

# Discriminación y Acoso en el Empleo

## S U S D E R E C H O S L E G A L E S

### 1. ¿Qué son la “discriminación” y el “acoso”?

“Discriminación” significa ser tratado diferentemente o injustamente. Discriminación en el empleo es ilegal cuando el tratamiento es basado en una característica personal o status, tales como sexo o raza, que son protegidos bajo leyes de anti-discriminación. Ya que la ley prohíbe la discriminación basada solamente en ciertas categorías protegidas, no todo tipo de tratamiento discriminatorio o injusto es ilegal. La discriminación puede ser expresada a través de “acoso”, cuando un jefe, supervisor, o compañero de trabajo dice algo o hace algo que crea un ambiente de intimidación en el trabajo, hostil o amenazante. El acoso es ilegal si es basado en una característica personal o estatus protegidos bajo las leyes anti-discriminatorias. Para que sea considerado ilegal. El acoso debe ser tan “grave y dominante” que interfiere con la capacidad del empleado para realizar su trabajo. Varias leyes estatales y federales protegen a las personas contra muchos tipos de discriminación en el empleo.

Hay varias leyes **federales** de discriminación que prohíben la discriminación:

**Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964** (“Título VII”) prohíbe la discriminación por razón de raza, color, sexo (incluye hostigamiento sexual), origen nacional, religión, y embarazo;

La **Ley Sobre Estadounidenses con Discapacidades** (“*ADA*”) prohíbe la discriminación basada en impedimentos;

La **Ley Contra la Discriminación en el Empleo por Razón de Edad** (“*ADEA*”) prohíbe la discriminación basada en edad (40 años o más).

A diferencia de las leyes federales, **California** tiene una ley que prohíbe la discriminación. La **Ley de Igualdad en el Empleo y Vivienda** (“*FEHA*”) prohíbe discriminación basada en raza, color, sexo (incluyendo hostigamiento sexual), origen nacional, linaje, discapacidad, condición médica (cáncer), embarazo, y estado civil.

### 2. ¿Estoy protegido por estas leyes anti-discriminatorias?

Leyes federales y estatales hacen ilegal que un empleador discrimine en contra de empleados o personas que están postulando a un trabajo que son miembros de un grupo protegidos cuando contratan, despiden, pagan, u otros términos y condiciones de empleo. Estas leyes aplican, sin embargo, solamente si el empleador tiene por lo menos el número de empleados indicados abajo:

Acta de Derechos Civiles de 1964 (Título VII)	Ley federal	15 empleados
Ley Sobre Estadounidenses con Discapacidades ( <i>ADA</i> )	Ley federal	15 empleados
Ley contra la Discriminación en el Empleo por Razón de Edad ( <i>ADEA</i> )	Ley federal	20 empleados
Ley de Igualdad en el Empleo y Vivienda ( <i>FEHA</i> )	Ley de Calif.	5 empleados*

\* Las protecciones de Ley de Igualdad en el Empleo y Vivienda contra **acoso** se aplican sin importar el número de empleados.

### 3. Cómo identificar la discriminación

Estas leyes federales y estatales le prohíben a los empleadores que se nieguen a contratar a un candidato de trabajo, despedir a un empleado(a), o que cambien otros términos y condiciones de empleo (tales como sueldo o beneficios) si la razón de la acción es que el empleado o candidato de trabajo es miembro de un grupo protegido. La discriminación puede tomar diferentes formas y no tiene que ser intencional para ser ilegal. Dos tipos de discriminación general contra las que la ley protege son:

**“Trato Dispar”** Esto significa que un empleador intencionalmente aparta a un individuo o grupo de gente para tratarlos diferentemente por una razón ilegal. Por ejemplo, una víctima de “trato dispar” puede ser alguien que:

- se le ha negado una posición o promoción por su raza;
- se siente humillado y en peligro porque ha escuchado a un supervisor o compañeros de trabajo hacer comentarios sobre las mujeres o las personas de color;
- ha sido presionado por un supervisor a participar en actividad sexual para poder mantener su trabajo;
- es amenazado(a) por su orientación sexual.

**“Impacto Dispar”** Este término se aplica cuando un empleador tiene una política o práctica que tiene como efecto discriminar- aun cuando no aparte a ningún grupo protegido por trato diferente-y que no está relacionado a un requerimiento actual del trabajo. Este tipo de discriminación no tiene que ser intencional para ser ilegal. Ejemplos de tales políticas o prácticas incluyen:

- Imponer requisitos de capacidad de levantar objetos para un trabajo que realmente no requiere levantar (tales requisitos tienden a excluir a mujeres o gente con ciertas discapacidades);
- Un examen escrito que excluye a casi todas las personas no-blancas y que no está relacionado con los requisitos del trabajo;
- Prohibirle a los empleados hablar cualquier otro idioma que no sea inglés en el trabajo.

