio comportamento – e trattare gli altri sempre con rispetto e cortesia.

Le molestie sessuali implicano sempre un atteggiamento palesemente a sfondo sessuale?
La Policy EEO comunale proibisce non solo le molestie di natura sessuale - che implicano azioni o linguaggio a sfondo sessuale - ma anche le molestie costituite da linguaggio volgare, azioni o linguaggio offensivi, ostilità, aggressione fisica, intimidazione o trattamento impari dovuto al genere della persona in questione.

Altre forme di molestia
La Policy EEO comunale proibisce ogni tipo di molestia basata su una qualsiasi delle categorie protette. Con molestie si intende, a titolo non esclusivo: palpeggiamenti o linguaggio offensivo, battute denigratorie, esibizione o circolazione di materiali scritti o grafici dispregiativi, azioni offensive, ostilità, aggressione fisica, intimidazione o altro trattamento impari.

Accomodamenti ragionevoli

Oltre a proibire la discriminazione, la Policy EEO comunale stabilisce degli accomodamenti ragionevoli per i dipendenti e i candidati a una posizione lavorativa in base a quanto segue:

1) Disabilità
2) Religione
3) Condizione di vittima di violenza domestica, reati sessuali o stalking
4) Gravidanza, parto o altra patologia medica correlata.

La natura ragionevole dell'accomodamento dipende dalle circostanze di ciascuna richiesta. Le agenzie comunali sono tenute a fornire degli accomodamenti ragionevoli a patto che questi non costituiscano un onere indebito.

Cosa si intende per accomodamenti ragionevoli in caso di disabilità? Con accomodamenti ragionevoli si intendono attrezzature, variazione delle politiche e delle pratiche lavorative e altre forme di sostegno che consentano alle persone con disabilità di presentare la propria candidatura, svolgere il proprio lavoro o usufruire di vantaggi e privilegi lavorativi parimenti ad altri impiegati con stesso mansionario non in stato di disabilità.

Cosa si intende per accomodamenti ragionevoli per la religione? Con accomodamenti ragionevoli per la religione si intende una variazione del regolamento o della prassi lavorativa che consente di ottemperare le proprie credenze religiose. Ai sensi della Policy EEO comunale, le agenzie sono tenute a stabilire degli accomodamenti per le osservanze, le pratiche o le credenze religiose dei dipendenti o dei candidati, a meno che l'accomodamento costituisca un onere indebito per l'agenzia.

Quali tipi di accomodamenti in base a gravidanza, parto o altra patologia medica correlata è possibile richiedere?
A seconda delle circostanze, le agenzie possono essere tenute a fornire ai lavoratori un accomodamento ragionevole per gravidanza, parto o patologia clinica correlata. Tale accomodamento ragionevole può includere pause bagno, congedo per malattia non retribuito, riposo periodico per coloro che stanno in piedi per lunghi periodi di tempo e assistenza in caso di lavoro manuale.

Cosa si intende per accomodamenti ragionevoli in caso di vittime di violenza domestica, reati sessuali o stalking?
Con accomodamento ragionevole in caso di vittime di violenza domestica, reati sessuali e stalking si intende una variazione del regolamento o della prassi lavorativa che consente di svolgere il proprio lavoro. Ai sensi della Policy EEO comunale, le agenzie sono tenute a stabilire degli accomodamenti ai dipendenti o candidati che risultino vittima di violenza domestica, reati sessuali o stalking, a meno che l'accomodamento costituisca un onere indebito per l'agenzia.

Quali tipi di accomodamento potrebbe fornire la mia agenzia?

A seconda delle circostanze, gli accomodamenti ritenuti ragionevoli possono includere, a titolo non esclusivo, quanto riportato di seguito:

- **Strutture:** rendere le strutture fisicamente accessibili e utilizzabili per i soggetti con disabilità (ad es. installazione di rampe, maniglioni, barre di sostegno e segnaletica).

- **Ristrutturazione lavorativa:** ad esempio, riassegnazione ad altri dipendenti degli incarichi dattilografici, telefonici o impiegatizi di altro tipo ritenuti non essenziali, assegnazione di mansioni non essenziali ad altri, eliminazione di mansioni non essenziali, tra cui la ristrutturazione temporanea del mansionario, o cambi e/o riassegnazioni turni su base volontaria .

