

Categoría: **ESTUDIANTES**Fecha de emisión:
26/06/2012Número: **A-830**Asunto: NORMAS GENERALES DE ANTI-DISCRIMINACIÓN Y PROCEDIMIENTO
PARA PRESENTAR UNA DEMANDA (QUERELLA) INTERNA POR
DISCRIMINACIÓN

1 de 1

RESUMEN DE LOS CAMBIOS

La presente disposición reemplaza y substituye a la disposición del Canciller A-830, con fecha del 17 de septiembre de 2010.

Cambios:

- El título de esta disposición se ha cambiado para aclarar que la misma contiene tanto las Normas Generales de Anti-Discriminación del DOE como los procedimientos para presentar quejas internas de discriminación.
- Aclara qué constituye una conducta discriminatoria prohibida para los empleados del DOE en contra de otros empleados, de postulantes a un empleo y de otras personas que realizan transacciones con el DOE, que utilizan las dependencias de DOE o que interactúan de alguna forma con el DOE. (p.1, § I.A)
- Aclara qué constituye una conducta discriminatoria prohibida por parte de los empleados del DOE en contra de los alumnos. (p. 1-2, § I.B)
- Incorpora al "peso" como categoría protegida para los alumnos, de acuerdo con la ley Dignidad para Todos los Alumnos del estado de Nueva York (DASA, por sus siglas en inglés). (p.1, § I.B)
- Establece que los supervisores deben reportar instancias o quejas de discriminación de manera inmediata, y que de no hacerlo, se podrá considerar que dicho supervisor ha infringido esta disposición. (p. 2, § I.E)
- Aclara que la conducta que incumple con las Normas Generales de Anti-Discriminación del DOE podría dar fundamento a una medida disciplinaria, aún si dicha conducta no constituye una infracción de la ley. (p. 2, § I.F)
- Aclara que las Normas Generales de Anti-Discriminación del DOE se aplican al comportamiento sea éste o no intencionalmente ofensivo o dirigido a una persona o grupo en particular. (p. 2, § I.G)
- Establece que los empleados que no cumplen con las normas generales pueden ser sancionados legalmente y con medidas disciplinarias adecuadas. (p. 2, § I.H)
- Aclara quién puede presentar querellas al prever que todos los empleados del DOE, postulantes a un puesto de trabajo en el DOE, padres, alumnos y otras personas que realizan transacciones con el DOE, que utilizan las dependencias del DOE o que de otra manera interactúan con el DOE pueden elevar demandas. (p.2, § I.I)
- Establece que los empleados del DOE deben cooperar con las investigaciones de la Oficina de Igualdad de Oportunidades (OEO, por sus siglas en inglés) y presentarse si la oficina OEO los cita. (p. 2, § I.I)
- Instituye que los testigos que deliberadamente presenten una acusación de discriminación falsa podrían ser sancionados. (p. 3, § II.E)

RESUMEN

La presente disposición reemplaza y substituye la Disposición del Canciller A-830, *Procedimientos para presentar demandas (querellas) internas de discriminación/acoso ilícito*, con fecha del 17 de septiembre de 2010. Esta disposición establece las Normas Generales de Anti-Discriminación del Departamento de Educación de la Ciudad de Nueva York y describe el proceso de revisión interno para empleados, postulantes a un puesto de trabajo, padres¹ de alumnos, alumnos, y otras personas que realicen transacciones con el DOE, utilicen las dependencias del DOE, o interactúen de alguna forma con el DOE quienes deseen entablar demandas por discriminación ilícita o acoso, o de represalias debido a dichas querellas. Denuncias de acoso sexual por parte de compañeros y de hostigamiento basado en prejuicios, de intimidación y/o prepotencia (acoso escolar) de un alumno en contra de otro deben entablarse de acuerdo con la Disposición del Canciller A-831, *Acoso sexual de un compañero*, Disposición del Canciller A-832, *Hostigamiento basado en prejuicios de un alumno a otro, intimidación y/o prepotencia (acoso escolar)*, y/o por medio del proceso disciplinario como se dispone en la Disposición del Canciller A-443 y en el Código de Disciplina. Los alegatos de discriminación/acoso de alumnos en contra de miembros del personal deben tratarse de acuerdo con la Disposición del Canciller A-443 y al Código de Disciplina.

