

Situaciones de discriminación en el empleo y en servicios al público

1

Jeff se postula para un puesto de vendedor en una empresa multinacional con sede en la ciudad de Nueva York. Reúne todos los requisitos para el puesto y le dijeron que sería “perfecto” para la compañía, pero le niegan el empleo luego de que una verificación de su crédito demostrara que Jeff tenía una baja calificación de crédito.

2

Un día, a Priya, una mujer musulmana que usa hiyab y trabaja en el departamento de atención al cliente de una importante tienda por departamentos, un cliente enojado le dice “terrorista”. Luego de que Priya denuncia el incidente, el jefe de Priya decide que es “demasiado difícil tener a una persona musulmana en el departamento de atención al cliente” y la traslada a una función administrativa en la que no está en contacto con clientes.

3

Durante una entrevista en un estudio de contadores, un representante de RR. HH. le pregunta a Craig si alguna vez lo han condenado por un delito. Craig cuenta que lo habían arrestado hacía más de 20 años por tenencia de marihuana. Le informan que es política de la compañía no contratar a personas que hayan tenido problemas con la ley, y la entrevista finaliza abruptamente.

4

Sandra es legalmente ciega y usa un animal de servicio. Tras ordenar el almuerzo en una cafetería, el gerente se acerca a ella y le dice que “no están permitidos los animales” y le solicita que lleve a su “mascota” afuera o que se retire del restaurante.

5

Ximena se reincorpora al trabajo después de tener un bebé y le informa a su supervisor que necesita espacio y tiempo para extraerse leche en la oficina. Su supervisor le dice que puede usar el baño y expresa su inquietud respecto a que todo el tiempo que ella se tome para extraerse leche podría afectar su productividad.

Si desea obtener más información o confirmar asistencia a un taller gratuito sobre la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, llame al (212) 416-0197 visite NYC.gov/HumanRights.

NYC Comisión de Derechos Humanos

NYC.gov/HumanRights



@NYCCHR



Empresa **ARBIETA**
Empresa **MÁS FUERTE**

Empresas y protecciones contra la discriminación en virtud de la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York.



NYC Comisión de Derechos Humanos



EMPRESAS Y LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE NUEVA YORK

La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, una de las leyes más amplias contra la discriminación en el país, es implementada por la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (NYC Commission on Human Rights) y protege a los neoyorquinos contra la discriminación y el hostigamiento en el ámbito del empleo, el alojamiento y los servicios públicos. Todas las empresas que contraten a personas o que vendan bienes y servicios en la ciudad de Nueva York tienen obligaciones en virtud de la Ley, como empleadoras y como proveedoras de servicios al público, y deben cumplir con dichas obligaciones para no contravenir la ley. Nuestra prioridad es ayudar a las empresas a cumplir con la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York.

5 Cosas que debe saber como EMPLEADOR

Todos los empleadores de la ciudad de Nueva York que tengan cuatro o más empleados deben cumplir con la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, independientemente de si sus empleados trabajan a tiempo completo o medio tiempo, si son permanentes o temporales, si su pago consta en los registros formales o se les paga de manera informal, o si son pasantes remunerados o no. Algunas disposiciones de la Ley protegen a los empleados independientemente del tamaño de las empresas. Los empleadores no pueden discriminar a los solicitantes de empleo ni a los empleados por su edad, situación migratoria, antecedentes de arrestos o condenas, situación de guarda de menores o incapaces, color de la piel, historial crediticio, historial salarial, discapacidad, sexo, identidad o expresión de género, estado civil o situación de pareja, nacionalidad, embarazo, raza, religión, orientación sexual, situación de miembro actual o anterior del servicio militar, condición de víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acoso, o condición de desempleado.

1. Usted no puede realizar declaraciones, hacer preguntas durante las entrevistas, promocionar ni hacer circular anuncios de empleo que sugieran prejuicios contra los candidatos para el puesto, relacionados con alguna categoría protegida por la Ley. Tampoco puede discriminar en decisiones laborales, como la contratación, el ascenso o descenso o el despido, entre otras, sobre la base de ninguna categoría protegida por la Ley.
2. Debe trabajar con sus empleados para proporcionarles adaptaciones razonables, como por ejemplo, cambiar sus horarios laborales o sus tareas para que puedan adecuarse a sus necesidades específicas en función de la discapacidad, el embarazo, la religión o la condición de víctima de violencia doméstica, delitos sexuales o acoso, salvo que la adaptación genere una “carga excesiva” para su empresa.
3. No puede preguntar sobre los antecedentes penales de los solicitantes de empleo en anuncios, solicitudes o entrevistas, antes de hacer una oferta laboral condicional. No puede pedir el historial salarial de un postulante ni valerse de él durante el proceso de contratación.

4. Para la mayoría de los puestos de trabajo en la ciudad de Nueva York, los empleadores no pueden solicitar informes de crédito; preguntarles a los empleados sobre deudas, manutención de menores, ejecuciones hipotecarias, préstamos y quiebras; usar una agencia de información crediticia para obtener los antecedentes crediticios de un empleado como consumidor, o usar el historial crediticio del empleado en una decisión laboral.
5. Es ilegal tomar represalias contra un empleado por oponerse a una medida que se considera discriminatoria, presentar una queja, testificar o participar en una investigación, un procedimiento o una audiencia, o asistir a estos.

5 Cosas que debe saber como PROVEEDOR DE SERVICIOS AL PÚBLICO

Todas las empresas que ofrecen bienes o servicios al público tienen obligaciones en virtud de la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. Esto significa que las empresas no pueden discriminar a los clientes, miembros, participantes o consumidores sobre la base de las siguientes categorías: edad, situación migratoria, color de la piel, discapacidad, sexo, identidad o expresión de género, estado civil o situación de pareja, nacionalidad, embarazo, raza, religión, orientación sexual y situación de miembro actual o anterior del servicio militar.

1. Usted debe proporcionar el disfrute total e igualitario de sus bienes o servicios a todos los clientes de su empresa.
2. Debe proporcionar adaptaciones razonables a personas con discapacidades, lo que puede incluir cambios estructurales en su espacio o cambios en las políticas existentes.
3. Si maneja una empresa como una tienda o un restaurante, debe permitir el ingreso a su establecimiento con animales de servicio que acompañen a personas con discapacidades.
4. Las políticas y las prácticas previstas para prevenir hurtos no deben ser discriminatorias, y los empleados responsables de la implementación de dichas políticas deben estar capacitados para asegurarse de que no señalen a los clientes con razones discriminatorias.
5. Los clientes deben tener acceso al baño correspondiente a su identidad o expresión de género, sin dar “pruebas” de su sexo.