'Interprete'
Lingua dei segni americana (ASL)

- **Modifica orari di lavoro e congedo:** stabilire il congedo (ad es. consentendo l'uso del congedo per malattia o per le ferie annuali, sia esso retribuito o meno, per visite mediche e consulenze legali), o modificare gli orari di lavoro (ad es. consentendo orari part-time o orari di ingresso e uscita diversi) temporaneamente o permanentemente.

- **Modifica delle policy e dei servizi di sostegno:**modificare pratiche, policy e/o procedure lavorative, mettere a disposizione lettori e interpreti qualificati o altri servizi di sostegno durante la candidatura, il colloquio e il processo di valutazione, e

durante le attività formative, lavorative e correlate alla professione, inclusi gli incarichi sociali legati all'attività lavorativa ed eventi sponsorizzati a livello comunale, garantire assistenza al lavoro manuale, orari e/o luoghi per pregare, accomodamenti relativi all'aspetto fisico e all'abbigliamento, riservatezza dei contatti lavorativi (indirizzi e recapiti telefonici), pause per unità, divisione o extra, e periodi di riposo per coloro che stanno in piedi per lunghi periodi di tempo.

- **Attrezzatura:** fornire o modificare le attrezzature, i dispositivi o i materiali (ad es. fornire software con visualizzazione a ingrandimento per ipovedenti).

Altre domande sugli accomodamenti ragionevoli:

In cosa consiste un onere indebito?
Con onere indebito si intende un accomodamento troppo difficile, costoso, sproporzionato, radicale o destabilizzante, o un accomodamento che cambierebbe la natura o l'**operatività di un'agenzia**. Tutte le richieste di accomodamento devono essere sottoposte a esame al fine di determinarne la ragionevolezza e la fattibilità senza andare a costituire un onere indebito.

Come si ottiene un accomodamento?
Contattare un supervisore, un dirigente o un rappresentante EEO dell'agenzia. Potrebbe essere necessario completare un modulo, disponibile presso l'ufficio EEO, e fornire tutta la documentazione a supporto del caso. Le richieste di accomodamento possono essere presentate in qualsiasi momento.

Le informazioni fornite ai fini della richiesta saranno mantenute riservate?
Il personale dell'agenzia è tenuto a rispettare la riservatezza delle informazioni sugli impiegati. Le informazioni relative alla condizione medica o all'anamnesi di un candidato o dipendente devono essere raccolte e conservate in diverse forme e in distinte cartelle cliniche, ed essere trattate con riservatezza, fatto salvo che: (i) i supervisori e dirigenti possono essere informati delle restrizioni necessarie sull'ambiente di lavoro e degli accomodamenti previsti; (ii) il personale addetto alla sicurezza e al primo soccorso, ove opportuno, può essere informato dell'eventuale necessità di trattamento di emergenza in caso di disabilità; (iii) i funzionari governativi che svolgono indagini sullo stato di ottemperanza delle leggi vigenti devono ottenere, su richiesta, tutte le informazioni pertinenti al caso; (iv) gli uffici dell'agenzia preposta all'indennizzo dei lavoratori in caso di infortunio sul lavoro è tenuta a ricevere tutte le informazioni del caso ai sensi della legge sugli infortuni sul lavoro (*Worker's Compesation Law*); e (v) le compagnie assicurative sono tenute a ricevere informazioni relative alla condizione medica e

all'anamnesi dei dipendenti. Inoltre, le informazioni potrebbero eventualmente essere messe a disposizione dei funzionari del personale dell'agenzia e del responsabile ufficio legale, che saranno tenuti a trattarle con riservatezza.

Come viene presa la decisione di approvare o meno una richiesta di accomodamento ragionevole?

L'agenzia valuterà ogni richiesta di accomodamento ragionevole e ne determinerà l'eventuale approvazione. In alcuni casi l'agenzia potrà chiedere maggiori informazioni utili ai fini di detta approvazione. Qualora l'agenzia rilevasse e accertasse l'idoneità a un accomodamento richiesto, questa consulterà il richiedente al fine di determinare quale accomodamento approvare. Il funzionario EEO può facilitare questo processo e aiutare i richiedenti nella scelta dell'accomodamento più opportuno.

