1. ¿Es legal en California que un empleador me discrimine a causa de mi orientación sexual?

El Acta de Empleo y Vivienda Justa en California (Código Gub. § 12940 et seq.), también conocido cómo “FEHA”, se hace ilegal para cualquier empleador el despedir, no emplear, o discriminar de cualquier manera alguien a causa de su orientación sexual.

La FEHA también prohíbe “el acoso” basado en la orientación sexual. El acoso es una forma de discriminación que ocurre cuando un jefe(a), supervisor(a), o compañero(a) de trabajo lo somete a un trato hostil, ofensivo o intimidante debido a su orientación sexual. Para que sea ilegal, la actitud tiene de ser tan “severa o intensa” que interfiera con su habilidad para desempeñar su trabajo. Por ejemplo, una broma o interjección homofóbica podría ser ruda e injusta, pero posiblemente no es suficiente para que constituya un acoso. Por otro lado, sí usted es sujeto(a) a esta clase de comentarios de manera regular, esta conducta podría ser tan intensa para que constituya un acoso. De igual forma, si uno(a) de sus compañeros(as) de trabajo lo ataca debido a su orientación sexual, esto será considerado acoso porque es muy severo, aún sí sólo pasa una vez.

2. ¿Hay otras leyes que me protejan contra la discriminación laboral debido a mi orientación sexual?

La ley local

Muchas áreas locales han aprobado leyes que prohíben expresamente la discriminación a causa de la orientación sexual en el trabajo. Usualmente estas leyes incluyen a los empleados quienes trabajan dentro de la localidad. Algunas localidades que han aprobado estas leyes tienen agencias que investigan quejas contra la discriminación basadas en la identidad sexual. Por ejemplo, en San Francisco, la Comisión de Derechos Humanos puede investigar su queja de discriminación y establecer un acuerdo entre usted y su empleador. Otras localidades pueden tener comisiones similares, una oficina de derechos civiles, o oficiales de empleo justo que pueden asistirle con la queja bajo las leyes locales- investigue en su ciudad o en las oficinas del condado.

Estas leyes locales son de valor limitado para los empleados porque la ley de California le prohíbe de entablar una demanda bajo estas leyes locales. Por lo tanto, si una investigación o mediación no resulta en una resolución satisfactoria para usted, la comisión de derechos humanos o una agencia similar, no puede hacer nada más. En lugar de eso, usted debe proseguir su queja con la agencia estatal o federal apropiada (lea abajo)

La ley Federal

Actualmente, ninguna ley federal protege a todos los trabajadores en los Estados Unidos contra la discriminación por identidad sexual en el lugar de trabajo. Sin embargo, la Orden Ejecutiva 13087, emitida por el presidente Clinton en el 28 de Mayo, 1998, prohíbe la discriminación por orientación sexual en contra de los empleos civiles trabajando dentro del Departamento Ejecutivo. Los empleados del Departamento Ejecutivo deben de proseguir cualquier queja hecha bajo esta orden a través de su Asesor de Oportunidad de Empleo Justo (EEO).

3. ¿Cuales empleados están cubiertos por las leyes contra la discriminación debido a la orientación sexual?

El FEHA define cómo orientación sexual: “homosexual, bisexual o heterosexual”. La ley prohíbe la discriminación basada en una orientación sexual “real o percibida”, lo cual significa que usted está protegido(a) contra la discriminación o acoso basados en una orientación sexual aún si su empleador está equivocado(a) acerca de su orientación sexual.

4. ¿Estas leyes contra la discriminación se aplican a todos los empleadores?

El FEHA se aplica a todos los empleadores quienes tienen 5 o más empleados (excepto en los casos de acoso, en cuyo caso no hay un número mínimo de empleados). Las leyes también se aplican a agencias de empleo, sindicatos laborales, consejos de licencia estatales, y consejos de gobierno estatales y locales. Sin embargo, el FEHA no provee protección a los empleados federales.

Las leyes locales podrían tener restricciones en el número mínimo de empleados. Por ejemplo, las leyes en San Francisco se aplican a los lugares de trabajo dónde hay 6 o más trabajadores. Asegúrese de revisar las restricciones que aplican a las leyes locales que prohíben la discriminación por la orientación sexual en su lugar de trabajo.

5.

¿Qué pasa si mis compañeros de trabajo me discriminan o sí me acosan?

Las leyes contra la discriminación estatales y la mayor parte de las leyes locales protegen a individuos contra actos discriminatorios cometidos por su empleador o “agentes” de su empleador, que incluyen los otros empleados. Por lo tanto, la discriminación o acoso cometidos por sus supervisores o sus compañeros de trabajo van contra estas leyes antes mencionadas.

6.

¿Y en cuánto a la discriminación basada en la identidad sexual?

El FEHA también se hace ilegal para empleador discriminar o acosar a alguien debido a que parece ser o es transgénero o no se conforma a un género. Para más información, vea la hoja informativa titulada “Discriminación por la Identidad de Género: Derechos laborales para Empleados Transgénero.”

7.

Qué hacer en caso de que se le hostilice o se le discrimine:

Hable con su supervisor o jefe inmediato, o con los empleados de Recursos Humanos o la Oficina de Personal de su compañía.

