

**Por más de 50 años, la ley ha prohibido la discriminación basada en la raza, el color, la nacionalidad de origen, y la ascendencia o los antepasados.**

La ley cubre a todos los empleadores / patronos, agencias de empleo, agencias que otorgan licencias, y sindicatos o gremios. Los empleadores / patronos no pueden discriminar legalmente debido a **la raza, el color, la nacionalidad de origen, la ascendencia o los antepasados**, las creencias religiosas, la edad, el sexo, la incapacidad, el historial de arresto o convicción, el estado civil o matrimonial, la orientación sexual o el estado militar de una persona, o por el hecho de que una persona usa o no usa productos legales afuera del trabajo.

Un tratamiento injusto no es necesariamente una violación de la ley. Algunas acciones de personal en el empleo pueden ser duras, insensibles o injustas. Un tratamiento adverso viola la ley cuando está basado, por lo menos parcialmente, en la raza, el color, la nacionalidad de origen la ascendencia o antepasados u otra característica protegida de la persona o grupo de personas.

#### **¿Qué significan los términos raza, color, nacionalidad de origen y ascendencia o antepasados?**

Raza se refiere a un grupo de gente unida o clasificada junta basándose en una historia común, nacionalidad o geografía. Incluye a todas las razas, no solamente a los miembros de una minoría racial. Los grupos raciales incluyen a los Indígenas Americanos y Nativos de Alaska, Asiáticos, Nativos de Hawaii o Isleños del Pacífico, Negros o Africanos Americanos, y Blancos. Las designaciones raciales duales (dos o más) también son reconocidas.

El color se refiere al color de la piel de una persona.

La nacionalidad de origen se refiere al país donde la persona, o sus antepasados, nacieron o al hecho que una persona tiene características físicas, culturales o lingüísticas de un grupo de personas de cierto origen nacional.

Ascendencia se refiere al país, nación, tribu indígena, u otro grupo identificado de personas del cual desciende una persona. También puede referirse a las características físicas, culturales o lingüísticas de los antepasados de una persona.

#### **¿Qué protecciones provee la ley?**

La ley prohíbe la discriminación en acciones relacionadas con el trabajo tales como:

- Reclutar y emplear
- Salario
- Entrenamiento o adiestramiento
- Despido temporal o permanente
- Asignación a trabajos o tareas
- Licencia o beneficios
- Licenciamiento o membresía en un sindicato/gremio
- Cualquier otra acción que afecta un término o condición del trabajo

Cualquier acción adversa que afecta el trabajo es ilegal si ocurre, aún en parte. Debido a la raza, color, nacionalidad de origen o ascendencia de una persona.

### **¿Qué clases de acciones pueden ser ilegales?**

No es muy común que una sola acción o evidencia sea suficiente para probar discriminación ilegal. Sin embargo, respuestas afirmativas a cualquiera de las siguientes preguntas pueden indicar si existe discriminación ilegal:

¿Trata el empleador / patrono a la gente de ciertas razas o a grupos de cierta nacionalidad diferentemente que a otras personas en la misma situación, que no pertenecen a esos grupos protegidos?

¿Permitió el empleador / patrono, o hizo él mismo comentarios groseros o derogatorios, étnicos u otras acciones dirigidas a alguien debido a su raza u origen nacional, y fué el comportamiento lo suficientemente severo y penetrante para interferir substancialmente con el trabajo o para crear un ambiente hostil, ofensivo o intimidante?

¿Ha impuesto el patrono un reglamento de “hablar en Inglés solamente” que no parece necesario para el cumplimiento exitoso del trabajo? Raramente puede un patrono justificar el requerir solamente el Inglés aún durante el almuerzo y momentos de descanso.

¿Fueron las personas de ciertas razas o los grupos de cierta(s) nacionalidad(es) tratados más duramente o disciplinados más severamente por violaciones de reglas de la compañía tales como tardanza, absentismo (demasiadas ausencias), o por no poder cumplir con las normas de producción?

¿Parece que la raza o el origen nacional son factores en decidir quién recibe tratamiento favorable o desfavorable, quién recibe entrenamiento o adiestramiento para avanzar en el trabajo, quién es promovido, quién obtiene los días de vacaciones preferidos, quién recibe horas flexibles o quién es colocado en trabajos indeseables o sin futuro?

¿Parece que la raza o la nacionalidad de origen son factores en cualquier término o condición de trabajo?

¿Violó un patrono uno de sus reglamentos al hacer una decisión que afectó adversamente a los miembros de ciertos grupos raciales o étnicos?

