

MÓDULO 5

Protección de discriminación

Guía para participantes

90 minutos

Objetivos:

- Señalar qué tipos de discriminación en el lugar de trabajo están en contra de la ley
- Analizar quiénes están protegidos la Ley de Massachusetts de Prácticas Laborales Justas y otras leyes relacionadas.
- Examinar el concepto de “empleado a discreción”
- Saber qué agencias son responsables de hacer cumplir la ley
- Practicar la aplicación de las leyes a situaciones comunes en el trabajo
- Entender y evaluar diferentes respuestas a la discriminación; quejas, juicios, actividades concertadas, permanecer callado

Bienvenida y presentaciones

Actividad 1: ¿Qué tipos de discriminación son ilegales en el trabajo?

Escriba una lista de cosas que pasan en el trabajo que están o deberían estar en contra de la ley.

Actividad 2: ¿Qué establece la ley FEPA?: Ley de Massachusetts de Prácticas Laborales Justas

Analizar la ley de Massachusetts de Prácticas Laborales Justas que prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo.

Actividad 3: ¿Qué dice la ley con respecto a corregir la discriminación?

Revisar las correcciones disponibles para responder ante casos de discriminación en el trabajo.

Actividad 4: Identificar y responder casos de discriminación

Determinar y evaluar diferentes formas de responder ante casos de discriminación en el trabajo.

Actividad 5: Evaluar casos de discriminación

Practicar cómo analizar y responder ante casos de discriminación en el trabajo.

Resumen

¿Es esto discriminación?

Lea las siguientes descripciones de estas situaciones de empleo. Hable sobre lo que pasa en cada caso y luego conteste las siguientes preguntas:

1. ¿Es este un caso de discriminación ilegal?
 2. En caso afirmativo, ¿Qué derecho o ley se está violando?
 3. ¿Qué puede hacer la persona al respecto?
-
1. Henry, afro-estadounidense, se presenta en persona a solicitar un trabajo publicado en el periódico y le dicen que no hay vacantes. Mientras camina hacia la salida del lugar, se da cuenta que hay una joven mujer blanca sentada en el área de recepción, completando un formulario de solicitud de trabajo.

 2. Rhonda está embarazada y ha estado trabajando en la caja registradora del supermercado local por dos semanas. Le duele la espalda y sus tobillos están hinchados. Ambos problemas empeoran después de estar parada por 8 horas corridas, con solo cortos descansos. Solicitó a su supervisor que le diera un banco para poder trabajar de sentada, pero el supervisor le dijo que no.

 3. Sonia ha estado trabajando en la parte administrativa de una compañía de seguros por más de un mes. Le gusta su trabajo pero ha tenido problemas con su supervisor porque cuando le da tareas, pone su mano en el hombro de Sonia y se agacha colocándose muy cerca de ella. También realiza comentarios sobre la ropa que ella usa y sobre su cuerpo y a veces le bloquea el paso con su cuerpo. Sonia no quiere perder su trabajo, pero el comportamiento de su supervisor le causa estrés y le dificulta concentrarse en su trabajo.

 4. Linda ha estado trabajando en la cafetería por tres meses, en el turno de 8:00 PM a 3:00AM porque de esa manera, puede estar en la casa con sus hijos. Ahora se le ha dicho que si no puede trabajar los sábados la van a despedir.

¿Es esto discriminación? (respuestas para facilitadores)

Leer las siguientes descripciones de estas situaciones de empleo. Hable sobre lo que pasa en cada caso y luego conteste las siguientes preguntas:

1. ¿Es este un caso de discriminación ilegal?
2. En caso afirmativo, ¿Qué derecho o ley se está violando?
3. ¿Qué puede hacer la persona al respecto?

1. Henry, afro-estadounidense, se presenta en persona a solicitar un trabajo publicado en el periódico y le dicen que no hay vacantes. Mientras camina hacia la salida del lugar, se da cuenta que hay una joven mujer blanca sentada en el área de recepción, completando un formulario de solicitud de trabajo.

Esta es una violación al Acta de las Prácticas de Empleo Justas de Massachusetts (FEPA) y al Título VII del Acta de los Derechos Civiles, discriminación en lo que respecta a la raza y el sexo.

Henry podría hablarle a la mujer joven y encontrar que fue lo que le dijeron a ella. Luego entonces él podría confrontar al empleador, hablar con un consejero del lugar de trabajo si lo tienen, ó contactar al MCAD. Si el empleo anunciado es sindicalizado, entonces podría contactar al sindicato.

2. Rhonda está embarazada y ha estado trabajando en la caja registradora del supermercado local por dos semanas. Le duele la espalda y sus tobillos están hinchados. Ambos problemas empeoran después de estar parada por 8 horas corridas, con solo cortos descansos. Solicitó a su supervisor que le diera un banco para poder trabajar de sentada, pero el supervisor le dijo que no.

Esto no es una violación de la ADA (Acta de Americanos Descapacitados), que requiere que un empleador haga un "ajuste razonable" para la discapacidad de un empleado. El embarazo en sí no se considera una discapacidad bajo la ADA.

