

NEW YORK CITY  
COMMISSION ON  
HUMAN RIGHTS

EN ESPAÑOL



MICHAEL R. BLOOMBERG, ALCADE  
PATRICIA L. GATLING, COMISIONADA/PRESIDENTA

NEW YORK CITY  
COMMISSION ON  
HUMAN RIGHTS

## **LA DISCRIMINACIÓN ES ILEGAL EN LA CIUDAD DE NUEVA YORK**

LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE NUEVA YORK es una de las leyes de derechos civiles más amplia de este país. La Ley prohíbe la discriminación en el empleo, vivienda y acomodaciones públicas en base a raza, color, credo, edad, nacionalidad, estatus de extranjería o ciudadanía, género (incluso la identidad de género y el acoso sexual), orientación sexual, discapacidad, estatus marital o estatus de pareja. Además, la Ley da protección contra la discriminación en el empleo que se base en antecedentes de arresto o condena y estatus de víctima de violencia doméstica, acoso u ofensas. En cuanto a vivienda, la Ley da protección adicional en base a ocupación legal y estatus familiar. La Ley de Derechos Humanos de la ciudad también prohíbe la toma de represalias y el hostigamiento relacionado con algún prejuicio.



## **Contenido**

<b>La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de NY — En Lenguaje Claro</b>	<b>3</b>
<b>Empleo</b>	<b>3</b>
Acomodación Razonable para Personas con Discapacidades — En el Lugar de Trabajo	3
Observancia Religiosa	4
Acoso Sexual	4
Represalias	5
<b>Vivienda</b>	<b>5</b>
Acomodación Razonable para Personas con Discapacidades — En la Vivienda	5
Publicidad	6
Prácticas de Préstamos	6
<b>Acomodaciones Públicas</b>	<b>7</b>
Acceso a Acomodaciones Públicas para Personas con Discapacidades	7
Compradores	8
<b>Acoso Relacionado con Prejuicio</b>	<b>8</b>
<b>Presentación de Una Queja</b>	<b>8</b>
<b>Tramitación de la Queja</b>	<b>9</b>
Mediación	9
Investigación	9
El Proceso de Audiencia	10
Remedios	10
<b>Relaciones Comunitarias</b>	
Derechos del Inmigrante	11
Programa Escolar	11
Igualdad de Acceso	12
Consejería Sobre Hipotecas y Prácticas Discriminatorias de Préstamos	13
<b>Entrenamiento</b>	<b>13</b>
<b>Contactos con la Oficina Central y los Centros de Servicios Comunitarios</b>	<b>14</b>



La ciudad de Nueva York es la capital del mundo. Nuestros residentes vinieron acá de centenares de países y de todas las condiciones de vida. Sin embargo, cuando la discriminación se presenta, amenaza nuestra unidad y nuestro espíritu. Es ilegal y no se tolerará.

Nuestra Ley de Derechos Humanos es una de las más fuertes del país y protege a los neoyorquinos de la discriminación en el empleo, la vivienda y las acomodaciones públicas. La Comisión de Derechos Humanos es la agencia que ejecuta la ley, facultada para ejecutar esta Ley y dar protección a aquéllos que necesitan nuestra ayuda.

La Comisión preparó este folleto informativo que describe las disposiciones de la Ley para que usted conozca sus derechos y sepa lo que debe hacer si es víctima de discriminación. Cuanta más tolerancia y comprensión, más se reforzarán nuestras comunidades.

Michael R. Bloomberg, Alcalde



Le invito a leer este boletín para que se familiarice con una de las más rigurosas leyes de derechos civiles de la nación, la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York.

En mi calidad de ex fiscal —lo fui por más de diecisiete años— y de niña que creció en el sur durante la era de los derechos civiles, conozco de primera mano la importancia de combatir la discriminación. No hay lugar en esta ciudad para la discriminación. Tanto el alcalde Bloomberg como yo nos comprometemos a ejecutar vigorosamente la Ley de Derechos Humanos. Ese mismo compromiso se extiende a fomentar la armonía racial y étnica entre nuestras diversas comunidades.

Aprecio la oportunidad que me ha dado el alcalde de servir de Comisionada, para abogar por los Derechos Humanos en favor de los habitantes de la ciudad de Nueva York y de sus visitantes.

