



**La discriminación en el empleo y el acoso basados en la discapacidad o en lo que se perciba como una discapacidad en un individuo son prohibidos.**



**Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda**

Las siguientes dos razones comumente usadas por los empleadores no son excusas aceptables para discriminar contra los discapacitados:

- Posibilidad de que en el futuro la persona pudiera lastimarse o lastimar a otros
- La contratación de estos individuos traería como consecuencia que las tasas de seguro del empleador aumentarían

### **Interposición de una Queja**

Los trabajadores o los solicitantes a un puesto que creen que han sido víctimas de un acto de discriminación o acoso, dada su condición de discapacidad, pueden, dentro de un año de ocurrida la presunta discriminación, interponer una queja ante DFEH llamando al (800) 884-1648. DFEH procesa las quejas interpuestas por personas que sufren de enfermedades terminales en su fase final basándose en la prioridad de las mismas.

La función de DFEH es investigar los hechos de una manera neutral y trata de asesorar a las partes para que resuelvan sus disputas voluntariamente. En el caso que DFEH determine que existen pruebas que ocurrió un acto de discriminación y las negociaciones para llegar a un acuerdo no tengan éxito, el Departamento puede interponer una acusación formal. Esta acusación puede conducir a ya sea audiencias públicas ante la Comisión de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Fair Employment and Housing Commission) o a una querrela interpuesta por DFEH a favor del denunciante.

En el caso que la Comisión emita un fallo que se ha cometido un acto de discriminación, puede proceder a ordenar las siguientes resoluciones jurídicas:

- Multas o compensación por daños o sufrimiento mental aplicables a cada uno de los

empleadores o personas que se determinó han quebrantado la ley

- Contratación o reincorporación al puesto
- Pagos atrasados, promoción o movilidad en el puesto
- Modificaciones a las políticas o prácticas laborales del empleador involucrado

Los trabajadores pueden asimismo interponer una demanda particular ante un tribunal civil posteriormente a que la queja interpuesta ante DFEH y la Notificación del Derecho a Querrellarse hayan sido emitidos.

Para más información consulte la publicación 159S de DFEH, "Guía para los Denunciantes y los Demandados."

Para recibir información adicional, comuníquese con DFEH al número sin cargo (800) 884-1684

número TTY (800) 700-2320

o visite nuestro sitio en la red: [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)

*De acuerdo con el Código de Gobierno de California y los requisitos de la Ley de Americanos con Discapacidades, esta información está disponible en Braille, letra grande, disco de computadora y cassette como una acomodación razonable para personas con discapacidades. Para informarse de como puede recibir una copia de esta información en un formato alternativo, por favor comuníquese con el departamento a los números que se indican anteriormente.*



**State of California**

Department of Fair Employment & Housing

## **Discriminación en el Empleo Debido a Discapacidad**

El Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Department of Fair Employment and Housing [DFEH]), asegura el cumplimiento de la *Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda* (FEHA), la cual prohíbe actos de discriminación y acoso en el empleo debido a una discapacidad de un individuo o debido a que se percibe que el individuo sufre de una discapacidad. Asimismo, dispone que los empleadores efectúen modificaciones razonables para acomodar a individuos con discapacidades mentales o físicas a menos que el empleador pueda demostrar que hacer esto último podría causarle una gran dificultad.

La ley cubre discapacidades mentales o físicas (incluyendo SIDA/VIH), sin tomar en consideración si en la actualidad esta condición discapacita o no al individuo. Asimismo, cubre otro tipo de enfermedades. Estas últimas se refieren al cáncer o características genéticas.

La discapacidad **no** incluye trastornos de conducta sexual, a jugadores compulsivos, cleptomanía, piromanía, o trastornos sicopáticos que podrían ser la consecuencia del uso actual e ilícito de estupefacientes o drogas.

### **FEHA Comparada con la Ley Federal de Americanos con Discapacidades (ADA)**

La ley FEHA ofrece más protección a las personas con discapacidades que la ley federal.