Afortunadamente para Rhonda, Massachusetts aprobó recientemente la Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas, que exigirá a los empleadores proporcionar un "ajuste razonable" a las trabajadoras embarazadas, incluso si no están discapacitados por su embarazo. Esta ley entrará en vigor el 1 de abril de 2018.

Massachusetts también tiene una ley que da a empleados el derecho a un asiento mientras el trabajo se pueda realizar con seguridad mientras que se sienta. A pesar de que no están embarazadas, los otros cajeros que trabajan con Rhonda pueden apreciar la posibilidad de sentarse en el trabajo. Sería una buena idea para Rhonda pedir a los otros cajeros si les gustaría ir juntos a la gerencia para pedir asientos.

También hay una nueva ley que puede ayudar a Rhonda en un futuro no muy lejano: los empleadores deben permitir tiempos de descanso razonables para madres lactantes, para expresar la leche y para amamentar a sus bebés hasta un año de edad. Un lugar privado que no sea un cuarto de baño debe estar disponible. Esta ley no se aplica a los empleados que no son cubiertos por las leyes .

3. Sonia ha estado trabajando en la parte administrativa de una compañía de seguros por más de un mes. Le gusta su trabajo pero ha tenido problemas con su supervisor porque cuando le da tareas, pone su mano en el hombro de Sonia y se agacha colocándose muy cerca de ella. También realiza comentarios sobre la ropa que ella usa y sobre su cuerpo y a veces le bloquea el paso con su cuerpo. Sonia no quiere perder su trabajo, pero el comportamiento de su supervisor le causa estrés y le dificulta concentrarse en su trabajo.

Esto es acoso sexual y es ilegal bajo la Ley de Prácticas de Empleo Justas en Massachusetts (FEPA) y el Título VII del Acta de los Derechos Civiles de 1964. es una forma de acoso llamado "medio ambiente de trabajo hostil", y esta afectando la habilidad de Sonia para hacer su trabajo. Ella puede decirle a su supervisor que pare de hacer lo que esta haciendo. Además puede hablar con sus compañeros de trabajo y pedir su ayuda, ir a donde el supervisor del supervisor si el acoso no para, abrir el proceso legal, ó ir a su sindicato, si esta sindicalizada.

4. Linda ha estado trabajando en la cafetería por tres meses, en el turno de 8:00 PM a 3:00AM porque de esa manera, puede estar en la casa con sus hijos. Ahora se le ha dicho que si no puede trabajar los sábados la van a despedir.

Mientras que esto puede ser visto injusto para Linda, en este caso no hay ninguna violación a la ley. No existe una ley que proteja el empleo de Linda porque su estado como madre le hace dificultoso trabajar los Sábados.

Ayudas Visuales para MODULO 5: Protección de Discriminación

Ayuda Visual para Bienvenida y Presentaciones

Objetivos

- Señalar qué tipos de discriminación en el lugar de trabajo están en contra de la ley
- Analizar quiénes están protegidos la Ley de Massachusetts de Prácticas Laborales Justas y otras leyes relacionadas.
- Examinar el concepto de “empleado a discreción”
- Saber qué agencias son responsables de hacer cumplir la ley
- Practicar la aplicación de las leyes a situaciones comunes en el trabajo
- Entender y evaluar diferentes respuestas a la discriminación; quejas, juicios, actividades concertadas, permanecer callado

Programa

- Bienvenida y presentaciones
- ¿Qué tipos de discriminación son ilegales en el trabajo?
- ¿Qué establece la ley FEPA?: Ley de Massachusetts de Prácticas Laborales Justas
- ¿Qué dice la ley con respecto a como corregir la discriminación?
- Identificar y responder casos de discriminación
- Evaluar casos de discriminación
- Resumen

Ayuda Visual para Actividad 1 (solo título)

Ejemplos de Discriminación en el lugar de trabajo

Ayudas Visuales para Actividad 2

FEPA

¿Qué está protegido

- Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, origen nacional, edad mayor de 40, discapacidad, identidad de género u orientación sexual

¿Qué está prohibido al empleador?

- Él no debe discriminar en la contratación, promoción, despido, sueldo, prestaciones sociales y otros aspectos del empleo
- Está prohibido el acoso sexual en el lugar de trabajo

Llevar cargos la Comisión contra la Discriminación de Massachusetts (MCAD)

Otras Leyes contra la Discriminación

- Equal Pay Act (Ley de Igualdad Salarial)
- Executive Order 11246, para empleados del gobierno federal
- Age Discrimination in Employment Act (Ley contra discriminación por motivo de edad)
- Americans with Disabilities Act (Ley de Americanos con Discapacidades)
- Massachusetts Equal Rights Act (Ley de Derechos Iguales de Massachusetts)
- Domestic Workers Bill of Rights (Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos)
- Reglamentos elaborados por la EEOC y la MCAD

Ayuda Visual para Actividad 3 (solo título)

¿Qué debe pasarle al empleador?

Ayuda Visual para Actividad 4

Cómo Responder a la Discriminación

1. No responder
2. Respuesta individual
3. Respuesta por parte de un grupo