Patricia Gatling, Comisionada

## LA LEY DE DERECHOS HUMANOS EN LENGUAJE CLARO

Este folleto es un resumen de la Ley de Derechos Humanos de la ciudad y de los servicios que ofrece la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York —City Commission on Human Rights o CCHR. Su propósito es servir de guía para ayudarle a comprender los sectores jurisdiccionales que cubre la Ley y los grupos específicos protegidos bajo la Ley. No pretende ser una fuente de referencia legal amplia ni ofrecer consejo legal. Hallará en línea la Ley de Derechos Humanos completa, yendo al Título 8 del Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York en [www.nyc.gov/cchr](http://www.nyc.gov/cchr). También puede llamar al 311 o a nuestra oficina principal, (212) 306-7450, donde un abogado o investigador de nuestro personal le asistirá con su caso particular.

## EMPLEO

Una empresa debe tener cuatro o más empleados para que sus empleados estén protegidos por la Ley de Derechos Humanos de esta ciudad. La Ley prohíbe la discriminación en el contrato y despedida así como en las asignaciones de trabajo, salario, beneficios, promociones, evaluaciones de desempeño, y disciplina en base a raza, color, credo, edad, nacionalidad, estatus de extranjería o ciudadanía, género (incluso la identidad de género y acoso sexual), orientación sexual, discapacidad, antecedentes de arresto o condena, estatus marital, estatus de pareja o estatus de víctima de violencia doméstica,

acoso u ofensas sexuales. Puede constituir prueba de discriminación por su empleador hacer declaraciones o preguntas durante entrevistas, o circular anuncios de trabajos que sugieran preferencia por o prejuicio contra la contratación de individuos en base a los grupos previamente mencionados. La Ley también se aplica a agencias de empleo y organizaciones laborales.

## Acomodación Razonable Para Personas con Discapacidades en el Lugar de Trabajo

Si usted tiene una discapacidad, su empleador debe efectuar una acomodación razonable que le permita desempeñarse y cumplir los requisitos de su trabajo. La Ley de Derechos Humanos de esta ciudad define una discapacidad como cualquier impedimento físico, mental o psicológico o un historial de algún impedimento. Una acomodación razonable a la persona con una discapacidad es que no le cause penuria indebida.

Es su responsabilidad de empleado con una discapacidad informar a su empleador que usted necesita una acomodación. Su empleador puede pedirle documentación escrita de su proveedor de atención médica que apoye su pedido.

Si solicita trabajo y tiene una discapacidad, su presunto empleador no debe preguntarle sobre la existencia, naturaleza o severidad de una discapacidad, aunque puede preguntarle sobre su capacidad para desempeñar funciones específicas del trabajo. Un empleador no debe hacer averiguaciones médicas o llevar a



Un abogado de la Oficina de Cumplimiento de la Ley de la Comisión habla con un demandante antes de presentar una denuncia formal.

cabo un examen médico de usted, el solicitante, hasta que le haya hecho una oferta de trabajo. Los exámenes médicos a los empleados deben estar relacionados con el trabajo y ser consistentes con las necesidades de trabajo del empleador.

Algunos ejemplos de acomodación razonable incluyen:

- Hacer que las facilidades existentes en el lugar de trabajo sean libremente accesibles y utilizables por un empleado con discapacidades;
- Reestructuración del trabajo;
- Modificación de los horarios de trabajo;
- Reasignación a una vacante;
- Compra o modificación de equipo o artefactos;
- Ajuste o modificación de exámenes, materiales de entrenamiento, o normas;
- Proveer lectores o intérpretes competentes.

No se requiere que los empleadores rebajen la calidad o cantidad de normas para una acomodación ni que estén obligados a ofrecerle artículos personales como audífonos o gafas (anteojos, espejuelos).

### **Observancia Religiosa**

La Ley requiere que los empleadores ofrezcan una acomodación razonable a las necesidades religiosas de sus empleados y solicitantes de trabajo, incluso la observancia del sabbat (día de reposo) y otras fiestas religiosas. Cuestiones sobre la acomodación ocurren, típicamente, cuando las costumbres religiosas de un empleado entran en conflicto con su horario de trabajo. Si usted se ausenta del trabajo por una observancia religiosa, el empleador no tiene que pagarle por ese tiempo.

