

Este cuadernillo se preparó para brindarle toda la información acerca de la igualdad de oportunidades en el empleo (Equal Employment Opportunity, "EEO").

EEO = Igualdad de Oportunidades en el Empleo

- Aspectos que cubre la Política de EEO de la Ciudad
- Sus derechos y responsabilidades con respecto a la EEO
- Recursos para obtener información y ayuda





“Me comprometo firmemente a tener un personal municipal que refleje la diversidad y el talento de la población de nuestra Ciudad. Todos somos importantes, y trabajaremos como una Ciudad que atiende las necesidades de nuestras dinámicas y diversas comunidades. Nuestra Ciudad no pertenece a una persona o un conjunto de personas. Pertenece a toda la población. Es una Ciudad que ayuda a aquellos que luchan día a día y ofrece a cada neoyorquino una oportunidad justa”.

Bill de Blasio
Alcalde



"Nuestra mano de obra municipal se centra en el servicio público a todos nuestros grandes comunidades. Cada empleado de la Ciudad tiene derecho a trabajar en un entorno en el que él / ella se siente valorado, respetado y tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente. DCAS servirá como una fuente principal de orientación a los organismos con respecto a las prácticas de empleo inclusivas y equitativas. La diversidad de nuestras muchas comunidades dinámicas sirve como una rica fuente de talento. Esta diversidad inspire a nuestra política y administración del sistema de administración pública de los recursos humanos para mejorar nuestra misión de servicio público equitativo e inclusivo."

Lisette Camilo
Comisionada
Departamento de Servicios Administrativos de la Ciudad



“Las diferencias deben valorarse, no solo tolerarse. El cumplimiento por sí solo es una acción obligatoria, no un valor. La Ciudad de Nueva York valora a todos los empleados, ellos son nuestro capital máspreciado”.

R. Fenimore Fisher

**Director de la Oficina Municipal de Diversidad y EEO
(Citywide Diversity and Equal Employment Opportunity)**

Índice

	Página
¿Qué es la EEO?	6
Diversidad e Inclusión	6
Política de EEO de la Ciudad de Nueva York	7
Categorías Protegidas	8-10
Ejemplos de Infracciones de la Política de EEO	11-12
Acoso Sexual	13-14
Adaptaciones Razonables	15-20
Proceso de Presentación de Quejas Relacionadas con la EEO	23-28
Recursos Externos	29-31
¿Cómo puedo obtener más información sobre la EEO?	32

¿Qué es la EEO?

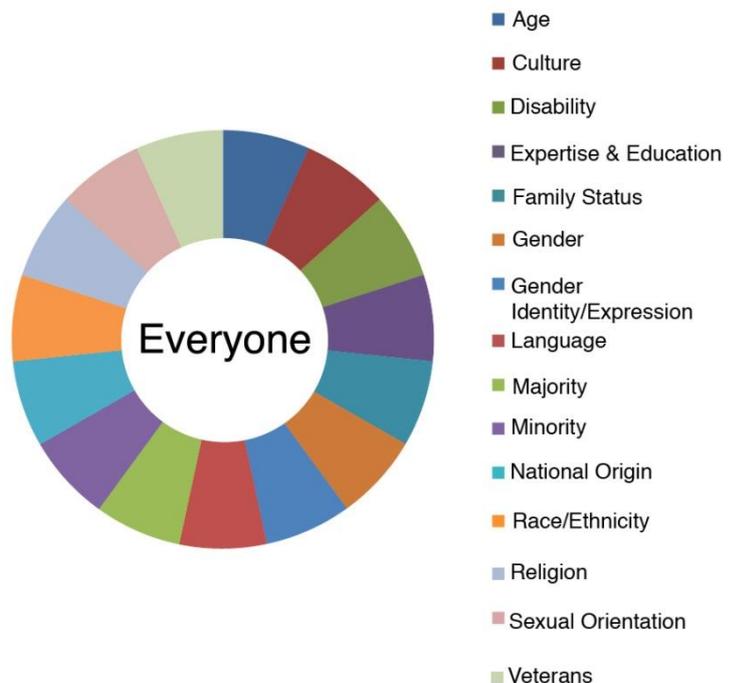


La **igualdad de oportunidades** existe cuando todos los empleados y solicitantes de empleo, independientemente de su raza, género, origen nacional, religión, etc., tienen **las mismas oportunidades** de prosperar en el lugar de trabajo. Esto significa que

todas las decisiones y medidas que afectan el reclutamiento, las pruebas, la selección, la contratación, las asignaciones de trabajo, los salarios y los beneficios, las adaptaciones, las condiciones de trabajo, las evaluaciones de desempeño, los ascensos, las oportunidades de capacitación, el desarrollo de la carrera profesional, los traslados, las medidas disciplinarias y el despido deben tomarse sin discriminación.

Diversidad e Inclusión

Además de nuestro compromiso de brindar igualdad de oportunidades, nos comprometemos a valorar la diversidad y a mantener un ambiente de trabajo inclusivo para *todos* los empleados de la Ciudad de Nueva York. La inclusión de nuestra diversidad de pensamientos, experiencias, culturas y orígenes nos permite hacer nuestro mejor trabajo.



Política de EEO de la Ciudad de Nueva York

La Ciudad de Nueva York es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y prohíbe las medidas laborales discriminatorias contra empleados y solicitantes de empleo de la Ciudad motivadas por la raza, el color, el



origen nacional, el estado de extranjería o ciudadanía, la religión o el credo, el género y todas las demás categorías protegidas, ya sean reales o percibidas.

La Política de EEO de la Ciudad incluye un proceso mediante el cual los empleados y solicitantes de empleo pueden presentar quejas por discriminación, y también los protege de las represalias cuando presentan quejas relacionadas con la EEO o cooperan en investigaciones de EEO. Para obtener más información sobre la Política de EEO de la Ciudad, comuníquese con un representante de EEO de su agencia o visite el sitio web del DCAS o el sitio de intranet de su agencia.