Se l'agenzia riscontra l'effettiva necessità di concedere un accomodamento ragionevole a un dipendente, questo ha diritto all'accomodamento richiesto in precedenza?

L'agenzia terrà conto delle preferenze individuali ma, in ultima istanza, si riserva il diritto di scegliere un accomodamento ragionevole tra quelli fattibili. Qualora l'accomodamento approvato non fosse più fattibile, è possibile chiederne un altro al supervisore o al coordinatore per i diritti dei disabili dell'agenzia.

Cosa succede se una richiesta di accomodamento ragionevole viene respinta?

Se una richiesta di accomodamento ragionevole viene respinta, ci si può attenere alla decisione dell'agenzia e terminare il processo o ricorrere in appello tramite il capo agenzia o un suo sottoposto. Qualora anche l'appello venisse respinto, è possibile presentare un reclamo di discriminazione tramite l'ufficio EEO dell'agenzia.

I dipendenti della Città di New York sono protetti da discriminazioni basate sulle seguenti categorie, siano esse effettive o percepite:

Età (18 o maggiore), status di cittadino o straniero residente (*Alienage*), razza, colore della pelle, credo\religione, disabilità, genere (o sesso) inclusa l'identità di genere, stato civile, leva militare, nazionalità, unione civile, fattori genetici predisponenti/corredo genetico, precedenti penali, orientamento sessuale, condizione occupazionale, vittima di violenza domestica o vittima di reati sessuali o di stalking

Cosa fare nei casi in cui si ritiene di aver subito una discriminazione?

1
Fare riferimento al manuale "Scopri le EEO" o alla Policy EEO comunale, oppure al modulo di reclamo della vostra agenzia

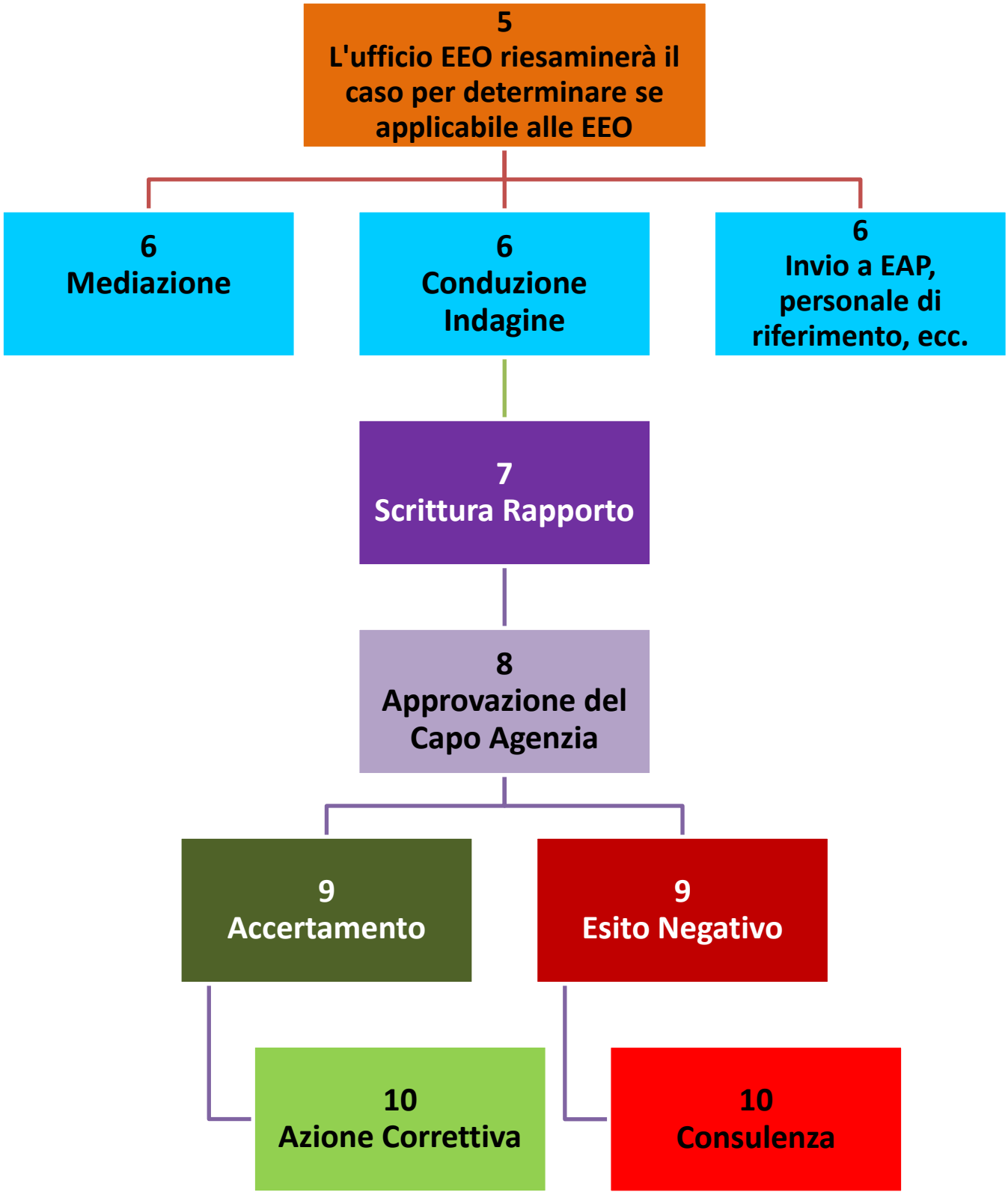
2
Documentare l'incidente o il comportamento