### **Acoso Sexual**

El acoso sexual forma parte de la discriminación de género. La conducta indeseada, verbal o física, de tenor sexual constituye acoso sexual ilegal cuando:

- El otorgamiento de favores sexuales se emplea en decisiones de empleo o como requisito para mantener su trabajo;
- Dicha conducta interfiere irrazonablemente con el desempeño del trabajo, o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acosador y el blanco pueden ser hombre o mujer. El acosamiento puede ser verbal, físico o pictórico y puede incluir: comentarios sexuales, bromas, insinuaciones, presión para salir juntos, contacto sexual, gestos

sexuales y grafitos sexuales. Quien presenta la queja no tiene que ser la persona a quien se dirige la conducta ofensiva sino puede ser cualquiera que se vea afectado por la conducta.

Si usted cree ser víctima de acoso sexual, debe comunicarle claramente al acosador que la conducta es indeseada. También debe informárselo inmediatamente al gerente o al funcionario de igualdad de oportunidad en el empleo.

### **Represalias**

Es contra la Ley que su empleador tome represalias contra usted porque usted se opuso a una práctica discriminatoria ilegal o hizo una acusación, atestiguó, asistió o participó en una investigación, proceso o audiencia.

La Ley le protege de las represalias siempre y cuando usted crea, razonablemente y de buena fe, que la conducta del empleador es ilegal, aunque resulte que usted se equivocó sobre la legalidad de la conducta del empleador.

### **VIVIENDA**

La Ley de Derechos Humanos de esta ciudad protege de la discriminación a los residentes de la mayoría de tipos de vivienda en la ciudad de Nueva York. Si usted reside en un edificio de apartamentos o domicilio familiar múltiple, cooperativa, condominio, vivienda de asistencia pública o un hotel residencial, usted tiene cobertura legal. Pero la Ley no se extiende a residentes de casas para dos familias si el propietario o un miembro de la familia del

propietario reside en una de las viviendas y si no se puso un anuncio sobre la vivienda disponible. Los individuos que alquilan habitaciones en apartamentos o casa no están cubiertos por la Ley.

Es ilegal que los propietarios, superintendentes, administradores de edificios, propietarios de condominios y cooperativas y juntas discriminen en la venta, alquiler o contrato de arrendamiento de una vivienda o en los servicios y facilidades debido a estos factores, reales o percibidos: raza, color, nacionalidad, género (incluso la identidad de género), discapacidad, orientación sexual, credo, estatus marital o de pareja, estatus de extranjería o ciudadanía, edad, ocupación legal, o porque niños residen o pueden residir con la persona.

### **Acomodación Razonable Para Personas con Discapacidades — En la Vivienda**

La Ley de Derechos Humanos de la ciudad protege los derechos de las personas con discapacidades al requerir que los arrendadores,



Los proveedores de vivienda tienen derecho de seleccionar a los solicitantes pero no deben influenciarse por la raza, nacionalidad u otros factores protegidos.

cooperativas y condominios acomodan razonablemente las necesidades de los arrendatarios, accionistas o propietarios discapacitados. Las acomodaciones razonables pueden ser estructurales, como una rampa en la entrada principal para proveer el acceso por silla de ruedas, o la instalación de barras para sostenerse en el baño. También pueden involucrar cambios de normas o reglamento, como permitir que un inquilino ciego o con una discapacidad psicológica tenga un perro-guía o un animal que le acompañe, pese a que la política del edificio no permita animales. La ley provee guías para evaluar los pedidos de una acomodación razonable, tomando en cuenta la naturaleza y costo de la acomodación propuesta y los recursos financieros del arrendador.

La Ley de Derechos Humanos de la ciudad también requiere que el proveedor de vivienda pague por la acomodación si se considera razonable.

Si usted tiene una discapacidad y necesita una acomodación, comuníquese con el proveedor de vivienda e identifique el tipo de acomodación que usted necesita. Puede darle al arrendador una nota de su médico o de otro profesional de atención de salud que manifieste que usted tiene una discapacidad y describa las limitaciones funcionales que su discapacidad impone. No tiene que darle al arrendador su historial médico.



Un caso presentado ante la Comisión resultó en la instalación de una rampa para un inquilino.

