



## **Disposición del Canciller**

Número: **A-830**

Asunto: **POLÍTICA ANTIDISCRIMINATORIA Y PROCEDIMIENTOS PARA PRESENTAR QUEJAS INTERNAS POR DISCRIMINACIÓN**

Categoría: **ESTUDIANTES**

Fecha de publicación: **19 de octubre de 2023**

### **RESUMEN DE LOS CAMBIOS**

Esta disposición sustituye y reemplaza la Disposición A-830 del Canciller del 17 de febrero de 2022.

#### Cambios:

- Se añade la "estatura" y el "peso" como categorías protegidas en las secciones I.A.1 (Igualdad de oportunidades de empleo) y I.C.1 (Acceso para padres y otros que interactúen con el Departamento de Educación).



## **Disposición del Canciller**

Número: **A-830**

Asunto: **POLÍTICA ANTIDISCRIMINATORIA Y PROCEDIMIENTOS PARA PRESENTAR QUEJAS INTERNAS POR DISCRIMINACIÓN**

Categoría: **ESTUDIANTES**

Fecha de publicación: **19 de octubre de 2023**

### **RESUMEN**

Esta disposición establece la política antidiscriminatoria del Departamento de Educación de la Ciudad de Nueva York. Además, establece los procedimientos para los empleados, los aspirantes a empleos, los padres de estudiantes, los estudiantes y otras personas que tienen relaciones comerciales con el Departamento de Educación (DOE) de la Ciudad de Nueva York, trabajan con empleados o estudiantes del DOE, utilizan las instalaciones del DOE o interactúan de otra manera con el DOE para presentar quejas de discriminación ilegal u hostigamiento basados en una categoría protegida por parte de empleados del DOE o personas que no son empleados del DOE pero que trabajan con empleados o estudiantes del DOE, incluyendo acoso sexual o represalias con base en tales quejas. Las quejas de acoso sexual y hostigamiento por parte de compañeros basadas en una categoría protegida, intimidación o *bullying* por parte de un estudiante en contra de otro pueden presentarse de conformidad con la Disposición A-831 del Canciller, Acoso sexual entre estudiantes, o la Disposición A-832 del Canciller, Discriminación, hostigamiento, intimidación o *bullying* entre estudiantes. Las acusaciones de discriminación y hostigamiento de estudiantes en contra de empleados del DOE deben tratarse de conformidad con la Disposición A-443 del Canciller y las Expectativas de conducta para apoyar el aprendizaje estudiantil en la Ciudad (Código Disciplinario).

## **I. POLÍTICA**

Esta disposición establece la política del Departamento de Educación (DOE) de la Ciudad de Nueva York sobre la igualdad de oportunidades laborales y educativas.

### **A. Igualdad de oportunidades de empleo**

1. De conformidad con las leyes y disposiciones pertinentes, el Departamento de Educación (DOE) de la Ciudad de Nueva York tiene la política de ofrecer igualdad de oportunidades laborales sin distinción alguna por motivos, reales o percibidos, de raza, color, religión, credo, etnia, nacionalidad, extranjería, estatus de ciudadanía, edad, estado civil, unión civil, discapacidad, orientación sexual, género, estatura, peso, estatus militar, condición de desempleo, antecedentes penales de arresto o condena, condición de cuidador, historial de crédito del consumidor, características de predisposición genética, decisiones con respecto a la salud sexual y reproductiva, o condición de víctima de violencia doméstica, de delitos sexuales o de acoso.
2. Las definiciones de los términos y categorías protegidas se encuentran en la Sección IX (Definiciones).
3. Asimismo, es política del DOE mantener un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sobre la base de las categorías protegidas mencionadas anteriormente, incluyendo el acoso sexual, y cumplir con todas las leyes y disposiciones de los convenios colectivos del DOE que prohíben la discriminación.
4. Se considera una infracción de esta disposición que cualquier empleado del DOE participe en conductas que hagan que otro empleado sea objeto de discriminación o acoso, ya sea en propiedad escolar/instalaciones del DOE o durante un programa o actividad del DOE, incluyendo el trabajo/aprendizaje por internet sobre la base de cualquiera de las categorías protegidas mencionadas anteriormente, incluyendo acoso sexual (según lo establecido en la Sección IX), cuando dicha conducta: (1) repercuta de manera negativa sobre los términos, condiciones o privilegios laborales del empleado/aspirante del DOE; o (2) genere un ambiente laboral hostil, ofensivo o intimidatorio.
5. Se considera también una infracción de esta disposición que los empleados del DOE participen en conductas discriminatorias o de hostigamiento sobre la base de cualquiera de las categorías protegidas mencionadas anteriormente, incluyendo el acoso sexual, con respecto a los aspirantes de empleo y otras personas que tengan relaciones comerciales con el DOE, trabajen con empleados o estudiantes del DOE, utilicen las instalaciones del DOE o interactúen de otra manera con el DOE.
6. A menos que la ley indique otra cosa, se prohíbe al DOE preguntar sobre el historial salarial de un aspirante de empleo o depender de su historial salarial a la hora de determinar el salario, beneficios u otra compensación para dicho aspirante durante el proceso de contratación, incluyendo la negociación de un contrato.
7. Se prohíbe a aquellos que no sean empleados del DOE pero que trabajen con empleados o estudiantes del DOE participar en conductas descritas en la sección I.A y se deberá informar de dicha conducta según lo establecido en las secciones II.C y III.A.1.