Si se lo somete a una conducta no deseada, puede presentar una queja, independientemente de que el acosador sea un gerente, supervisor, compañero de trabajo, cliente, usuario, consultor, proveedor u otra persona que no sea un empleado de la Ciudad. Puede presentar una queja por acoso si es un gerente o supervisor, un participante del Programa de Experiencia Laboral (Work Experience Program, "WEP"), un pasante (remunerado o no remunerado), o si alguien que no es usted es el destinatario de la conducta ofensiva.

La Política de EEO de la Ciudad se creó para brindar igualdad de oportunidades a todos los empleados y solicitantes de empleo garantizando que todos los lugares de trabajo de las agencias de la Ciudad estén libres de discriminación, incluido el acoso, basada en cualquiera de las categorías protegidas enumeradas en la página siguiente.

Categorías Protegidas

En Virtud de la Política de EEO

Los empleados de la Ciudad de Nueva York están protegidos de la discriminación basada en cualquiera de las siguientes categorías, ya sean percibidas o reales:

Edad: personas mayores de 18 años.

Estado de Extranjería o Ciudadanía: la ciudadanía de cualquier persona o el estado de inmigración de cualquier persona que no es un ciudadano de los Estados Unidos. No obstante, los empleadores están obligados por la ley a verificar la identidad y la elegibilidad para el trabajo de los empleados. Asimismo, la ciudadanía es un requisito legal para ciertos trabajos (por ejemplo, Oficial de Policía).

Color: generalmente considerado como sinónimo de raza. La discriminación basada en el color puede ocurrir debido a una preferencia por un color de piel determinado, o por la aversión a este, y puede suceder dentro del mismo grupo racial según la pigmentación del cuerpo.

Credo o Religión: abarca todos los aspectos de las observancias, prácticas y creencias religiosas, incluidas las creencias morales o éticas sobre lo que está bien y lo que está mal que se mantienen sinceramente con la firmeza de las posturas religiosas tradicionales.

Discapacidad: toda deficiencia física, médica, mental o psicológica, o antecedentes o registro de dicha deficiencia, ya sea percibida o real. El embarazo también puede considerarse como una discapacidad temporal si existen afecciones médicas derivadas del embarazo o el parto.

Género (o Sexo): el género incluye el sexo real o percibido y abarca la identidad de género, la imagen de sí misma, la apariencia y la conducta o expresión de una persona, ya sea que tal identidad de género, imagen de sí misma, apariencia, conducta o expresión sea distinta o no de la que se asocia tradicionalmente con el sexo legal asignado a esa persona en el

momento de su nacimiento. El embarazo y el parto están relacionados con el género, por lo tanto, la discriminación debida al embarazo o parto se considera discriminación de género.

Estado Civil: si una persona está casada, divorciada, separada o es soltera o viuda. La discriminación por “Estado Civil” debe distinguirse de la discriminación que se basa en el cónyuge de una persona.

Situación Militar: el servicio militar incluye a los miembros anteriores y actuales y a los solicitantes de membrecía en los servicios uniformados, sean voluntarios o involuntarios.

Origen Nacional: lugar de origen, ascendencia y características físicas, culturales, lingüísticas o étnicas de un país o una región en particular, o nombres relacionados con estos. En algunos casos, se puede determinar que la discriminación basada en la condición de extranjería (condición de inmigración) o ciudadanía es discriminación basada en el origen nacional.

Condición de Pareja de Hecho: todas las personas que tienen una pareja de hecho.

Características de Predisposición Genética o Información Genética: todo gen o cromosoma heredado o alteración de este que, según lo determina una prueba genética o se deduce de la información obtenida de una persona o un miembro de la familia, se considera científica o médicamente que predispone a una persona o a los hijos de esa persona a una enfermedad o discapacidad, o que está relacionado con un riesgo mayor estadísticamente significativo de tener una enfermedad o discapacidad física o mental.

Antecedentes de Detención o Condena: generalmente, las agencias no pueden denegar o privar a alguien de un trabajo debido a una condena penal, salvo que exista una relación directa entre la condena y las obligaciones del trabajo o un riesgo no justificado para la propiedad o la seguridad, en función de diversos factores. Las agencias tampoco pueden realizar preguntas acerca de detenciones que no condujeron a una condena, salvo que se trate de una detención pendiente. Estas restricciones no se aplican a las agencias de aplicación de la ley.

Raza u Origen Étnico: incluye categorías tales como indio americano o nativo de Alaska, asiático o isleño del Pacífico, negro, hispano, blanco y dos o más razas, como así también las características personales relacionadas con la raza o el origen étnico (por ejemplo, textura del cabello, color de la piel o ciertos rasgos faciales).

Orientación Sexual: heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad o asexualidad, ya sea real o percibida.

Condición de Desempleo: se refiere a aquellas personas que no tienen un trabajo, están disponibles para trabajar y están buscando un empleo.

Víctima de Violencia Doméstica: una persona que ha estado sometida a actos o amenazas de violencia, excluidos los actos en defensa propia, cometidos por un cónyuge actual o anterior de la víctima, por una persona con quien la víctima tiene un hijo en común, por una persona que cohabita o ha cohabitado con la víctima, por una persona que tiene o ha tenido una relación social continua de naturaleza romántica o íntima con la víctima, o por una persona que vive o ha vivido continuamente o a intervalos regulares en el mismo hogar que la víctima.

Víctima de Delitos Sexuales o Acoso Físico: una víctima de actos definidos como delitos y que se consideran “delitos sexuales” o “acoso físico”.