### **Publicidad**

La publicidad que discrimina contra cualquiera de los grupos protegidos es contra la Ley. Además, en lo relacionado con la compra, alquiler o contrato de arrendamiento de una acomodación de vivienda, es ilegal utilizar cualquier formulario o efectuar una averiguación que discrimine contra los grupos protegidos.

### **Prácticas de Préstamos**

La Ley de Derechos Humanos de la ciudad también prohíbe prácticas discriminatorias de préstamos de cualquier persona, banco, empresa fiduciaria, banca privada, banco de ahorros, asociación de ahorros y préstamos, cooperativa de crédito, empresa de inversiones, compañía hipotecaria, compañía de seguros o cualquier otra institución financiera o de préstamos cuando usted solicita un préstamo, hipoteca u otra asistencia financiera para la con-

strucción, reparaciones o mantenimiento de su propiedad. También es contra la Ley que instituciones financieras le nieguen hipotecas a presuntos compradores en ciertas comunidades, práctica llamada “redlining”.

## ACOMODACIONES PÚBLICAS

Cualquier suministro de bienes o servicios al público general se considera una acomodación pública. Es contra la Ley que una acomodación pública, en base a su raza, color, credo, edad, nacionalidad, estatus de extranjería o ciudadanía, género (incluso la identidad de género), orientación sexual, discapacidad, estatus marital o de pareja, impida o rehúse proveer esos bienes o servicios; cobre un monto distinto por los mismos bienes o servicios; ofrezca términos distintos para obtener esos bienes o servicios; desanime a ciertas personas de utilizarlos; o haga publicidad o declaraciones que le hagan sentir indeseado. Tome en cuenta que hay

exenciones limitadas de las cláusulas de la Ley debido a género y edad.

Algunos ejemplos de acomodaciones públicas incluyen tiendas, bancos, oficinas médicas o dentales, agencias de gobierno, peluquerías, clubes de gimnasia, hospitales, hoteles, bibliotecas, teatros, restaurantes, escuela y taxis.

### Aceso a Acomodaciones Públicas para Personas con Discapacidades

Muchas personas con discapacidades pueden necesitar una acomodación razonable para entrar o usar con seguridad e independencia una acomodación pública. La Ley de Derechos Humanos de la ciudad requiere que los proveedores de acomodaciones públicas hagan esfuerzos razonables para dar acceso y servicios a todos los clientes. Una acomodación razonable puede requerir un cambio estructural tal como la construcción de una rampa, o puede requerir un cambio de normas, como proveer espacios de estacionamiento accesibles o



Un banco importante implementó cambios en muchas de sus sucursales para acomodar a personas con discapacidades.



El banco también instaló máquinas ATM accesibles a los usuarios de sillas de ruedas (abajo) y bajó las ventanillas para que personas con discapacidades puedan hablar fácilmente con los representantes de servicios.

permitir que animales de servicio acompañen a una persona discapacitada a un restaurante.

### **Compradores**

Es contra la Ley que se le niegue el acceso a una tienda o que le rehúsen servicios debido a su raza, credo,

color, nacionalidad, género (incluso la identidad de género), discapacidad, orientación sexual, estatus de extranjería o ciudadanía, estatus marital, estatus de pareja o edad.

Una tienda puede reservarse el derecho de inspeccionar sus bolsas, requerirle que deje sus bolsas en depósito en la puerta o tomar medidas para prevenir el hurto de mercancía, siempre y cuando todos los clientes reciban el mismo trato.

### **ACOSO RELACIONADO CON PREJUICIO**

El acoso o violencia por prejuicio es una conducta motivada por raza, color, credo, nacionalidad, género (incluso la identidad de género), orientación sexual, edad, estatus marital o familiar, discapacidad, estatus de pareja, estatus de extranjería o ciudadanía, y es contra la Ley. Los tipos de conducta motivada por prejuicio incluyen: el uso de fuerza, intimidación o coerción, o el desfiguramiento o daño a la propiedad inmueble o personal.

Si usted es víctima de acoso relacionado con prejuicio, en especial de un crimen violento relacionado al prejuicio, debe denunciarlo inmediatamente a la policía, así como comunicar el incidente a la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad.