**B. Igualdad de oportunidades educativas**

1. Es política del DOE proporcionar igualdad de oportunidades educativas, incluyendo la garantía de que todos los estudiantes tengan acceso a los programas, los servicios, las actividades y las instalaciones del DOE, de conformidad con las leyes y las disposiciones pertinentes, sin distinción alguna por motivos, reales o percibidos, de raza, color, religión, edad, credo, etnia, nacionalidad, extranjería, estatus de ciudadanía, discapacidad, orientación sexual, género, o peso.
2. Las definiciones de los términos y categorías protegidas se encuentran en la Sección IX (Definiciones).
3. El DOE sigue también la política de mantener un ambiente educativo libre de hostigamiento sobre la base de cualquiera de las categorías protegidas mencionadas anteriormente, que incluye el acoso sexual.
4. Constituye una infracción de esta política que un empleado del DOE discrimine o cree un entorno educativo hostil para un estudiante por medio de conductas, que incluyen el acoso sexual (según lo establecido en la Sección IX), ya sea en propiedad escolar/instalaciones del DOE o durante un programa o actividad del DOE, incluyendo el trabajo/aprendizaje por internet, por los motivos antes mencionados en los que dicha conducta: (1) tiene o tendría el efecto de interferir de manera injustificada y sustancial en la capacidad de un estudiante para participar o sacarle provecho a un programa educativo, una actividad auspiciada por la escuela o cualquier otro aspecto de la educación de un alumno; o (2) tiene o tendría el efecto de interferir de manera injustificada y sustancial en el bienestar mental, emocional o físico de un estudiante; o (3) razonablemente causa o razonablemente se esperaría que le cause a un estudiante temor por su integridad física; o (4) razonablemente causa o razonablemente se esperaría que le causara un daño físico o emocional a un estudiante. Se considera también una infracción de esta disposición que cualquier empleado del DOE participe en la conducta mencionada anteriormente fuera de la propiedad escolar/instalaciones del DOE cuando dicha conducta perturbe, o pudiera previsiblemente perturbar el proceso educativo, o cuando ponga en riesgo o pudiera previsiblemente poner en riesgo la salud, la seguridad, la moral o el bienestar de la comunidad educativa.
5. Entre dicha conducta podrían estar, entre otros, negar el acceso a baños, vestidores, *lockers* o excursiones sobre la base de las categorías protegidas mencionadas anteriormente; imponer un código de vestimenta o estándares de aseo o apariencia de una forma que discrimine a un estudiante con base en alguna de las categorías protegidas mencionadas anteriormente; o usar nombres o pronombres o pronunciar nombres de una forma que discrimine a un estudiante sobre la base de alguna de las categorías protegidas mencionadas anteriormente (p. ej., usar de manera deliberada un pronombre que no concuerde con la identidad de género que el estudiante declaró en la escuela).
6. Se prohíbe a aquellos que no sean empleados del DOE pero que trabajen con estudiantes participar en conductas descritas en la sección I.B y se deberá informar de dicha conducta según lo establecido en las secciones II.B y III.A.1.

**C. Acceso para padres y otros que interactúen con el DOE**

1. Es política del DOE asegurar que los programas, servicios y actividades del DOE sean accesibles para los padres (en lo sucesivo, "padre" se referirá al padre o tutor del estudiante, o cualquier persona en relación parental o de custodia con el estudiante, o el estudiante si es menor emancipado o ha alcanzado los dieciocho [18] años) y otros que tienen relaciones comerciales con el DOE, trabajan con empleados o estudiantes del DOE, usan las instalaciones del DOE o interactúan de alguna manera con el DOE sin distinción alguna por motivos, reales o percibidos, de raza, color, religión, edad, credo, etnia, nacionalidad, extranjería, estatus de ciudadanía, discapacidad, orientación sexual, género, estatura, peso, estado civil, unión civil, o estatus militar. Se podrán presentar quejas por presunta infracción de esta sección según los procedimientos establecidos en las secciones III.A.2. y III.A.3 y se podrán referir para tomar las medidas de seguimiento pertinentes.