### 4. ¿Qué puedo hacer si estoy sufriendo discriminación?

#### Protéjase:

- Mantenga un diario en casa documentando incidentes de posible discriminación y acoso. Escriba fechas, horas, y testigos de cualquier incidente. Documentar conducta equivocada cuando sucede le ayudará si alguna vez necesita tomar tales acciones como una demanda.
- Mantenga copias de todos los documentos y cartas importantes que Usted envíe a su empleador o que su empleador le envíe a Usted
- En casos de acoso sexual o racial, quejese con un gerente o supervisor rápidamente (a menos que esa persona sea el hostigador y quejarse con él o ella no tendrá resultado alguno. Continúe con una queja escrita; guarde Usted una copia. Si usted no se queja, el empleador puede decir después que no sabía del hostigamiento.
- Si tiene dudas, no firme nada sin asesoría legal. Cuídese de documentos que requieren que renuncie a su derecho de presentar quejas en el futuro, o requieren que arbitre una disputa con un empleador.

**Considere sus opciones:**

En general es mejor intentar resolver la situación informalmente hablando con un supervisor o gerente primero.

Siga el procedimiento de agravio de su empleador, si lo tiene. Hable con su representante de sindicato (unión) o alguien de la oficina de recursos humanos si no pertenece a un sindicato.

Usted también puede decidir presentar una queja de discriminación de empleo ante el **Departamento de Igualdad en el Empleo y Vivienda de California (“DFEH”)** o con la **Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (“EEOC”)** que puede investigar su queja y tratar de resolver el problema. Si presenta una queja ante una de estas agencias debería pedir que la queja también sea presentada ante la otra agencia también. Deberá de presentar su queja con el DFEH dentro de un año, con el EEOC dentro de 300 días a partir del último caso de discriminación o acoso. (Aviso: los **empleados del gobierno federal** deberán presentar su queja con la oficina *EEO* de su empleador federal dentro de 45 días). Si usted no presenta su queja dentro de los límites de tiempo, puede perder su derecho de protección legal de la discriminación o acoso.

Si el EEOC o DFEH encuentran evidencia de discriminación y no pueden llegar a un acuerdo entre usted y su empleador, la agencia puede “procesar” su caso con una audiencia formal o presentando una demanda en su nombre. Deberá de estar al tanto, sin embargo, que el EEOC y DFEH son muy selectivos sobre cuáles casos procesan y sólo procesan muy pocos de las miles de quejas que reciben cada año. Si el EEOC o DFEH decide no procesar su caso, usted recibirá una notificación “derecho a demandar” de la agencia (Aviso: usted puede solicitar una notificación de derecho a demandar en cualquier momento del proceso de la investigación, que detendrá la investigación de la agencia.) Sólo después de que haya recibido una carta de derecho a demandar puede usted archivar su propia demanda en la corte. Si recibe una carta de derecho a demandar del EEOC, tendrá que archivar la demanda dentro de 90 días. Si usted recibe una carta de derecho a demandar del DFEH, tendrá que archivar una demanda dentro de un año. Si no archiva una demanda durante estos límites de tiempo, podrá perder su derecho legal de archivar una demanda referente a la discriminación o acoso.

## 5. ¿Qué pasa si soy despedido o disciplinado por quejarme?

Bajo leyes estatales y federales, es ilegal que una persona o compañía usen represalias en contra de alguien que se queja de discriminación o acoso en el trabajo. Las represalias pueden incluir acciones tales como despedir a un empleado, mover a un empleado a posiciones u horarios menos favorables, darle evaluaciones negativas a un empleado sin que lo merezca, o intensificar el hostigamiento original. Si alguien (incluyendo a un compañero(a) de trabajo o supervisor) toma represalias en su contra por haber presentado una queja formal o por protestar la discriminación ilegal en su trabajo, usted puede archivar un reclamo por represalias con el EEOC o el DFEH.

El propósito de esta hoja es proveerle información general pero exacta con respecto a los derechos legales relacionados con el empleo en California. Pero como las leyes y los procedimientos legales son sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, el Employment Law Center no puede asegurarle que la información en esta hoja está actualizada ni hacerse responsable por cualquier uso que se le pueda dar. No se atenga a esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular.

Para mayor información sobre sus derechos laborales, por favor llame a la:

**Clínica Para los Derechos del Trabajador**  
**415-864-8208** (Área de la Bahía) o **866-864-8208** (Gratis en CA)

La Clínica Para los Derechos del Trabajador es un proyecto de la Sociedad de Ayuda Legal- Centro de Derechos Laborales, una organización sin fines de lucro que se enfoca en los derechos legales laborales de trabajadores de bajos recursos, y que provee información legal gratis sobre una variedad de problemas relacionados con el trabajo.