

Discriminación en el Empleo



¿Qué es la discriminación en el empleo?

La discriminación en el empleo ocurre cuando un empleador trata a un empleado o solicitante de empleo de manera injusta o menos favorable debido a su pertenencia a una clase protegida.

¿Cuáles son las categorías protegidas?

- Raza (incluida la discriminación basada en el tipo de cabello relacionado con la raza)
- Color
- Religión
- Sexo
- Origen nacional o ascendencia
- Discapacidad
- Orientación sexual
- Estado civil
- Identidad de género
- Edad

¿Quién está protegido contra la discriminación en el empleo?

- Los solicitantes de empleo, empleados, contratistas y exempleados están protegidos contra la discriminación en el empleo.
- Los solicitantes de empleo, empleados y exempleados también están protegidos contra represalias por presentar una queja o denuncia de discriminación, participar en una investigación o demanda sobre discriminación, o por oponerse a la discriminación.

¿Quién debe cumplir con la ley?

Aunque estas leyes generalmente se aplican a la mayoría de los empleadores, hay algunos empleadores que están exentos de seguir ciertas reglas. Por ejemplo:

- Los empleadores con menos de 15 empleados no tienen que seguir ciertas reglas, pero los empleadores con al menos un empleado deben proporcionar igualdad de salario por trabajo igual a empleados hombres y mujeres, y no pueden acosar a sus empleados
- Los empleadores con al menos cuatro empleados no pueden discriminar por origen nacional
- Las instituciones religiosas no están obligadas a seguir algunas reglas para empleados que desempeñan un rol de liderazgo o enseñanza dentro de la institución

¿Qué partes del empleo están cubiertas por la ley?

- Contratación y despido
- Clasificación del empleado
- Compensación, asignación o planes de pago o jubilación
- Transferencias o ascensos
- Permisos por discapacidad
- Membresía en sindicatos
- Anuncios de empleo
- Reclutamiento y pruebas
- Uso de las instalaciones de la empresa
- Programas de formación o aprendizaje
- Beneficios adicionales
- Pasantías



Discriminación en el Empleo

¿Cuándo ocurre la discriminación en el empleo?

La discriminación en el empleo puede ocurrir durante el proceso de solicitud o entrevista, una vez que alguien ya está empleado, o después de que un empleado ha sido despedido o ha dejado voluntariamente un trabajo.



¿Cómo se ve la discriminación?

- ! Te hacen preguntas inapropiadas e incómodas durante una entrevista laboral relacionadas con una de las categorías protegidas
- ! A pesar de estar calificado(a) y recibir evaluaciones positivas, no te consideran para una promoción u oportunidad de ascenso
- ! Un compañero con el mismo cargo y años de experiencia recibe un salario más alto que tú
- ! La empresa para la que trabajas mantiene una política laboral que afecta desproporcionadamente a solicitantes o empleados de una clase protegida
- ! Un empleador o su representante toma medidas disciplinarias injustas contra empleados que no se aplicarían a alguien de una clase diferente
- ! Bromas ofensivas, insultos, apodos, burlas, epítetos, amenazas, intimidación u otras formas de acoso son dirigidas hacia ti con base en tu clase protegida

Acoso sexual en el lugar de trabajo

Mi empleador hace comentarios repetidos sobre mi apariencia y ha insinuado salir conmigo, a pesar de que me siento incómodo(a). ¿Esto es ilegal?



- Sí. El acoso sexual en el trabajo se considera una forma de discriminación por razón de sexo y está prohibido por la ley. Las protecciones contra el acoso sexual aplican incluso si solo hay un empleador y un empleado, y no hay excepción para empleadores con menos de 15 empleados.
- Además, la Ley de Embarazo de 1978 protege contra la discriminación basada en el embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas.



Discriminación en el Empleo

¿Cuándo ocurre la discriminación en el empleo?

