

***Poder Judicial del Estado de Nueva Jersey***  
***Manifestación de la política sobre la igualdad de oportunidades de empleo, acción afirmativa y antidiscriminación***

El Juez Presidente y la Corte Suprema de Nueva Jersey manifiestan que la siguiente será la política del Poder Judicial de Nueva Jersey a fin de asegurar la igualdad de oportunidades para todos sus empleados, que incluye a los jueces y solicitantes de empleo, y a fin de asegurar que todos los usuarios de los tribunales, voluntarios, abogados, litigantes, testigos u otros que entran en contacto con el sistema judicial sean tratados de manera no discriminatoria con cortesía, dignidad y respeto. Todos los que prestan servicios en la Rama Judicial tienen la responsabilidad de implementar dicha política. Los jueces, gerentes y supervisores han de tomar las medidas necesarias para asegurar que el ambiente de trabajo de cada empleado esté libre de todo tipo de prejuicio ilegal, acoso y discriminación.

***Política sobre la igualdad de oportunidades de empleo, acción afirmativa y antidiscriminación***

El Poder Judicial de Nueva Jersey se ha comprometido con los principios de igualdad de oportunidades de empleo y prohíbe la discriminación por parte de aquellos que trabajan para el Poder Judicial o aquellos que entran en contacto con los tribunales. El Poder Judicial de Nueva Jersey promulga esta política para que sea puesta en vigor a través de todo el sistema judicial y prohíbe la discriminación en todos los aspectos de las operaciones judiciales y en la contratación, el ascenso y los términos y condiciones de empleo basada en la raza, el credo, el color de la piel, el país de origen o nacionalidad, la ascendencia, la religión o las prácticas o costumbres religiosas, la edad, el sexo, embarazo, la identidad o expresión de género, la orientación afectiva o sexual, el estado civil, la condición de unión civil, la asociación doméstica de pareja, la discapacidad o discapacidad percibida, una característica hereditaria celular o sanguínea atípica, la información genética, la condición de veterano discapacitado o veterano de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o la posible obligación de prestar servicio en las mismas.

En consecuencia, la discriminación no será tolerada bien sea que sea practicada por los jueces, empleados o no empleados, en contra de empleados del sistema judicial, abogados, litigantes, testigos u otros que entran en contacto con el sistema judicial. Se requiere que el personal administrativo y de supervisión asegure la adherencia a esta política y el cumplimiento con ella, y, al ser informado de una posible discriminación u hostigamiento cubierto por esta política, se requiere que tome una acción inmediata y apropiada en respuesta a ello.

***Superación de barreras a la igualdad de oportunidades***

El Poder Judicial seguirá tomando las medidas apropiadas para eliminar barreras que puedan impedir que las minorías y las mujeres participen plenamente como empleados del Poder Judicial y gocen plenamente de todos los privilegios del empleo. Un factor importante en la evaluación de la actuación gerencial es su cumplimiento con la política del Poder Judicial de prácticas de empleo equitativas incluidas en su Plan Maestro para EEO/AA (la igualdad de oportunidades de empleo/acción afirmativa) y Anti-Discriminación (“Plan Maestro”). La gerencia evaluará periódicamente las prácticas de empleo del Poder Judicial a fin de asegurar que todos los solicitantes y empleados y, en particular, las personas que integran grupos de condiciones históricamente desventajosas a causa de la discriminación reciban una consideración justa y equitativa para las oportunidades de empleo. Se realizarán esfuerzos afirmativos para asegurar la imparcialidad en todos los aspectos de las prácticas de empleo que incluirán los siguientes, sin limitarse a ellos: reclutamiento, selección, contratación, capacitación, ascensos, traslados, disciplina, despidos, descensos, cesantías, recontractación después de una cesantía, designación de trabajo, remuneración y prestaciones suplementarias.

***Política contra prejuicios raciales o étnicos, religiosos y de otros tipos, acoso y un ambiente de trabajo hostil***

El Poder Judicial prohíbe toda forma de prejuicio ilegal, acoso y discriminación en todas sus operaciones, lo cual incluye chistes humillantes o degradantes, insultos o comentarios sobre la raza, el credo, color, país de origen o nacionalidad, ascendencia, religión, edad, discapacidad real o percibida, sexo, identidad o expresión de género, orientación afectiva o sexual o cualquier otro atributo protegido legalmente. El acoso, la coacción o la intimidación de cualquier individuo que se base en estos o en otros atributos protegidos legalmente queda estrictamente prohibida. Dicha prohibición se extiende a la gerencia del personal, a todos los aspectos de prácticas de empleo, el procesamiento y la adjudicación de causas, y a todos los programas, servicios y actividades del Poder Judicial.