¿Retuvieron a empleados menos calificados de clases que no están protegidas mientras que los empleados de ciertos grupos raciales o de diferente nacionalidad de origen fueron despedidos temporalmente o en forma permanente?

¿Ha habido una reducción notable en el número de miembros de ciertos grupos raciales o de diferente nacionalidad de origen?

¿Hay una historia de predisposición u hostilidad en el lugar de trabajo contra ciertos grupos raciales o de diferente nacionalidad de origen?

En una entrevista para un trabajo, ¿hizo preguntas el patrono acerca de la raza, nacionalidad, o dónde nació el candidato o sus padres? (Los patronos pueden preguntar si una persona puede trabajar legalmente en los Estados Unidos.)

Al solicitar trabajo, ¿le pidieron a usted más o diferentes documentos que los requeridos bajo la Ley de Reforma y Control de la Inmigración (IRCA)?

### **Otra prácticas que también están prohibidas:**

Las represalias contra las personas que afirman sus derechos bajo la ley de empleo justo, la ley de ausencia familiar y médica, y otras leyes de reglamentos de trabajo.

El uso de la mayoría de las pruebas genéticas y la administración de pruebas de honestidad inapropiadas.

### **¿Hay excepciones bajo la ley?**

La ley permite que un patrono considere legalmente la raza o nacionalidad de origen de una persona en unas pocas excepciones con muchas limitaciones:

- **Acción Afirmativa:** Un plan de acción afirmativa adoptado formalmente puede permitir a un patrono la consideración de la raza o el origen étnico en el proceso de selección.
- **Consejero:** Un patrono que busca un consejero, mentor y modelo para un grupo de jovencitos(as) que tienen una cierta herencia cultural o étnica, tal vez pueda demostrar una necesidad de negocio para emplear una persona con tal pasado cultural o étnico.
- **Actores, actrices y modelos:** En algunos casos, un patrono puede emplear personas con ciertas características raciales o étnicas con el propósito de autenticidad o por alguna otra necesidad de negocios.

Sin embargo, en prácticamente todos los trabajos disponibles en la fuerza de trabajo de hoy, la ley prohíbe que un patrono considere la raza, la nacionalidad de origen o la ascendencia cuando hace una decisión relacionada con el empleo.

### **¿Qué relación tiene la Ley de Reforma de la Inmigración y Control (IRCA) con la ley contra la discriminación?**

Mientras que IRCA prohíbe emplear trabajadores que no están autorizados, también prohíbe que los patronos traten a ciertas personas en forma diferente porque nacieron en el extranjero, “se ven extranjeros”, tienen nombres “que suenan extranjeros”, o hablan con un acento. Los documentos que autorizan el empleo deben revisarse en el caso de todos los solicitantes, no solamente en el caso de aquellos que parecen ser extranjeros o cuyo lenguaje principal no es el Inglés.

### **¿Es posible que una persona sea pasada por alto para un trabajo debido a su acento o el nivel de habilidad con el lenguaje?**

Un patrono no puede negarse a emplear un candidato que puede, razonablemente, cumplir con los requerimientos para hacer el trabajo, a pesar de su acento, o de que su habilidad con el lenguaje sea menos que perfecta. Sin embargo, un patrono puede rechazar un candidato cuyo nivel de habilidad con el lenguaje es tal que interferirá en forma significativa con su habilidad de hacer el trabajo.

### **¿Puede ser que una persona sea tratada en forma discriminatoria por asociarse con una persona de otra raza o con grupo de otra nacionalidad?**

No. La ley prohíbe la discriminación contra una persona basada en la raza o nacionalidad de origen de la esposa o esposo, miembros de la familia, amigos o asociados. Del mismo modo, la ley prohíbe la discriminación contra un individuo debido a su membresía en una organización que avanza los intereses de un cierto grupo racial o nacionalidad de origen (extranjera).

### **¿Es aceptable que los patronos llenen un trabajo sin publicidad pública?**

La ley no especifica el método que un patrono debe usar para llenar trabajos vacantes, pero el método usado no debe ser discriminatorio. Un patrono que emplea mayormente miembros de una grupo racial o de una nacionalidad de origen, que sólo llena trabajos mediante referencias de sus empleados o por rumores, puede estar operando en forma discriminatoria contra otros grupos raciales o de nacionalidad de origen que no están representados entre los empleados del patrono.

