

Situaciones de la vida real para ayudarle a identificar actos discriminatorios en la vivienda y el empleo

Robert* es miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día y practica el Sabbat los sábados. Asiste a una entrevista de trabajo. Durante la entrevista, Robert menciona que necesitará tener los sábados libres para practicar el Sabbat. El entrevistador le informa a Robert que no sería justo para los otros empleados que Robert siempre tenga los fines de semana libres, por lo tanto, él debería estar dispuesto a trabajar los sábados o, de lo contrario, no podrá trabajar allí.

Joseph* es pagano. Su creencia le indica que debe adornar la puerta principal de su departamento con distintos tipos de decoración a lo largo de todo el año. La junta de la cooperativa de su edificio le informa que debe retirar las decoraciones o, de lo contrario, se le aplicarán multas por infringir las ordenanzas, que manifiestan que los residentes no pueden colgar objetos en la parte exterior de las puertas de sus departamentos. Joseph notificó en vano a la junta y al administrador de propiedades que la decoración era parte de sus prácticas religiosas. En diciembre Joseph observó que la mayoría de los departamentos ubicados en su piso tenían decoraciones navideñas en sus puertas principales. Consultó a la junta sobre esto y ellos contestaron que hacen una excepción para la época navideña.

Alexandra* es musulmana y trabaja como cajera en un supermercado. Con frecuencia usa un hiyab. Un día un cliente le escupe y la llama “terrorista”. Alexandra se siente devastada e informa el incidente a su supervisor. Su supervisor le manifiesta que debería conformarse con protegerse ella misma del acoso del cliente y le informa que el viernes sería su último día.

* Nota: Los nombres usados en estas situaciones son ficticios para resguardar la privacidad de las personas involucradas en estos casos.

Las Comunidades de base religiosa y la Ley de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York

Todos los neoyorquinos, independientemente de quiénes son, a dónde viven o sus creencias, merecen vivir una vida segura y libre de discriminación. La Ley de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York protege a los neoyorquinos de la discriminación para que puedan vivir, trabajar y prosperar en una ciudad libre de discriminación. La Ley prohíbe la discriminación en materia laboral, de viviendas y de alojamientos públicos basada en la religión o creencia religiosa real o percibida. Es ilegal que los empleadores, proveedores de vivienda, propietarios de negocios y proveedores de alojamientos públicos en la ciudad de Nueva York traten a una persona de manera diferente a causa de su fe. La Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York brinda educación al público sobre la Ley y promueve las relaciones comunitarias positivas entre los neoyorquinos.

Si usted cree que ha sido objeto de un acto o actitud discriminatoria a causa de su religión o creencia real o percibida, llame al 311 y solicite hablar con “Derechos Humanos” o llame a la línea de información de la Comisión directamente al 212-416-0197. Para obtener información adicional sobre la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York, visite NYC.gov/HumanRights y siga a @NYCCHR en Twitter, Facebook, Instagram y YouTube.



NYC.gov/HumanRights



FORTALECIMIENTO Y APOYO PARA LAS COMUNIDADES DE BASE RELIGIOSA EN LA CIUDAD DE NUEVA YORK

Protecciones contra la discriminación religiosa



10 cosas que hay que saber sobre las protecciones de la Ley de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York contra la discriminación basada en la religión o creencia

1.

La Ley de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York protege a las personas según su religión o creencia al manifestar que la discriminación basada en la religión en materia de vivienda, empleo y alojamientos públicos es considerada ilegal.

2.

Los proveedores de viviendas no pueden limitar injustamente las opciones de viviendas disponibles a causa de su religión o creencia al distorsionar la disponibilidad de viviendas o distribuir publicidad discriminatoria.

3.

Un arrendador o empresa de gestión no puede negarse proporcionar arrendamiento, no puede aplicarle una renta mayor, solicitarle que pague expensas adicionales u ofrecerle servicios distintos debido a sus creencias.

