

KENTUCKY



KENTUCKY & FEDERAL LABOR LAW POSTER

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: KY50



Compliance Code: KY-1024-F04 • Check Compliance By Scanning Here

EEOC - KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL

Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces Federal laws that protect you from discrimination in employment. If you believe you've been discriminated against at work or in applying for a job, the EEOC may be able to help.

Who is Protected? Employers (current and former), including managers and supervisors, employees and union members for application of a union's anti-discrimination policies.

What Types of Employment Practices are Covered? Most private employers; State and local governments (as employers); Unions; Staffing agencies.

What Employment Practices can be Challenged as Discriminatory? All aspects of employment, including:

- Discharge, firing, or promotion

- Harassment, including unwelcome verbal or physical conduct

- Pay (unequal wages of compensation)

- Failure to provide reasonable accommodation for a disability, pregnancy, childbirth, or related medical condition; or a sincerely-held religious belief

- Selection criteria, such as height, weight, or color

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

What Types of Employment Discrimination are Illegal? Under EEOC's laws, an employer may not discriminate against you, regardless of your immigration status, on the bases of:

- Race

- Religion

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

- Color

- National origin

- Sex (pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

- Age (40 and older)

- National origin

- Religion

KENTUCKY



LA LEY DE KENTUCKY REQUIERE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

LA LEY DE DERECHOS CIVILES DE KENTUCKY PROHIBE LA DISCRIMINACION LABORAL EN RELACION CON:

- RECLUTAMIENTO • PUBLICIDAD • CONTRATACIÓN • COLOCACIÓN • PROMOCIÓN • TRANSFERENCIAS • ENTRENAMIENTO O APRENDIZAJE
- COMPENSACIÓN • TERMINACIÓN O DESPIDO • INSTALACIONES FÍSICAS • CUALQUIER OTRO TERMINO, CONDICION O PRIVILEGIO DEL EMPLEO
- DISCAPACIDAD • RAZA • COLOR • RELIGIÓN • NACIONALIDAD DE ORIGEN- GÉNERO (SEXO) • EDAD (40 O MÁS AÑOS) • FUMA O NO FUMA • Embarazo
- EMPLEADORES • ORGANIZACIONES LABORALES • AGENCIAS DE COLOCACIONES • AGENCIAS DE LICENCIAS

Además, bajo la KPWA es ilegal que un empleador no realice las adaptaciones razonables para cualquier empleado con limitaciones relacionadas con el embarazo, el parto o una afección médica relacionada que solicite una adaptación, incluyendo pero sin limitar a: (1) la necesidad de descansos más frecuentes o más largos; (2) tiempo libre para recuperarse del parto; (3) adquisición o modificación de equipos; (4) asientos apropiados; (5) traslado temporal a un cargo menos extenuante o menos peligroso; (6) reestructuración laboral; (7) trabajo ligero; horario de trabajo modificado; y (8) espacio privado que sea un baño para extraer leche materna.

ENCUENTRE LA GARANTIA DE OPORTUNIDAD DE EMPLEO /GUAL EN KRS 344.030-KRS 344.110 DE KENTUCKY.

PARA AYUDA CON LA DISCRMINACION, CONTACTE

312 WHITTINGTON PARKWAY, SUITE 020, LOUISVILLE, KENTUCKY 40222 TELEFONO 502.595.4024

GRATUITO: 800.292.5566, FAX: 502.595.4801

CORREO ELECTRONICO: KCHR.MAIL@KY.GOV SITIO WEB: KCHR.KY.GOV YOUTUBE: @kentuckycommissiononhumanrights6761

LA LEY REQUIERE LA PUBLICACION PUBLICA DE ESTE AVISO CONDE PUEDA SER OBSERVADO FACILMENTE.

¡BIENVENIDO! LA LEY DE KENTUCKY REQUIERE

CADA PERSONA RECIBA EL SERVICIO IGUAL EN LOS ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS

EL CODIGO DE DERECHOS CIVILES DE KENTUCKY PROHIBE LA DISCRIMINACION EN LOS ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS POR RAZÓN DE RAZA, COLOR, DISCAPACIDAD, RELIGIÓN, O NACIONALIDAD DE ORIGEN. SEXO ES UNA CLASE PROTEGIDA SI EL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO ES UN RESTAURANTE, HOTEL, MOTEL, O ES APoyADO DIRECTAMENTE O INDIRECTAMENTE DE FONDOS GUBERNAMENTALES. UN ESTABLECIMIENTO PÚBLICO, COMPLEJO TURISTICO, DIVERSIÓN INCLUYE CUALQUIER LUGAR, TIENDA U OTRO ESTABLECIMIENTO CON LICENCIA O SIN LICENCIA QUE SUMINISTRA PRODUCTOS O SERVICIOS AL PÚBLICO GENERAL O QUE SOLICITA O ACEPta EL CLIENTELISMO NUESTRA POLÍTICA ES CUMPLIR PLENAMENTE CON EL CODIGO DE DERECHOS CIVILES DE KENTUCKY

PARA SOLICITAR AYUDA DE UNA DISCRIMINACIÓN, COMUNIQUESE CON LA:

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE KENTUCKY

332 W. Broadway, Suite 700, Louisville, Kentucky 40202. Phone: 502.595.4024 Línea Gratuita: 800.292.5566, Fax: 502.595.4801
Correo Electronico: kchr@mail.ky.gov. Sitio de internet: kchr.ky.gov Facebook: Kentucky Commission on Human Rights. Twitter: KyHumanRights

LA LEY DE KENTUCKY REQUIERE LA EXHIBICIÓN DE ESTE AVISO EN UN LUGAR ACCESIBLE

COMUNIDAD DE KENTUCKY AVISO DE COMPENSACIÓN LABORAL

Los empleados de este negocio están cubiertos por la Ley de Compensación de los Trabajadores de Kentucky (KRS Capítulo 342). La ley ordena la publicación claramente visible de este aviso.

