

Suplemento para el cartel “La igualdad de oportunidades de empleo es la ley”

Modificaciones para empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo

La sección sobre discapacidad se modifica de la siguiente manera:

DISCAPACIDAD

Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (*Americans with Disabilities Act*) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas que reúnen los requisitos contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona que reúne los requisitos y tiene una discapacidad, y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía.

Se agrega la siguiente sección:

GENÉTICA

El Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética (*Genetic Information Nondiscrimination Act*, GINA) de 2008 protege a los postulantes y empleados contra la discriminación basada en la información genética en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La ley GINA también limita la adquisición de información genética por parte de los empleadores y restringe de manera estricta su divulgación. La información genética incluye las pruebas genéticas de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias, la manifestación de enfermedades o trastornos en los miembros de la familia (historia médica familiar) y las solicitudes o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias.

La información de contacto de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) se modifica de la siguiente manera:

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY para las personas con problemas de audición). Puede encontrar información sobre las sucursales de la EEOC en www.eeoc.gov o en la mayoría de las guías telefónicas en la sección del Gobierno Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso la referida a cómo presentar una querrela, en www.eeoc.gov.

Modificaciones en la sección “Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal”

La sección “Personas con discapacidades” se modifica de la siguiente manera:

PERSONAS CON DISCAPACIDADES

La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (*Rehabilitation Act*) de 1973, con sus modificaciones, protege a las personas que reúnen los requisitos contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona que reúne los requisitos y tiene una discapacidad, y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía. La Sección 503 también exige que los contratistas federales implementen acciones afirmativas para contratar y avanzar en el empleo de personas con discapacidades que reúnan los requisitos en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

La sección sobre la ley para los veteranos discapacitados especiales de Vietnam se modifica de la siguiente manera:

VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIENTEMENTE RETIRADOS, BAJO PROTECCIÓN Y CON MEDALLA POR PRESTAR SERVICIO EN LAS FUERZAS ARMADAS

La Ley de Asistencia para la Readaptación de Veteranos de Vietnam (*Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act*) de 1974, con sus modificaciones, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige que se implementen acciones afirmativas para contratar y avanzar en el empleo de los veteranos discapacitados, recientemente retirados (dentro de los tres años posteriores a la baja o al cese del servicio activo), otros veteranos que se encuentran bajo protección (los veteranos que prestaron servicio durante una guerra o en una campaña o expedición para la cual se les autorizó una insignia de campaña) y los veteranos con medalla por prestar servicio en las Fuerzas Armadas (los veteranos que, durante el servicio activo, participaron en una operación militar de los Estados Unidos por la cual se los reconoció con una medalla por servicio en las Fuerzas Armadas).

Se agrega la siguiente sección:

REPRESALIAS

Quedan prohibidas las represalias contra una persona que presenta una demanda por discriminación, participa en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (*Office of Federal Contract Compliance Programs*, OFCCP) o que se oponga, de algún otro modo, a la discriminación según estas leyes federales.

La información de contacto de la OFCCP se modifica de la siguiente manera:

Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (línea gratuita) o (202) 693-1337 (línea TTY). También se puede contactar a la OFCCP enviando un mensaje de correo electrónico a OFCCP-Public@dol.gov o bien, llamando a una de sus oficinas regionales o del distrito, las cuales aparecen en la mayoría de las guías telefónicas como Gobierno de los Estados Unidos, Departamento de Trabajo.

Suplemento obligatorio para los carteles de “La igualdad de oportunidades de empleo es la ley” de la OFCCP de 8/08 y de la EEOC de 9/02