4.

Los empleadores no pueden discriminarle a causa de sus creencias. Por ejemplo, los empleadores no pueden asignarle puestos no relacionados directamente con el cliente debido a que su fe real o percibida le obliga a usar un atuendo específico o debido a que los clientes se sienten incómodos con su expresión religiosa.

5.

El acoso discriminatorio es ilegal en virtud de la Ley de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York, lo cual significa que es ilegal que una persona lo acose a causa de su religión o creencia de manera amenazante o coercitiva.

Si usted cree que fue objeto o fue testigo de un acto o actitud discriminatoria, llame a la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York al 212-416-0197.

6.

Usted tiene el derecho de solicitar y recibir adaptaciones razonables de parte de su empleador según sus prácticas religiosas. Los empleadores deben proporcionarle adaptaciones siempre que no les ocasione “dificultades indebidas”.

7.

Es posible que se le solicite a los empleadores que otorguen a los empleados un período de tiempo retribuido o no como adaptación razonable para cumplir con sus prácticas religiosas en sus días festivos o sus rituales.

8.

Además, es posible que los empleados soliciten adaptaciones razonables en el contexto de los códigos de vestimenta de la empresa. Por ejemplo, si la política de una empresa prohíbe el uso de sombreros u objetos que cubran la cabeza, los empleados pueden solicitar una adaptación para usar un hiyab, turbante o kipá.

9.

Usted tiene el derecho de disfrutar de la ciudad y de su generosa variedad de espacios públicos libre de discriminación. Las tiendas, los restaurantes o las salas de cine no pueden denegarle la entrada a causa de su religión real o percibida.

10.

Es ilegal que una persona tome represalias contra usted porque presentó una demanda ante la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York, testificó en una investigación o, caso contrario, se opuso a una práctica discriminatoria según su religión o creencia.

Si usted quiere asistir a los talleres gratuitos sobre la Ley de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York, incluidos los talleres “Comprendiendo el Islam” y “Adaptaciones religiosas”, visite NYC.gov/HumanRights.

Situaciones de la vida real para ayudarle a identificar actos discriminatorios en la vivienda y el empleo

Rebecca* es judía y practica el Sabbat. No puede utilizar la electricidad o las máquinas desde el anochecer del día viernes hasta el anochecer del día sábado. Rebecca ha visto que los porteros del edificio asisten con frecuencia a los residentes cuando usan el elevador y están cargados de paquetes y no pueden alcanzar los botones. Rebecca se comunicó con el arrendador, le explicó sus prácticas religiosas y le solicitó que los porteros, cuando no se encuentren ocupados en otras tareas, le ayuden con el elevador durante el Sabbat. El arrendador le contestó “Por favor, ¿su religión le prohíbe apretar un botón? Entonces quédese en su departamento los fines de semana”.

James* es ateo. A veces, su supervisor, que es una practicante religiosa, le pregunta a James si asiste o no a la iglesia. A pesar de que James intenta evitar o desviar aquellas preguntas, su supervisor continúa formulándole preguntas similares con mayor frecuencia y también comenzó a invitar a James a que la acompañe a los servicios religiosos. James rechaza cortésmente cada invitación y su supervisor comienza a darle menos cantidad de trabajo en comparación con sus compañeros.

Rachel* es musulmana y cumple con las prácticas del Ramadán al orar inmediatamente después del atardecer. Trabaja como guardia de seguridad. Su turno regular es de 3 p. m. a 11 p. m. Durante el Ramadán, Rachel solicita a su supervisor que le permita tomar su recreo regular de 15 minutos un poco antes o después de lo esperado durante su turno para que coincida con el atardecer. Su supervisor se niega a dicha petición y le indica que no quiere hablar más del tema alegando que no tiene tiempo para coordinar una cobertura por recreos irregulares.

* Nota: Los nombres usados en estas situaciones son ficticios para resguardar la privacidad de las personas involucradas en estos casos.