

Queridos amigos:

El Estado de Nueva York tiene una gran historia de diversidad religiosa, una tradición concebida en la Carta de Derechos de nuestra nación y consagrada en las leyes que protegen el derecho de todos los ciudadanos de practicar su religión libremente.

Como Fiscal General, me comprometo a proteger esta historia de tolerancia religiosa digna de orgullo. He creado una iniciativa en la División de Derechos Civiles para tratar las violaciones de libertad de culto y asegurar el cumplimiento de las leyes antidiscriminación. Por medio de la educación, difusión y litigio, nuestra División de Derechos Civiles podrá quitar de raíz las prácticas de discriminación de culto y asegurar el cumplimiento de las leyes en relación a las adaptaciones razonables para las personas de fe en el lugar de trabajo.

Los norteamericanos aprecian profundamente el derecho a la práctica abierta y fiel de su religión. Si le preocupa que sus derechos puedan estar siendo violados, este folleto lo ayudará a encontrar las respuestas o los recursos que necesite. También puede contactarse con el departamento de Iniciativa de Derechos Religiosos de la División de Derechos Civiles al (212) 416-8250 o (800) 771-7755.

Atentamente,

Letitia James



Fiscal General de
Nueva York
Letitia James

Recursos

Si cree que sus derechos de libertad de culto han sido violados, puede pedir asistencia en las siguientes oficinas:

Oficina del Estado de Nueva York del Fiscal General División de Derechos Civiles, Iniciativa de Derechos Religiosos

28 Liberty Street, New York, NY 10005
(212) 416-8250 or (800) 771-7755
(800) 788-9898 – TDD
civil.rights@ag.ny.gov / ag.ny.gov/bureau/civil-rights

División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York

One Fordham Plaza, 4th Floor, Bronx, New York 10458
(718) 741-8400
TDD: 718-741-8300
dhr.ny.gov

La División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York se encarga de los reclamos individuales de discriminación de culto que violan la Ley de Derechos Humanos de Nueva York.

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos

33 Whitehall Street, 5th Floor, New York, NY 10004
(800) 669-4000
TDD: (800) 669-6820
eoc.gov

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés) se encarga de los cargos de discriminación de culto en el empleo que violan el Título VII federal.

El EEOC proporciona información adicional para empleadores y empleados con respecto a la discriminación religiosa en: eoc.gov/religious-discrimination.

Derechos De Libertad De Culto

En el lugar de trabajo



Oficina de la Fiscal General
del estado de Nueva York
Letitia James



Conozca Sus Derechos—Equilibrio entre la fe y el trabajo

Sin importar a qué religión pertenece, acomodar las prácticas religiosas en un lugar de trabajo demandante puede ser difícil para los trabajadores y empleadores. Las leyes estatales y federales aseguran que los ciudadanos de Nueva York puedan equilibrar sus responsabilidades laborales sin dejar de ser fieles practicantes de su religión.¹

Protección contra las represalias, hostilidad y discriminación de culto

Bajo ley estatal y federal, los empleadores no pueden:

- Tratar de manera diferente a empleados o postulantes de acuerdo a sus creencias o prácticas religiosas, en ningún área de empleo, incluyendo reclutamiento, contratación, asignación, disciplina, promoción y beneficios;
- Someter empleados a hostilidad por prácticas o creencias religiosas; o
- Tomar represalias contra postulantes o empleados por reportar alguna presunta discriminación de culto en el lugar de trabajo.

Días de práctica religiosa

La ley estatal de Nueva York exige que los empleadores permitan a los trabajadores asistir a las festividades sagradas, a menos que esto provoque alguna “dificultad excesiva.”

El empleador puede exigir a los trabajadores que realicen lo siguiente:

- Compensar el trabajo perdido en otro momento;
- Considerar el tiempo perdido como licencia paga, que no se licencia por enfermedad; o
- Tomarse licencia no paga por el tiempo sin compensación o considerado como licencia paga.