**La misión del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda es proteger a los habitantes de California de actos ilícitos de discriminación en el lugar de trabajo, en las viviendas y servicios públicos, como también de la perpetración de actos de violencia.**

Los empleadores en California con cinco o más empleados tienen que sujetarse a la ley FEHA. Por ejemplo, la ley de California contiene definiciones amplias sobre lo que constituyen discapacidades mentales, físicas y el estado de salud relacionado con el cáncer o características genéticas.

Según lo dispuesto por la ley en California, una discapacidad debe solamente “limitar” una actividad principal de la vida diaria. Comparada con la ley federal, ésta no requiere que la discapacidad represente una “limitación considerable” para que sea considerada como una discapacidad. Si una enfermedad o discapacidad “limita” una actividad principal de la vida diaria, ésta se determina sin considerar medidas atenuantes, tales como medicamentos, prótesis, etc., a menos que la medida atenuante en sí limita una actividad principal de la vida diaria.

### **Indagaciones en Entrevistas Realizadas con Postulantes a un Puesto**

FEHA prohíbe a los empleadores que por escrito o verbalmente:

- Requieran que cualquier postulante o trabajador sea sometido a exámenes o averiguaciones médicas o psicológicas previo al ofrecimiento de un empleo
- Indagar directa o indirectamente si el postulante o el trabajador sufre de una discapacidad física o mental o de una enfermedad
- Indagaciones acerca de la índole y gravedad de una discapacidad mental o física, o de una enfermedad

Sin embargo, un empleador puede realizar indagaciones sobre si un solicitante es apto o no para realizar las funciones inherentes al trabajo y los empleadores podrían responder a la solicitud de un postulante a que se le proporcionen modificaciones razonables dada su condición.

Una vez que se ha hecho una oferta de empleo a un solicitante, pero previo al comienzo de sus funciones, un empleador podría solicitar que se lleve a cabo un examen médico/psicológico, siempre y cuando el examen esté relacionado con el trabajo y concuerde con las necesidades de la empresa, y que todos los trabajadores recién contratados bajo la misma clasificación de empleo estén sujetos al mismo examen o indagación.

Un empleador podría asimismo proceder a realizar exámenes médicos voluntarios, incluyendo antecedentes médicos, los cuales forman parte del programa de salud del trabajador. Esta información debe mantenerse aparte y separada de los antecedentes de personal y de empleo.

### **Modificaciones Razonables**

Se dispone que un empleador considere todos los medios posibles para acomodar en forma razonable a una persona, antes de rechazar a esa persona para un puesto, o previo a tomar una decisión al respecto. Estas modificaciones, pueden producirse debido a una medida atenuante, tales como medicamentos ingeridos para tratar la discapacidad primaria.

Se considera una modificación razonable, si ésta no trae como consecuencia un problema considerable al empleador. Las modificaciones razonables pueden incluir, aunque no están limitadas a, modificar los deberes del trabajador en su puesto, o el horario de trabajo, otorgar descansos debido a problemas

médicos, traslado a otro lugar de trabajo, y/o el suministro de aparatos mecánicos o eléctricos para asistir al individuo. Un empleador puede solicitar ayuda de organismos gubernamentales o de expertos externos con el objeto de determinar si es posible acomodar al trabajador.

Los trabajadores discapacitados que necesiten ausentarse del trabajo podrían estar cubiertos por la *Ley de Los Derechos de Familia en California* o la *Ley Federal de Ausencias Debido a Enfermedades de la Familia*.

### **Opinión Médica Independiente**

Se dispone que un empleador le brinde la oportunidad a un solicitante de trabajo a presentar una opinión médica independiente en el caso que exista una disputa con respecto a si la persona en cuestión es capaz de realizar las funciones inherentes a su labor. El no aceptar una opinión médica independiente podría constituir una infracción adicional a la ley por parte del empleador.

### **Discriminación**

No se considera un acto de discriminación si un empleador toma una decisión relacionada con un empleo, basada en cualquiera de las siguientes razones:

- La persona es incapaz de realizar las funciones esenciales inherentes a su trabajo y no hay ninguna modificación razonable que habilitaría a la persona para realizar las funciones inherentes a su labor
- La persona podría presentar un peligro inminente para sí misma o para otros al realizar las funciones inherentes a su labor y no están disponibles las modificaciones razonables que eliminarían o reducirían el peligro