

LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA CAMPO DE LA CONSTRUCCIÓN



LOS ESFUERZOS DE LA EEOC PARA GENERAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las históricas inversiones federales de los últimos años han aumentado las oportunidades laborales en la industria de la construcción. Debido a que los empleos en la construcción pueden ofrecer buenos salarios y beneficios junto con potencial de crecimiento profesional, la EEOC se está centrando en la construcción para garantizar que las puertas hacia estas oportunidades se encuentren abiertas a todos los trabajadores calificados.

Como parte de su [Plan de Cumplimiento Estratégico Para los Años Fiscales 2024-2028](#), la EEOC se compromete a eliminar las barreras de búsqueda y contratación en industrias como la construcción, donde mujeres y algunos trabajadores de color están subrepresentados. La EEOC también se centra en combatir el acoso, que es un problema importante en la construcción. La EEOC ha trabajado para prevenir y remediar la discriminación y el acoso en la industria de la construcción a través de la investigación, la educación y la divulgación, la investigación de cargos de discriminación y la presentación de demandas.

INVESTIGACIÓN Y RECURSOS

En 2023, la presidenta de la EEOC, Charlotte A. Burrows, publicó "[Building For the Future: Advancing Equal Employment in the Construction Industry](#)," (*Construyendo Para el Futuro: Promoviendo la Igualdad de Oportunidades en el Empleo en la Industria de la Construcción*), un informe que examina cómo la discriminación y el acoso por motivos de raza, nacionalidad y sexo operan para excluir a las mujeres y a las personas de color de la industria y socavar su éxito en el trabajo. En 2024, la EEOC publicó un documento de seguimiento en inglés y español, "[Promising Practices for Preventing Harassment In the Construction Industry](#)", (*Prácticas Recomendadas Para Prevenir el Acoso en la Industria de la Construcción*), que recomienda acciones clave que los líderes de la industria pueden tomar para combatir el acoso en la construcción. Anteriormente, en 2022, la EEOC celebró una audiencia para obtener testimonio de trabajadores, economistas, representantes sindicales, empleadores y otros sobre la discriminación y el acoso en la construcción.

EDUCACIÓN Y DIVULGACIÓN

La agencia, incluidos los jefes, realizó actividades de divulgación para empresas de construcción, sindicatos, programas de aprendizaje y trabajadores para identificar estrategias para prevenir la discriminación y el acoso y crear lugares de trabajo más inclusivos. Solo en el año fiscal 2024, la EEOC llevó a cabo más de 25 eventos relacionados con la construcción en ciudades de todo el país, incluidos:

- Los jefes han representado a la agencia en eventos que incluyen el Instituto del Grupo de Trabajo Nacional Sobre Asuntos de Mujeres Trabajadoras, una [Mesa de Conversación](#) en la Casa Blanca que incluyó a partes interesadas gubernamentales y externas, y una sesión de escucha de la [Iniciativa REACH](#) que incluyó a mujeres trabajadoras en Morgantown, West Virginia.
- La Oficina Local de la EEOC en Las Vegas discutió la igualdad de salarios y la subrepresentación de las mujeres y las personas de color en la industria de la construcción con el Evento de Capacitación y Convocatoria de la Fuerza Laboral de Aprendices del Sur de Nevada en asociación con el Departamento de Empleo, Capacitación y Rehabilitación de Nevada; el Comité de Mujeres de los Oficios de la Construcción del Sur de Nevada; y las Hermanas Internacionales de la Hermandad de la UBC.
- La Oficina del Área de Boston de la EEOC interactuó con los empleadores en un evento de construcción organizado por Turner Construction que incluyó a representantes de RR.HH. (*Recursos Humanos*), de varias empresas de construcción para brindar información y asistencia técnica.

- Después de una presentación en Chicago Women in Trades (CWIT), el personal de la Oficina del Distrito realizó actividades de divulgación acudiendo al lugar para responder preguntas sobre discriminación laboral y ayudar a las mujeres interesadas en la construcción a presentar cargos por discriminación.

APLICACIÓN DE LA LEY Y LITIGIOS

La EEOC continúa usando el debido material para aplicar la ley y de esta manera responsabilizar a las empresas de construcción cuando violan las leyes contra la discriminación recuperando millones de dólares para los trabajadores. Las áreas recientes de litigio incluyen:

- **Acoso racial:** En Agosto de 2024, [asphalt paving company](#) acordó pagar \$1,25 millones y brindar una medida cautelar integral para resolver una demanda por discriminación racial de la EEOC. Según la demanda, la empresa sometió a los empleados de color a un acoso frecuente y severo debido a su raza. Aquellos empleados fueron sometidos a condiciones degradantes y humillantes, como ser obligados a hacer sus necesidades al aire libre mientras que los trabajadores blancos eran llevados a baños interiores; a menudo eran insultados racialmente con insultos; y fueron sometidos a una manera de maltrato físico. La EEOC alegó que los líderes de la empresa presenciaron y recibieron quejas sobre la conducta racista, pero el empleador no tomó ninguna medida para corregirla.
- **Acoso y Represalias por Raza y Nacionalidad:** En Agosto de 2024, un [contratista de plomería y HVAC](#) acordó pagar \$1.6 millones y brindar otra compensación equitativa para resolver una demanda por acoso y represalias por raza y origen nacional en nombre de 17 empleados de color e hispanos. La EEOC alegó que la empresa sometió a estos empleados a un entorno de trabajo con hostil de insultos raciales y lenguaje despectivo, exhibición de la bandera confederada y distribución de tareas humillantes y degradantes basadas en la raza y el origen nacional. La EEOC también presentó reclamos por represalias en nombre de dos empleados de color que fueron despedidos porque se quejaron del entorno de trabajo discriminatorio.
- **Acoso y Represalias Raciales:** En Mayo de 2023, Una [empresa de gestión de la construcción y contratista general](#) acordó pagar 1,2 millones de dólares a un grupo de ex trabajadores de color y proporcionar otra compensación para resolver una demanda por acoso racial y represalias. La EEOC alegó que la empresa sometió a los empleados mencionados en el centro de labor a un entorno de trabajo racialmente hostil y tomó represalias contra dos empleados después de que se quejaron de la discriminación. Partes del lugar de trabajo fueron profanadas con grafitis racialmente ofensivos y se exhibió una soga en el lugar de trabajo el día del cumpleaños de Martin Luther King Jr. Según la EEOC, la empresa no investigó las quejas y, en su lugar, despidió a dos empleados.
- **Negativa a Contratar Mujeres:** En marzo de 2023, un tribunal falló a favor de la EEOC y otorgó más de 2,6 millones de dólares contra una [agencia de personal del campo de la construcción](#) que se negó a contratar mujeres para puestos de demolición y trabajadores o asignar mujeres a esos puestos. Por ejemplo, cuando una mujer llamó para preguntar sobre oportunidades laborales, un empleado de la empresa de personal le dijo que la empresa "solo estaba contratando hombres fuertes y no mujeres".
- **Acoso Sexual:** En Octubre de 2022, una [empresa del campo de la construcción](#) acordó pagar \$500,000 y brindar una medida cautelar significativa para resolver una demanda por acoso sexual. La EEOC alegó que supervisores y compañeros de trabajo hombres acosaron sexualmente a trabajadoras hispanohablantes monolingües en varios sitios de construcción. Las mujeres fueron amenazadas si rechazaban las insinuaciones sexuales y se les ofrecieron mejores tareas y horarios de trabajo si accedían.



Si sospecha que se ha producido discriminación, [comuníquese con la EEOC](#) de inmediato porque existen plazos estrictos para [presentar una denuncia](#).