I. NORMAS GENERALES

- A. El Departamento de Educación de la Ciudad de Nueva York (DOE) tiene la política de brindar oportunidades laborales igualitarias, sin hacer distinciones de raza, color, religión, credo, etnia, nacionalidad de origen, situación de ciudadanía, edad, estado civil, unión civil, discapacidad, orientación sexual, género (sexo), estatus militar, antecedentes penales (de arresto o condena, salvo cuando la ley lo permite), características de predisposición genética o la condición de víctima de violencia doméstica, de delitos sexuales o de seguimiento obsesivo.² El DOE también sigue la normativa de mantener un ambiente libre de hostigamiento, y de acoso sexual inclusive, en cualquiera de los terrenos antes mencionados, y cumplir con todas las leyes y disposiciones de los acuerdos colectivos laborales del Departamento de Educación que prohíben la discriminación.

De la misma manera, constituye una infracción de esta normativa que los empleados del DOE participen de comportamiento que discrimine/hostigue a cualquier empleado, o postulante a un puesto en el lugar de trabajo o durante el desempeño de cualquier función relacionada con el trabajo, con fundamento en cualquiera de los casos citados anteriormente donde dicha conducta: (1) repercuta de manera adversa sobre cualquier aspecto del puesto del empleado/postulante, o de la compensación, términos, condiciones o derechos (privilegios) laborales; o (2) genere un ambiente de trabajo hostil, ofensivo (injurioso) o intimidatorio.

También infringe esta normativa que los empleados del DOE se comporten de manera discriminatoria u hostil con respecto a postulantes a un puesto de empleo y a otras personas que realicen transacciones con el DOE, que utilicen las dependencias del DOE o que de otra manera interactúen con el DOE.

- B. El Departamento de Educación de la Ciudad de Nueva York (DOE) se rige con la normativa de brindar oportunidades educacionales igualitarias, sin hacer distinciones de raza, color, religión, edad, credo, etnia, nacionalidad de origen, condición de extranjero, estatus de

¹ Cada vez que se utilice el término "padre" en esta disposición, quiere decir un/los padre(s) del alumno o el/los tutor(es), o cualquier persona que tenga la patria potestad o tutela del alumno, o el alumno, si él/ella se ha emancipado o ha alcanzado los 18 años de edad.

² Las definiciones de las categorías de discriminación ilícita figuran en el Anexo N. ° 1.

ciudadanía, discapacidad, orientación sexual, género (sexo), o peso. El DOE sigue la política de mantener un ambiente libre de hostigamiento y de acoso sexual inclusive por cualquiera de las razones antes mencionadas².

Del mismo modo, constituye una infracción de esta normativa que cualquier empleado del DOE discrimine o acose a un alumno, entre otras de manera verbal, escrita o con actos físicos, en la propiedad escolar o en funciones escolares, de acuerdo con los parámetros antes establecidos cuando dicha conducta: (1) interfiere considerablemente con la capacidad de un alumno para participar en o beneficiarse de un programa educativo, de una actividad organizada por la escuela o de cualquier otro aspecto de la educación de un alumno; o (2) genera un ambiente escolar hostil, ofensivo (injurioso) o intimidatorio; (3) interfiere de forma sustancial con el bienestar mental, emocional o físico de un alumno; o (4) afecta adversamente las oportunidades educacionales de un estudiante.

