



# Línea de ayuda de Equip for Equality para defender los derechos laborales

ASISTENCIA DE AUTODEFENSA ★ ASESORAMIENTO JURÍDICO SOBRE DERECHOS LABORALES ★ MODELOS DE CARTAS Y FORMULARIOS ★ REFERENCIAS

## HOJA DE DATOS: Documentar la discriminación por discapacidad

### ¿Debo documentar la discriminación por discapacidad?

Sí. Es importante documentar todos los incidentes, intercambios o comunicaciones que usted crea que muestran que está siendo objeto de discriminación por razón de discapacidad. Es una buena idea documentar la discriminación por discapacidad, aunque no esté seguro de si desea iniciar acciones legales.

### ¿Por qué debo documentar la discriminación por discapacidad?

Hay varias razones para documentar la discriminación por discapacidad, por ejemplo:

- Si usted decide no iniciar acciones legales, pero quiere tomar alguna medida para solucionar la discriminación, un registro por escrito le permitirá revisar todos los incidentes para ayudarlo a considerar diferentes formas de hacer frente a la situación para evitar la discriminación en el futuro.
- Si está considerando si iniciar acciones legales, un registro por escrito puede ser muy útil para el abogado que está evaluando y revisando su caso.
- Si decide iniciar acciones legales, un registro por escrito es buena evidencia de que ocurrió la discriminación. Puede ser una prueba valiosa en el juicio porque fue escrito en el momento del incidente, en lugar de después de ocurrido el hecho.

### Nunca olvidaré lo que me sucedió. ¿Debería documentar la discriminación por discapacidad de todas formas?

Sí. En nuestra experiencia, para la mayoría de nosotros es muy difícil recordar detalles de un intercambio o incidente mucho tiempo después de que sucedió. También es útil, desde el punto de vista legal, tener notas escritas en el momento de la discriminación.

### ¿Qué debo usar para documentar la discriminación?

No existe un solo método de documentación que se ajuste a todos los casos. La clave es mantener su documentación en un solo lugar y usar un método que se adapte fácilmente a su estilo de vida.

Aquí le ofrecemos algunas ideas, pero use la estrategia que sea más sencilla para usted:

- Diario: A algunas personas les gusta llevar siempre consigo un diario con el único propósito de documentar la discriminación.
- Calendario/Planificador: Otras personas llevan un calendario consigo en todo momento, así que también lo usan para registrar la discriminación.
- Archivo electrónico: Algunas personas prefieren guardar las notas en un documento electrónico. Si usa esta estrategia, es mejor hacerlo en una computadora personal (no del trabajo).
- Celular/dispositivo móvil: Algunas personas prefieren guardar las notas en un teléfono celular u otro dispositivo móvil, dado que lo llevan siempre consigo y es de fácil acceso.

## ¿Qué significa en realidad documentar la discriminación? ¿Qué tengo que hacer?

Hay **tres** cosas importantes que tener en cuenta cuando se documenta la discriminación.

### 1. Tome nota de todos los incidentes o comunicaciones con supervisores o colegas del trabajo que usted crea que muestran que se le trata de forma diferente, o de forma injusta, debido a su discapacidad.

Asegúrese de incluir:

- La hora, la fecha y el lugar donde tuvo lugar la discriminación.
- Los nombres de todas las personas que participaron y su función.
- Los nombres de todas las personas que presenciaron o escucharon el incidente de discriminación, y lo que usted cree que esas personas vieron u oyeron
- Un recuento detallado de todo lo que sucedió. Sea lo más específico posible.
  - o Si puede recordar exactamente lo que dijo una persona, incluya la frase como una cita. *Ejemplo: John dijo, "En este departamento usted no puede recibir un tratamiento especial."*
  - o De lo contrario, escriba lo que escuchó en sus propias palabras. *Ejemplo: John me dijo que yo no podía recibir ayuda especial en el trabajo*

### 2. Guarde copias de todos los documentos escritos, incluyendo mensajes de correo electrónico, que sean importantes para entender la discriminación.