### **¿Cómo se presenta una queja bajo la ley de Wisconsin?**

Una persona que cree que ha sido tratado en forma discriminatoria puede presentar una queja a la Division de Derechos Iguales dentro de los **300 días** de la acción que alega es discriminatoria. Un **formulario de quejas** con instrucciones está disponible a través de la División. Por favor refiérase a la última página de este folleto para obtener los números de teléfono y las direcciones de las dos oficinas principales del ERD y un enlace a nuestro sitio en la red electrónica de la División.

## ¿Qué pasa cuando se presenta una queja?

Después que la División de Derechos Iguales recibe una queja, ésta es asignada a un oficial de derechos civiles para que la investigue. El investigador/a actúa imparcialmente e independientemente, y no representa ni al demandante (la persona que presentó la queja) ni al demandado (el empleador o patrono contra el que se presentó la queja). El investigador no puede proveer consejo legal a las partes. Cada parte debe ponerse en contacto con un abogado si desean consejo legal. La división tiene una lista de abogados que se ocupan de casos de empleo justo.

Al poco tiempo de recibir una queja, La división le manda una copia al demandado, quien debe proveer una respuesta a la queja por escrito. El investigador/a puede ponerse en contacto con el, o la, demandante después de recibir esta respuesta y puede reunir más información de las partes o de los testigos que presenciaron las acciones. El investigador también puede preguntarles a las partes si quieren tratar de resolver el caso a través de un acuerdo voluntario. Si el investigador encuentra causa probable para creer que existe discriminación, el caso será referido a una audiencia formal. Para mayores detalles sobre el proceso de quejas, por favor solicite el [Folleto #5, Ley de Empleo Justo y el Proceso de Quejas](#).

## Leyes Federales Contra la Discriminación

Las leyes federales, así como los procedimientos de quejas, son diferentes de las leyes estatales. Las leyes federales más comunes que pueden aplicar a los asuntos que se relacionan con la raza, el color, la nacionalidad de origen y la ascendencia son:

**Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, 42 U.S.C. section 2000e, et seq.** la que debe hacerse referencia como el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (según sus enmiendas)

**The Civil Rights Act of 1866, 42 U.S.C.A. § 1981** la que debe hacerse referencia como La Ley de Derechos Civiles de 1866, 42 U.S.C.A. § 1981

Para mayores detalles de las leyes federales y para presentar una queja federal de discriminación, póngase en contacto con:

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION  
310 W WISCONSIN AVE SUITE 800  
MILWAUKEE, WI 53203

(414) 297-1111 o 1-800-669-4000  
TTY: (414) 297-1115 o 1-800-669-6820

**Preguntas acerca de discriminación en el empleo deben ser dirigidas a:**

### STATE OF WISCONSIN DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT EQUAL RIGHTS DIVISION

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100  
PO BOX 8928  
MADISON WI 53708

819 N 6th ST  
ROOM 723  
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (608) 266-6860  
TTY: (608) 264-8752

Telephone: (414) 227-4384  
TTY: (414) 227-4081

Web Site: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted necesita asistencia para tener acceso a los servicios, o necesita materiales en otro formato, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas sordas o con impedimentos auditivos o del habla pueden llamarnos usando los números de TTY provistos en este folleto.

Este folleto es parte de una serie que ilustra los programas del Departamento de Desarrollo Laboral de Wisconsin. La intención es la de proveer solamente una descripción general, no una interpretación legal.

### **Serie de Folletos de la Ley de Empleo Justo de Wisconsin**

- #1 [Empleo Justo Y Cómo Evitar Preguntas “Cargadas” en la Entrevista](#)  
(Fair Hiring & Avoiding Loaded Interview Questions)
- #2 [Persecución, Acosamiento, u Hostigamiento en el Lugar de Trabajo](#)  
(Harassment in the Workplace)
- #3 [Embarazo, Empleo y la Ley](#)  
(Pregnancy, Employment & the Law)
- #4 [Personas con Incapacidades en el Trabajo](#)  
(Persons with Disabilities on the Job)
- #5 [Ley de Empleo Justo y el Proceso de Quejas](#)  
(Fair Employment Law & Complaint Process)
- #6 [Discriminación Basada en la Edad en el Lugar de Trabajo](#)  
(Age Discrimination in the Workplace)
- #7 [Acuerdo](#)  
(Settlement)
- #8 [Raza, Color y Origen Nacional](#)  
(Race, Color and National Origin)
- #9 [Protección de Orientación Sexual bajo](#)  
(Sexual Orientation Protection)