- C. El DOE sigue la normativa de prohibir represalias contra cualquier persona que proteste contra prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo, que entable una queja por discriminación o acoso según se describe más arriba en la sección I(A) o I(B), o que eleve o participe en una investigación interna o externa de una querrela de discriminación. Se considera represalia a cualquier acto hostil en contra de una persona debido a su participación en una actividad protegida.
- D. Se necesita la total colaboración de cada miembro del personal para poder desarrollar y mantener un ambiente laboral y de aprendizaje positivo y favorable, libre de discriminación, acoso, represalias e intimidación. Se espera que los empleados desempeñen un papel ejemplar y sirvan de modelo en las escuelas y oficinas en las que se desempeñan.
- E. Se exige a los supervisores que mantengan un ambiente libre de discriminación ilícita o de hostigamiento discriminatorio. También se exige a los supervisores que informen inmediatamente a la Oficina de Igualdad de Oportunidades (OEO, por sus siglas en inglés) del Departamento, de todo caso de queja que surja, verbal o por escrito, de discriminación u hostigamiento discriminatorio. Cuando sea necesario, se brindará orientación y asistencia acerca de cómo proceder. Podría constituir una infracción a esta normativa, que un supervisor no informe sobre quejas o casos de discriminación a la oficina OEO.
- F. La conducta que infrinja esta normativa puede ser motivo para una medida disciplinaria, aún si no alcanza el nivel de quebrantamiento de una ley de discriminación local, estatal o federal.
- G. Esta normativa se aplica a conducta y comentarios, sean o no intencionalmente ofensivos o dirigidos a una persona o grupo en particular, la cual constituye una infracción de esta política.
- H. Todo empleado que se encuentre ha infringido la presente normativa, puede ser sancionado legalmente y con las medidas disciplinarias adecuadas.
- I. Se requiere a todos los empleados del DOE que cooperen con las investigaciones de la oficina OEO y que se apersonen si la oficina OEO los cita.

II. PROCEDIMIENTOS PARA LAS DEMANDAS

Empleados, postulantes a puesto de trabajo, padres, alumnos y otras personas que realizan transacciones con el DOE, utilizan las dependencias del DOE o interactúan de alguna manera con el DOE pueden elevar demandas por discriminación. Dichas querrelas pueden presentarse por escrito o verbalmente al comunicarse con la oficina OEO por medio del número telefónico o la dirección que se encuentra al final de este documento.

- A. Fecha límite para entablar una demanda

Para facilitar la resolución justa, minuciosa y pronta de las demandas por discriminación ilícita, todas las quejas deben presentarse a la oficina OEO tan pronto como sea posible. La oficina OEO no aceptará que se presenten demandas luego de transcurrido un año del hecho que da origen a la misma.

- B. Procedimientos para entablar demandas

1. Los demandantes deben utilizar el formulario para demandas que se adjunta a la disposición (Anexo N.º 2). Una vez recibida la demanda, la oficina OEO determinará si la queja aduce una infracción de la presente disposición y, de ser así, asignará a la misma a un investigador de la OEO. Si la oficina OEO considera que un daño irreparable ocurrirá antes de la querrela pueda investigarse y resolverse completamente, la entidad podría recomendar una medida de amparo provisional hasta que se complete la investigación de la demanda.
2. Luego de que se realice la investigación, la oficina OEO emitirá un fallo recomendatorio al representante del Canciller con respecto a si ha ocurrido una infracción de esta disposición.³ El representante del Canciller promulgará por escrito una determinación, dentro de los 90 días hábiles de la fecha de presentación de la demanda, a menos que las circunstancias confieran una extensión al lapso de tiempo. Se informará por escrito de la determinación a el/los demandante/s y el/los demandado/s.
3. Si se comprueba que ha ocurrido un quebrantamiento de esta disposición, el supervisor del demandado se reunirá con la oficina OEO para decidir si se tomará alguna medida disciplinaria o correctiva.
4. La oficina OEO se asegurará de que se implemente cualquier medida correctiva que la decisión requiera.