3
Contattare l'ufficio EEO della vostra agenzia

4
Prepararsi all'incontro con il funzionario EEORiesaminare il modulo di reclamo EEO della vostra agenzia

5
L'ufficio EEO riesaminerà il caso per determinare se applicabile alle EEO

Cosa succede quando ci si rivolge all'ufficio EEO?



NB: Il reclamo può essere presentato in forma anonima. Consultare pagina 24 del presente opuscolo per maggiori informazioni sulla gestione dei reclami in forma anonima.

La procedura di reclamo per le EEO

Chi rientra nella Policy EEO comunale prevista per i casi di discriminazione?

Tutti i dipendenti comunali della città di New York, inclusi capi agenzia, staff esecutivo, dirigenti, supervisori e impiegati non supervisori, partecipanti al Programma di esperienza lavorativa (*Work Experience Program* - "WEP") e tirocinanti, hanno diritto a operare in un ambiente di lavoro senza discriminazioni, molestie incluse, dovute a razza, colore della pelle, nazionalità, religione, genere, disabilità o età e qualsiasi altro elemento altrimenti stabilito come comportamento vietato dalla Policy EEO.

Cosa fare se si ritiene di aver subito una discriminazione?

- Consultare la Policy EEO comunale
- Documentare l'incidente o il comportamento (prendere nota di date, nomi, luoghi, ecc.)
- Notificare l'accaduto a un rappresentante EEO presso la vostra agenzia il prima possibile
- È possibile presentare un reclamo interno presso l'ufficio EEO della vostra agenzia o uno esterno presso una qualsiasi delle agenzie federali, statali e locali preposte all'applicazione delle leggi contro la discriminazione. (Consultare l'elenco delle agenzie a pagina 29-31.)

Cosa fare se si assiste a un caso di discriminazione o molestia? Se si crede di aver assistito a un caso di discriminazione presso un'agenzia comunale, vi invitiamo a contattare tempestivamente il funzionario EEO o qualsiasi altro rappresentante EEO della vostra agenzia.

Chi ha diritto a presentare reclamo, e contro chi?
La Policy EEO comunale si applica a **tutti** coloro che operano presso il vostro ambiente di lavoro. I reclami possono essere presentati contro qualsiasi dipendente che compia molestie o atti discriminatori nei vostri confronti: capi agenzia, staff esecutivo, dirigenti, supervisori o colleghi/collaboratori. Inoltre, è possibile presentare un reclamo EEO contro persone esterne alla vostra agenzia quali, ad esempio, clienti, consulenti, fornitori o comuni cittadini.

