¿Cómo puedo presentar una queja?

Comisión de Derechos Humanos

La Comisión es una agencia estatal independiente que tiene a su cargo prevenir y erradicar la discriminación en el empleo, alojamiento público y vivienda.

Tennessee del este	Tennessee del oeste
(865) 594-6500	(901) 543-7389

Tennessee central
(615) 741-5825

www.tennessee.gov/humanrights/

Departamento de Justicia

El Departamento de Justicia (*Department of Justice*) coordina el cumplimiento del Título VI y de los estatutos relacionados en todas las agencias que administran programas que reciben asistencia federal.

Si usted no puede determinar qué agencia Federal tendría jurisdicción sobre el Título VI, o si no sabe dónde enviar su queja, puede enviarla a la Sección de Coordinación y Revisión, División de Derechos Civiles, del Departamento de Justicia, donde será remitida a la agencia apropiada:

Coordination and Review Section
Civil Rights Division
U.S. Department of Justice
P.O. Box 66560
Washington, D.C. 20035-6560
(202) 307-2222 (voz)
(202)307-2678 (TDD)
www.usdoj.gov/crt/cor

Línea directa del Título VI
1-888-TITLE-06 (1-888-848-5306)
(Voz/TDD)

¿Cuándo debo presentar una queja ante el Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee?

Esta sección da asistencia a quienes tratan directamente con el Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee (vendedores comerciales, agencias, individuos y empleados de departamento). Aquellos que sientan que han sido discriminados en un contrato estatal, en una contratación por el estado o que han sufrido cualquier otra discriminación por el gobierno del estado pueden comunicarse con la Sección de Derechos Civiles, Diversidad y Asistencia con el Cumplimiento de dicho departamento:

Tennessee Department of Labor
and Workforce Development
Civil Rights, Diversity
and Compliance Assistance Section
710 James Robertson Parkway, 8th floor
Nashville, Tennessee 37243
(615) 741-8805 o (615) 253-1331
www.tennessee.gov/labor-wfd

Los individuos con problemas del oído pueden llamar a la línea TDD del Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee al (615) 532-2879.

El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades; a solicitud, se dispone de asistencia y servicios para personas con discapacidades.

Autorización número 337423 del Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee; abril 2006; 2,500 ejemplares. Este documento público se promulgó a un costo de $0.12 por ejemplar.

¿Tiene usted competencia limitada en el inglés?

No sea víctima de discriminación

El entender poco el inglés
no es razón para ser tratado
de manera injusta.
Lea este folleto
y conozca sus derechos.

Octogésimo Octavo Congreso de los Estados Unidos

Promúlguese por el Senado y la Cámara de Representantes de los Estados Unidos de América, reunidos en Congreso, que esta Ley podrá ser citada como la "Ley de Derechos Civiles de 1964".

Una habilidad limitada para el inglés no debe significar derechos limitados

Este folleto explica los requisitos de varias leyes que prohíben la discriminación con base en nacionalidad de origen y describe cómo los individuos pueden presentar quejas si sienten que han sido violados sus derechos bajo estas leyes.

La ley federal prohíbe la discriminación

El **Título VII** de la Ley de Derechos Civiles de 1964 protege a los individuos contra la discriminación en el empleo basada en nacionalidad de origen, así como en raza, color, religión o sexo.

La Suprema Corte de los Estados Unidos ha establecido que un tipo de discriminación por nacionalidad de origen es la que se basa en la incapacidad de la persona para hablar, leer, escribir o entender el inglés.

El **Título VI** de la Ley de Derechos Civiles de 1964 es la ley federal que protege a los individuos contra la discriminación basada en su raza, color o nacionalidad de origen en programas que reciben asistencia financiera Federal.

Esto significa que los estados y los gobiernos locales, así como cualquier otra organización que recibe dinero u otro tipo de asistencia del gobierno federal, no pueden discriminarlo debido a su nacionalidad de origen.

Ejemplos de discriminación por nacionalidad de origen

- ❒ Un hospital sólo cuenta con formularios o documentos en inglés y ahí no saben bien cómo ayudarle a escribir o a entender el inglés.
- ❒ Usted llama a la policía para reportar una emergencia, pero no le pueden ayudar porque sólo hablan inglés y no entienden su idioma.
- ❒ La escuela de su hijo le comunica información importante sólo en inglés, pero usted no puede leer o entender el inglés lo bastante bien para comprender dicha información.
- ❒ Una oficina del gobierno le envía documentos importantes, como solicitudes, cartas sobre reducción, negación o terminación de pagos, o cualquier otra carta que requiera que usted responda únicamente en inglés.
- ❒ Usted busca asistencia en una oficina del gobierno, pero no hay ningún empleado o intérprete que pueda hablar su idioma. Se le indica que regrese con alguien que pueda interpretar para usted.

Reglas y políticas discriminatorias en el trabajo

Regla de inglés como único idioma a hablar
Una regla que requiere que los empleados en todo momento sólo hablen inglés en el trabajo podría violar el Título VII, a menos que el empleador demuestre que esto es necesario para la operación del negocio. Si el empleador cree que la regla de sólo inglés es indispensable para fines del negocio, se le debe indicar a los empleados cuándo deben hablar inglés y cuáles serán las consecuencias de violar la regla.

Acento
El empleador debe demostrar una razón legítima no discriminatoria para negar una oportunidad de empleo a causa del acento o manera de hablar del individuo. Las investigaciones se enfocarán en las calificaciones de la persona y en si su acento o manera de hablar tiene un efecto perjudicial sobre su desempeño en el trabajo.

Hostigamiento
El hostigamiento con base en nacionalidad de origen es una violación del Título VII. Los comentarios racistas y demás conducta verbal o física debido a la nacionalidad de origen de un individuo constituye hostigamiento si crean un medio ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, interfieren de manera irrazonable en el desempeño de trabajo o afectan negativamente las oportunidades de empleo del individuo.