C. Demandas anónimas

Una persona puede presentar una demanda anónima en la oficina OEO para denunciar que una práctica o política particular es discriminatoria. La oficina OEO revisará dichas demandas con el objeto de determinar el procedimiento a seguir de acuerdo con la información proporcionada por el demandante anónimo.

D. Confidencialidad

El DOE sigue la normativa de respetar la privacidad de todas las partes interesadas y de todos los testigos vinculados con las demandas presentadas en conformidad con la presente disposición. Sin embargo, el imperativo de confidencialidad se debe sopesar con la obligación de cooperar con la investigación legal, a fin de que se respeten las garantías procesales del acusado y/o se puedan tomar las medidas necesarias para conciliar, investigar o resolver la demanda. Por lo tanto, es posible que sea necesario bajo ciertas circunstancias especiales divulgar información relacionada con una demanda.

E. Falsas acusaciones de discriminación

Una persona que a sabiendas realice una acusación falsa de discriminación o que intencionalmente provea información falsa en el curso de la investigación de una demanda, puede quedar sujeto a sanciones disciplinarias. Una demanda hecha en buena fe, aunque se determine que no tiene fundamento, no se considerará como acusación falsa.

III. DIFUSIÓN DE ESTOS PROCEDIMIENTOS

Se notificará anualmente a los empleados del DOE acerca de las Normas Anti-Discriminación del DOE y de los procedimientos internos para las demandas. Además, cada oficina y cada escuela debe anunciar de forma destacada la Disposición Anti-Discriminación del Departamento (la cual provee información para contactarse con la OEO e indica dónde se puede obtener una copia de esta disposición); véase Anexo N.º 3. Se puede obtener un formulario de demanda directamente de la escuela o de la oficina si se lo solicita.

IV. PROCEDIMIENTOS ALTERNATIVOS PARA PRESENTAR DEMANDAS

Los procedimientos internos aquí descritos no niegan el derecho de cualquier persona de recurrir a otras vías de acción, como una denuncia ante alguna de las entidades externas que figuran

³ El representante del Canciller para demandas entabladas por o en contra de los empleados pedagógicos es el Procurador general. El representante del Canciller para demandas entabladas por o en contra de empleados no-pedagógicos es el Canciller Adjunto.

debajo: Sin embargo, cuando se realice una denuncia en una entidad externa, la oficina OEO no llevará a cabo una investigación interna y transferirá el asunto al Departamento Legal.

- New York City Commission on Human Rights
- Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU. (U.S. Department of Education, Office for Civil Rights)
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades Laborales de EE.UU. (U.S. Equal Employment Opportunity Commission)
- New York State Division of Human Rights
- Ministerio de Trabajo de E.E. U.U. (U.S. Department of Labor)

El plazo permitido por estas entidades para presentar demandas puede variar.

V. **CONSULTAS**

Consultas relacionadas con esta disposición deberán dirigirse a:

<u>Teléfono:</u> 718-935-3320	<i>Office of Equal Opportunity</i> de la Ciudad de Nueva York Departamento de Educación 65 Court Street – Suite 1102 Brooklyn, NY 11201	<u>Fax:</u> 718-935-2531
<u>Línea gratuita:</u> 877-332-4845	Sitio web: www.nyc.gov/schools/oeo/	

RESUMEN SOBRE DISCRIMINACIÓN PROHIBIDA

La Disposición del Canciller A-830 establece los procedimientos por medio de los cuales los empleados, postulantes a puestos de trabajo, alumnos, padres y otras personas que realizan transacciones con el DOE, que utilizan las dependencias del DOE o que de alguna manera interaccionan con el DOE pueden presentar y resolver demandas o reclamos de discriminación, dentro del sistema de escuelas públicas de la Ciudad de Nueva York. La siguiente información tiene por objeto brindar orientación, para ayudar a las personas a evitar prácticas discriminatorias; sin embargo, no es exhaustiva.