**D. Conducta, expectativas y seguimiento**

1. Se espera que todos y cada uno de los empleados del DOE sean modelos ejemplares en las escuelas y oficinas en las que trabajen y sean responsables del mantenimiento de un ambiente de trabajo positivo y solidario, libre de discriminación y hostigamiento sobre la base de cualquiera de las categorías protegidas que cubre la presente disposición, incluyendo el acoso sexual o las represalias.
2. Las conductas prohibidas por las secciones I.A y I.B mencionadas anteriormente incluyen actos de naturaleza verbal, no verbal, física, escrita o comunicados electrónicamente por vía tecnológica (que incluye, entre otros, internet, celular, correo electrónico, asistente personal digital, mensajes de texto, aplicaciones móviles, dispositivo portátil inalámbrico, redes sociales, salas de chat, sistemas de juego y blogs).
3. Las conductas prohibidas por las secciones I.A y I.B mencionadas anteriormente infringen la presente disposición, sean éstas intencionalmente ofensivas o dirigidas a una persona o grupo en particular o no.
4. Un empleado del DOE que participe en conductas que infrinjan la presente disposición podrá estar sujeto a medidas disciplinarias o de seguimiento apropiadas que pueden incluir la terminación del empleo, aun cuando dicha conducta no llegue a constituir una infracción de las leyes federales, estatales o locales sobre discriminación.
5. Nada en esta disposición impide que un director o supervisor aconseje o sancione a un empleado del DOE por una conducta inapropiada que no represente una infracción de esta disposición. El término "supervisor" se refiere a un empleado del DOE que actúa en capacidad de supervisor y que puede estar en una sede que no sea una escuela.
6. Todos los empleados del DOE tienen el deber de comparecer si la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Gestión de la Diversidad (*Office of Equal Opportunity and Diversity Management*, OEO) los convoca a una entrevista y de cooperar con la investigación o queja de la OEO. Si las partes o testigos no participan en la

- investigación, la OEO realizará una investigación en la medida de lo posible.
7. Todo intento de manipular o impedir una investigación de la OEO constituye una infracción de esta disposición y se deberá informar inmediatamente a la Oficina del Comisionado Especial de Investigación (*Special Commissioner of Investigation, SCI*) y puede resultar en medidas disciplinarias.
  8. Es política del DOE prohibir represalias contra cualquier persona que se oponga a prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo, que presente una queja de discriminación u hostigamiento sobre la base de cualquiera de las categorías protegidas mencionadas en las secciones I.A, I.B o I.C que figuran más arriba, o que solicite o participe en una investigación interna o externa por una queja de discriminación. Se considera represalia cualquier acto negativo en contra de personas debido a su participación en actividades protegidas por esta disposición.
  9. Excepto según lo establecido más abajo en la sección I.D.10, las quejas presentadas en conformidad con las secciones I.A.7 y II.B.6 pueden ser investigadas por la OEO tal como lo establece la sección III o ser remitidas al empleador externo para tomar las medidas de seguimiento apropiadas.
  10. La OEO remitirá a la SCI todas las quejas sobre presunto acoso sexual contra un estudiante para realizar las acciones de seguimiento apropiadas.

## **II. DENUNCIAS**

- A. Los empleados, aspirantes de empleo, padres, estudiantes y otros que tienen relaciones comerciales con el DOE, trabajan con empleados o estudiantes del DOE, utilizan instalaciones del DOE o interactúen con el DOE de cualquier otra manera, pueden presentar quejas indicando que presuntamente fueron objeto de conductas que pueden de alguna manera infringir esta disposición, según lo dispuesto en la sección III.A.
- B. En el caso que un empleado del DOE tenga conocimiento de una conducta contra un estudiante que infrinja la sección I.B, o tenga información al respecto, o se le notifique que un estudiante ha sido víctima de este tipo de conductas deberá informar del presunto incidente verbalmente al director o su persona designada (o a su supervisor si el empleado que presenta la queja no es un miembro del personal escolar) en un plazo máximo de un (1) día escolar. En un plazo de dos (2) días escolares después del informe verbal, el empleado del DOE que dio el informe también debe presentar electrónicamente una queja por escrito, tal como se establece en la sección III.A.1 que figura más abajo y notificar al director, su persona designada o supervisor de que la queja ha sido presentada. Si la persona objeto de la queja es el director o supervisor, el empleado del DOE que presente la queja solo deberá presentar una queja con la OEO electrónicamente, tal como se establece en la sección III.A.1.
- C. En el caso que un director o supervisor tenga conocimiento de una conducta que infrinja la sección 1.A deberá registrar una queja electrónica con OEO inmediatamente, como se establece en la sección III.A.1 de más abajo. Los directores o supervisores que no presenten la queja con la OEO de acuerdo con lo estipulado en este párrafo estarán infringiendo esta disposición.
- D. Se recomienda encarecidamente a aquellas personas que no tienen la obligación de presentar una queja que informen sobre conductas que puedan infringir lo establecido

en esta disposición, según lo dispuesto en la sección III.A.2.