Ejemplos de Conductas que Pueden Infringir la Política de EEO de la Ciudad



- **Tratar a una persona de manera diferente**, por ejemplo, negar un trabajo a una persona porque se considera que esa persona está discapacitada, ya sea que esa persona esté o no discapacitada. De modo similar, no se puede tratar de manera diferente a las personas debido a supuestos o percepciones acerca de su raza, género, religión, origen nacional, edad, orientación sexual, etc.
- **Tener una conducta no deseada**, dirigida o no a una persona en particular, que crea un ambiente de trabajo amenazador, intimidante, ofensivo u hostil y está motivada por la raza, el género, la religión, el origen nacional, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, etc.
- **Utilizar injurias o enunciados, bromas, gestos, notas, materiales o mensajes de correo electrónico despectivos o degradantes** relacionados con la raza, el género, la religión, el origen nacional, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, etc.
- **Tratar a una persona de forma diferente debido a su matrimonio, pareja de hecho o relación con personas de un grupo de cierta raza, religión u origen nacional;** o debido a su

membrecía o asociación con una organización identificada con los intereses de un grupo de cierta raza, religión u origen nacional; o porque los nombres de su cónyuge o pareja de hecho están relacionados con un grupo de cierta raza, religión u origen nacional.

- **Tomar represalias contra una persona o acosarla** por los siguientes motivos: (1) presentar una queja relacionada con la EEO; (2) solicitar una adaptación razonable a causa de una discapacidad, observancia o práctica religiosa, violencia doméstica, delitos sexuales o acoso físico, o embarazo; (3) oponerse a la discriminación en el lugar de trabajo; o (4) cooperar en la investigación de una queja relacionada con la EEO.
- **No brindar adaptaciones razonables** para personas con discapacidades o no brindar adaptaciones razonables por observancias o prácticas religiosas, violencia doméstica, delitos sexuales o acoso físico, o embarazo, salvo que la provisión de tales adaptaciones causara dificultades excesivas para la agencia.
- **Tener una conducta discriminatoria o acosadora** en un lugar que pueda ser una extensión del lugar de trabajo, por ejemplo, cualquier emplazamiento sobre el terreno, función social relacionada con las actividades fuera del establecimiento o centro donde se llevan a cabo y se tratan los asuntos de la Ciudad.

¿Cómo puedo asegurarme de que mi conducta no infringe la Política de EEO?

Debe ser respetuoso con todos sus compañeros de trabajo y los miembros del público y ser consciente del efecto de su conducta en las personas que lo rodean.

Acoso Sexual

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es una forma de discriminación prohibida por las leyes federales, estatales y municipales. El gobierno federal ha elaborado directrices que definen el acoso sexual como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de índole sexual cuando la aceptación o el rechazo de esta conducta afecta explícita o implícitamente el empleo de una persona, interfiere sin justificación en el desempeño laboral de una persona o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

¿Qué conducta es no deseada?

Una conducta es no deseada si usted no la inicia, alienta, provoca o solicita, y si considera que se están burlando de usted o que la conducta es degradante, insultante, ofensiva, no grata, hostil, intimidante o amenazante.

¿Qué tipos de conducta infringen la política de acoso sexual de la Ciudad?

- Contar bromas o hacer comentarios de índole sexual que incomodan a una persona.
- Invitar reiteradamente a salir a un compañero de trabajo si la invitación no es deseada.
- Solicitar a una persona que conceda favores sexuales a cambio de un beneficio laboral, o presionarla para que lo haga, o amenazar a una persona con tomar decisiones laborales negativas por rechazar insinuaciones sexuales.
- Utilizar equipos de la oficina, el correo interno, Internet, el correo electrónico, medios de comunicación social, teléfonos celulares, textos, correo de voz o tableros de anuncios para enviar o exhibir mensajes, fotografías, historietas, carteles u objetos sexualmente sugerentes.
- Lanzar miradas lascivas, apretar, pellizcar, agarrar o tocar de otra manera.

¿Todos tienen derecho a la protección contra el acoso sexual y el acoso basado en el género?

Cualquier persona puede sufrir acoso sexual. Los hombres pueden ser acosados por mujeres u hombres. Las mujeres pueden ser acosadas por hombres o mujeres. Usted está protegido contra el acoso sexual, independientemente de que el acosador sea un gerente, supervisor, compañero de trabajo de otra división o agencia, cliente, usuario, consultor, proveedor u otra persona que no sea un empleado de la Ciudad. Puede presentar una queja por acoso incluso si es un gerente o supervisor, un pasante, un participante del programa WEP o si alguien que no es usted es el destinatario de la conducta ofensiva.

¿Qué sucede si no tuve la intención de acosar sexualmente a alguien?

Aunque su **intención** no sea hacer daño a los demás, su conducta puede ser indeseada, ofensiva, intimidante u hostil y, por lo tanto, posiblemente sea acoso sexual. Esté atento a la forma en que los demás reaccionan ante su conducta, el **efecto** de su conducta, y siempre trate a los demás con cortesía y respeto.

¿El acoso sexual siempre implica una conducta de índole sexual?

La Política de EEO de la Ciudad prohíbe no solo el acoso de índole sexual, que incluye actividades o expresiones verbales de naturaleza sexual, sino también el acoso que implica el uso de lenguaje vulgar, actos o expresiones verbales abusivos, hostilidad, agresión física, intimidación o trato desigual relacionado con el género de una persona.

Otras Formas de Acoso

La Política de EEO de la Ciudad prohíbe todo tipo de acoso basado en cualquiera de las categorías protegidas. Las conductas de acoso incluyen, por ejemplo: injurias o expresiones verbales abusivas, bromas denigrantes, exhibición o circulación de materiales escritos o gráficos despectivos, actos abusivos, hostilidad, agresión física, intimidación u otro trato desigual.

Adaptaciones Razonables

Además de prohibir la discriminación, la Política de EEO de la Ciudad también prevé adaptaciones razonables para empleados y solicitantes de empleo basadas en lo siguiente:

- 1) Discapacidades
- 2) Religión
- 3) Condición de víctima de violencia doméstica, delitos sexuales o acoso físico
- 4) Embarazo, parto o afecciones médicas relacionadas

Si una adaptación es razonable depende de las circunstancias de cada solicitud. Las agencias de la Ciudad deben brindar adaptaciones razonables, salvo que la provisión de tales adaptaciones cause dificultades excesivas.

¿Qué son las adaptaciones razonables por una discapacidad?