- En todas las instancias, debería usted tratar de resolver la situación de manera informal, primero hablando con el supervisor, jefe inmediato o alguien que represente a su empleador, como la oficina de recursos humanos o la oficina de personal.
- En casos de acoso, de inmediato notifique a algún supervisor o jefe inmediato (a menos que éstos sean los acosadores.) Prosiga con una queja por escrito, y asegúrese de hacer y guardar una copia para usted. Sí usted no se queja, su empleador podría más tarde evitar su responsabilidad al decir que él/ ella no sabía nada acerca del acoso.

Documente la discriminación o acoso.

- Mantenga un diario (de preferencia en la casa) donde escriba los incidentes que usted sospeche que sean casos de acoso o discriminación. Escriba las fechas, horarios, y nombres de testigos de tales incidentes.
- Guarde copias de cartas importantes y documentos que usted mande a su empleador, o lo que él/ ella le mande a usted.
- Si usted duda de algo, no firme nada sin que haya consultado a un abogado, especialmente documentos que requieran que usted asienta a rechazar su derecho de quejarse, o que requiera que usted mismo(a) arregle las disputas con su empleador.

Presentar una queja

Si no ha sido capaz de resolver su situación de una manera informal, usted puede:

- Seguir el sistema de trámite de quejas de su empleador, si es que existe uno. Sí usted pertenece a algún sindicato, hable con su representante.
- Si usted lo prefiere, llenar y presentar una queja de discriminación a la Comisión de Oportunidades de Empleo Justo (DFEH), que podría investigar y tratar de resolver su problema. No se cobra por presentar su queja, y lo puede hacer sin ayuda de ningún abogado. Usted debe forzosamente presentar su queja a DFEH dentro de un año a partir de la fecha del último hecho discriminatorio o de acoso sexual (a excepción de los empleados del gobierno federal, quienes no tienen recursos bajo el FEHA). Si usted no presenta su queja dentro de estas fechas límites, usted podría perder su derecho a la protección legal contra el hecho discriminatorio o de acoso.
- Si el DEHA encuentra pruebas en contra de la discriminación, pero no son capaces de hacer un arreglo entre usted y su empleador, la agencia podría en casos raros “enjuiciar” su caso al llevarlo a una audiencia formal, o hacer una demanda legal a su favor. Sí el DEHA decide no llevar a cabo el juicio, usted recibirá un aviso de “derecho para enjuiciar” de parte de esta agencia. (Usted puede peticionar también en cualquier momento del proceso de investigación, un aviso de derecho para enjuiciar, lo cual pararía la investigación de las agencias y lo habilitaría a usted para proceder a presentar una demanda legal en los tribunales.) Solamente después de que haya recibido una carta con el derecho para enjuiciar, podrá usted presentar una demanda legal en los tribunales.
- Si usted recibe un aviso con el derecho para enjuiciar por parte del DEHA, usted tiene que presentar su demanda dentro de un año

después que reciba la carta. Si usted no presenta su demanda dentro de estas fechas límites, usted podría perder su derecho legal para presentar una demanda legal contra el hecho discriminatorio o de acoso.
    - Si usted vive en una región en que existan leyes locales contra la discriminación, usted puede presentar su queja con la agencia local, tal como la Comisión de Derechos Humanos en San Francisco, la cual podría investigar y encargarse de su queja.

¿Dónde puede presentar su queja?

- DEHA: Para presentar una queja con el DFEH, llame al centro de comunicaciones al (800) 884-1684 para hacer una cita. La dirección en la red del DEVJ es: http://www.dfeh.ca.gov/.
- Local: Para presentar una queja que aplica a las leyes locales contra la discriminación, contacte a la comisión local de derechos humanos o alguna organización similar (sí hay una-cheque con los empleados civiles de su ciudad o condado). En San Francisco, contacte a La Comisión de Derechos Humanos, Avenida Van Ness #25, Suite 800, 94102; (415) 252-2500; dirección en la red: http://www.ci.sf.ca.us/sfhumanrights/.

8.

¿Qué pasa si me despiden, o me disciplinan o me tratan peor después que presente mi queja contra la discriminación o acoso?

Bajo las leyes federales y estatales, es ilegal que una persona o compañía *tome represalias* contra usted sí es que presentó una queja de discriminación en su lugar de trabajo. Las represalias incluyen acciones tales que despedirlo, cambiarlo a una posición menos favorable para hacer otras tareas, o menos favorable en el horario, hacerle evaluaciones severas sin merecerlas, o intensificar el acoso desde que empezó. Si alguien (incluyendo a sus compañeros de trabajo o supervisores) toma represalias contra usted a causa de haber presentado una queja contra la discriminación en el lugar de trabajo, usted puede presentar una queja contra la toma de represalias con el DFEH. Esta queja es por separado y diferente de la original contra la de discriminación, sí es que la presentó con el EEOC o con el DEFH.

Disclaimer

This Fact Sheet is intended to provide accurate, general information regarding legal rights relating to employment in California. Yet because laws and legal procedures are subject to frequent change and differing interpretations, the Legal Aid Society–Employment Law Center cannot ensure the information in this Fact Sheet is current nor be responsible for any use to which it is put. Do not rely on this information without consulting an attorney or the appropriate agency about your rights in your particular situation.