### **CÓMO PRESENTAR UNA DENUNCIA**

Si usted cree haber sido víctima de discriminación en la Ciudad de Nueva York, puede presentar una denuncia ante la Oficina de

Cumplimiento de la Ley —Law Enforcement Bureau—de la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad, 40 Rector Street, 9o piso, en el bajo Manhattan o en cualquiera de los Centros de Servicio Comunitarios enumerados en la página 14 del folleto. La Ley requiere que la denuncia se registre dentro del año del último presunto acto discriminatorio.

Para hacer una cita, por favor marque el 311 o el (212) 306 7450. Haremos otros arreglos si usted no puede acercarse a las oficinas de la Comisión. Cuando vaya a la Comisión de Derechos Humanos, verá a un Especialista en Derechos Humanos o a uno de nuestros abogados. Para facilitar el proceso, por favor traiga toda la información pertinente a la denuncia, como nombres, direcciones y números de teléfono de personas u organizaciones a quienes acusa y las fechas exactas de los acontecimientos.



Un abogado del personal entrevista a un demandante durante el proceso de Admisión (Intake.)

## **TRAMITACIÓN DE LA DENUNCIA**

El proceso inicial empieza en Admisión —Intake— donde un investigador o abogado lleva a cabo una entrevista con usted, el demandante. El investigador o abogado tratará de resolver la situación, si corresponde.

### **Mediación**

Se alienta a ambas partes a participar en esfuerzos de conciliación mediante el programa de mediación de la Comisión.

### **Investigación**

Después de la presentación de la denuncia, un investigador de datos neutral—el investigador o abogado— puede entrevistar a las partes y testigos, repasar la contestación y documentación de apoyo del demandado, expedir interrogatorios y documentación de pedidos, conducir visitas de campo y examinar cuando corresponda.

Al concluir la investigación, la Comisión determinará “causa probable” o “no causa probable”.

Donde la evidencia sea insuficiente para establecer que la discriminación ocurrió, la Comisión expedirá una determinación de “no causa probable” y que el caso no ha lugar.

Si el demandante recibe una determinación de “causa probable”, el caso se referirá a la Oficina de Juicios y Audiencias Administrativos para un juicio.

## TRAMITACIÓN DE LA DEMANDA

### Admisión (Intake)

Un investigador o abogado lleva a cabo la entrevista y trata de intervenir y resolver la cuestión antes de generar una demanda.

### Se Presenta la Demanda

La Oficina de Registro de Casos (Office of Docketing) presenta y sirve la demanda; se invita a las partes a mediar.

### Investigación

El investigador o abogado entrevista a testigos, repasa documentos.

### Determinación

Causa probable: designación de un abogado para enjuiciar. No causa probable: el caso no ha lugar, el demandante puede apelar al Presidente de la Comisión.

### El Proceso de Audiencia

Un juez de ley administrativa convoca una conferencia anterior al juicio. Si no se llega a un acuerdo, el juez de ley administrativa convoca una audiencia y expide un Informe y Recomendación.

### Decisión y Orden Finales

La Comisión emite una Decisión y Orden Finales Si no hay responsabilidad: caso terminado. Si hay responsabilidad: orden de reparación.

### El Proceso de Audiencia

Si las partes no llegan a un acuerdo en la conferencia antes de iniciar el juicio, oirá el caso un juez de ley administrativa de la Oficina de Juicios y Audiencias Administrativos.

Una vez completada la audiencia, el juez expedirá un Informe y Recomendación.

Un panel de comisionados nombrados por el alcalde a la Comisión de Derechos Humanos reparará el Informe y Recomendación del juez de ley administrativa y expedirá una Decisión y Orden Finales.

### Remedios

La Comisión ejercerá sus amplios poderes remediadores si determina que el demandado discriminó ilegalmente. Los remedios pueden incluir que el demandado emplee, reintegre o ascienda al demandante; compensar al demandante por salarios perdidos; proveer una acomodación razonable para la discapacidad del demandante; alquilar o venderle al demandante una acomodación de vivienda; y/o compensar al demandante por angustia emocional. Además, la Comisión tiene el poder de ordenar a los demandados que implementen prácticas antidiscriminatorias o que participen en entrenamiento. Finalmente, la Comisión puede imponer una multa civil de hasta \$250,000 si la Comisión determina que la discriminación se debió a un acto voluntario o malicioso.