Las adaptaciones razonables incluyen equipos, cambios en las políticas y las prácticas del lugar de trabajo y otras formas de asistencia que permiten a las personas con discapacidades solicitar un empleo, realizar sus trabajos o disfrutar de beneficios y privilegios de empleo

iguales a los que disfrutan otros empleados sin discapacidades en situaciones similares.

¿Qué es una adaptación razonable por motivos religiosos?

Una adaptación razonable por motivos religiosos es un cambio en las reglas o prácticas del lugar de trabajo que le permite respetar sus creencias religiosas. En virtud de la Política de EEO de la Ciudad, las agencias deben tratar de brindar adaptaciones para las observancias, creencias o prácticas religiosas de un empleado o

solicitante, salvo que las adaptaciones causen dificultades excesivas para la agencia.

¿Qué tipos de adaptaciones basadas en el embarazo, el parto o afecciones médicas relacionadas puedo solicitar?

Según las circunstancias, se puede exigir a las agencias que brinden a las trabajadoras una adaptación razonable basada en el embarazo, el parto o las afecciones médicas relacionadas. Dicha adaptación razonable puede incluir descansos para ir al baño, licencia por motivos médicos sin goce de sueldo, descansos periódicos para quienes permanecen de pie durante períodos prolongados y asistencia con el trabajo manual.

¿Qué es una adaptación razonable para una víctima de violencia doméstica, delitos sexuales o acoso físico?

Una adaptación razonable para víctimas de violencia doméstica, delitos sexuales o acoso físico es un cambio en las reglas o prácticas del lugar de trabajo que le permita a la persona realizar su trabajo. En virtud de la Política de EEO de la Ciudad, las agencias deben tratar de brindar adaptaciones a un empleado o solicitante que es víctima de violencia doméstica, delitos sexuales o acoso físico, salvo que las adaptaciones causen dificultades excesivas para la agencia.

¿Qué tipos de adaptaciones puede brindar mi agencia?

Según las circunstancias, las adaptaciones razonables pueden incluir, entre otras, las que se enumeran a continuación:

- **Instalaciones:** hacer que las instalaciones sean físicamente accesibles y utilizables para las personas con discapacidades (por ejemplo, proporcionar rampas, barras de sujeción en los baños y señalización).
- **Reestructuración Laboral:** por ejemplo, reasignar las tareas no esenciales de mecanografía, atención telefónica y otras tareas administrativas entre los empleados, asignar las tareas no esenciales a otras personas, eliminar las tareas no esenciales e incluso una reestructuración temporal de tareas o cambios voluntarios de turnos o reasignación.
- **Horarios de Trabajo Modificados y Licencia:** otorgar licencia (por ejemplo, permitir el uso de la licencia anual o la licencia por enfermedad, con o sin goce de sueldo, para citas legales y médicas) o modificar los horarios de trabajo (por ejemplo, permitir horarios de trabajo de tiempo parcial u horas alternativas de inicio y finalización) de forma temporal o permanente.



- **Políticas Modificadas y Servicios de Apoyo:** modificar las prácticas, las políticas o los procedimientos del lugar de trabajo; proporcionar lectores o intérpretes cualificados u otros servicios de apoyo durante los procesos de solicitud, entrevista y prueba y durante la capacitación y otras actividades laborales y relacionadas con el empleo, incluidas las funciones sociales relacionadas con el empleo y los eventos patrocinados por la Ciudad; asistencia con las tareas manuales; tiempo o lugar para rezar; adaptaciones relacionadas con la apariencia y la vestimenta; confidencialidad de las direcciones y los números de teléfono laborales; unión o división de los descansos o descansos adicionales; y descansos periódicos para quienes permanecen de pie durante períodos prolongados.
- **Equipos:** proporcionar o modificar equipos, dispositivos o materiales (por ejemplo, ofrecer programas informáticos de visualización con letra grande).

Otras Preguntas sobre las Adaptaciones Razonables:

¿Qué son las dificultades excesivas?

Las dificultades excesivas se refieren a los casos en los que una adaptación es excesivamente difícil, costosa, de gran envergadura, sustancial o perjudicial, o cuando una adaptación cambiaría la naturaleza o la **operación de las actividades de una agencia**. Se debe examinar cada solicitud de adaptación para determinar si la adaptación es razonable y puede brindarse sin causar dificultades excesivas.

¿Cómo puedo obtener una adaptación?

Hable con un supervisor, un gerente o un representante de EEO de la agencia. Es posible que le pidan que complete un formulario que está disponible en la Oficina de EEO y que presente documentación que justifique su solicitud. Las solicitudes de adaptaciones pueden realizarse en cualquier momento.

¿Se tratará de forma confidencial la información que presente en relación con mi solicitud?

El personal de la agencia debe respetar la confidencialidad del empleado. La información sobre la afección médica o historia clínica de un solicitante o empleado debe recopilarse y mantenerse en formularios separados y en registros médicos separados, y debe tratarse como un registro médico confidencial, con las siguientes excepciones: (i) se puede informar a los supervisores y gerentes sobre las restricciones necesarias en el trabajo y las adaptaciones solicitadas; (ii) se puede informar al personal de seguridad y primeros auxilios, cuando corresponda, si pudiera necesitarse un tratamiento de emergencia debido a la discapacidad; (iii) se debe proporcionar la información pertinente a solicitud de los funcionarios gubernamentales que investigan el cumplimiento de las leyes vigentes; (iv) se debe proporcionar información a las oficinas de indemnización por accidentes de trabajo de conformidad con la Ley de Indemnización por Accidentes de Trabajo (Worker's Compensation Law); y (v) se puede proporcionar información a los proveedores de seguros acerca de la afección médica o la historia clínica de un empleado. Asimismo, se puede

proporcionar información al Jefe de Personal y al Director del Departamento Jurídico (Legal Department) de su agencia, quienes también la tratarán de forma confidencial.

¿Cómo se tomará la decisión acerca de mi solicitud de una adaptación razonable?