***Política que prohíbe la discriminación contra individuos con discapacidades***

El Poder Judicial se ha comprometido a cumplir con la Ley de Americanos con Discapacidades (ADA), la Ley de Nueva Jersey Contra la Discriminación (NJLAD) y otros estatutos válidos contra la discriminación. El Poder Judicial no discriminará contra un usuario de los tribunales que incluye litigantes, testigos, víctimas, espectadores, miembros de jurados, abogados, representantes de agencias, voluntarios, delincuentes bajo libertad a prueba y participantes en programas, servicios y actividades judiciales por una discapacidad con respecto al acceso de ese individuo a procedimientos, programas, servicios y actividades. Además, el Poder Judicial no discriminará sobre la base de una discapacidad contra ningún solicitante de un trabajo o empleado con respecto a los términos, privilegios o condiciones de empleo. Todos los empleados del Poder Judicial deben permanecer calificados y capaces de realizar las funciones esenciales de su empleo con arreglos razonables donde sean necesarias. Si un usuario de un tribunal, un empleado calificado o un solicitante de un trabajo cree que se le haya tratado de manera injusta por una incapacidad, puede presentar una queja de discriminación según se describe en la sección titulada “Presentación de una queja”.

***Política sobre arreglos razonables para individuos con discapacidades***

El Poder Judicial ofrecerá arreglos razonables para usuarios de los tribunales, empleados calificados y solicitantes de empleo que tengan alguna discapacidad con tal de que el arreglo no altere fundamentalmente la naturaleza de un programa, servicio o actividad del Poder Judicial o le imponga demasiadas dificultades al Poder Judicial.

El Poder Judicial ofrecerá un arreglo razonable para los usuarios de los tribunales con una discapacidad para permitir que el individuo tenga acceso y participe en los procedimientos, programas, servicios y actividades judiciales. Un *usuario de los tribunales* con una discapacidad puede solicitar un arreglo razonable comunicándose con el Coordinador Local del Título II de la ADA. Una lista de los Coordinadores Locales del Título II de la ADA se podrá encontrar en el folleto del Poder Judicial, “Los Procedimientos del Poder Judicial de Nueva Jersey del Título II de la ADA para Acceso a los Tribunales de Individuos con Discapacidades” o en el sitio web del Poder Judicial en njcourts.com.

El Poder Judicial ofrecerá un arreglo razonable para empleados calificados y solicitantes de trabajo con tal de que el individuo pueda llevar a cabo las funciones esenciales del trabajo. Un *empleado calificado* o *solicitante de un trabajo* con una discapacidad puede solicitar un arreglo razonable comunicándose con el Coordinador Local del Título I de la ADA que figura en el folleto del Poder Judicial, “Los Procedimientos del Poder Judicial de Nueva Jersey del Título I de la ADA para Empleados y Solicitantes de Trabajos con Discapacidades” o en el sitio web del Poder Judicial en njcourts.com.

### ***Política contra el acoso sexual***

El Poder Judicial prohíbe el acoso sexual. Esta es una forma de discriminación que socava la confianza pública en el Poder Judicial y la integridad de las relaciones de empleo, debilita la moral y puede ser destructiva para sus víctimas y sus asociados. *Para obtener información detallada que define el acoso sexual véase el Plan Maestro.*

### ***Política contra la discriminación basada en la identidad o expresión de género***

El Poder Judicial respeta la humanidad y el valor individual de cada persona que entra en contacto con los tribunales. Se prohíbe todo tipo de discriminación basada en la identidad o expresión de género de una persona. La identidad o expresión de género se define como el ser poseedor o el ser percibido como poseedor de una identidad o expresión relacionada con el género que estereotípicamente se asocia o no con el sexo asignado a una persona al nacer. El Poder Judicial no tratará de manera distinta a solicitantes de empleo, empleados o individuos que entran en contacto con los tribunales por su identidad o expresión de género real o percibido.

### ***Política contra la discriminación basada en la orientación afectiva o sexual***

El Poder Judicial se ha comprometido a tratar por igual a todos los empleados y usuarios de los tribunales, con dignidad y respeto. Se prohíbe todo tipo de discriminación contra cualquier individuo a causa de su orientación afectiva o sexual. Se define la orientación afectiva o sexual como heterosexualidad masculina o femenina, homosexualidad, o bisexualidad por inclinación, práctica, identidad o expresión, la posesión de antecedentes de las mismas, o la percepción, presunción o identificación por otros de tener tal orientación. El Poder Judicial no tratará de manera distinta a solicitantes de empleo, empleados, o individuos que entran en contacto con los tribunales por su orientación afectiva o sexual real o percibida.