Estos documentos pueden ser, entre otros: notas escritas a mano o mecanografiadas; memos o cartas; archivos; normas y procedimientos; informes o evaluaciones; y mensajes de correo electrónico.

- Imprima los mensajes de correo electrónico importantes que se envíen por el correo electrónico de la empresa, en caso de que posteriormente ya no tenga acceso a ellos.

### 3. Memorice conversaciones importantes.

Si tiene una conversación verbal importante con su empleador, haga un seguimiento por escrito, recapitulando el contenido de la comunicación. Una forma eficaz de hacer esto es enviar una nota de agradecimiento.

*Ejemplo: Gracias por reunirse conmigo para hablar sobre mi solicitud de un ajuste...*

*Ejemplo: Gracias por su tiempo hoy para hablar de mis preocupaciones sobre... Durante esta conversación, usted dijo que...*

Para comunicaciones muy importantes, solicite una respuesta por escrito.

- Para poder mostrar constancia de recibo, considere enviar cartas por correo certificado.

## ¿Debería informar a mi empleador que estoy guardando documentación?

No. Debería mantener esta documentación en privado. Compartir esto con su empleador solamente hará empeorar la situación.

## ¿Hay algo más que deba saber?

Usted tiene derecho a inspeccionar su archivo de empleado y agregar información de refutación si no está de acuerdo con la información que contiene. Para saber más sobre esto, vea nuestra Hoja de Datos sobre Archivos del Empleado.

Una advertencia. Algunas veces, cuando comenzamos a documentar, puede ser fácil tratar de encontrar discriminación en una comunicación o intercambio donde no existe necesariamente discriminación. Aunque es importante documentar, también es importante mantener positivo nuestro ambiente de trabajo. Haga un esfuerzo por considerar los intercambios de la forma más objetiva posible.

## HOJA DE TRABAJO DEL EMPLEADO: Documentar la discriminación

Use esta hoja de trabajo para documentar incidentes o comunicaciones que muestren discriminación por discapacidad.

**Incidente:** \_\_\_\_\_

**Fecha y hora:** \_\_\_\_\_

**Lugar:** \_\_\_\_\_

**Nombres/función de todas las personas que participaron:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Nombres de todos los testigos y lo que oyeron o vieron:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Recuento detallado de todo lo que sucedió (sea lo más específico posible):** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Incidente:** \_\_\_\_\_

**Fecha y hora:** \_\_\_\_\_

**Lugar:** \_\_\_\_\_

**Nombres/función de todas las personas que participaron:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Nombres de todos los testigos y lo que oyeron o vieron:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Recuento detallado de todo lo que sucedió (sea lo más específico posible):** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## ¿TIENE PREGUNTAS?

Llame a la línea de ayuda de Equip for Equality para defender los derechos laborales  
**1-844-RIGHTS-9** (gratis) o 800-610-2779 (para personas con dificultades auditivas)

[employment@equipforequality.org](mailto:employment@equipforequality.org)

[www.equipforequality.org](http://www.equipforequality.org)

Este material sobre recursos tiene como fin servir de guía para las personas con discapacidades. Nada de lo que está escrito aquí deberá interpretarse como asesoramiento legal. Para recibir asesoramiento legal específico, se debe consultar a un abogado.

Equip for Equality, organización independiente sin fines de lucro, es el Sistema de Protección y Abogacía del estado de Illinois, cuya misión es promover los derechos humanos y civiles de los niños y los adultos con discapacidades. La línea de ayuda para defender los derechos laborales busca empoderar a las personas con discapacidades para que defiendan sus derechos de forma eficaz. Esta publicación es posible gracias al apoyo financiero de The Chicago Community Trust, el Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE.UU., la Administración de Discapacidades Intelectuales y de Desarrollo y el Centro para Servicios de Salud Mental de la Administración de Servicios para Salud Mental y Abuso de Sustancias; el Departamento de Educación de EE.UU., Administración de Servicios de Rehabilitación; y la Administración del Seguro Social. El contenido de esta publicación es responsabilidad solamente de Equip for Equality y no representa necesariamente las opiniones oficiales de ninguna de estas instituciones.

©Equip for Equality, 2017 (v1, 5/2017)