- E. Los empleados del DOE deben informar al Departamento de Policía de la Ciudad de Nueva York de todas las denuncias de presunta conducta que pueda ser constitutiva de delito según lo establecido en la política y procedimientos establecidos en la Disposición A-412 del Canciller (<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-412-security-in-the-schools-spanish>)

### **III. PROCEDIMIENTOS PARA LAS QUEJAS**

#### **A. Procedimientos para presentar una queja**

1. Aquellas quejas registradas electrónicamente de acuerdo con las secciones II.B y II.C deberán presentarse usando el formulario electrónico de quejas disponible en <https://www.nycenet.edu/o eo>
2. Aquellas personas que no tengan la obligación de presentar quejas de acuerdo con las secciones II.B y II.C podrán presentar una queja mediante notificación a la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Gestión de la Diversidad (*Office of Equal Opportunity and Diversity Management, OEO*) por correo electrónico, teléfono, correo postal o en persona en el número telefónico o las direcciones incluidas al final de la presente disposición. Se podrán presentar quejas de acoso o discriminación sexual o por razones de género notificando al Coordinador de Título IX del DOE por correo electrónico, teléfono, correo postal o en persona en el número telefónico o las direcciones incluidas al final de la presente disposición
3. Aquellas personas que no tienen la obligación de presentar quejas de acuerdo con las secciones II.B y II.C podrán registrar una queja anónima denunciando una presunta infracción de la presente disposición. La OEO deberá revisar las quejas anónimas para determinar cómo deben ser procesadas según la información proporcionada.
4. Excepto por lo que se establece anteriormente en las secciones II.B y II.C, a fin de facilitar la resolución pronta, exhaustiva y justa de dichas quejas, todas las quejas se deberán registrar con la OEO lo antes posible y a más tardar un (1) año después del presunto incidente. En el caso de que existan circunstancias extenuantes, la OEO puede investigar quejas realizadas más de un (1) año después del presunto incidente.

En el caso de que las quejas denuncien conductas prohibidas en la sección I.B de la presente disposición cometidas contra estudiantes, no estarán sujetas a un límite de plazo para su presentación.

#### **B. Notificación a los padres**

1. Si quien presenta la queja de presunta conducta prohibida por la presente disposición no es uno de los padres de la presunta víctima, el director o su persona designada deberá informar de inmediato a los padres de la presunta víctima que se ha presentado una denuncia.
2. Si la denuncia es contra el director, el superintendente debe informar inmediatamente a los padres de la presunta víctima que se ha presentado una denuncia.

#### **C. Apoyos e intervenciones**

1. Se podrán ofrecer apoyos e intervenciones, según corresponda, a cualquier parte o testigo después de que se registre la queja, aun cuando la denuncia no resulte en investigación o las acusaciones no estén fundamentadas.
2. Cuando se registre una queja que denuncie conductas prohibidas en la sección I.A o

en la sección I.B, la OEO deberá informar al director o supervisor quien deberá determinar si los apoyos e intervenciones facilitados a las partes y testigos son adecuados, y asegurará que se documenten los apoyos e intervenciones implementados en beneficio de los estudiantes y empleados del DOE.

3. Los apoyos e intervenciones para los estudiantes incluyen, entre otros:
  - a. remisión a servicios médicos dentro o fuera de la escuela;
  - b. intervenciones de consejería (p. ej., referido al trabajador social de la escuela, consejero escolar, psicólogo u otro recurso escolar adecuado);
  - c. referido a agencias comunitarias de consejería, apoyo o servicios educativos o de salud mental;
  - d. apoyos y modificaciones académicas (p. ej., cambios en los horarios de clases, de almuerzo o receso, o en los programas para después de clases y ampliación de plazos de entrega); o
  - e. desarrollo de un Plan de Apoyo Individualizado.
4. Los apoyos o intervenciones relacionadas con el empleo incluyen, entre otras, las siguientes (de conformidad con los convenios colectivos vigentes):
  - a. licencias aprobadas;
  - b. modificación de horarios de trabajo;
  - c. modificación de tareas asignadas; o
  - d. cambio de lugar de trabajo.

