



DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO BASADA EN DISCAPACIDAD

LAS QUEJAS DEBEN PRESENTARSE DENTRO DE UN AÑO DEL ÚLTIMO ACTO DE DISCRIMINACIÓN

COMO PRESENTAR UNA QUEJA

LA MISIÓN DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA ES PROTEGER A LOS HABITANTES DE CALIFORNIA DE DISCRIMINACIÓN ILÍCITA EN EL EMPLEO, LA VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS, Y DE LA PERPETRACIÓN DE ACTOS DE VIOLENCIA POR ODIO Y TRAFICO DE HUMANOS.

Los empleados o postulantes para un empleo que creen que han sido discriminados o acosados por una discapacidad pueden, dentro de un año de la supuesta discriminación, presentar una queja con DFEH contactando al DFEH en nuestro sitio web o por teléfono tal como se describe en el dorso de este folleto. DFEH da prioridad a quejas presentadas por personas con enfermedades terminales.

La función de DFEH consiste en investigar de manera objetiva hechos ocurridos e intentar ayudar a las partes a resolver las disputas en forma voluntaria. Si DFEH encuentra evidencia suficiente de discriminación y fracasan los esfuerzos de llegar a un acuerdo, DFEH puede presentar una demanda en un tribunal civil en nombre de la parte reclamante, después de una mediación obligatoria. Si el tribunal encuentra que ha ocurrido un acto discriminatorio, puede fijar compensaciones como:

- 1 *Daños por angustia emocional de cada empleador o persona que haya infringido la ley*
- 2 *Contratación o restitución del empleo*
- 3 *Pago retroactivo o ascenso*
- 4 *Cambios en las políticas o prácticas del empleador*
- 5 *Daños punitivos*
- 6 *Honorarios y costos legales razonables*

Los empleados también pueden presentar una demanda por cuenta propia en un tribunal civil después de haber interpuesto una queja con DFEH y de que se haya emitido la Notificación del Derecho para Demandar.

PARA MÁS INFORMACIÓN

Departamento De Igualdad En El Empleo Y La Vivienda
Línea gratuita: (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
En línea: www.dfeh.ca.gov

o *encuéntrenos en:*



Si usted tiene una discapacidad que le impide enviar un formulario inicial por escrito en línea, correo postal o correo electrónico, DFEH puede asistirlo escribiendo su formulario inicial por teléfono o, para individuos que son sordos o hipoacúsicos o que tienen discapacidades del habla, a través del Servicio de Retransmisión de California (711), o llámenos por su VRS al (800) 884-1684 (voz).

Para programar una cita, comuníquese con el Centro de Comunicaciones al (800) 884-1684 (voz o vía operador de retransmisión 711) o al (800) 700-2320 (TTY) o por correo electrónico al contact.center@dfeh.ca.gov.

DFEH está comprometido a proporcionar acceso a nuestros materiales en un formato alternativo como adaptación razonable para individuos con discapacidades según sea solicitada.

Comuníquese con DFEH al (800) 884-1684 (voz o vía operador de retransmisión 711), TTY (800) 700-2320 o contact.center@dfeh.ca.gov para conversar sobre su formato de preferencia para acceder a nuestros materiales o páginas web.

La ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (FEHA), ejecutada por el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California (DFEH), prohíbe la discriminación y el acoso en el empleo basados en la discapacidad o la discapacidad percibida de una persona. Además, la FEHA prohíbe represalias por ejercer un derecho reconocido por FEHA, como interponer una queja por discriminación. La ley también requiere que los empleadores hagan adaptaciones razonables para individuos con discapacidades mentales o físicas a menos que el empleador pueda demostrar que hacerlo causaría una dificultad indebida.

La ley cubre discapacidades mentales o físicas, incluyendo VIH/SIDA, independiente de si las afecciones son incapacitantes en la actualidad. También cubre las afecciones médicas, las cuales están definidas como cáncer o características genéticas.

La discapacidad no incluye trastornos de comportamiento sexual, juego compulsivo, cleptomanía, piromanía ni trastornos de consumo de sustancias psicoactivas que resultan del consumo de drogas ilícitas.