Si è protetti da ritorsioni in caso di presentazione di reclamo, partecipazione come testimone oculare o richiesta di accomodamento?
Le ritorsioni o le molestie a terzi dovute a presentazione di reclamo EEO, partecipazione a indagine o procedimento EEO od opposizione a discriminazioni sul posto di lavoro costituiscono violazione della Policy EEO comunale. Non sono neanche ammesse le ritorsioni in caso di richiesta di accomodamento ragionevole. È necessario fare rapporto per qualsiasi tipo di ritorsione al rappresentante EEO dell'agenzia e presentare contestualmente eventuale reclamo separato. **La ritorsione può consistere in:** minacce, degradazioni, trasferimenti, conclusione del rapporto lavorativo, ecc.

È possibile presentare un reclamo senza fornire il proprio nome?
Sì. Tuttavia, non fornendo il proprio nome sarà più difficile svolgere le indagini del caso. Se si richiede di mantenere segreta la propria identità, il rappresentate EEO della vostra agenzia cercherà di rispettare tale disposizione. Bisogna sempre tenere presente che, a volte, in fase di indagine, l'identità del reclamante viene intuita dal soggetto contro cui si è presentato il reclamo.

Come si presenta un reclamo?
Si può incontrare di persona un rappresentante EEO dell'agenzia. Inoltre, è possibile presentare un reclamo via e-mail, telefono o scrivendo all'ufficio EEO dell'agenzia.

Entro quanto è possibile presentare un reclamo presso l'ufficio EEO dell'agenzia?
È possibile presentare reclami per discriminazione presso l'ufficio EEO della vostra agenzia entro **un anno** dall'incidente del reclamo in oggetto. Qualora si decida di presentare reclamo presso agenzia esterna, le tempistiche potrebbero essere ridotte. (Consultare pagina 31.)

È prevista assistenza per la presentazione del reclamo?
È necessario informare il rappresentante EEO dell'agenzia della propria necessità di assistenza quale, ad esempio, locale fisicamente accessibile, interprete del linguaggio dei segni o attrezzature speciali ai fini della presentazione di reclamo o partecipazione a relativo processo. Un rappresentante EEO dell'agenzia vi aiuterà a compilare il modulo di reclamo nel caso in cui non si riesca a farlo da soli.

È possibile incontrare il rappresentante EEO dell'agenzia in orario di lavoro?
È possibile incontrare il rappresentante EEO dell'agenzia in orario di lavoro ma è necessario prima ottenere il permesso per lasciare la propria postazione. Il vostro supervisore è tenuto ad approvare tale richiesta, ammesso che ciò non vada a discapito dell'operatività della propria unità. Non è necessario informare il supervisore del motivo per cui si desidera un incontro col rappresentante EEO dell'agenzia. In alternativa, è possibile concordare un incontro col rappresentante EEO dell'agenzia prima o dopo gli orari di lavoro, durante la pausa pranzo o al di fuori delle strutture lavorative in modo da non dover informare il supervisore né chiedergli un permesso.

Si può essere accompagnati all'incontro EEO?
È possibile presentarsi accompagnati all'incontro EEO. Nello specifico, si può essere accompagnati da un collega/collaboratore, amico, coniuge, altro parente o familiare, rappresentante sindacale, legale o altro soggetto, a patto che se ne dia contestuale e anticipata comunicazione al rappresentante EEO dell'agenzia.

In cosa consiste l'incontro EEO?
Il rappresentante EEO dell'agenzia vi intervisterà per determinare i fondamenti del reclamo o del caso di interesse. Il rappresentante EEO dell'agenzia discuterà con voi tutte le opzioni disponibili per la gestione del caso. Tali opzioni includono azioni da intraprendere a livello personale o rinvii ad altri uffici e/o agenzie che possono fornire assistenza.

È necessario arrivare all'incontro preparati a discutere i dettagli del reclamo e a fornire all'investigatore EEO il maggior numero di informazioni possibili sull'incidente o sulle azioni che costituiscono causa di reclamo, tra cui: date, luoghi e dettagli sul luogo in cui si è verificato l'incidente, i nomi della/e persona/e responsabile/i di molestie o discriminazione nei vostri confronti e qualsiasi testimone dell'incidente o di tali azioni.

Cosa succede se il caso in questione non rientra nelle EEO?
Sulla base delle specifiche del caso, l'ufficio EEO della vostra agenzia discuterà e indagherà le diverse opzioni, tra cui azioni da intraprendere eventualmente a livello personale, rinvii ad altri uffici o agenzie.