Si le preocupa que sus derechos puedan estar siendo violados, puede contactarse con el departamento de Iniciativa de Derechos Religiosos de la División de Derechos Civiles al (212) 416-8250 o (800) 771-7755. La información de este folleto no substituye el consejo de un abogado calificado u otro experto.

¹ En el Estado de Nueva York, la protección contra la discriminación de culto está regulada por la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York; a nivel federal, la protección se encuentra en el título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

Observando otras prácticas religiosas

Los empleadores también deben intentar adecuarse a otras prácticas religiosas, incluyendo los requisitos de vestimenta y apariencia religiosa y el rezo durante el horario laboral.

Tipos de adaptación

La adaptación de prácticas religiosas a menudo incluye cambios de itinerario, excepciones del código de vestimenta o la designación de un lugar en el trabajo para rezar. Con el acuerdo de ambas partes, la adaptación también puede incluir traslados laterales o cambios en los requisitos de trabajo.

Aunque no se exija por ley, los empleadores pueden adoptar políticas de itinerario y licencia flexibles para permitir que los empleados cumplan con sus necesidades religiosas (a saber, horarios flexibles de entrada y salida, horarios flexibles de descanso, usar el tiempo de almuerzo a cambio de una salida temprana, u horario escalonado).

Bajo la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, los empleadores pueden permitir que los empleados intercambien turnos de trabajo entre ellos si no se puede realizar otra adaptación razonable.

La implementación de políticas y prácticas sólidas reduce la hostilidad y discriminación de culto en el lugar de trabajo

Establecer políticas y criterios claros para procesar las peticiones de adaptación religiosa puede ayudar a reducir potenciales discriminaciones de culto en el lugar de trabajo. Las políticas y prácticas efectivas incluyen las siguientes previsiones:

- Informar a los empleados sobre su derecho de solicitar una adaptación razonable por prácticas religiosas;
- Establecer un procedimiento para solicitar adaptaciones religiosas;
- Capacitar a los gerentes y supervisores para que consideren todas las opciones de adaptación disponibles;
- Consultar de inmediato con sus empleados sobre sus necesidades religiosas, las adaptaciones que solicitaron y las opciones disponibles; y
- Evaluar en detalle cada petición y evitar estereotipos sobre prácticas o creencias religiosas o los tipos de adaptaciones que son apropiados.

Los empleadores deben “adaptar razonablemente” las creencias religiosas

Las leyes federales y estatales exigen a los empleadores una adaptación razonable de las creencias religiosas sinceras de un empleado, a menos que esto provoque alguna “dificultad excesiva” para el empleador. Una adaptación religiosa razonable es aquella que permite al empleado seguir su creencia religiosa con un cambio menor en el ambiente de trabajo. Las creencias religiosas bajo protección incluyen no solo aquellas pertenecientes a religiones tradicionales y organizadas, sino también aquellas creencias que no forman parte de una religión o secta formal, aún si es practicada por relativamente pocas personas.

Para evaluar si conlleva dificultades excesivas, observe los hechos específicos de la petición, como por ejemplo:

- El tipo de lugar de trabajo;
- La naturaleza de las tareas del empleado;
- Cualquier costo incurrido relacionado con el tamaño y presupuesto del empleador;
- El efecto de la adaptación en el negocio del empleador;
- Convenios colectivos o regímenes de antigüedad establecidos;
- La cantidad de personas que necesitan de la adaptación;
- El efecto en la seguridad del lugar de trabajo; y
- Si la adaptación propuesta entra en conflicto con otras leyes.

También es importante saber lo siguiente:

- La ley protege todos los aspectos de la práctica religiosa de un individuo, incluso las prácticas que no son un “requisito” de la religión;
- El empleado debe notificar al empleador acerca de la necesidad de una adaptación y debe proporcionar suficiente tiempo e información para que el empleador pueda evaluar la petición;
- Los empleadores y empleados deben trabajar juntos para encontrar la adaptación correcta;
- El empleador puede realizar preguntas sobre los hábitos religiosos para evaluar la petición e identificar la correcta adaptación; y
- No se requiere que el empleador conceda la adaptación específica solicitada, en la medida en que la adaptación ofrecida responda a las necesidades religiosas del empleado.