

HERRAMIENTA DE SELECCIÓN PARA LA RECLAMACIÓN POR DISCRIMINACIÓN DEL CLIENTE

Cualquier reclamación válida recibida por la Oficina de Igualdad de Oportunidades (OEO por sus siglas en inglés) tiene que cumplir con la definición de la Ley de Derechos Civiles de 1964, o Leyes de Derechos Civiles aplicables.

La definición de ‘Reclamaciones/Quejas’ frecuentemente, se utiliza incorrectamente o es malentendida.

A continuación se describe un entendimiento más clara de la Ley de Derechos Civiles de 1964, como se aplica a ADOA/DES/OEO.

Para determinar a dónde debe ser dirigida la reclamación, lea cuidadosamente lo siguiente:

1. ¿La supuesta acción ocurrió dentro de los últimos 60 días calendario? Sí No
2. La acusación se basa en:
 - **RAZA**
 - **COLOR**
 - **NACIONALIDAD**
 - **RELIGIÓN**
 - **SEXO** (Incluye embarazo y acoso sexual)
 - **PERSONAS CON DISCAPACIDADES** (La Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, según enmendada, Sección 501, 503, y 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada)
 - **VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIÉN SEPARADOS, DE OTRAS CARACTERÍSTICAS PROTEGIDAS Y RECIPIENTES DE MEDALLA POR SERVICIO EN LAS FUERZAS ARMADAS** (Ley de Asistencia para la Readaptación de Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, según emendada)
 - **EDAD** (La Ley contra Discriminación por Edad en el Empleo de 1967, según enmendada), (Ley contra la Discriminación por Edad de 1975)
 - **REPRESALIA**
 - **GENÉTICA** (El Título II de la Ley contra Discriminación a base de Información Genética [GINA] por sus siglas en inglés de 2008)
 - **AFILIACIÓN POLÍTICA**
3. ¿Por qué cree usted que una de las categorías protegidas anteriormente mencionadas es la razón principal del tratamiento desfavorable?
 - Adjunte documentación, testimonios, etc., que apoyan el reclamo.

ACOSO:

El acoso discriminatorio es conducta verbal o física que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia una persona basado en su raza, color, sexo, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, o represalia, y que tiene el propósito o efecto de violar los Derechos Civiles del cliente.

El acoso no discriminatorio cubre una amplia variedad de conductas de carácter ofensivo. Comúnmente, se entiende como una conducta con intención a inquietar o molestar, y es típicamente repetitivo. En el sentido legal, es comportamiento el cual se determina ser amenazador o alarmante (por ej. intimidación).

DISCRIMINACIÓN:

La discriminación ilegal ocurre cuando alguien, o un grupo de personas, que reciben un trato menos favorable que otra persona o grupo a causa de su raza, color, nacionalidad o etnicidad; sexo, embarazo o estado civil; edad; discapacidad; religión; preferencia sexual; o alguna otra característica especificada bajo una legislación en contra a la discriminación o de derechos civiles.

La discriminación no cubierta por la Ley de Derechos Civiles incluye comportamiento por personas o grupos que utilizan conducta agresiva o irrazonable persistente en contra de un compañero de trabajo o empleado subordinado. Esto también puede incluir intimidación en el lugar de trabajo con tácticas verbales, no verbales, psicológicas, abuso físico y humillación. Este tipo de agresión, mientras no está protegida bajo la Ley de Derechos Civiles, tiene que tomarlo con seriedad.

REPRESALIA:

La represalia ilegal es alguna discriminación contra cualquier persona porque ella/él ha presentado una reclamación, declaración, ayudado, o participado de cualquier manera en una investigación, proceso judicial, audiencia, o demanda bajo título VII, la ADEA, la EPA, o la ADA.

La represalia no cubierta por la Ley de Derechos Civiles son actos adversos adverse en contra de un empleado que no ha presentado una reclamación de derechos civiles. Se trata de personas que obtienen venganza sobre otras personas por razones no relacionadas a los derechos civiles o que participan en otras actividades protegidas.

Dirija asuntos a la:

**Office of Equal Opportunity
P.O. Box 6123 – Site Code 049Z
Phoenix, Arizona 85005-6123**

Núm. Telefónico: 602-364-3976

Programa y Empleador con Igualdad de Oportunidades • Bajo los Títulos VI y VII de la Ley de los Derechos Civiles de 1964 (Títulos VI y VII) y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (ADA por sus siglas en inglés), Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, Ley contra la Discriminación por Edad de 1975 y el Título II de la Ley contra la Discriminación por Información Genética (GINA por sus siglas en inglés) de 2008; el Departamento prohíbe la discriminación en la admisión, programas, servicios, actividades o el empleo basado en raza, color, religión, sexo, origen, edad, discapacidad, genética y represalias. El Departamento tiene que hacer las adaptaciones razonables para permitir que una persona con una discapacidad participe en un programa, servicio o actividad. Servicios y ayudantes auxilios para personas con discapacidades están disponibles a petición. Esto significa por ejemplo que, si es necesario el Departamento tiene que proporcionar intérpretes de lenguaje de señas para personas sordas, un establecimiento con acceso para sillas de ruedas, o material con letras grandes. También significa que el Departamento tomará cualquier otra medida razonable que le permita a usted entender y participar en un programa o en una actividad, incluso efectuar cambios razonables en la actividad. Si usted cree que su discapacidad le impedirá entender o participar en un programa o actividad, por favor infórmenos lo antes posible de lo que usted necesita para acomodar su discapacidad. Para obtener este documento en otro formato u obtener información adicional sobre esta política, comuníquese con el gerente de su oficina local; Servicios de TTY/TDD: 7-1-1. • Ayuda gratuita con traducciones relacionadas a los servicios del DES está disponible a solicitud del cliente. • Available in English on-line or at the local office.