Raza/color: raza o color real o percibida.

Discapacidad: discapacidad real o percibida o historial de discapacidad. El término "discapacidad" significa todo impedimento (o insuficiencia) física, médica, mental o psicológica; o el historial o récord de dicho impedimento; o cualquier condición que otros consideren una discapacidad. No es discriminatorio que un empleador requiera que un empleado o candidato a un empleo, sea capaz de llevar a cabo las funciones básicas o esenciales de un trabajo con o sin adaptaciones razonables.

Si una persona considera que posee una afección que califica como discapacidad y necesita de adaptaciones funcionales razonables para cumplir con las funciones esenciales de su cargo, esa persona deberá comunicarse con la Oficina de Asuntos Médicos de Recursos Humanos del Departamento o con el Coordinador de Discapacidades de la Oficina para la Igualdad de Oportunidades (OEO, por sus siglas en inglés) para obtener más información.

Género (sexo): género (sexo) real o percibido, embarazo, o condiciones relacionadas con el embarazo o el nacimiento de una criatura. La prohibición de la discriminación por género incluye el acoso sexual.

El término "género" incluirá también a la identidad sexual, imagen propia (autoestima), apariencia, conducta o expresión de una persona, coincidan o no con la identidad sexual, imagen propia (autoestima), apariencia, conducta o expresión que tradicionalmente se asocian con el sexo legal asignado a la persona en el momento de su nacimiento.

Grupo étnico/nacionalidad de procedencia: nacionalidad de origen o identidad étnica real o percibida. La nacionalidad de origen se distingue de la raza/color, y de la religión/credo, ya que personas de distintas razas y religiones (o sus antepasados) pueden proceder de la misma nación. El término "nacionalidad de origen" incluye a los miembros de todos los grupos nacionales, y a grupos de personas con ascendencia, herencia o procedencia compartida; también incluye a personas casadas o asociadas con personas de una nacionalidad de origen en particular.

Predisposición genética: cualquier gen o cromosoma heredado, o alteración del mismo, que se haya determinado por una prueba genética o que se haya deducido de información provista por un individuo o familiar, que científicamente se cree que predispone a una persona o a sus descendientes a una enfermedad o discapacidad, o que estadísticamente está vinculado con un riesgo mayor de presentar una enfermedad física o mental, o discapacidad.

Extranjería/ciudadanía: estatus migratorio, real o percibido, o estatus de ciudadano de un país distinto de Estados Unidos de América. No se considerará práctica discriminatoria ilegal que una persona se base en el estatus de extranjería o ciudadanía para discriminar, que investigue el estatus de extranjería o ciudadanía de la persona o que dé preferencia a un ciudadano o nativo de Estados Unidos, cuando esa preferencia esté expresamente permitida o se requiera por ley o disposición federal, estatal o municipal.

Religión/credo: religión o credo (conjunto de creencias básicas, que constituyen o no una religión) real o percibida.

Un empleado que pida una adaptación funcional razonable por motivos religiosos debe seguir los procedimientos de la Disposición del Canciller C-606. Un alumno que pida una adaptación funcional razonable por motivos religiosos debe seguir los procedimientos de la Disposición del Canciller C-630.

Edad: edad real o percibida.

Estado civil: estado civil real o percibido.

Peso: peso real o percibido.

Orientación sexual: inclinación sexual real o percibida. El término "orientación sexual" significa heterosexualidad, homosexualidad o bisexualidad.

Antecedentes penales (arresto/condena): Puede ser ilegal o ilícito denegar empleo debido a una condena previa, a menos que exista una relación directa entre el delito y el trabajo, o que la contratación podría representar un riesgo desmedido. Sin embargo, bajo ciertas circunstancias la ley autoriza la revisión de los antecedentes de arresto o condena de una persona.