## RELACIONES COMUNITARIAS

El Programa Vecinal de Derechos Humanos (Neighborhood Human Rights Program —NHRP) ayuda a fomentar la comprensión y respeto mutuos entre la gran cantidad de comunidades de la ciudad de Nueva York. El NHRP trabaja al nivel de base con agrupaciones de calles, arrendatarios, comerciantes y grupos cívicos para mejorar y estabilizar sus comunidades.



Especialistas de Derechos Humanos de las oficinas distritales de la Comisión visitan eventos y reuniones.

El NHRP tiene oficinas de campo en Brooklyn, el Bronx, Manhattan, Queens y Staten Island. Estas oficinas de campo tienen responsabilidades distritales que incluyen la identificación de sectores en riesgo de tensión y conflictos intergrupales; el apoyo de coaliciones multiétnicas; y el desarrollo de programas a largo plazo sobre liderazgo, diversidad cultural y entrenamiento de sensibilidad étnica. Los sectores principales de enfoque incluyen temas como vivienda equitativa, igualdad de trato en el empleo y las acomodaciones públicas, desarrollo comunitario y resolución de conflictos, igualdad de acceso y dignidad humana.

El NHRP lleva a cabo muchos programas educacionales y de intervención sobre temas específicos o para poblaciones específicas como se describe abajo:

### Derechos de Empleo del Inmigrante

El Programa de Derechos de Empleo del Inmigrante de la Comisión de Derechos Humanos provee entrenamiento a empleados

inmigrantes, empleadores y organizaciones de defensa del inmigrante para aconsejarles sobre sus derechos y responsabilidades bajo la Ley. Por ejemplo, es ilegal que los empleadores, arrendatarios, negocios o servicios traten a los inmigrantes de manera distinta porque pueden “parecer” o “sonar” extranjeros o que rechacen documentos legítimos de autorización de trabajo y de identidad. Además, la mayoría de las prácticas de empleo “sólo para ciudadanos” son ilegales.

### Programa Escolar

Miembros del personal de la Comisión visitan escuelas de toda la ciudad y enseñan a alumnos del 6º al 12º grado tres cursos básicos: la Ley de Derechos Humanos, Acoso Sexual y Resolución de Conflictos. Los talleres de Resolución de Conflictos son los más populares y a menudo conducen al programa de Entrenamiento de Mediación de Grupos Paritarios de la Comisión.



Miembros del personal de la Comisión dirigen talleres sobre la Ley de Derechos Humanos, Acoso Sexual y Resolución de Conflictos.

El programa de Entrenamiento de Mediación de Grupos Paritarios prepara a los estudiantes de media y secundaria a ser Mediadores de Grupos Paritarios. Estos estudiantes luego ayudan a sus pares a resolver diferencias antes de que lleguen a la violencia. El método de enseñar a los jóvenes escolares a ser mediadores de sus pares se fundamenta en los principios básicos de la Ley de Derechos Humanos—tolerancia, dignidad y respeto.

El programa de 10 semanas, que se lleva a cabo después del horario de clases, también enseña a estos jóvenes estudiantes destrezas de vida valiosas tales como la paciencia, persistencia, atención para escuchar, y solución de problemas, mientras presenta alternativas a las amenazas y la violencia. Tanto los

estudiantes como los maestros y el personal sienten los beneficios del programa.

### **Igualdad de Acceso**

Las personas con discapacidades tienen el derecho de participar plenamente en todos los aspectos de la vida, incluso vivienda, acomodaciones públicas, empleo, educación y transporte. Las leyes federales, estatales y municipales prohíben la discriminación relacionada con la discapacidad y promueven la oportunidad e igualdad de acceso.

El Programa de Igualdad de Acceso de la Comisión provee asistencia y educación para discapacitados a los adultos mayores, a la comunidad discapacitada y a entidades defensoras de los derechos, proveedores de atención de salud y líderes comunitarios. Muchos de los edificios, tiendas y otras acomodaciones públicas de Nueva York no son accesibles para personas con discapacidades. El programa ayuda a los discapacitados a identificar los recursos existentes, abogando en su favor en tratos con arrendadores y/o proveedores de servicios, y asistien-



Estudiantes aprenden a resolver conflictos entre sus pares en el Programa de Mediación Entre Pares de la Comisión.

dolos con acciones legales si fracasa la intervención anterior a la demanda.

