

Estos son Algunos Ejemplos de Otros Tipos de Discriminación que a Menudo Afectan a Trabajadores Inmigrantes:

- Cuando Mei Li solicitó un trabajo como planchadora en una tienda de ropa, le dijeron que sólo hombres son contratados como planchadores. Ella es un planchadora calificada. Cuando Wah aplicó como un operador de la máquina de coser, vio que sólo mujeres estaban operando las máquinas de coser. Se le dijo que no iba a ser contratado como operador, pero se le ofreció trabajo como planchador. Él es un operador de la máquina de coser calificado. Sólo permitiendo que los hombres sean planchadores y mujeres sean las operadoras de máquinas de coser es discriminación sexual ilegal.
- Khanh Nguyen fue una de las cinco candidatos seleccionados para una posición de mercadeo. Khanh dijo que estaba feliz de volver a trabajar porque ella es la principal cuidadora de su madre, que tiene cáncer de mama. Después de Khanh se fue, la secretaria de la oficina le dijo a la persona encargada de la contratación lo que ella escuchó a Khanh decir sobre el cáncer de su madre. El funcionario llamó a Khanh más tarde y retiró la oferta de trabajo. Si el funcionario retiró la oferta porque la madre de Khanh tiene cáncer de mama, esto puede ser discriminación genética.
- Clara estaba embarazada y solicitó días libres por discapacidad. Su empresa le da a los empleados enfermos tres meses de ausencia, pero negó su solicitud. Esto puede ser discriminación por embarazo, que es un tipo de discriminación sexual ilegal.
- El jefe de María le dijo que si quiere mantener su trabajo ella debía salir con él. Esto es acoso sexual y es un tipo de discriminación sexual ilegal.
- Jasha se da cuenta de que a Sarah no le pagan igual que a él, aunque ambos hacen el mismo trabajo, en condiciones de trabajo similares. Cuando se informó de sus preocupaciones a su jefe, él fue despedido. Si Jasha fue despedido porque se quejó por la posible discriminación contra Sarah, Jasha fue objeto de represalias ilegales. Si Sarah está siendo pagada menos que Jasha porque ella es una mujer, ella está siendo sometida a discriminación sexual y discriminación a base de paga ilegal.
- Cuando Mae celebró su cumpleaños número 65, el dueño de la tienda donde trabajaba le dijo que era demasiado vieja para ser un operadora de máquina de coser, y le ofreció trabajo como cortafíos. Esto es discriminación por edad ilegal.



**Si tiene alguna pregunta,
póngase en contacto con la
EEOC**

**1-800-669-4000
1-800-669-6820 TTY
info@eEOC.gov**

Asistencia en 151 idiomas

**Visite nuestro sitio web
www.eEOC.gov**

**Es derecho de toda persona al trabajo sin estar sujeto
a discriminación en el empleo**

Derechos de Empleo de Inmigrantes Bajo Las Leyes Federales Contra la Discriminación



**800-669-4000 – 800 669-6820 TTY
www.eEOC.gov**



Discriminación en el Empleo y los Derechos de los Inmigrantes

LA FUNCIÓN DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

La EEOC es la agencia federal responsable que hace cumplir las leyes que prohíben la discriminación en el empleo a base de raza, color, sexo (incluyendo el embarazo), religión, origen nacional, edad (40 y más), discapacidad o información genética (que incluye el historial médico familiar). Los empleadores con 15 o más empleados (20 o más en casos de discriminación por edad), agencias de empleo, sindicatos, programas de aprendizaje sindicales y agencias locales, estatales y federales deben obedecer las leyes. La ley tiene límites estrictos de tiempo como se puede presentar una queja de discriminación. Usted puede contactar a la EEOC al 1(800)669-4000 o visitar nuestro sitio web www.eeoc.gov para aprender más acerca de las restricciones de tiempo.

LO QUE UD. DEBE SABER ACERCA DE LA DISCRIMINACIÓN A BASE DE ORIGEN NACIONAL BAJO EL TÍTULO VII

La ley protege a personas contra la discriminación en el empleo a base de su origen nacional. Los siguientes son algunos ejemplos de discriminación en el empleo basados en el origen nacional.

Discriminación a Causa del Lugar de Nacimiento de una Persona o del Antepasado

Discriminación a base del origen nacional por la apariencia de una persona, costumbres, o lenguaje es contra la ley. Quejas pueden ser comprobadas si una persona tiene las características de un grupo diferente. Por ejemplo, una persona puede ser erróneamente catalogada como haitiana, y puede ser objeto de discriminación debido a esa creencia errónea, a pesar de que no es en realidad haitiana. Del mismo modo, una persona puede ser percibida de origen extranjero o de ascendencia extranjera y puede ser objeto de discriminación en violación de la ley.

