



FED

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿QuiéN está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estado migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un caso, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación

Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

La mayoría de los empleadores privados:

- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Los actos discriminatorios pueden incluir:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embargo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto, o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados

EMPLADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa contratada por el gobierno federal, usted, usted, está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad

La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, enmiendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, paga, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de los empleadores que tienen contratos con el gobierno federal. No hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo podría calificarla y que es solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatos Protegidos Como Veterano

Si Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados los diez, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo, veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

Represalias pueden ser cualquier acción que cree que un trabajador viola sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
2901 Constitution Avenue, N.W.,
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (línea gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de transmisión de telecomunicaciones. También se puede

• Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentando un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

• Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones o adaptaciones por embargo).

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación 180 o 300 días, según el lugar donde va a trabajar. Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC:
<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame al 1-800-669-4000 (número gratuito)
 1-800-669-4000 (TTY)
 1-844-234-5122 (Videotexto de ASL)

Visite el Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Correo Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.



figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. en la página web "Contactos" de la OFCCP en <https://www.dod.gov/office/ofccp/contact>

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VII y el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo con las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

REV. 06/27/2023

IN

Department of Labor

¿Trabajó en el Ejército de los EE. UU.?

¿AÚN continúa su trabajo en el Ejército?

☒ Servicio activo ☒ Ejército de reserva ☒ Guardia Nacional

BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS

Abuso de sustancias y tratamiento de la salud mental

El Departamento de Asuntos de los Veteranos (VA), por sus siglas en inglés, cuenta con una variedad de recursos de salud mental, información, opciones de tratamiento y más, a los cuales los veteranos, partidarios de veteranos y público en general pueden acceder.



mentalhealth.va.gov

Compensación federal por discapacidad

La compensación (pago) por discapacidad del VA ofrece un pago mensual libre de impuestos a los veteranos que contrajeron una enfermedad o se lesionaron mientras prestaban servicio en el ejército y a los veteranos cuyo servicio empeoró una afección existente.



va.gov/disability

Recursos educativos federales

Los recursos educativos del VA ayudan a los veteranos, los miembros de las fuerzas armadas y sus familiares que reúnan los requisitos necesarios



Beneficios y servicios del estado de Indiana

Créditos fiscales y exenciones de impuestos sobre la propiedad

Placas de matrícula para veteranos



Opción profesional va.gov/education Office de Véhicules Motorizados de Indiana Indicadores de militar, veterano y conguite sobreviviente. Placas de matrícula de apoyo a veteranos y militares. Cursos de seguridad para motocicletas impartidos por militares. Renovación o reemplazo de placas y licencias de conducir. Programa de exención de habilitaciones de la Licencia de conducir comercial (CDL por sus siglas en inglés) para militares. Derecho a voto para veteranos en el extranjero. in.gov/bmv/resources/military-families Recursos para veteranos de minorías El Centro de Veteranos de Minorías (Center for Minority Veterans) es el modelo del Departamento de Asuntos de los Veteranos para la cooperación interinstitucional e intrainstitucional, el cual garantiza que todos los veteranos reciban el mismo servicio sin importar la raza, el género, la religión o el género. va.gov/centerforminorityveterans	选项专业 美国退伍军人教育网站 Licencia reducida de caza y pesca Cementerio Indiana Veterans Memorial Cemetery Asilo Indiana Veterans Home in.gov/dva (317) 232-3910 Localice la Oficina de Servicio para Veteranos de su condado Asistencia legal El Proyecto de asistencia militar (MAP, por sus siglas en inglés) es un proyecto estatal que da asesoramiento legal civil gratuito y representación directa a miembros militares elegibles de bajos ingresos de Hoosier, veteranos y sus dependientes. indianalegalservices.org/map Empleo y reinserción laboral Indiana brinda servicios de empleo a veteranos en los Centros de WorkOne. Los veteranos están primeros en la lista y cada oficina cuenta con un representante de veteranos en el lugar que les ayuda con sus necesidades de empleo. in.gov/dwd/veterans-services/contacts
---	--

PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Departamento de Labor — IOSHA

PRESENTACIÓN:

La intención de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Indiana de 1974, Código 22-8-1.1, de Indiana es asegurar, tanto como sea posible, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el estado.

El Departamento del Trabajo de Indiana tiene la responsabilidad primaria de administrar y hacer cumplir la Ley y las medidas de seguridad y salud promulgadas según sus disposiciones.

Los requerimientos de la Ley incluyen lo siguiente:

EMPLEADORES:

Cada empleador establecerá y mantendrá condiciones de trabajo que sean razonablemente seguras y saludables para los empleados y libres de riesgos reconocidos que causen o sea probable que causen la muerte o daños físicos graves a los empleados. La Ley también requiere que los empleados cumplan con las normas, reglas y regulaciones ocupacionales de seguridad y salud.

MULTAS PROPUESTAS:

La Ley establece multas CIVILES de no más de \$7,000 por cada infracción grave, y multas CIVILES de hasta \$7,000 por cada infracción de menor gravedad. Al empleador que no corrija una infracción dentro del periodo de corrección prescrito se le puede prorratear una multa CIVIL de no más de \$7,000 por cada día más allá de la fecha de corrección durante el cual la infracción continúa. Salvo lo indicado de otro modo más abajo que involucre el fallecimiento de un trabajador, cualquier empleador que a sabiendas o repetidamente infrinja la ley se le pueden imponer multas CIVILES de no más de \$7,000 por cada infracción y una multa de no menos de \$5,000 por cada infracción conocida. Una infracción de publicación de requisitos puede conllevar una multa de hasta \$7,000.

