

## **RESUMEN SOBRE DISCRIMINACIÓN PROHIBIDA**

La Disposición A-830 del Canciller establece los procedimientos por medio de los cuales empleados, postulantes a empleos, alumnos, padres y otras personas que realizan transacciones con el *DOE*, que utilizan las dependencias del *DOE* o que de alguna manera interactúan 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 proporcionar una guía 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 se trata de discriminación cuando un empleador requiere que un empleado o candidato sea capaz de desarrollar las funciones básicas de un trabajo con ajustes razonables o sin ellos.

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

**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 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 "origen nacional" 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 un origen nacional determinado.

**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 contra otra persona, 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 requerida por una ley o disposición federal, estatal o municipal.

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

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

**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.

**Estatus de desempleo:** el término desempleo significa no tener un trabajo, no estar disponible para trabajar y buscar empleo. Sin embargo, hay concesiones en la ley que le permiten a un empleador considerar el desempleo de un solicitante cuando existe un motivo para ello relacionado sustancialmente con el trabajo, o investigar las circunstancias que rodean la separación de un empleo anterior por parte del aspirante a un cargo.

**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 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 prudencial después de solicitar la 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 del 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:** la participación de una persona en el servicio militar federal de Estados Unidos o el servicio militar de los estados de la unión, 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 crear 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. la conducta posea el propósito o el efecto de interferir desmesuradamente en el rendimiento laboral de un individuo, o produzca 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 ser comportamiento delictivo.

#### **B. Acoso sexual de alumnos por empleados**

La 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 estudiante *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 la educación del estudiante; o
3. la 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 A-831 del Canciller: Acoso Sexual entre Compañeros de Estudio.