#### D. Procedimientos para investigar quejas

1. Tras recibir una queja, la OEO determinará si la queja se basa en una presunta discriminación, acoso o represalia prohibida en esta disposición. Si la OEO determina que el comportamiento motivo de la queja no se considera prohibido en el marco de esta disposición, la OEO referirá la queja para seguimiento, si procede.
2. Excepto por lo que se establece en la sección I.D.9, si la OEO determina que la queja supone una conducta prohibida por esta disposición, la OEO llevará a cabo una investigación de conformidad con los procedimientos descritos en esta sección. Coordinador de Título IX de la OEO y las personas de enlace de Título IX, o cualquier otro investigador de la OEO, investigarán las quejas sobre presunto acoso sexual o por motivos de género prohibidos por la sección 1.A y el hostigamiento por motivos de género en contra de un estudiante prohibido por la sección 1.B.
3. Si la OEO inicia una investigación, la OEO deberá notificar a las partes (y al padre de un estudiante implicado) inmediatamente y por escrito de la queja y de lo siguiente:
  - a. La OEO llevará a cabo una investigación, que implicará entrevistar a las partes y a los testigos y revisar las pruebas pertinentes;
  - b. aquellas personas que presuntamente hayan participado en conductas prohibidas por esta disposición tienen derecho a responder a las acusaciones;
  - c. las partes tienen derecho a presentar pruebas relevantes o facilitar nombres de testigos;
  - d. Los empleados del DOE que sean partes en la queja tienen derecho a elegir un representante sindical o un representante que no sea abogado para asistir a su entrevista investigativa, siempre y cuando este representante no sea identificado

como parte o testigo en el caso particular.

- e. Las partes podrán recibir apoyos e intervenciones, según corresponda, mientras se investiga el caso; y
  - f. Se emitirá una determinación por escrito en el plazo de noventa (90) días escolares después de que la OEO reciba la queja, a no ser que se solicite una prórroga del plazo por causa justificada.
4. La OEO entrevistará a las partes y testigos y obtendrá pruebas relevantes.
  5. Al concluir la investigación, la OEO redactará las conclusiones y una recomendación sobre si ha infringido esta disposición y presentará por escrito ante el canciller o su persona designada un informe de recomendaciones y opinión.
  6. El canciller, o su persona designada, revisará el informe de la OEO y emitirá una determinación por escrito sobre si se ha infringido esta disposición en un plazo de noventa (90) días escolares después de que la OEO reciba la queja, a no ser que se solicite una prórroga del plazo por causa justificada.
  7. Se informará por escrito a las partes de la determinación (y al padre, en el caso de un alumno).
  8. En el caso de que no se pueda emitir una investigación o determinación en el plazo de noventa (90) días escolares debido a una causa justificada, la OEO notificará a la persona que presentó la demanda y al demandado de la prórroga y del plazo estimado para la emisión de la determinación.
  9. Si se determina que hubo infracción de la presente disposición, la OEO deberá reunirse con el director o supervisor, que determinará si se requiere de acción disciplinaria o correctiva y si es apropiado establecer apoyos e intervenciones u otras acciones de seguimiento.
  10. Si se determina que no hubo infracción de la presente disposición, la OEO deberá consultar al director o supervisor correspondiente, según lo establecido en la sección III.C, para determinar si es apropiado establecer apoyos e intervenciones u otras acciones de seguimiento.
  11. La OEO deberá mantener un archivo de investigación para cada queja.

#### E. Confidencialidad

Es política del DOE respetar la privacidad de todas las partes y testigos en relación con las quejas presentadas de acuerdo con esta disposición. Sin embargo, la necesidad de confidencialidad debe ajustarse a la obligación de cooperar con investigaciones legales para proporcionarle el debido proceso al acusado o tomar las medidas de seguimiento necesarias para resolver la queja. Por lo tanto, es posible que sea necesario, bajo ciertas circunstancias apropiadas, divulgar información relacionada con una queja.

#### F. Acusaciones falsas de discriminación

Una persona que realice una acusación falsa de discriminación deliberadamente o que intencionalmente proporcione información falsa en el curso de la investigación de una queja podría recibir sanciones disciplinarias. Una queja presentada de buena fe, aunque se determine que no tiene fundamento, no se considerará como una acusación falsa.

#### **IV. DIFUSIÓN DE ESTOS PROCEDIMIENTOS**

- A. Además, todas las oficinas y escuelas deberán publicar la Política Antidiscriminatoria del DOE (<https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrimination-policy>) que ofrece información de contacto para la OEO e indica dónde se puede obtener una copia de esta disposición. Anualmente, se deberá facilitar una copia del aviso de la Política Antidiscriminatoria del DOE y los procedimientos de queja y denuncia establecidos en esta disposición a todos los empleados del DOE, incluyendo a directores y supervisores.
- B. De conformidad con las Disposiciones A-831 y A-832 del Canciller, todas las escuelas deberán distribuir anualmente, por escrito o por vía electrónica, los materiales que la Oficina de Seguridad y Desarrollo Juvenil (*Office of Safety and Youth Development, OSYD*) ha preparado (disponibles en <https://www.schools.nyc.gov/school-life/school-environment/respect-for-all/respect-for-all-handouts>) que hacen énfasis en las políticas y procedimientos establecidos en esas disposiciones e incluyen los procedimientos para hacer una denuncia a todos los empleados escolares, padres y estudiantes. Dichos materiales también informan a los estudiantes y padres sobre la política Antidiscriminatoria del DOE y los procedimientos para que los estudiantes y padres presenten quejas de discriminación u hostigamiento contra los empleados del DOE con base en las categorías protegidas que se describen en la sección I.B que figura más arriba.