In cosa consiste la mediazione?
La mediazione è un processo volontario, informale e confidenziale che offre l'opportunità, a chiunque risulti coinvolto in un reclamo, di giungere ad accordo reciproco sulle modalità di risoluzione del caso. Si tratta di una scelta che potrebbe risolvere rapidamente il vostro reclamo, senza bisogno di indagini approfondite.

Cosa comporta l'indagine EEO?
Durante le indagini il rappresentante EEO dell'agenzia raccoglierà le informazioni per stabilire la natura dei fatti. Il processo comprende la revisione del reclamo, colloqui con tutti i soggetti coinvolti (inclusi i testimoni o qualsiasi altra persona informata sui fatti) e la revisione di documenti o altre prove disponibili. Le prove includono note, registrazioni, foto o altre informazioni presentate dal reclamante o da altro testimone.

Cosa avviene a indagine EEO completata?
Il funzionario EEO dell'agenzia farà rapporto sugli esiti dell'indagine al capo della vostra agenzia, che determinerà l'eventuale approvazione e l'adozione delle misure riportate dal funzionario EEO. In alcuni casi le informazioni contenute nel reclamo EEO potranno essere condivise con i funzionari del comparto disciplinare dell'agenzia, il responsabile ufficio legale o l'ispettore generale. In caso di comprovata violazione della Policy EEO comunale, verranno prese tutte le opportune azioni correttive. Con azione correttiva si intende, tra l'altro, l'applicazione di provvedimenti disciplinari quali, ad esempio, ammonizione formale, sospensione, degradazione, sanzioni o conclusione del rapporto lavorativo. Include inoltre ogni eventuale misura necessaria ad affrontare l'impatto avuto dalla violazione della Policy sul reclamante o sull'agenzia. Il funzionario EEO dell'agenzia notificherà alle parti la decisione del capo agenzia.

La privacy viene tutelata e protetta?
Tutti i reclami, le indagini, le richieste di accomodamento e gli atti saranno trattati, per quanto possibile, in maniera tale da tutelare gli interessi della privacy dei soggetti coinvolti. I casi EEO saranno discussi con altri soggetti eventualmente informati sui reclami in questione o ritenuti indispensabili per l'implementazione di accomodamenti ragionevoli per disabilità, religione o in caso di vittime di violenza domestica, reati sessuali o stalking, in caso di gravidanza, parto o correlate patologie cliniche. Pertanto, potrebbe essere necessario divulgare informazioni a terzi che siano coinvolti e quindi legittimati a essere messi a conoscenza dei fatti.

In caso di ripensamenti è possibile ritirare un reclamo dopo averlo presentato?
In caso di ripensamenti, il funzionario EEO della vostra agenzia potrebbe dover comunque determinare se il comportamento discriminatorio per cui si è presentato reclamo richieda ulteriori azioni. In tal caso, il funzionario EEO dell'agenzia continuerà a gestire il reclamo e a prendere tutte le misure del caso.

Cosa succede a chi viene citato in causa tramite reclamo?
Se si viene citati in un reclamo come soggetto in violazione della Policy EEO è necessario mettersi a disposizione per le indagini. Il soggetto in questione avrà sia il diritto di essere rappresentato da terzi, sia la possibilità di rispondere al reclamo in forma scritta.

Cosa comporta la dichiarazione mendace in sede di reclamo?
Il dipendente che muova deliberatamente una falsa accusa di discriminazione, o fornisca intenzionalmente false informazioni nel corso di un'indagine per un reclamo presentato presso l'ufficio EEO dell'agenzia, è passibile di provvedimenti disciplinari.

Cosa succede se decido di presentare un reclamo al di fuori della mia agenzia?

Tutti hanno il diritto di presentare un reclamo presso una qualsiasi delle agenzie federali, statali o locali di seguito elencate e preposte all'applicazione delle leggi contro la discriminazione. Se si è presentato reclamo internamente alla propria agenzia presso il relativo Ufficio EEO sulla base di fatti e circostanze contingenti o a questi relativi, il funzionario EEO della vostra agenzia chiuderà la pratica a livello interno affidandola al responsabile ufficio legale della vostra agenzia, che la rappresenterà nella gestione del reclamo a livello esterno.

