



## **HOJA INFORMATIVA: Proteger a las personas contra la discriminación por motivos de la religión real o percibida, la ascendencia compartida o las características étnicas**

### **La función del Centro de Derechos Civiles (CRC) del Departamento de Trabajo (DOL):**

El CRC promueve la igualdad de oportunidades mediante la evaluación, la investigación y la adjudicación de las denuncias de discriminación y la realización de revisiones de cumplimiento para administrar y hacer cumplir las leyes de igualdad de oportunidades. El CRC hace cumplir varias leyes que protegen a las personas contra la discriminación, incluido el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VI), 42 U.S.C. § 2000d y siguientes, *et seq.*, y sus reglamentos de implementación en 29 C.F.R. Parte 31; y la Sección 188 de la Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral (WIOA), 29 U.S.C. § 3248, y sus reglamentos de implementación en 29 C.F.R. Parte 38. Esta hoja informativa describe las formas en que estas protecciones cubren a las personas que son o se percibe que son judías, cristianas, musulmanas, sijs, hindúes, budistas o de otro grupo religioso.

### **Protección contra la discriminación en virtud del Título VI:**

El Título VI se aplica a los beneficiarios de la asistencia financiera federal, incluidos los beneficiarios de programas administrados por agencias del DOL, como la Administración de Seguridad y Salud en las Minas (MSHA), la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), el Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos (VETS) y la Administración de Empleo y Capacitación (ETA).

El Título VI prohíbe la discriminación por motivos de raza, color u origen nacional, lo que incluye la discriminación (incluido el acoso) por motivos reales o percibidos: (i) ascendencia o características étnicas compartidas; y (ii) ciudadanía o residencia en un país con una religión dominante o una identidad religiosa distinta. Si bien el Título VI no protege expresamente a las personas contra la discriminación por motivos únicamente de la religión (es *decir*, creencias, observancias o prácticas religiosas), la discriminación contra las personas de cualquier religión puede constituir discriminación por motivos de la raza, el color o el origen nacional cuando implica o se basa en, por ejemplo:

- insultos o estereotipos raciales, étnicos o ancestrales;
- la apariencia de una persona, incluido el color de su piel, sus rasgos físicos o su estilo de vestir que refleje las tradiciones o el patrimonio étnico y religioso;
- el acento extranjero o el nombre extranjero de una persona (incluidos los nombres comúnmente asociados con una ascendencia o características étnicas compartidas particulares); o
- el hecho de que una persona hable un idioma distinto del inglés, como el hebreo o el árabe.

#### **Protección contra la discriminación en virtud de la sección 188 de la WIOA:**

La sección 188 de la WIOA se aplica a los destinatarios de fondos federales en virtud del Título I de la WIOA, incluidas, por ejemplo, las agencias estatales de fuerza laboral, los operadores integrales o los centros de empleo estadounidenses (AJC), los empleadores de capacitación en el trabajo y los contratistas y operadores de centros de bolsas de trabajo. *Véase* 29 C.F.R. § 38.4(zz).

Al igual que el Título VI, la Sección 188 de la WIOA prohíbe la discriminación por motivos de raza, color u origen nacional. Además, la Sección 188 prohíbe la discriminación basada en la religión en relación con los programas y actividades financiados por el Título I de la WIOA. En el contexto de los programas o actividades cubiertos, esta prohibición incluye, por ejemplo, denegar o limitar a una persona con respecto a cualquier oportunidad de participar; someter a una persona a segregación o tratamiento separado; tratar a una persona de manera diferente a las demás para determinar si cumple con algún requisito de elegibilidad u otros requisitos; o proporcionar a una persona cualquier ayuda, beneficio, servicio o capacitación que sea diferente o se brinde de una manera diferente a la proporcionada a otras personas. *Véase* 29 C.F.R. § 38.6(b).

Las normas de la WIOA también prohíben explícitamente el acoso por motivos de la religión, incluidos, en determinadas circunstancias, los comentarios ofensivos sobre la religión de una persona u otra conducta verbal o física no deseada basada en la religión. *Véase* 29 C.F.R. § 38.10.

### **Adaptaciones religiosas en virtud de la Sección 188 de la WIOA:**

Las regulaciones de la WIOA establecen que las entidades cubiertas no deben negarse a adaptarse a las prácticas o creencias religiosas de una persona, a menos que hacerlo resulte en “dificultades indebidas”. Véase 29 C.F.R. § 38.6(c)(2). Las solicitudes de adaptaciones religiosas pueden implicar, por *ejemplo*, cambios de horario o permisos por motivos religiosos, exenciones o modificaciones de los requisitos de uniforme, vestimenta o aseo que entren en conflicto con las prácticas religiosas, o proporcionar un área tranquila para orar durante el descanso.