#### **V. ADAPTACIÓN RAZONABLE POR DISCAPACIDAD**

##### **A. Empleados y aspirantes**

Cualquier empleado del DOE (incluyendo un empleado sustituto) que reúna las características de una persona con una discapacidad puede solicitar una adaptación razonable con el fin de recibir ayuda para cumplir con las funciones básicas de su asignación actual. Se recomienda encarecidamente a los empleados del DOE que primero discutan la solicitud con sus supervisores para comenzar el proceso interactivo y participar en un diálogo cooperativo. Si el empleado está en desacuerdo con esta determinación o no se puede satisfacer la solicitud por medio del supervisor, el empleado podrá iniciar una solicitud en el Sistema en línea de autoservicio de solicitud de permiso (*Self-Service Online Leave Application System, SOLAS*). La Oficina de asuntos médicos, permisos y expedientes de HR Connect (*Office of Medical, Leaves and Records*) y la Oficina de Adaptaciones por Discapacidad (*Office of Disability Accommodations, ODA*) revisarán las solicitudes realizadas en SOLAS.

Cualquier posible empleado (aspirante) que reúne las características de una persona con una discapacidad puede solicitar las adaptaciones razonables para participar en el proceso de solicitud en igualdad de condiciones con aquellos aspirantes que no tengan una discapacidad contactando al equipo encargado de la entrevista o a la ODA.

Encuentre más información sobre el proceso de adaptaciones razonables detallada en el memorando sobre el personal N.º 5 del DOE de 2020-2021.

## B. Estudiantes

La disposición A-710 del Canciller (Políticas y procedimientos para estudiantes según la Sección 504 <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710-spanish>) establece las políticas y procedimientos, que incluyen procedimientos de queja, para los estudiantes que asisten a escuelas y programas del DOE que reúnen las características de una persona con una discapacidad según lo establecido en la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 y que necesitan adaptaciones para participar en programas y actividades del DOE de manera equitativa con respecto a sus compañeros sin discapacidades.

## VII. PROCEDIMIENTOS ALTERNATIVOS PARA PRESENTAR QUEJAS

Estos procedimientos internos no niegan el derecho de las personas a recurrir a otras vías de acción, que pueden incluir la presentación de cargos ante las agencias externas que se mencionan abajo.

- Departamento de Educación de EE. UU., Oficina de Derechos Civiles (*U.S. Department of Education, Office for Civil Rights*)
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (*U.S. Equal Employment Opportunity Commission*)
- División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York
- Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York

Los plazos para presentar quejas ante estas entidades pueden variar. Cuando se presente una queja ante una agencia externa o un tribunal de jurisdicción competente, la OEO transferirá el asunto a la Oficina del Asesor Legal General del DOE.

## VIII. CONSULTAS

Las consultas sobre esta disposición deben dirigirse a:

**Office of Equal Opportunity & Diversity Management**

NYC Department of Education

110 William Street, 15<sup>th</sup> Floor

New York, NY 10038

Teléfono: 718-935-3320

Correo electrónico: [oeoinquiries@schools.nyc.gov](mailto:oeoinquiries@schools.nyc.gov)

**Title IX Coordinator**

110 William Street, 15<sup>th</sup> Floor

New York, NY 10038

Teléfono: 718-935-4987

Correo electrónico: [Title IX Inquiries@schools.nyc.gov](mailto:Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov)

Sitio web: <https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrimination-policy/title-ix>

**Oficina de Adaptaciones por Discapacidad**

Correo electrónico: [ODA@schools.nyc.gov](mailto:ODA@schools.nyc.gov)

## **IX. DEFINICIONES**

La siguiente información tiene como objetivo proporcionar una guía para ayudar a las personas a evitar prácticas discriminatorias. No obstante, no es exhaustiva.

**Extranjería o ciudadanía:** estatus migratorio, real o percibido, o estatus de ciudadano de un país que no sea Estados Unidos. No se considerará práctica discriminatoria ilegal que una persona se base en el estatus de extranjería o ciudadanía para discriminar contra otra persona, que averigüe acerca del 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 sea exigida por una ley o disposición federal, estatal o municipal.