Multas propuestas conjuntamente con el fallecimiento de un trabajador

Un empleador quien a sabiendas infrinja la Ley y donde se pueda determinar razonablemente que tal infracción contribuyó a la muerte de un empleado, se le impondrá una multa civil de no menos de \$9,471 por cada infracción y

EMPLEADOS:

Todos los empleados acatarán las normas ocasionales de seguridad y salud y todas las reglas, regulaciones y órdenes publicadas por la Ley, las cuales son aplicables a sus propias acciones y conducta.

INSPECCIÓN:

La Ley requiere que se proporcione una oportunidad a los empleados y a sus representantes para señalar posibles infracciones a la seguridad y salud a la atención del Inspector del Departamento del Trabajo para ayudar en la inspección. Este requisito se puede cumplir permitiendo que un representante de los empleados y un representante del empleador acompañen al inspector durante la inspección. Donde no haya un representante de empleados, el inspector consultará con un número razonable de empleados.

QUEJE:

Los empleados tienen el derecho de presentar una queja ante el Departamento del Trabajo. Habrá una inspección donde existan motivos razonables para que el Departamento del Trabajo considere que puede haber un riesgo. A menos que se otorgue permiso a los empleados que se quejen para revelar sus nombres, estos nombres serán retenidos por parte del empleador. Número de teléfono (317) 232-2693.

La Ley prevé que ningún empleador despedirá, suspenderá o discriminará de otro modo en términos de condiciones de empleo contra los empleados por rechazar a participar en prácticas no seguras o por presentar una queja, testificar o actuar de otro modo para ejercer sus derechos según la Ley.

Los empleados que consideren que han sido discriminados pueden presentar una queja ante el Departamento del Trabajo en el plazo de 30 días del alegato de discriminación. Tenga en cuenta que las extensiones del requisito de 30 días para presentar se pueden otorgar bajo ciertas circunstancias especiales, tales como donde el empleador ha ocultado o inducido a error al empleado en relación con los motivos para el despido. Sin embargo, un procedimiento de denuncia-arbitraje, que está pendiente, no se considerará justificación para una extensión del período de presentación de 30 días. El Comisionado del Trabajo investigará dicha queja y si encuentra discriminación en infracción de la ley, ordenará al empleador que proporcione la exención a los empleados. Esta exención puede incluir la recontratación, reincorporación al empleo con salario atrasado y restitución de antigüedad.

A todos los empleados también se les otorga protección de discriminación según la Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional (Federal Occupational Safety and Health Act) y puede presentar una queja ante el Secretario del Trabajo en el plazo de 30 días del alegato de discriminación.

NOTIFICACIÓN DE INFRACCIÓN:

Cuando haya ocurrido un alegato de infracción de cualquier provisión de la Ley, el Departamento del Trabajo emitirá cuanto antes una orden al empleador, a quien se le requerirá que lo publique en un lugar destacado cerca del lugar donde ocurrió el alegato de infracción hasta que se considere seguro y se proporcionen las garantías establecidas o 3 días lo que sea más largo.

ACTIVIDAD VOLUNTARIA:

La Ley alienta los esfuerzos por el trabajo y la administración, así como las inspecciones del Departamento del Trabajo, para disminuir lesiones y enfermedades que surjan del empleo.

La Ley alienta a los empleadores y a los empleados a disminuir voluntariamente los riesgos en el sitio de trabajo y a desarrollar y mejorar los programas de seguridad y salud en todos los lugares de trabajo e industrias.

Tal acción de cooperación se enfocará inicialmente en la identificación y eliminación de riesgos que pudiesen ocasionar la muerte, lesiones o enfermedades a los trabajadores y supervisores.

La Ley establece un servicio de consulta para asistir al cumplimiento voluntario y brindar recomendaciones para la anulación de las infracciones citadas. Este servicio está disponible mediante una solicitud por escrito del empleado a MSHA. Número de teléfono (317) 232-2688.

COBERTURA:

La Ley no ampara a quienes están contratados para servicio doméstico en una vivienda privada o similar, ni a quienes están amparados por una agencia federal. Los exceptuados de la cobertura de la Ley incluyen a los empleados en servicios marítimos, quienes están amparados por el Departamento dele Trabajo de EE. UU. y los empleados en actividades de energía atómica quienes están amparados por la Comisión de Energía Atómica.

NOTA:

Según un plan aprobado el 6 de marzo de 1974, por el Departamento del Trabajo de EE.UU., la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA), el Estado de Indiana proporciona protección de seguridad y salud a los trabajadores en todo el estado. OSHA monitorizará la operación de este plan para garantizar que merezca la aprobación continua. Cualquier persona puede presentar una queja en relación con la administración estatal de este plan, directamente a la Oficina Regional de la OSHA, la Administración Regional IV, el Departamento del Trabajo y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, en 230 South Dearborn Street, Chicago, Illinois 60604; Número de teléfono (312) 353-2220.

MÁS INFORMACIÓN:

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO DE INDIANA

402 WEST WASHINGTON STREET Room W195
INDIANAPOLIS, INDIANA 46204
TELÉFONO: (317) 232-2655
TAX/VOICE: 1 (800) 743-3333
FF: (317) 233-3790
INTERNET: <http://www.in.gov/labor>

EMPLEADORES: Este cartel se debe publicar de forma destacada en el lugar de trabajo.

TWO ways to use practices employers can

To update your labor law posters contact

A I I Zella