### ***Política sobre relaciones románticas por acuerdo mutuo en el lugar de trabajo***

Por lo general, las relaciones románticas por acuerdo mutuo entre empleados del Poder Judicial no son asunto del Poder Judicial. Sin embargo, cuando las dos personas que participan actualmente o participaron anteriormente en dicha relación trabajan como supervisor(a) y subordinado(a), el supervisor tiene que informar rápidamente a su superior inmediato de la relación personal para que el Poder Judicial pueda proceder a cambiar la relación profesional entre los individuos. Esto es necesario a fin de eliminar cualquier apariencia de incorrección o una incorrección real en el lugar de trabajo. Todos los empleados del Poder Judicial, incluidos los jueces de la Corte Suprema y los jueces, están sujetos a la Ley de Nueva Jersey sobre Reclamos por Actos Dañosos (New Jersey Tort Claims Act) *N.J.S.A. 59:1-1 et seq.* En consecuencia, de no darse la notificación apropiada al superior inmediato del supervisor podrá tener como resultado la denegación de representación legal e indemnización por el estado en caso de que se entable una demanda por discriminación o acoso sexual con respecto a la relación.

### ***Presentación de una queja***

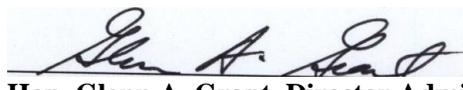
Los empleados, solicitantes, clientes y usuarios de los tribunales que tienen preguntas, problemas o quejas con respecto a la igualdad de oportunidades de empleo (EEO), la discapacidad, el acoso sexual, el prejuicio racial o étnico, el ambiente laboral hostil u otra categoría cubierta por las leyes contra la discriminación podrán comunicar sus preocupaciones al juez o gerente o supervisor a cargo del programa judicial o servicio correspondiente. Si la persona que presenta la queja no está conforme con la manera como se trató el asunto, o así lo prefiere, podrá comunicarse con el funcionario local de EEO/AA o podrá seguir adelante con su queja según los procedimientos de queja de discriminación y acoso sexual del Poder Judicial de Nueva Jersey, que se podrán obtener del funcionario local de EEO/AA o el Coordinador de Acceso o de cualquiera de ellos. Es posible comunicarse con la Unidad de EEO/AA del Poder Judicial en la Oficina Administrativa de los Tribunales de Trenton llamando al (609) 633-6537. Al mayor grado posible, todas las quejas, indagaciones e investigaciones se tratarán de manera confidencial. Todos los empleados del Poder Judicial deberán colaborar en la investigación interna de quejas. El funcionario local de EEO/AA también puede proporcionar información sobre otras opciones que existen para presentar quejas conforme a los procedimientos estatales y federales de queja.

### ***Prohibición de represalias***

Se prohíben las represalias de cualquier forma por parte de cualquier persona que preste servicios en la Rama Judicial contra cualquier persona que se queja de la discriminación, presenta formalmente una queja de discriminación o ayuda en la investigación de dichas quejas. Se podrá presentar un cargo de represalia en cualquier etapa de los procedimientos de queja o éste podrá formar la base de una queja nueva. La represalia puede tener por consecuencia una responsabilidad civil legal aún cuando la queja original de discriminación no tuviera base y fuera desestimada. Se tomarán las medidas apropiadas, que podrán incluir hasta el despido, contra los individuos si se determina que han tomado represalias contra quien presente una queja o contra cualquier individuo que ayude en la investigación de una queja.

### ***Diseminación de la Política y Cumplimiento***

Esta Manifestación de la política sobre la igualdad de oportunidades de empleo, acción afirmativa y antidiscriminación será (1) enviada a todos los jueces y empleados del Poder Judicial de Nueva Jersey, (2) distribuida a empleados nuevos del Poder Judicial y (3) puesta en lugares donde puedan verla los usuarios de los tribunales, voluntarios y solicitantes de empleo. La discriminación y el acoso sobre la base de cualquiera de las categorías protegidas en esta Manifestación de la Política son ilegales, y si un empleado del Poder Judicial participara en ellas se considerará que constituye una mala conducta. Se tomarán las medidas apropiadas, que podrán incluir hasta el despido, contra los individuos que no se adhieran a dicha política. El Poder Judicial de Nueva Jersey tiene una responsabilidad moral y una responsabilidad legal de asegurar la adherencia a las disposiciones de esta Manifestación de Política.



Hon. Glenn A. Grant, Director Administrativo Interino

30 de junio del 2014