Víctima de violencia doméstica, delitos sexuales o seguimiento obsesivo: una víctima real o percibida de violencia doméstica es una persona que ha sido sometida a actos o amenazas de violencia, sin incluir actos cometidos en defensa personal, por un cónyuge actual o anterior de la víctima, por una persona que cohabita o ha cohabitado con la víctima, por una persona que está o ha estado en una continua relación social de índole romántica o íntima con la víctima, o una persona que se encuentra viviendo o ha vivido de manera continua o a intervalos regulares en el mismo hogar que la víctima.

Una víctima real o percibida de delitos sexuales o seguimiento obsesivo es una persona que ha sido sometida a dicha conducta tal como se la define en el Código Penal.

Un empleado puede pedir una adaptación funcional razonable debido a su estatus como víctima real o percibida de violencia doméstica, de agresiones sexuales o de seguimiento obsesivo, con el propósito de satisfacer los requerimientos esenciales de un trabajo. Al empleado le pueden solicitar que proporcione certificación de que es víctima de violencia doméstica, de delitos sexuales o de seguimiento obsesivo. El empleado que solicite una adaptación razonable debe proveer una copia de tal certificación dentro de un lapso de tiempo prudencial después de solicitar adaptación. El requisito de certificación se puede satisfacer mediante la presentación de un registro policial o judicial, documentación obtenida de un empleado, agente o voluntario de una organización de servicios para víctimas, de un abogado, un miembro del clero, o un prestador de servicios médicos u otros servicios profesionales a los cuales el empleado, o los familiares de dicho empleado o los miembros de su hogar, recurrieron solicitando ayuda como víctimas reales o percibidas de violencia doméstica, delitos sexuales o seguimiento obsesivo y/o los efectos de la violencia o del seguimiento obsesivo u otra información consecuente con lo que ha dado a conocer el empleado y la solicitud de adaptaciones.

Estatus militar: participación de una persona en el servicio militar de Estados Unidos o el servicio militar del estado (provincial), en entidades tales como las Fuerzas Armadas de Estados Unidos, la Guardia Nacional del Ejército, la Guardia Nacional Aérea, la Milicia Naval de Nueva York, la Guardia de Nueva York y todas aquellas fuerzas adicionales que puedan crearse por los gobiernos federal y estatal de conformidad con lo que permite la ley.

Acoso sexual

A. Acoso sexual entre empleados

El acoso sexual de un empleado hacia otro consiste de avances sexuales molestos (o fuera de lugar), la solicitud de favores sexuales y otras conductas o comunicaciones verbales o físicas de índole sexual cuando:

1. la sumisión a dicha conducta es explícita o implícitamente condición para el empleo de un individuo.
2. la sumisión o rechazo de una persona a dicha conducta, se utilice como base para decisiones laborales que afecten a dicha persona.
3. dicha conducta posea el propósito o el efecto de interferir desmesuradamente en el rendimiento laboral de un individuo, o cree un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo (injurioso).

El acoso sexual puede adoptar diferentes formas, entre las que se encuentran: propuestas o amenazas sexuales explícitas, insinuaciones sexuales, comentarios sexualmente sugerentes, bromas de carácter sexual, gestos obscenos, exposición de material pornográfico u obsceno en forma visual o impresa, así como el contacto físico: tocar, acariciar, pellizcar y rozar con el cuerpo a otra persona. Estas conductas pueden constituir acoso sexual, independientemente de que estén dirigidas a personas del mismo sexo o del sexo opuesto y, además, podrían constituir comportamiento delictivo.

B. Acoso sexual de alumnos por empleados

La oficina OEO remitirá quejas o reclamos de esta naturaleza al Comisionado Especial de Investigaciones que determinará cómo proceder.