**Condición de cuidador:** condición de cuidador, real o percibida. El término “cuidador” se refiere a la persona que brinda atención directa y continua a un menor o una persona que necesita cuidados. Una persona que necesita cuidados se define como una persona con una discapacidad que: (i) es un pariente que reúne los requisitos o una persona que reside en el hogar del cuidador; y (ii) depende del cuidador para recibir atención médica o para satisfacer las necesidades de la vida diaria. Entre los parientes que reúnen los requisitos se encuentran los hijos, el cónyuge, la pareja de hecho, los padres, los hermanos, los nietos o los abuelos del cuidador, o los hijos o los padres del cónyuge o la pareja de hecho del cuidador, o cualquier otro familiar del cuidador.

**Color:** color de piel real o percibido.

**Historial de crédito del consumidor:** la capacidad crediticia, la solvencia crediticia o el historial de pagos de una persona. Los empleadores no pueden solicitar ni usar el historial de crédito del consumidor de un aspirante o empleado con el fin de tomar decisiones de empleo, incluyendo la contratación, la remuneración y otros términos y condiciones del empleo, a menos que esté expresamente permitido o requerido por una ley o disposición.

**Discapacidad:** trastorno físico, médico, mental o psicológico, historial o registro de dicho trastorno, o cualquier estado considerado por otros como una discapacidad, real o percibida. Para más información sobre las adaptaciones para estudiantes con discapacidades según la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, consulte la Disposición A-710 del Canciller (<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710-spanish>).

**Etnia u origen nacional:** origen nacional o identidad étnica, real o percibida. El origen nacional se distingue de la raza o el color y de la religión o el 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.

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

El término "género" también incluye la identidad de género y la expresión de género, real o percibida, es decir, su autoimagen, apariencia, comportamiento, expresión o cualquier otra característica relacionada con el género, independientemente del sexo asignado a esa persona

al nacer. La discriminación de género podría incluir, entre otros, negar el acceso a baños, vestidores, *lockers* o programas y actividades del DOE sobre la base del género, o el uso de nombres o pronombres de una manera discriminatoria (p. ej., usar de manera deliberada un pronombre que no concuerde con la identidad de género declarada por la persona en la escuela, el lugar de trabajo u otro programa o actividad del DOE).

**Estatus militar:** la participación de una persona en el servicio militar de Estados Unidos o el servicio militar del estado, 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 ser creadas por los gobiernos federal y estatal de conformidad con la ley.

**Unión civil:** condición, actual o percibida, de tener una pareja doméstica registrada.

**Predisposición genética:** cualquier gen o cromosoma heredado, o alteración de los mismos, que, según lo que indica una prueba genética o se deduce de información obtenida de una persona o un familiar, por razones médicas o científicas se cree que predispone a una persona o sus descendientes a una enfermedad o discapacidad, o está vinculado con un riesgo mayor y estadísticamente significativo de contraer una discapacidad o enfermedad física o mental.

**Antecedentes de arresto o condena:** historial de arrestos y condenas por delitos penales. Al hacer una oferta de trabajo condicional, el DOE exige una investigación de antecedentes, incluida la información de las huellas dactilares, que se analiza de conformidad con la Disposición C-105 del Canciller (Investigación de antecedentes de aspirantes a cargos administrativos o pedagógicos y Procedimientos en caso de que un empleado sea arrestado [*Background Investigations of Pedagogical and Administrative Applicants and Procedures in Cases of the Arrest of Employees*]), <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-105-2-11-2003-final-remediated-wcag2-0>) y otras leyes y disposiciones pertinentes.

**Raza:** el concepto de "raza", real o percibida, incluye características personales históricamente asociadas con la raza como son la textura del cabello y peinados protectores (p.ej., trenzas, rizos, *twists*, pelucas u otros accesorios para la cabeza), color de piel o ciertas características faciales.

**Religión o credo:** religión o credo (conjunto de creencias básicas, constituyan o no una religión) real o percibido. Un empleado que pida una adaptación razonable por motivos religiosos debe seguir los procedimientos de la Disposición C-606 del Canciller (Ausencia por feriado religioso [*Time Off for Religious Observance*]), <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-606-english>) Un estudiante que pida una adaptación razonable por motivos religiosos debe seguir los procedimientos de la Disposición A-630 del Canciller (Adaptaciones para estudiantes por motivos religiosos [*Religious Accommodation of Students*]), <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-630-spanish>).

**Historial salarial:** El "historial salarial" incluye el salario, beneficios u otra compensación actual o anterior del aspirante, pero no cualquier medida objetiva de la productividad del aspirante tal como ingresos, ventas u otros informes de producción. A menos que la ley indique otra cosa, tal como para una transferencia o promoción interna dentro del DOE, se prohíbe al DOE preguntar sobre el historial salarial de un aspirante de empleo o depender de su historial salarial a la hora de determinar el salario, beneficios u otra compensación para dicho solicitante durante el proceso de contratación, incluyendo la negociación de un contrato.