Discriminación a Base la Asociación con Personas de un Grupo Diverso de Origen Nacional

La ley prohíbe la discriminación debido a que una persona se asocia con personas de cierto grupo de origen nacional, por ejemplo, discriminación a causa de asistir a escuelas o lugares de oración utilizados por personas de una nacionalidad en particular o la discriminación por el nombre del cónyuge que puede ser asociado con un grupo determinado a un origen nacional. Por ejemplo, si a alguien se le niega una promoción porque estar casada con un hispano, eso es una violación de la ley.

Ciertas Prácticas Pueden Tener un Efecto Adverso Sobre Grupos Determinados Por Su Origen Nacional

Requisitos de altura mínima, requisitos educativos, requisitos de ciudadanía, o políticas contra la contratación de personas con antecedentes de arresto o condena, pueden descalificar a personas de un origen nacional determinado. Por ejemplo, un requisito de altura mínima para ciertos trabajos, como policías o bomberos, puede excluir de manera desproporcionada a hispanos o asiáticos, al menos que el empleador pueda comprobar que este requisito es necesario y relacionado con el trabajo, puede ser ilegal.

Acoso Por Razón de Origen Nacional

Insultos étnicos u otra conducta verbal o física a causa del origen nacional son ilegales si son graves o constantes y crean un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, interfieren con el desempeño laboral y afectan negativamente a las oportunidades de trabajo. Algunos ejemplos de actos posiblemente ilegales incluyen insultos, burlas, o epítetos étnicos, como burlarse del acento de una persona o comentarios como, "Vuelve a donde vinieron," sean hechos por supervisores o compañeros de trabajo.

Discriminación a Base del Acento

En general, el empleador sólo puede basar una decisión de empleo usando el acento extranjero de una persona si se requiere una comunicación oral eficaz en Inglés para realizar tareas de trabajo y el acento de la persona interfiere significativamente con su capacidad para comunicarse oralmente en Inglés. Trabajos que requieren la comunicación oral efectiva en Inglés incluyen maestros, trabajos de atención al cliente y telemarketing para clientes de habla Inglesa.

Reglas de Solamente Poder Hablar Inglés

Algunos empleadores tienen políticas que restringen la comunicación en otros idiomas aparte del Inglés, a menudo llamado "Reglas de Solamente Hablar en el Trabajo." La EEOC ha concluido que estas reglas son legales sólo en circunstancias limitadas. Una norma que obliga a empleados a hablar solamente Inglés en el lugar de trabajo a todo momento, incluyendo durante los descansos y almuerzo, rara vez se justifica. Incluso, si una regla de solamente poder hablar Inglés se impone por razones legales, el empleador no puede tomar medidas disciplinarias contra los empleados por violar la regla a menos que hayan notificado a los empleados sobre las reglas y las consecuencias de su violación.

La Discriminación Basada en la Apariencia Étnica de una Persona

Por ejemplo, supongamos que Radika, es originaria de India, solicita un trabajo como recepcionista. Durante su entrevista, el funcionario de la compañía dijo que la selección de Radika no sería adecuada para el trabajo porque la empresa está buscando a alguien con una apariencia "mas americana." Radika está vestida apropiadamente, y es cierto que la única cosa sobre su aspecto que no se ajusta al "look" de ser "mas americana" para la posición es que ella es de ascendencia india. Si Radika puede demostrar que el funcionario seleccionando ve que su aspecto no es apropiado porque es india o tiene "rasgos indios," se podría establecer una violación de la ley. Del mismo modo, si el empleador se niega a permitir que una empleada india lleve un sari, por ejemplo, pero no impone restricciones del código de vestimenta a cualquier otra empleada, esto también puede violar la ley.

LO QUE NECESITA SABER SOBRE OTROS TIPOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL QUE PUEDEN AFECTARLE

Las leyes hechas a cumplir por la EEOC también prohíben las represalias contra los solicitantes o empleados por presentar una queja, protestando o en contra de la discriminación, o participar o servir como testigo en una investigación o juicio. Las leyes hechas a cumplir por la EEOC cubren todos los aspectos de empleo, incluyendo reclutamiento, contratación, promoción, degradación, despido, compensación, beneficios para empleados, asignación de trabajo, y todos los demás términos, condiciones o privilegios del empleo.

Discriminación Basada en la Ciudadanía

La discriminación basada en la nacionalidad está prohibida expresamente por la Reforma de Inmigración y Control de 1986, comúnmente conocida como "IRCA." IRCA también prohíbe la discriminación basada en el origen nacional de los empleadores con entre 4-14 empleados. IRCA es impuesta por la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas de Empleo Relacionadas (OSC) del Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Puede comunicarse con OSC al 1-800-255-7688 o 1-800-237-2515 (TTY) o visite <http://www.justice.gov/crt/about/osc>.