La agencia evaluará su solicitud de una adaptación razonable y determinará si se aceptará dicha solicitud. En algunos casos, la agencia puede solicitarle que proporcione la información adicional que sea necesaria para tomar estas determinaciones. Si la agencia concluye que usted reúne los requisitos para obtener una adaptación razonable, hablará con usted para determinar qué adaptación se brindará. El Oficial de EEO puede facilitar este proceso y ayudar a investigar sobre una adaptación razonable adecuada.

Si la agencia determina que necesito una adaptación razonable, ¿tengo derecho a la adaptación que solicité?

La agencia considerará sus preferencias, pero en última instancia, tiene derecho a elegir entre las adaptaciones razonables que sean eficaces. Si la adaptación que usted recibe ya no es eficaz, puede solicitar otra adaptación a su supervisor o al Coordinador de Derechos de las Personas con Discapacidades de su agencia.

¿Qué sucede si se rechaza mi solicitud de una adaptación razonable?

Si se rechaza una solicitud de una adaptación razonable, puede aceptar la decisión de la agencia y finalizar el proceso o puede presentar una apelación ante el director de su agencia o la persona que este designe. Si se rechaza su apelación, puede presentar una queja por discriminación ante la Oficina de EEO de su agencia.



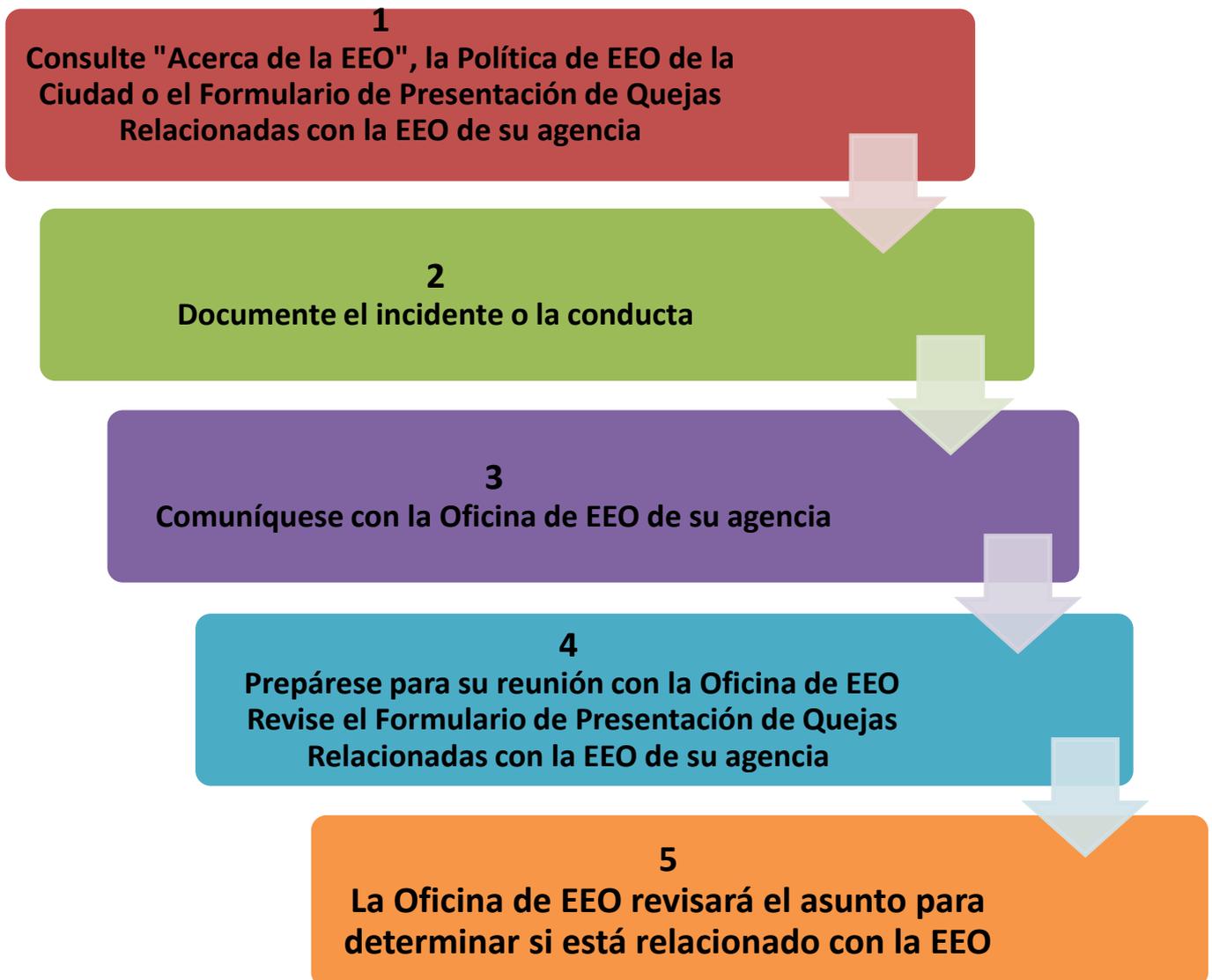
Procedimiento de Presentación de Quejas Relacionadas con la EEO para los Empleados de la Ciudad de Nueva York



