

# CÓMO PRESENTAR UNA QUERELLA

Si usted cree que ha sido discriminado por su discapacidad relacionada con el VIH o su padecimiento de SIDA, puede presentar una querella en la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York.

Usted tiene un plazo de hasta un año después de que haya ocurrido el acto discriminatorio para presentar la querella.

Maneras de presentar una querella:

- Visite la página de Internet de la División en [WWW.DHR.NY.GOV](http://WWW.DHR.NY.GOV), y descargue un formulario de querella. Llénelo conforme a las instrucciones, fírmelo ante un notario público. Envíelo por correo o llévelo personalmente a cualquiera de nuestras oficinas.
- Presente su querella en persona en una de las oficinas regionales de la División.
- Comuníquese con una de las oficinas regionales de la División, por teléfono o por correo, para obtener un formulario de querella y (o) cualquier otra ayuda que necesite para presentar una querella.

Para más información o para presentar una querella, comuníquese con su oficina regional más cercana o visite nuestro sitio web: [WWW.DHR.NY.GOV](http://WWW.DHR.NY.GOV).

## ALGUNOS EJEMPLOS:

Usted tiene su primera cita con un nuevo dentista. Antes de comenzar el tratamiento usted le revela que es VIH positivo. De repente, el dentista le dice que ya no está aceptando nuevos pacientes. Usted cree que el dentista no quiere atenderlo por su condición. ¿Cuáles son sus derechos?

**Las oficinas de dentistas, médicos y otras oficinas de cuidado de salud son consideradas lugares públicos. Es ilegal que un lugar público le niegue a un individuo los beneficios y privilegios del lugar a causa de una discapacidad, como tener VIH.**

Usted ha trabajado en su empresa durante tres años y sus evaluaciones siempre han sido positivas y ha recibido aumentos de sueldo. Usted decide decirle a su jefe que tiene VIH y justo después comienza a recibir evaluaciones negativas y es puesto en un período de prueba. Usted cree que estas evaluaciones negativas tienen que ver con su condición y decide reportar la situación al departamento de personal de la empresa. Dos semanas más tarde es despedido. ¿Es esto ilegal?

**La Ley de Derechos Humanos le prohíbe a las empresas tomar represalias en contra de quienes presentan querellas por discriminación. Si usted cree que fue despedido por quejarse de su supervisor puede presentar una querella con la División.**

Usted se mudó de apartamento y le reveló a su casero que tiene VIH. Usted comienza a ser hostigado y su casero hace comentarios degradantes sobre su condición. ¿Es esto ilegal?

**El hostigamiento y otras conductas discriminatorias como resultado de tener VIH son ilegales. Usted puede radicar una querella en contra del casero.**



Division of  
Human Rights

## Discriminación Por VIH O SIDA

ONE FORDHAM PLAZA  
BRONX, NEW YORK 10458  
1-888-392-3644  
TTY: 718-741-8300  
[WWW.DHR.NY.GOV](http://WWW.DHR.NY.GOV)

## ¿Están protegidas por la Ley las personas que tienen VIH o padecen de SIDA?

Las personas que tienen VIH o padecen de SIDA están protegidas bajo las cláusulas referentes a discapacidades de la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York.

## ¿Cómo está definido el término discapacidad en la Ley?

La Ley de Derechos Humanos define una discapacidad como:

“un impedimento médico, físico o mental que prevenga la ejecución de una función corporal normal o que sea demostrable con el uso de técnicas de diagnóstico aceptadas, o un expediente de dicho impedimento, o una condición que sea percibida por otros como un impedimento”.

Tanto las discapacidades permanentes como las temporales están protegidas por la Ley.

## ¿Qué cubre la Ley?

La Ley de Derechos Humanos prohíbe la discriminación contra personas que sean VIH positivo o padezcan de SIDA con respecto a empleo, vivienda, lugares públicos, transacciones de crédito y algunas instituciones educativas sin afiliación religiosa.

La Ley de Derechos Humanos también prohíbe a las empresas y a los caseros tomar represalias contra aquellos que presentan querrelas por discriminación.

## La Ley de Derechos Humanos es considerablemente más amplia que la Ley Federal para Americanos con Discapacidades

Las personas con discapacidades deben estar al tanto de que la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York ofrece considerablemente más protecciones que su contraparte federal, la Ley Para Americanos con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés). De hecho, para muchos neoyorquinos que son VIH positivo o padecen de SIDA, nuestra ley es la única que los protege.

Bajo la ADA, una discapacidad tiene que impedir sustancialmente una actividad vital mayor. Bajo la Ley Estatal, una discapacidad se considera como tal cuando impide al menos una función normal del cuerpo o es detectable por exámenes médicos aceptables. A diferencia de la ADA, el Estado de Nueva York también cubre la mayoría de las discapacidades temporales. Como resultado, el término “ajuste razonable” tiene una definición más amplia. Esto a su vez aumenta la responsabilidad de su empresa de proveer ajustes razonables para personas que tienen VIH o padecen de SIDA. De forma similar, la ley estatal ha aumentado las protecciones en otras áreas como vivienda. Por ejemplo, una persona VIH positiva o que tiene SIDA, a quien se le diagnostica una condición relacionada de depresión, puede tener una mascota de compañía en su casa si es considerado médicamente necesario como un ajuste razonable por su discapacidad, aún si el casero tiene una política de prohibir mascotas.

## Pasos a seguir para proteger sus derechos:

En el lugar de trabajo:

Antes de pedirle a su empresa un ajuste razonable, es recomendable que tenga la documentación necesaria para justificar su necesidad para dicho ajuste.

Usted debe estar al tanto de que para que se considere que la empresa para la que trabaja le ha negado un ajuste razonable, usted tiene que discutir su discapacidad con la empresa y proveerle la oportunidad de entrar en un diálogo interactivo para determinar si se le puede conceder su pedido de un ajuste razonable.

Algunos ejemplos de ajustes razonables son:

- Modificar el horario de trabajo
- Reasignar las tareas del trabajo que no sean esenciales
- Adquirir o modificar el equipo de trabajo
- Proveer un área de trabajo accesible