La conducta sexual entre un empleado adulto y un alumno *nunca* podrá considerarse permisible ni apropiada. El acoso sexual hacia un estudiante por parte de un empleado consiste en avances sexuales, solicitud de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de índole sexual. Entre ellas, se encuentran situaciones en las cuales:

1. la sumisión a tal conducta sea una condición para el progreso del alumno o para que reciba educación.
2. la sumisión o rechazo de un alumno a dicha conducta, se utilice como base para evaluar o calificar al alumno, o como factor en decisiones que afecten a la educación del estudiante.
3. dicha conducta posea el propósito o el efecto de interferir desmesuradamente en la educación de un alumno, o genere un ambiente educativo intimidatorio, hostil u ofensivo (injurioso).

El acoso sexual puede adoptar diferentes formas, entre las que se encuentran: propuestas o amenazas sexuales explícitas, insinuaciones sexuales, comentarios sexualmente sugerentes, bromas de carácter sexual, gestos obscenos, exposición de material pornográfico u obsceno en forma visual o impresa, así como el contacto físico: tocar, acariciar, pellizcar y rozar con el cuerpo a otra persona. Estas conductas pueden constituir acoso sexual, independientemente de que estén dirigidas a personas del mismo sexo o del sexo opuesto y, además, podrían ser comportamiento delictivo.

C. Acoso sexual de estudiantes por estudiantes:

Por favor remítase a la Disposición del Canciller A-831: Acoso Sexual entre Compañeros de Estudio.

DEMANDA POR PRESUNTA DISCRIMINACIÓN

Información del demandante:

Tenga la amabilidad de completar cada punto que corresponda y de enviar este formulario lo antes posible luego del incidente de presunta discriminación o acoso a:

**OFFICE OF EQUAL OPPORTUNITY
E.O. Complaint Unit
65 Court Street – Suite 1102
Brooklyn, NY 11201
Teléfono: 718-935-3320
Fax: 718-935-2531**

➤ **Una demanda se debe presentar dentro del plazo de un año a partir de la fecha del suceso que da base a la misma.**

➤ Por favor **escriba con letra clara** toda la información solicitada.

➤ En caso de ser necesario, adjunte páginas auxiliares y documentación probatoria.

Marque lo que corresponda (): Empleado Estudiante Padre Postulante a un empleo Otra

Nombre: _____ Cargo: _____

*Nombre del estudiante: _____

(* Si el padre/madre es quien entabla la demanda)

Domicilio particular: _____ Ciudad: _____ Estado: _____ Código postal (Zip): _____

N.º de Teléfono Particular: _____ Celular: _____ Trabajo: _____

Información de la persona a cargo:

Nombre del director o de la persona a cargo: _____
Cargo: _____
Escuela/oficina/distrito: _____
Domicilio de la sede: _____
Teléfono de la sede: _____

(continúa)

Tipo de demnada:

1. Marque a continuación por qué cree que se lo discriminó.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Edad | <input type="checkbox"/> Unión civil |
| <input type="checkbox"/> Estatus de extranjería o ciudadanía | <input type="checkbox"/> Predisposición genética |
| <input type="checkbox"/> Arresto/condena | <input type="checkbox"/> Raza |
| <input type="checkbox"/> Color | <input type="checkbox"/> Religión |
| <input type="checkbox"/> Credo | <input type="checkbox"/> Represalia (por presentar un reclamo de discriminación) |
| <input type="checkbox"/> Discapacidad | <input type="checkbox"/> Acoso sexual |
| <input type="checkbox"/> Etnia/nacionalidad de origen | <input type="checkbox"/> Inclinción sexual |
| <input type="checkbox"/> Género/sexo | <input type="checkbox"/> Estatus como víctima de violencia doméstica, agresiones sexuales o seguimiento obsesivo |
| <input type="checkbox"/> Estado civil | <input type="checkbox"/> Peso (para alumnos solamente) |
| <input type="checkbox"/> Estatus militar | |

2. Nombre(s) completo(s) y cargo(s) de la(s) persona(s) que usted cree que lo discriminó.

1. Nombre: _____	1. Cargo: _____	2. Nombre: _____	2. Cargo: _____
3. Nombre: _____	3. Cargo: _____	4. Nombre: _____	4. Cargo: _____

3. ¿Dónde ocurrió?