ADEMÁS DE LAS PROTECCIONES DE LA LEY IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA, LOS EMPLEADOS CON DISCAPACIDADES TAMBIÉN PUEDEN ESTAR CUBIERTOS POR LA LEY DE DERECHOS DE LA FAMILIA DE CALIFORNIA O LA LEY FEDERAL DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

FEHA vs. LEY FEDERAL DE ESTADOUNIDENSES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES:



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

LA LEY DE CALIFORNIA PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN BASADA EN LA DISCAPACIDAD REAL O PERCIBIDA DE UNA PERSONA

La FEHA proporciona protecciones más amplias para personas con discapacidades que la ley federal. Los empleadores de California con cinco o más empleados deben seguir la FEHA. California también tiene definiciones más amplias de discapacidad mental, discapacidad física y afección médica que la ley federal.

Bajo la ley de California, una discapacidad debe solamente “limitar” una actividad principal de la vida. La discapacidad no tiene que consistir en una “limitación sustancial”, como lo indica la ley federal, para ser considerada una discapacidad. El hecho de que una afección o discapacidad “limite” una actividad principal de la vida está determinada independientemente de cualquier medida paliativa, como medicación o prótesis, a menos que la medida paliativa misma limite una actividad principal de la vida.

ACOMODACIÓN RAZONABLE

Un empleador está obligado a interactuar con un empleado para explorar todos los medios para acomodar razonablemente a una persona antes de rechazar a la persona para un trabajo o tomar cualquier decisión relacionada sobre empleo. La necesidad de adaptaciones pueden surgir de una medida paliativa, como una medicación que se toma para la discapacidad principal.

Una acomodaciones razonable si no impone una dificultad indebida para las operaciones del empleador. Las adaptaciones razonables pueden incluir, entre otras, cambiar obligaciones laborales u horas de trabajo, proporcionar licencia, reubicar el área de trabajo y/o proporcionar ayudas mecánicas o eléctricas. Un empleador puede obtener ayuda de organismos gubernamentales y expertos externos para determinar si una adaptación es posible.

PREGUNTAS EN EL EMPLEO

La FEHA prohíbe a los empleadores solicitar ya sea verbalmente o por escrito:

- 1 Cualquier examen médico o psicológico o indagación relacionada a cualquier postulante o empleado antes de hacer una oferta de empleo
- 2 Información directa o indirecta de si un postulante o empleado tiene una discapacidad mental o física o afección médica
- 3 Información sobre la naturaleza y gravedad de una discapacidad mental o física o afección médica

No obstante, un empleador puede indagar sobre la capacidad de un postulante para realizar funciones relacionadas con el trabajo y puede responder a la petición de un postulante ya sea con una acomodación razonable o sin ella.

Una vez que se ha hecho una oferta de empleo a un postulante, pero antes de comenzar las obligaciones, un empleador puede requerir un examen médico o psicológico. Sin embargo, el examen o indagación deben estar relacionados con el trabajo y ser congruentes con la necesidad de la empresa y todos los empleados que pertenecen a la misma clasificación laboral deben ser sujetos al mismo examen o indagación.

Un empleador también puede conducir exámenes médicos voluntarios, incluyendo un historial médico, como parte de un programa de salud para el empleado. Esta información debe ser retenida por separado y aparte de la documentación de empleo y del personal. Los empleadores no pueden sancionar a empleados por negarse a participar en exámenes médicos voluntarios.

OPINIÓN MÉDICA INDEPENDIENTE

Un empleador debe permitir a un postulante la oportunidad de presentar una opinión médica independiente si hay una disputa en cuanto a si la persona puede realizar las funciones esenciales de un puesto con o sin acomodaciones razonables. La negativa a permitir la presentación de una opinión médica independiente puede ser una infracción por separado de la ley.

DISCRIMINACIÓN

Las siguientes dos razones comúnmente mencionadas por los empleadores no son excusas aceptables legalmente por discriminar contra personas con discapacidades:

- Posibilidad de daño futuro a la persona o a otros
- Emplear a personas con discapacidades harán que aumenten los costos de seguro del empleador

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

- La persona no puede realizar las funciones esenciales del trabajo y no existe acomodación razonable que permitiría a la persona realizar las “funciones esenciales” del trabajo
- La persona crearía un peligro inminente y sustancial para sí misma o para otros realizando el trabajo y no existe acomodación razonable que eliminara o redujera el peligro