



Información para la prueba en español

La ley principal que trata la discriminación y el acoso a nivel federal es el título siete de la Ley de Derechos Civiles de 1964 de la agencia La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE.UU. (**Equal Employment Opportunity Commission**). Esta ley prohíbe la discriminación y el acoso en función de características tales como raza, sexo, color, religión, origen nacional, origen étnico y ascendencia. Es una expectativa de acomodo razonable para las creencias religiosos de un empleado.

La Ley de Discriminación por Edad en el Empleo (Age Discrimination in Employment Act). Esta ley protege a los empleados mayores **de 40 años**.

Otra ley que protege a los estadounidenses es la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act). Los empleados cubiertos por esta ley tienen un impedimento físico o mental que afecta una función vital importante, como ver, caminar, oír, respirar.

Y la Ley de Reforma y Control de la Inmigración (Immigration Reform and Control Act)

Del Departamento de Igualdad En Empleo y La Vivienda de California (**California Department of Fair Employment Housing**) tiene 17 categorías protegidas. Incluyen raza, color, religión, origen nacional, sexo, género, ascendencia, identidad **de género / expresión de género, orientación sexual**, estado civil, condición médica, estado militar o veterano, discapacidad, edad de 40 años o más, información genética, afiliaciones políticas o actividades, estado como: víctima de violencia doméstica, asalto o acoso y la solicitud final de dejar Family Care, embarazo o empleados tienen una condición médica grave.

Existen múltiples vías de queja a través **de los recursos humanos, su gerente, supervisor, gerente o ejecutivo, o cualquier persona que esté realmente en una posición de gestión**.

La EEOC proporcionó un enfoque triple como guía para los empleadores para prevenir el acoso. Primero, los empleadores deben adaptar políticas específicas sobre el acoso sexual, incluida una definición de acoso con ejemplos de la vida real. Lenguaje sobre no represalias para aquellos que presentan quejas, y también una declaración de que el acoso sexual conducirá a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. Y número tres, la EEOC sugiere que los empleadores deberían considerar capacitar a todos los empleados desde el CEO hasta los empleados de primera línea para asegurarse de que sean sensibles a los problemas de acoso sexual.

Pero California ha dado un paso más allá al requerir dos horas de capacitación cada dos años para cualquier persona en un puesto de supervisión o liderazgo. Esta ley se llama AB 1825. Los nuevos supervisores que son promovidos deben recibir **capacitación dentro de los 6 meses**.

La ley más reciente relacionada con la capacitación en prevención del acoso es SB 1343. Los empleadores con 5 o más empleados necesitan capacitar a su personal durante una hora para enero de 2021. Los empleados temporales o estacionales deben recibir capacitación dentro de los 30 días calendario o cien horas si el empleado trabajará por menos de seis meses.