La Comisión ha logrado, mediante negociaciones, muchos tipos de modificaciones, entre ellos: la



El Programa de Igualdad de Acceso atiende a individuos cuya independencia se ve amenazada por unas cuantas gradas u otros obstáculos fuera de sus edificios, o en restaurantes, oficinas médicas u otras acomodaciones públicas.

instalación de rampas permanentes y portátiles en las entradas de edificios; la instalación de elevadores; rebajas en la orilla de aceras; sistemas de campanillas y timbres para entrar en tiendas, oficinas y edificios de apartamentos; la instalación de cuartos de baño accesibles y la ampliación de pasillos en las tiendas; y la apertura de cerraduras en las entradas de acceso.

### **Consejería Sobre Hipotecas y Prácticas Discriminatorias de Préstamos**

Este programa ayuda a reducir las prácticas discriminatorias de préstamos mediante seminarios y sesiones individuales de consejería para educar a los residentes (en particular los de comunidades de ingresos bajos) sobre estas prácticas poco éticas e ilegales. Estas prácticas de préstamos incluyen cargos y comisiones excesivamente altos, representación falsa de los términos y condiciones de la hipoteca, altas tasas de interés, financiamiento repetido de préstamos, pagos finales mayores (balloon payments) y el financiamiento de seguros de crédito de alto costo.

### **ENTRENAMIENTO**

La Comisión proveerá entrenamiento en todos los rubros de la Ley de Derechos Humanos a grupos de defensores de derechos, empleadores, proveedores de vivienda y acomodaciones públicas, agencias de gobierno y grupos estudiantiles.

# CIUDAD DE NUEVA YORK COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS

40 Rector Street  
New York, NY 10006  
[www.nyc.gov/cchr](http://www.nyc.gov/cchr)

Servicios de Referimiento en NY:  
English: (800) 421-1220 Español: (877) 662-4886

**Marque el 311** para el Centro de Servicios de Gobierno e Información de la Ciudad de NY que funciona 24 horas al día, 7 días por semana. Asistencia disponible en 170 idiomas.

## Centros de Servicios Comunitario de la CCHR

---

### MANHATTAN

40 Rector Street, 10º piso  
New York, NY 10006  
① ⑨ W R a Rector St.  
② ③ ④ ⑤ a Wall St.

### BRONX

1932 Arthur Avenue, Suite 203A  
Bronx, NY 10457  
④ a East Burnside Ave.  
⑤ a East Tremont Ave.,  
West Farms Square.  
BX40, BX42 a Arthur Ave.

### BROOKLYN

275 Livingston Street, 2º piso.  
Brooklyn, NY 11217  
② ③ ④ ⑤ a Nevins St.  
R M B Q a DeKalb Ave.  
B37, B41, B45, B67 y B103 a  
Livingston y Nevins Sts.  
B25, B26, B38 y B52 a Fulton y  
Bond Sts.

### STATEN ISLAND

60 Bay Street, 7º piso  
Staten Island, NY 10301  
Frente al Ferry de Staten Island.  
Tren de Staten Island a St. George.  
S42, S46, S48, S51, S61, S62, S66, S67,  
S74, S76, S78, S81, S84, S91, S92, S96,  
S98 a Bay St., S40, S44, S52, S90, S94 a  
Richmond Terrace.

### QUEENS

136-56 39th Avenue, 3er piso.  
Flushing, NY 11354  
⑦ a Flushing – Main St.  
Q14, Q17, Q25, Q27, Q34, Q65,  
Q66, QBx1 a Flushing Main St.  
Q12, Q15, Q20A, Q20B, Q26, Q44,  
Q48 a Roosevelt Ave.  
Q13, Q16, Q28 a 37th Ave. y 138th St.  
Todas las líneas de ómnibus paran  
aproximadamente a 1 o 2 calles de la  
oficina.



La marcha de 54 millas de Selma a Montgomery en favor del derecho al voto para los Negros fue un acontecimiento histórico del movimiento de los derechos civiles. La marcha, que empezó el 21 de marzo de 1965 y duró 54 días, contó con 25,000 participantes. Powerful Days© 1991 por Charles Moore con texto por Michael S. Durham. Publicado por Stewart, Tabori and Chang, New York. Uso con permiso. Todos los derechos reservados.