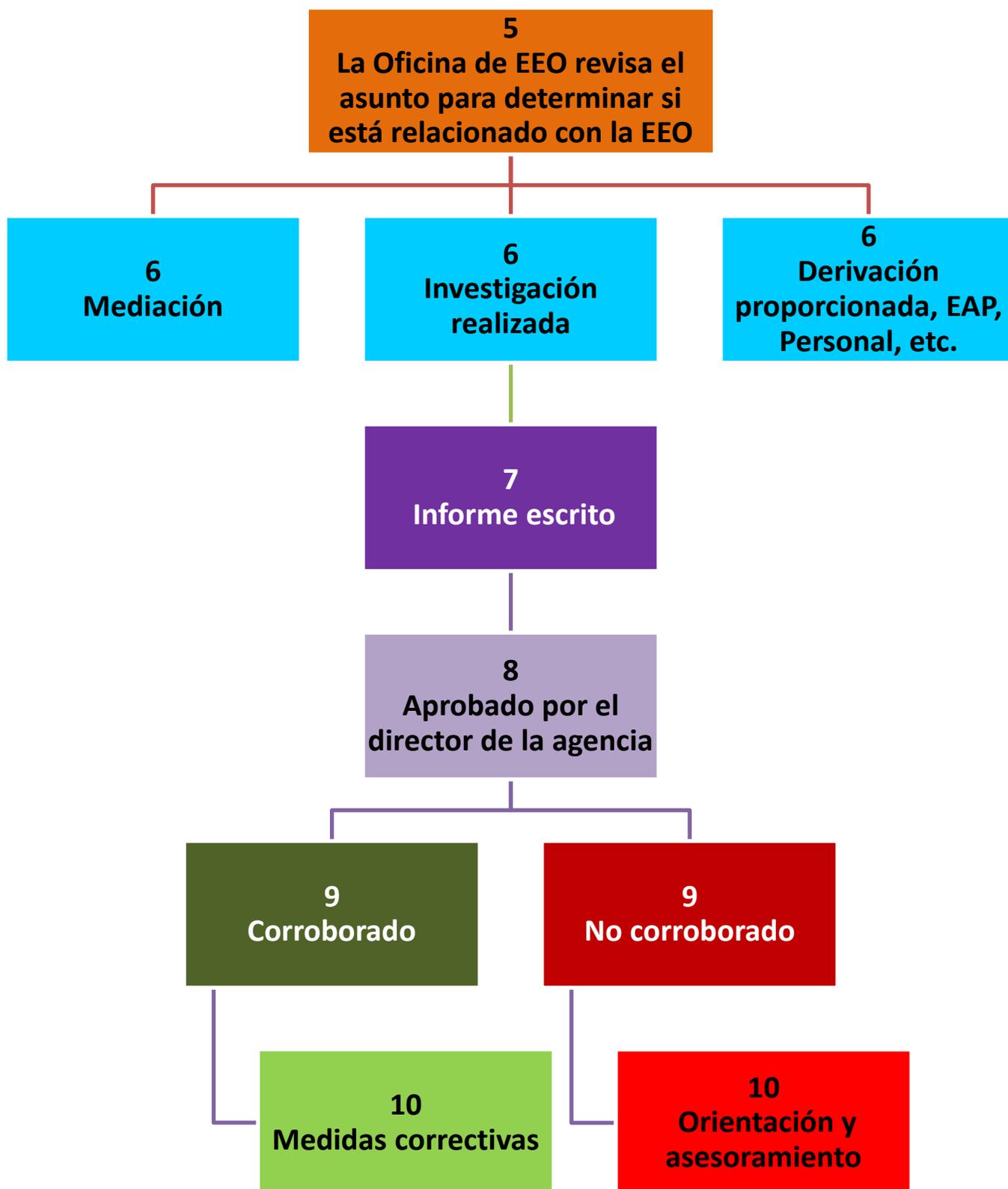
Los empleados de la Ciudad de Nueva York están protegidos de la discriminación basada en cualquiera de las siguientes categorías, ya sean percibidas o reales:

Edad (18 o más), estado de extranjería o ciudadanía, raza, color, religión o credo, discapacidad, género (o sexo), que incluye la identidad de género, estado civil, situación militar, origen nacional, condición de pareja de hecho, características de predisposición genética o información genética, antecedentes de detención o condena, orientación sexual, condición de desempleo, víctima de violencia doméstica, o víctima de delitos sexuales o acoso físico

¿Qué puedo hacer si considero que he sido discriminado?



¿Qué sucede una vez que acudo a la Oficina de EEO?



Nota: Consulte la página 24 de este cuadernillo para obtener información sobre el tratamiento de las quejas anónimas.

Proceso de Presentación de Quejas Relacionadas con la EEO

¿Quién está protegido de la discriminación en virtud de la Política de EEO de la Ciudad?

Todos los empleados de la Ciudad de Nueva York, incluidos los directores de agencias, el personal ejecutivo, los gerentes, los supervisores, los empleados no supervisores, los participantes del programa WEP y los pasantes tienen derecho a un lugar de trabajo libre de discriminación, incluido el acoso, por motivos de raza, color, origen nacional, religión, género, discapacidad o edad y cualquier motivo que pudiera declararse como conducta prohibida de conformidad con la Política de EEO.



¿Qué puedo hacer si considero que he sido discriminado?

- Consulte la Política de EEO de la Ciudad.
- Documente el incidente o la conducta (conservar notas con fechas, nombres, lugares, etc.).
- Notifique a un representante de EEO de su agencia lo antes posible.
- Puede presentar una queja interna ante la Oficina de EEO de su agencia o una queja externa ante alguna de las agencias federales, estatales o locales que aplican las leyes contra la discriminación. (Consulte la lista de agencias en las páginas 29 a 31).

¿Qué puedo hacer si soy testigo de un acto de discriminación o acoso?

Le recomendamos que se comuniquen con el Oficial de EEO de su agencia o cualquier otro representante de EEO de su agencia si considera que existe algún tipo de discriminación en una agencia de la Ciudad.

¿Contra quiénes puedo presentar una queja?

La Política de EEO de la Ciudad se aplica a **cualquier persona** con quien se encuentre en el lugar de trabajo. Se pueden presentar quejas contra cualquier empleado que lo acose o lo discrimine: directores de agencias, personal ejecutivo, gerentes, supervisores o compañeros de trabajo. También puede presentar quejas relacionadas con la EEO contra personas ajenas a su agencia, por ejemplo, clientes, usuarios, consultores, proveedores o miembros del público.

¿Tengo protección contra las represalias si presento una queja, actúo como testigo o solicito una adaptación?