4. Fecha(s) en que ocurrió la presunta discriminación.

Mes _____ Día _____ Año _____	Mes _____ Día _____ Año _____
Mes _____ Día _____ Año _____	Mes _____ Día _____ Año _____

5. Explique lo que ocurrió

(de haberlos cite nombres y evidencia, y en caso de ser necesario, adjunte páginas auxiliares).

6. ¿Qué resarcimiento o acción correctiva pretende?

Firma: _____

Fecha: _____



ANUNCIO PÚBLICO SOBRE LA POLÍTICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

El Departamento de Educación de la Ciudad de Nueva York sigue la política de proveer igualdad de oportunidades educativas y laborales sin distinción de **raza, color, religión, credo, etnia, nacionalidad de origen, extranjería, ciudadanía, edad, estado civil, unión civil, discapacidad, orientación sexual, genero (sexo), estatus militar, antecedentes penales (arresto/condena, salvo cuando la ley lo permita), predisposición genética, estatus como víctima de violencia doméstica, agresiones sexuales y seguimiento obsesivo, y de mantener un ambiente libre de hostigamiento por cualquiera de los motivos antes expuestos, incluso de acoso sexual y represalias.**

El Departamento de Educación de la Ciudad de Nueva York sigue la política de proveer igualdad de oportunidades educacionales, sin distinción de raza, color, religión, credo, etnia, nacionalidad de origen, extranjería, ciudadanía, discapacidad, orientación sexual, género (sexo) o peso, y de mantener un ambiente libre de hostigamiento por cualquiera de los motivos antes expuestos, incluso de acoso sexual o represalias.

Esta política concuerda con el Título VI y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, el Título IX de las Enmiendas sobre Educación de 1972, la Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA, por sus siglas en inglés) de 1967, el Artículo 503 y el Artículo 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, las Enmiendas de 1974 para establecer estándares laborales justos, la Ley de Reforma y Control de la Inmigración de 1986, la Ley para personas con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) de 1990, la Ley de los Derechos Civiles de 1991, las leyes de los derechos humanos de la ciudad y del estado de Nueva York y las disposiciones contra la discriminación estipuladas en los acuerdos del contrato colectivo del Departamento de Educación de la Ciudad de Nueva York.

La Disposición del Canciller A-830 rige el proceso de presentación de demandas internas por discriminación/acoso. Toda persona que considere que ha sido discriminada puede presentar una demanda (querrela) de conformidad con la Disposición del Canciller A-830, comunicándose con la Oficina de Igualdad de Oportunidades (OEO, por sus siglas en inglés) o puede entablar la misma ante una de las entidades indicadas a continuación. Un ejemplar de la Disposición del Canciller A-830 puede conseguirse de la oficina OEO o en: www.nyc.gov/schools/oeo.

The Office of Equal Opportunity
New York City Department of Education
65 Court Street – Suite 1102
Brooklyn, New York 11201
Tel: 718-935-3320 Fax: 718-935-2531
Sitio web: www.nyc.gov/schools/oeo

New York City Commission on Human Rights
40 Rector Street
New York, New York 10006
212-306-5070

Office for Civil Rights
New York Office
U. S. Department of Education
32 Old Slip, 26th Floor
New York, NY 10005-2500
Teléfono: 646-428-3900

U. S. Equal Employment Opportunity Commission
New York District Office
33 Whitehall Street, 5th Floor
New York, New York 10004
212-336-3620

New York State Division of Human Rights
1 Fordham Plaza - 4th Floor
Bronx, New York 10458
718-741-8400

New York District Office
U.S. Department of Labor
ESA – Office of Federal Contract Compliance
Programs (OFCCP)
26 Federal Plaza, Room 36-116
New York, NY 10278
212-264-7743