**Acoso sexual:**

El acoso sexual puede adoptar diferentes formas, entre las que se encuentran propuestas o amenazas sexuales explícitas, avances sexuales, solicitar favores sexuales, insinuaciones

sexuales, comentarios sexualmente sugestivos, bromas de carácter sexual, gestos obscenos, conductas o comunicaciones de naturaleza verbal, no verbal, física, escrita o transmitidas electrónicamente y contacto físico como tocar, palmear, pellizcar o rozar con el cuerpo a otra persona. Tal conducta puede constituir acoso sexual, independientemente de que esté dirigida a personas del mismo género o de un género distinto y, además, podría constituir una conducta delictiva.

**A. Acoso sexual relacionado con el empleo:**

El acoso sexual prohibido en la sección 1.A de esta disposición incluye situaciones en que:

1. la sumisión o rechazo de una persona a dicha conducta se utilice como base para tomar decisiones laborales que afecten a dicha persona; o se hayan establecido de manera explícita o implícita como condición para el empleo de una persona; o
2. la conducta tenga el propósito o el efecto de interferir de manera injustificadamente en el desempeño del trabajo de una persona o genere un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

**B. Acoso sexual de estudiantes:**

La conducta sexual entre un empleado del DOE o una persona que trabaje con estudiantes y un estudiante nunca podrá considerarse permisible ni apropiada. El acoso sexual de estudiantes prohibido en la sección I.B de esta disposición incluye situaciones en que:

1. la sumisión a tal conducta sea una condición para el progreso del estudiante o para que reciba educación;
2. la sumisión o rechazo de un estudiante a dicha conducta se utilice como base para su evaluación o calificación o como factor en decisiones que afecten su educación; o
3. la conducta tenga el propósito o el efecto de interferir de manera irrazonable en la educación de un estudiante o genere un entorno educativo intimidatorio, hostil u ofensivo.

Para más información sobre acoso sexual entre estudiantes, consulte la Disposición A-831 del Canciller (Acoso sexual entre estudiantes [*Student-to-Student Sexual Harassment*]), <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-831-spanish>).

**Decisiones sobre la salud sexual y reproductiva:** El término se refiere a cualquier decisión por parte de una persona para recibir servicios, que se coordinan, ofrecen o prestan a personas respecto a su salud sexual y reproductiva, incluyendo el sistema reproductor y sus funciones. Estos servicios incluyen, entre otros, procedimientos médicos relacionados con la fertilidad, prevención de enfermedades de transmisión sexual, pruebas y tratamientos y servicios de planificación familiar y asesoramiento, tales como medicamentos y suministros de tipo anticonceptivo, anticonceptivos de emergencia, procedimientos de esterilización, pruebas de embarazo y abortos.

**Orientación sexual:** se refiere a la atracción romántica, física o sexual, real o percibida, de una persona hacia otras personas, o la falta de atracción hacia ellas, sobre la base del género. Dentro de la orientación sexual se considera, entre otros, la heterosexualidad, la homosexualidad, la bisexualidad, la asexualidad y la pansexualidad.

**Condición de desempleo:** El término “desempleo” significa no tener un trabajo, 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 aspirante a un cargo cuando existe un motivo para

ello relacionado sustancialmente con el trabajo, o investigar las circunstancias que rodean la separación del aspirante de su empleo anterior.

**Víctima de violencia doméstica, de delitos sexuales o de acoso:** Una víctima de violencia doméstica ya sea real o percibida, es una persona que ha sido sometida a actos o amenazas de violencia, sin incluir actos cometidos en defensa propia, 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 de delitos sexuales o acoso ya sea real o percibido, es una persona que ha sido sometida a tales actos que constituyen una infracción del artículo 130 del Código Penal o víctima de actos que constituyen violaciones de las secciones 120.45, 120.50, 120.55 o 120.60 del Código Penal.

Un empleado puede pedir una adaptación razonable debido a su condición de víctima, real o percibida, de violencia doméstica, de delitos sexuales o de acoso, a fin de desempeñar las funciones básicas de un trabajo. Al empleado le pueden solicitar que proporcione certificación de que es víctima de violencia doméstica, de delitos sexuales o de acoso. El empleado que solicite una adaptación razonable debe proveer una copia de tal certificación dentro de un plazo prudencial después de solicitar la adaptación. El requisito de certificación se puede satisfacer presentando un informe policial o judicial, documentación obtenida de un empleado, agente o voluntario de una organización de servicios para víctimas, un abogado, un miembro del clero o un proveedor de servicios médicos u otros servicios profesionales a los cuales el empleado o un miembro de la familia o del hogar del empleado recurrieron para solicitar ayuda como víctimas, reales o percibidas, de violencia doméstica, de delitos sexuales o de acoso, o los efectos de la violencia o el acoso, u otra información consecuente con la declaración del empleado y la solicitud de adaptaciones.