Es una infracción de la Política de EEO de la Ciudad acosar o tomar represalias contra una persona por presentar una queja relacionada con la EEO, participar en una investigación o un procedimiento de EEO u oponerse a la discriminación en el lugar de trabajo. También está prohibido que se tomen represalias contra usted por solicitar una adaptación razonable. Debe denunciar toda conducta de represalias a un representante de EEO de la agencia, y también puede presentar una queja por separado con respecto a dicha conducta. **Estos son algunos ejemplos de represalias:** amenazas, descensos de categoría, traslados, despidos, etc.

¿Puedo presentar una queja sin dar mi nombre?

Sí, pero si no revela su identidad, puede resultar difícil investigar su queja. Si solicita que se oculte su identidad, el representante de EEO de su agencia intentará no revelarla. Sin embargo, debe tener

presente que, en algunas ocasiones, durante el curso de una investigación, es posible que su identidad sea evidente para la persona contra quien ha presentado la queja.

¿Cómo puedo presentar una queja?

Puede reunirse personalmente con un representante de EEO de la agencia. También puede presentar una queja por teléfono, por correo electrónico o por escrito ante la Oficina de EEO de la agencia.

¿Cuánto tiempo tengo para presentar una queja ante la Oficina de EEO de mi agencia?

Las quejas por discriminación que se presentan ante la Oficina de EEO de su agencia deben realizarse dentro del plazo de **un año** del incidente al que se refiere la queja. Si considera la posibilidad de presentar una queja ante una agencia externa, tenga en cuenta que tal vez se apliquen períodos más breves. (Consulte la página 31).

¿Qué debo hacer si necesito ayuda para presentar una queja?

Informe a un representante de EEO de la agencia si necesita asistencia, por ejemplo, un lugar físicamente accesible, un intérprete del lenguaje de señas o un equipo especial para presentar una queja o participar en el proceso de presentación de quejas. En el caso de que no pueda completar un formulario de presentación de quejas, un representante de EEO de la agencia lo ayudará a completarlo.

¿Puedo reunirme con el representante de EEO de mi agencia durante el horario de oficina?

Puede reunirse con un representante de EEO de la agencia durante el horario de oficina, pero primero debe obtener autorización para dejar su área de trabajo. Su supervisor debe aprobar tales solicitudes siempre que su ausencia no perjudique la operación de su unidad. Usted no está obligado a informarle a su supervisor el motivo por el cual desea reunirse con un representante de EEO de la agencia. Si lo prefiere, un representante de EEO de la agencia

puede hacer los arreglos necesarios para reunirse con usted antes o después del horario de oficina, durante su período de almuerzo o en un lugar fuera del establecimiento, sin que su supervisor lo sepa o lo autorice.

¿Puede alguien acompañarme a la reunión de EEO?

Puede concurrir con alguien a la reunión de EEO. Esta persona puede ser un compañero de trabajo, amigo, cónyuge, otro pariente o miembro de la familia, representante gremial, abogado o cualquier otra persona, siempre que se lo informe con anticipación al representante de EEO de la agencia.

¿Qué sucede en la reunión de EEO?

Un representante de EEO de la agencia lo entrevistará para determinar los fundamentos de su queja o inquietud. El representante de EEO de la agencia analizará con usted las opciones disponibles para tratar el asunto. Estas opciones incluyen medidas que usted podría tomar por su cuenta o derivaciones a otras oficinas o agencias que pueden brindar asistencia.

Debe acudir a la reunión preparado para explicar los detalles de su queja y proporcionar al investigador de EEO la mayor cantidad de información posible sobre el incidente o las acciones que son la causa de su queja, por ejemplo: las fechas, la ubicación y los detalles del lugar donde ocurrió el incidente, los nombres de la persona o las personas que lo acosaron o discriminaron, y los testigos del incidente o las acciones.

¿Qué sucede si mi inquietud no es un asunto relacionado con la EEO?

La Oficina de EEO de su agencia analizará e investigará distintas opciones, incluidas las medidas que usted podría tomar por sí mismo o las derivaciones a otras oficinas o agencias, según los detalles específicos del asunto.

¿Qué es la mediación?

La mediación es un proceso voluntario, informal y confidencial que brinda una oportunidad para que todos los involucrados en una queja lleguen a un acuerdo mutuo sobre la forma en la que se puede resolver la queja. Es una alternativa que puede resolver rápidamente su queja sin llevar a cabo una investigación completa.

¿Qué sucede durante una investigación de EEO?

Durante una investigación, el representante de EEO de la agencia recopila información para determinar lo que sucedió. Este proceso incluye revisar la queja, entrevistar a todos los involucrados (incluidos los testigos o toda persona que pueda proporcionar información) y examinar los documentos u otras pruebas disponibles. Las pruebas incluyen las notas, los registros, las fotografías u otros datos que usted u otros testigos presentan.

¿Qué sucede después de una investigación de EEO?

El Oficial de EEO de la agencia informará el resultado de la investigación al director de su agencia, quien determinará si aprueba y adopta las conclusiones del Oficial de EEO. En algunos casos, la información contenida en una queja relacionada con la EEO puede compartirse con el Oficial de Disciplina, el Director del Departamento Jurídico o el Inspector General de la agencia. Si se ha producido una infracción de la Política de EEO de la Ciudad, se tomarán las medidas correctivas pertinentes. Las medidas correctivas pueden incluir medidas disciplinarias como reprimendas formales, suspensión, descenso de categoría, multa o despido. También pueden incluir las medidas necesarias para abordar el efecto que la infracción de la política tuvo en el reclamante o en la agencia. El Oficial de EEO de la agencia informará a todas las partes la determinación del director de la agencia.

¿Se protegerá mi privacidad?

Todos los registros, solicitudes de adaptaciones, investigaciones y quejas se abordarán, en la medida de lo posible, de modo tal que se protejan los intereses de privacidad de las partes involucradas. Los asuntos relacionados con la EEO pueden tratarse con otras personas que tal vez tengan información sobre una queja o que son necesarias para implementar las adaptaciones razonables por motivos de discapacidad, religión, condición de víctimas de violencia doméstica, delitos sexuales o acoso físico, y embarazo, parto o afecciones médicas relacionadas. Por lo tanto, es posible que se deba divulgar información a las personas que tienen una necesidad legítima de saber sobre el asunto.