### **¿Quién está protegido?**

Como se indicó anteriormente, el Título VI y la Sección 188 de la WIOA protegen a las personas (incluidos, entre otros, los beneficiarios, los solicitantes y los participantes) de todas las religiones, incluidas, entre otras, las personas judías, cristianas, musulmanas, sij, hindúes y budistas, de la discriminación por motivos de raza, color u origen nacional. Además, la protección contra la discriminación religiosa en virtud del artículo 188 de la WIOA se extiende no solo a las personas que pertenecen a religiones tradicionales organizadas, sino también a otras personas que sostienen creencias religiosas, éticas o morales con sinceridad.

### **Ejemplos de incidentes que podrían, según las circunstancias, plantear problemas relacionados con el Título VI y/o la Sección 188 de la WIOA:**

Un empleado católico solicita un cambio de horario a su empleador de capacitación en el trabajo para poder asistir a un servicio religioso el Viernes Santo. El empleador se niega, a pesar de que hay otro empleado calificado disponible para cubrir el turno.

Una mujer de habla árabe llama a su agencia estatal de fuerza laboral para solicitar ayuda, pero el representante de la agencia con la que habla termina la llamada abruptamente porque asume que la mujer es musulmana y cree que la fe musulmana de la mujer y su fuerte acento le imposibilitarán encontrar trabajo.

Un recepcionista que trabaja para un beneficiario del DOL que presta servicios a veteranos con discapacidades se niega a procesar la solicitud de un solicitante judío porque cree que los judíos no necesitan ayuda financiera y se debe dar preferencia a otros solicitantes.

Una mujer que practica el vudú haitiano le dice a su asesor profesional en un programa de reingreso cubierto que está interesada en seguir una carrera como asistente de enfermería certificada (CNA). El asesor la desalienta y se niega a conectarla con recursos de capacitación, afirmando que, dado que “cree en la magia”, no es apta para una carrera de medicina.

Una participante en un programa de capacitación laboral cubierto informa a su instructor que escuchó a otro participante hacer bromas sobre el Holocausto durante un evento de orientación y, más tarde, lo vio dibujando esvásticas y otros grafitis antisemitas en los

puestos de un baño compartido. El personal del programa de capacitación laboral ordena que se quiten los grafitis, pero no toma ninguna otra medida.

A los rastafaris que se peinan respetando sus creencias religiosas se les niega la oportunidad de presentar una solicitud para inscribirse en un programa de capacitación profesional. El asesor de admisiones asume de manera inadmisiblemente que este solicitante se presenta de manera poco profesional, lo que podría desalentar a los posibles empleadores de contratarlo una vez finalizado el programa de capacitación profesional.

Un joven sij que participa en un programa de transición profesional cubierto es interrogado extensamente por un miembro del personal que no lo reconoce y lo percibe como una amenaza para la seguridad debido a su barba y turbante obligatorios por la religión. El miembro del personal exige saber de dónde es el joven y cuál es su origen religioso, y se niega a permitirle iniciar el programa hasta que su supervisor intervenga.

### **¿Qué puede hacer una persona si sufre discriminación por motivos de religión, ascendencia compartida o características étnicas?**

Cualquier persona que crea que una entidad cubierta ha tomado medidas discriminatorias puede presentar una queja ante el CRC. Para obtener más información sobre cómo presentar una queja, visite [www.dol.gov/oasam/programs/crc/external-enforc-complaints.htm](http://www.dol.gov/oasam/programs/crc/external-enforc-complaints.htm).

Para obtener asistencia y recursos adicionales, visite la página web del CRC en [www.dol.gov/oasam/programs/crc/](http://www.dol.gov/oasam/programs/crc/), o comuníquese con el CRC por teléfono al 202-693-6502 o por correo electrónico a [CRCEXternalComplaints@dol.gov](mailto:CRCEXternalComplaints@dol.gov). Si es sordo, tiene problemas de audición o del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones.

*Tenga en cuenta que este recurso no tiene la fuerza y el efecto de la ley. La aplicación por parte del CRC del Título VI y la WIOA se deriva de estos estatutos y sus reglamentos de implementación.*