Commissione sui diritti umani della città di New York
100 Gold Street, Suite 4600
New York, NY 10038
(212)-306-7560 (voce)
Sito internet: www.nyc.gov/html/cchr/home.html

Divisione per i diritti umani dello Stato di New York
One Fordham Plaza, 4th Floor
Bronx, NY 10458
(718)-741-8400

oppure

163 West 125th Street, 4th Floor
New York, NY 10027
(212)-961-8650 (voce); (212) -961-8999 (TTY)

oppure

55 Hanson Place, 3rd Floor
Brooklyn, NY 11217
(718) -722-2856
Sito internet: www.dhr.ny.gov

Commissione per le pari opportunità lavorative degli Stati Uniti
New York District Office
33 Whitehall Street, 5th Floor
New York, NY 10004
(212)-336-3620 (voce); (212)-336-3622 (TTY)
Sito internet: www.eeoc.gov

Oltre a rivolgersi alle agenzie sopraelencate, chi ha presentato reclamo per discriminazione dovuta a disabilità può rivolgersi a:

Dipartimento di Giustizia degli Stati Uniti
Civil Rights Division
Disability Rights Section
New York Avenue Building
950 Pennsylvania Avenue N.W.
Washington, D.C. 20530
(202)-307-0663 (voce e TDD)
Sito internet: www.justice.gov/crt/index.php

Chiunque desideri presentare un reclamo per discriminazione basata sullo status di cittadino o immigrato può farlo attraverso:

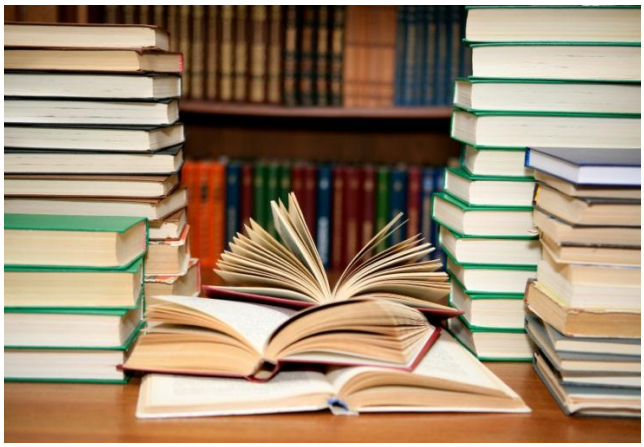
Dipartimento di Giustizia degli Stati Uniti
Civil Rights Division
Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices
Office of Special Counsel
New York Avenue Building
950 Pennsylvania Avenue NW
Washington, DC 20530
Voce: (202)-616-5594; (202)-616-5525; 1-800-255-7688
TDD: (202)-616-5525; 1-800-237-2515
Sito internet: www.justice.gov/crt/about/osc/

In caso di discriminazione da parte di un beneficiario di contributo finanziario erogato dal Dipartimento del lavoro, il soggetto in questione può presentare reclamo sia tramite detto beneficiario che tramite il Centro per i diritti civili (*Civil Rights Center* - CRC). Se si desidera presentare un reclamo presso il CRC è necessario rivolgersi a:

United States Department of Labor
Director, Civil Rights Center
Frances Perkins Building, Room N-4123
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210
(202)-693-6502 (voce); (202)-693-6515/16 (TTY)
Sito internet: www.dol.gov/oasam/programs/crc/

Attenzione: La legge prevede determinate tempistiche per la presentazione di reclami a ciascuna di queste agenzie. La scadenza in alcuni casi è di soli 180 giorni. È necessario contattare tempestivamente l'agenzia amministrativa esterna presso la quale si desidera presentare un reclamo.

Dove trovare maggiori informazioni sulle EEO



Per maggiori informazioni vi invitiamo a contattare il **funzionario EEO** della vostra agenzia, un altro rappresentante EEO o visitare il sito intranet della vostra agenzia. È possibile scaricare la Policy EEO comunale dal **sito internet DCAS:**

http://www.nyc.gov/html/dcas/html/about/eeo.shtml

Per la procedura di reclamo EEO comunale:

http://www.nyc.gov/html/dcas/downloads/pdf/misc/eeo_discriminationcomplaintprocedures.pdf

Per la procedura di accomodamento ragionevole comunale:

http://www.nyc.gov/html/dcas/downloads/pdf/misc/eeo_reasonableaccommodation.pdf