¿Qué sucede si cambio de opinión después de presentar una queja y deseo retirarla?

Si cambia de opinión después de presentar una queja, es posible que el Oficial de EEO de su agencia deba investigar de todos modos si la conducta discriminatoria sobre la que se quejó requiere tomar otras medidas. Si es así, el Oficial de EEO de la agencia continuará investigando la queja y tomará las medidas pertinentes.

¿Qué sucede si me nombran como Demandado en una queja relacionada con la EEO?

Si alguien indica en una queja que usted ha infringido la Política de EEO, debe cooperar con la investigación. Puede concurrir con un representante, y se le dará la oportunidad de responder a la queja por escrito.

¿Qué sucede si alguien presenta una queja falsa?

Si un empleado realiza, a sabiendas, una acusación falsa de discriminación o proporciona, a sabiendas, información falsa durante la investigación de una queja, dicha conducta puede dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias.

¿Qué sucede si decido presentar una queja fuera de mi agencia?

Tiene derecho a presentar una queja ante cualquiera de las agencias federales, estatales y locales enumeradas a continuación que aplican las leyes contra la discriminación. Si también ha presentado una queja interna, basada en los mismos hechos o circunstancias, ante la Oficina de EEO de su agencia, el Oficial de EEO de su agencia cerrará la queja interna, y el Director del Departamento Jurídico de su agencia representará a su agencia en la respuesta ante la queja externa.



Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (New York City Commission on Human Rights)

100 Gold Street, Suite 4600

New York, NY 10038

(212)-306-7560 (voz)

Sitio web: www.nyc.gov/html/cchr/home.html

División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (New York State Division of Human Rights)

One Fordham Plaza, 4th Floor

Bronx, NY 10458

(718)-741-8400

o

163 West 125th Street, 4th Floor

New York, NY 10027

(212)-961-8650 (voz); (212) -961-8999 (TTY)

o

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

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (United States Equal Employment Opportunity Commission)

Oficina de Distrito de Nueva York (New York District Office)
33 Whitehall Street, 5th Floor
New York, NY 10004
(212)-336-3620 (voz); (212)-336-3622 (TTY)
Sitio web: www.eeoc.gov

Además de las agencias enumeradas anteriormente, una persona que tiene una queja sobre un supuesto caso de discriminación basado en una discapacidad puede presentarla ante la siguiente entidad:

Departamento de Justicia de los Estados Unidos (United States Department of Justice)

División de Derechos Civiles (Civil Rights Division)
Sección de Derechos de Personas con Discapacidades (Disability Rights Section)
New York Avenue Building
950 Pennsylvania Avenue N.W.
Washington, DC 20530
(202)-307-0663 (voz y TDD)
Sitio web: www.justice.gov/crt/index.php

Una persona que tiene una queja sobre un supuesto caso de discriminación basado en la condición de ciudadanía o inmigración puede presentarla ante la siguiente entidad:

Departamento de Justicia de los Estados Unidos

División de Derechos Civiles
Oficina de Asesoramiento Especial para Prácticas Injustas en el Empleo

Relacionadas con la Inmigración (Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices)
Oficina de Asesoramiento Especial (Office of Special Counsel)
New York Avenue Building
950 Pennsylvania Avenue NW
Washington, DC 20530
Voz: (202)-616-5594; (202)-616-5525; 1-800-255-7688
TDD: (202)-616-5525; 1-800-237-2515
Sitio web: www.justice.gov/crt/about/osc/

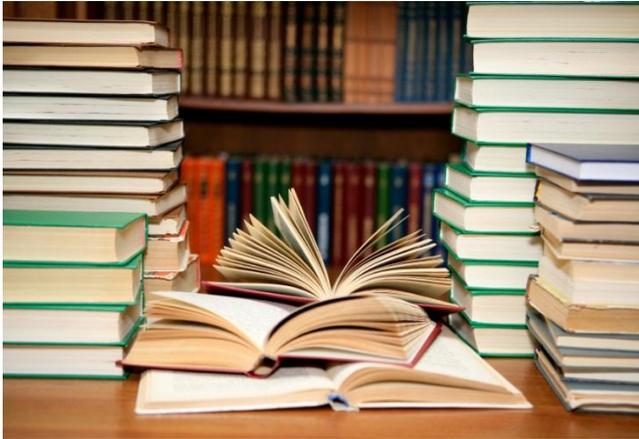
Una persona que ha sido discriminada por un receptor de ayuda económica proveniente del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (United States Department of Labor) puede presentar una queja ante el receptor o ante el Centro de Derechos Civiles (Civil Rights Center, "CRC"). Las personas que deseen presentar quejas ante el CRC deben enviarlas por correo a la siguiente dirección:

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos

Director, Centro de Derechos Civiles
Frances Perkins Building, Room N-4123
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210
(202)-693-6502 (voz); (202)-693-6515/16 (TTY)
Sitio web: www.dol.gov/oasam/programs/crc/

Importante: Existen plazos establecidos por la ley para presentar quejas ante cada una de estas agencias. El plazo, en algunos casos, es de apenas 180 días. Si desea presentar una queja ante una agencia administrativa externa, debe comunicarse rápidamente con dicha agencia.

¿Cómo puedo obtener más información sobre la EEO?



Si desea obtener más información, comuníquese con el **Oficial de EEO** u otro representante de EEO de su agencia, o bien, visite el sitio de intranet de su agencia. También puede descargar la [Política de EEO de la Ciudad](#) del **sitio web del DCAS**:

<http://www.nyc.gov/html/dcas/html/about/eo.shtml>

Para conocer más sobre el Procedimiento de Presentación de Quejas Relacionadas con la EEO de la Ciudad, ingrese a esta dirección:

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

Para conocer más sobre el Procedimiento de Solicitud de Adaptaciones Razonables de la Ciudad, ingrese a esta dirección:

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