

LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL TRABAJO BASADOS EN LA DISCAPACIDAD O LA DISCAPACIDAD PERCIBIDA DE UNA PERSONA ESTÁN PROHIBIDOS

EL DEPARTAMENTO DE DERECHOS CIVILES (CIVIL RIGHTS DEPARTMENT, CRD) ES LA AGENCIA ESTATAL ENCARGADA DE HACER CUMPLIR LAS LEYES EN MATERIA DE DERECHO CIVIL DE CALIFORNIA. LA MISIÓN DEL CRD ES PROTEGER A LAS PERSONAS DE CALIFORNIA DE LA DISCRIMINACIÓN ILEGAL EN EL EMPLEO, LA VIVIENDA, LAS EMPRESAS Y LOS PROGRAMAS FINANCIADOS POR EL ESTADO, ASÍ COMO DE LA VIOLENCIA POR ODIO Y LA TRATA DE PERSONAS.



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

LA LEY DE CALIFORNIA PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN BASADA EN LA DISCAPACIDAD REAL O PERCIBIDA DE UN INDIVIDUO

RECURSOS POTENCIALES

El CRD funciona como un buscador de hechos objetivo e intenta ayudar a que las partes resuelvan voluntariamente las disputas. Si CRD encuentra evidencia suficiente de que hubo discriminación y fracasan los esfuerzos por llegar a un acuerdo, el Departamento puede presentar una denuncia ante un tribunal civil en defensa de la parte demandante, luego de una mediación obligatoria.

Si el tribunal descubre que ha ocurrido un hecho de discriminación, puede ordenar recursos como:

1. Daños por angustia emocional de cada empleador o persona que viole la ley
2. Contratación o reincorporación
3. Pagos atrasados o ascensos
4. Cambios en las políticas o prácticas del empleador
5. Daños punitivos
6. Honorarios y costos del abogado razonables

Los empleados también pueden seguir el asunto a través de una demanda privada ante un tribunal civil después de que se haya presentado una queja ante el CRD y se haya emitido una notificación de derecho de demandar.

PRESENTACIÓN DE QUEJAS

Si cree que es víctima de discriminación o de acoso, puede presentar una queja ante el CRD como se describe a continuación. Las quejas deben presentarse dentro de un período de tres años desde el último acto de discriminación. CRD procesa las quejas presentadas por personas con enfermedades terminales de manera prioritaria.

Para programar una cita, póngase en contacto con el Centro de Comunicación de abajo.

Los empleados también pueden seguir el asunto a través de una demanda privada ante un tribunal civil después de que se haya presentado una queja ante CRD y se haya emitido una notificación de derecho de demandar.

Si tiene una discapacidad que necesita adaptaciones razonables, CRD puede ayudarlo escribiendo su informe inicial recibido por teléfono o, para personas sordas o con problemas de audición o discapacidades del habla, a través del Servicio de Retransmisión de California (711), o puede ponerse en contacto con los datos de abajo.

CONTACTO

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Línea sin cargo: (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
contact.center@calcivilrights.ca.gov

Para obtener traducciones adicionales de esta guía, visite:

www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment

DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO BASADA EN UNA DISCAPACIDAD

La Ley de Vivienda y Empleo Justos (Fair Employment and Housing Act, FEHA), impuesta por Departamento de Derechos Civiles (Civil Rights Department, CRD), prohíbe la discriminación y el acoso en el trabajo basados en la discapacidad o la discapacidad percibida de la persona. Además, la FEHA prohíbe las represalias por ejercer un derecho de la FEHA, como presentar una queja sobre discriminación. La ley también requiere que los empleadores incorporen de manera razonable a los individuos con discapacidades físicas o mentales, a menos que el empleador pueda demostrar que hacer esto causaría una dificultad indebida.

La ley abarca discapacidades mentales y físicas, incluido VIH/SIDA, independientemente de si las condiciones son incapacitantes en la actualidad. También abarca condiciones médicas, las cuales se definen como cáncer o características genéticas.

Las discapacidades no incluyen trastornos de conducta sexual, juego compulsivo, cleptomanía, piromanía o trastornos de consumo de sustancias psicoactivas como resultado del consumo actual de drogas ilegales.

DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO BASADA EN UNA DISCAPACIDAD



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

FEHA VS. LA LEY FEDERAL DE AMERICANOS CON DISCAPACIDADES:

La FEHA proporciona una protección más amplia para las personas con discapacidad que la ley federal. Los empleadores de California con cinco o más empleados deben seguir la FEHA. California también tiene definiciones de discapacidad mental, discapacidad física y condición médica más amplias que la ley federal.

Conforme a la ley de California, una discapacidad solo debe "limitar" una actividad de vida mayor. La discapacidad no tiene que involucrar una "limitación importante", como bajo la ley federal, para ser considerada una discapacidad. Si una condición o discapacidad "limita" o no una actividad de vida mayor se determina independientemente de cualquier medida atenuante como medicamentos o prótesis, a menos que la misma medida atenuante limite una actividad de vida mayor.

ADAPTACIÓN RAZONABLE

A un empleador se le solicita que interactúe con un empleado para explorar todos los medios posibles para adaptar de manera razonable a una persona antes de rechazarla para un trabajo o tomar cualquier decisión relacionada con el empleo. La necesidad de adaptación puede surgir de una medida atenuante, como tomar medicamentos para la discapacidad primaria.

Una adaptación es razonable si no impone una dificultad indebida para el negocio del empleador. La adaptación razonable puede incluir, pero no se limita a, cambiar las tareas del trabajo o los horarios, proporcionar licencias, reubicar el área de trabajo, o proporcionar ayudas eléctricas o mecánicas. Un empleador puede recibir ayuda de agencias gubernamentales y expertos externos para determinar si la adaptación es posible.

OPINIÓN MÉDICA INDEPENDIENTE

Un empleador debe darle la oportunidad al candidato de presentar una opinión médica independiente si existe una disputa sobre si la persona puede realizar las funciones esenciales de un puesto con o sin adaptación razonable. La incapacidad de permitir la presentación de una opinión médica independiente puede ser una violación distinta de la ley.

DISCRIMINACIÓN

Las siguientes dos razones planteadas frecuentemente por los empleadores son excusas legalmente inaceptables para discriminar a personas con discapacidades:

- Posibilidad de daño futuro a la persona o a otros
- Emplear individuos con discapacidades causará que las tasas de seguro del empleador aumenten

Cualquier decisión sobre el personal o relacionada con el empleo basada en cualquiera de las siguientes razones no es discriminatoria:

- La persona es incapaz de realizar las funciones esenciales del trabajo y no existe una adaptación razonable que permita que la persona realice las "funciones esenciales" del trabajo.
- La persona supondría un peligro inminente y sustancial para sí misma y otros al realizar el trabajo y no existen adaptaciones razonables que eliminen o reduzcan el peligro.

PREGUNTAS DEL TRABAJO

La FEHA les prohíbe a los empleadores las siguientes acciones de manera oral o escrita:

1. Solicitar un examen médico o psicológico o pregunta relacionada de cualquier candidato o empleado antes de realizar una oferta o darle trabajo
2. Preguntar directa o indirectamente si un candidato o empleado tiene una discapacidad física o mental o una condición médica
3. Preguntar sobre la naturaleza y la gravedad de la discapacidad mental o física o la condición médica

Sin embargo, un empleador puede hacer preguntas sobre la capacidad de un candidato de realizar funciones relacionadas al trabajo y puede responder a la solicitud de un candidato con o sin una adaptación razonable.

Una vez que se hizo una oferta de trabajo al candidato, pero antes de comenzar las tareas, un empleador puede solicitar un examen médico o psicológico. Sin embargo, el examen o pregunta debe relacionarse al trabajo y ser consistente con la necesidad del negocio y todos los empleados ingresantes en la misma clasificación de trabajo deben someterse al mismo examen o pregunta.

Un empleador también puede realizar exámenes médicos voluntarios, incluyendo historiales médicos, como parte de un programa médico del empleado. Esta información debe mantenerse separada de los informes de trabajo y personal. Los empleadores pueden no penalizar a los empleados por negarse a participar en exámenes médicos voluntarios.