La discriminación en el empleo puede ocurrir durante el proceso de solicitud o entrevista, una vez que alguien ya está empleado, o después de que un empleado ha sido despedido o ha dejado voluntariamente un trabajo.



Discriminación contra personas que regresan con antecedentes penales

En algunos casos, negarse a contratar a una persona por haber sido arrestada o condenada por un delito puede constituir una forma de discriminación ilegal. Si las prácticas de un empleador niegan oportunidades de empleo a personas de una raza con más frecuencia que a otras, esto puede violar las leyes de derechos civiles. Una política que prohíbe contratar a personas con arrestos o condenas suele afectar de manera desproporcionada a personas de color debido a las disparidades en el sistema de justicia penal. Esto a veces se conoce como “impacto desigual”. Las prácticas de un empleador pueden violar la ley incluso si no hubo intención de discriminar.

¿Puede un empleador negarse a contratar a alguien?

Un empleador puede negarse a contratar a alguien que ha sido arrestado o condenado si existe una razón comercial legítima para hacerlo. Las razones legítimas pueden incluir si el arresto o condena está relacionado con las cualificaciones para el trabajo, la antigüedad de la condena, o otras circunstancias individuales.



Puede un empleador preguntar sobre una condena en una solicitud de empleo?

Por lo general, no. Según la ley de Maryland, los empleadores con 15 o más empleados no pueden preguntar sobre condenas penales en la solicitud de empleo. Except for:

- Trabajos que cuidan a menores o adultos vulnerables
- Trabajos que requieren consultas según otras leyes estatales o federales

Señales de que puede estar ocurriendo discriminación

- Una oferta de empleo dice “no se aceptan personas con delitos”
- La solicitud de empleo pregunta sobre condenas penales
- Un empleador termina una entrevista inmediatamente después de enterarse de una condena
- Los empleadores exigen una verificación de antecedentes antes de ofrecer una entrevista
- No existe un proceso para explicar circunstancias individuales



Discriminación en el Empleo

¿Qué es la discriminación laboral por discapacidad?

En Maryland, es ilegal discriminar a una persona con una discapacidad en el lugar de trabajo. Esto incluye negarse a contratar, despedir, degradar o negar ascensos o capacitaciones debido a una discapacidad, un historial de discapacidad o la creencia de que alguien tiene una discapacidad. La ley también protege a los trabajadores que están asociados con una persona que tiene una discapacidad. La discriminación también puede incluir el acoso o la negativa a proporcionar ajustes razonables.



¿Quién debe cumplir con la ley?

- Empleadores privados con 15 o más empleados
- Gobiernos estatales y locales
- Organizaciones laborales



Ajustes razonables en el lugar de trabajo

Un ajuste razonable es un cambio en el entorno laboral, las tareas del puesto, el horario o el proceso de contratación que ayuda a una persona calificada con una discapacidad a postularse para un empleo, desempeñar funciones esenciales del trabajo o acceder a los beneficios del empleo.

Ejemplos de discriminación

- Negarse a ofrecer un horario flexible a un trabajador que necesita tratamiento médico
- Negarse a proporcionar tecnología de asistencia, como software lector de pantalla
- Negarse a entrevistar a un solicitante calificado tras enterarse de que tiene una discapacidad

Cómo solicitar un ajuste razonable

Cuándo: La solicitud de un ajuste razonable se puede hacer en cualquier momento durante el proceso de contratación o mientras se está empleado.

Quién: La solicitud puede ser hecha por el empleado con una discapacidad o por alguien más en su nombre.

Cómo: La solicitud puede hacerse verbalmente o por escrito. Se recomienda hacerla por escrito.

Ejemplos de Ajustes Razonables:

- Permitir un horario de trabajo a tiempo parcial o modificado
- Proporcionar estacionamiento accesible para un empleado
- Modificar la política de "no se permiten animales" para permitir el animal de servicio de un empleado
- Comprar software o otro equipo que haga accesible la pantalla del computador para un empleado con visión reducida
- Proporcionar críticas por escrito en lugar de verbalmente