Nombre del empleado: _____ Dirección: _____

Transportador de la Compensación de los Trabajadores (o tercero administrador): _____

Póliza #: _____, efectiva: _____, hasta: _____

Dirección: _____

Teléfono: _____ Persona de contacto: _____

EMPLEADOS: SI SE LESIONAN - NOTIFIQUEN a su supervisor **INMEDIATAMENTE**: cuando sea posible la Notificación debe ser por escrito. La FALLA de notificar a su supervisor puede resultar en negación de los beneficios. **OBTENCIÓN DE SERVICIO MÉDICO** Su empleador debe pagar por **TODOS LOS CUIDADOS MÉDICOS NECESARIOS** para tratar una lesión laboral. El empleado puede seleccionar el médico o la institución médica para el suministro de los servicios. Si el empleador está vinculado con un Plan de Servicios Médicos la selección de los médicos está **LIMITADA** a la Red de Proveedores Aprobados, excepto en ciertas emergencias. **PARA LESIONES QUE REQUIEREN CUIDADOS PERMANENTES** el **EMPLEADO DEBE DESIGNAR UN MEDICO**, un formulario para hacerlo lo será suministrado por su empleador o su aseguradora.

Este empleador **ESTÁ NO ESTÁ** vinculado a un Plan de Servicios Médicos. El nombre del Plan de Servicios Médicos es _____

_____, su representante es _____, número de teléfono: _____

LOS BENEFICIOS POR INCAPACIDAD para reemplazar los salarios perdidos debido a la lesión en el sitio de trabajo son pagaderos bajo la Ley de Compensación a Trabajadores después de siete (7) días de incapacidad.

UNA RECLAMACIÓN DEBE SER radicada en el Departamento de Reclamaciones de los Trabajadores **DENTRO DE DOS AÑOS** de la fecha de la lesión, o último pago de los beneficios totales por incapacidad temporal.

NECESITA ASISTENCIA? Póngase en contacto con su representante de reclamaciones de su empleador. Si sus preguntas acerca de los derechos de compensación a los trabajadores no son respondidas prontamente llame al Departamento de Reclamaciones Laborales de Kentucky al 1-800-554-8601 para hablar con un Defensor del Pueblo o un Especialista de Compensación de los Trabajadores.

SUPERVISORES DE LOS EMPLEADORES NOTIFIQUEN A LA ADMINISTRACIÓN INMEDIATAMENTE DE TODAS LAS LESIONES DE MODO QUE LOS REPORTES OPORTUNOS PUEDAN HACERSE SEGUN LO REQUERIDO POR LA LEY.

04/09/09

DISCRIMINACIÓN DE SALARIOS EN BASE AL SEXO DE LA PERSONA

DEFINICIONES (KRS 337.420 to 337.433 and KRS 337.990 (11))

DEFINICIONES Cualquier persona empleada por cualquier empleador, incluyendo pero no limitado personas empleadas por el Estado o cualquiera de sus subdivisiones políticas, agencias, autoridades, comisiones y/o departamentos.

EMPLEADOR Una persona que cuenta con dos o más empleados dentro del Estado en cada veinte o más semanas vivientes en el calendario en curso o en el calendario del año previo y a un agente de tal persona.

TASA SALARIAL Toda compensación por empleo, incluyendo pago en especie y la cantidad determinada por el empleador como pago de beneficios del empleado definido por el Comisionado en las regulaciones emitidas bajo la ley KRS 337.420.

SE PAGA AL 100% PAGO AL 100% Un empleador que no discrimina entre el mismo establecimiento de pagar diferentes sueldos entre empleados de sexos opuestos por trabajo comparable en trabajos donde cuentan con requisitos comparables. Esta prohibición cubre a todo empleado en cualquier ocupación en Kentucky. Ningún empleador en violación de esta ley puede recibir los salarios de ningún empleado para poder cumplir con la ley KRS 337.420 - 337.433. Ningún empleador puede despedir o discriminar en contra de ningún empleado por la razón de que el empleado intentó invocar o asistir en el cumplimiento de KRS 337.423.

EXCEPCIONES A COMISIONADO Un empleador que no tiene un sistema de anotación legal autorizado y por un sistema de méritos es permitido por la ley KRS 337.423 si esto no discrimina en base al sexo de la persona. A los empleadores sujetos a la ley modificada de Normas de Empleo Justas de 1938, son excluidos "cuando el acto impone requisitos comparables o requisitos mayores a los contenidos" en la ley KRS 337.420 - 337.433. Mas sin embargo, para ser excluido, el empleador debe presentar una declaración ante el Comisionado de la Oficina de Normas de Estándares de Trabajo de Kentucky, que está amparado por esta ley modificada de Normas de Empleo Justas de 1938. El Comisionado o su representante autorizado tiene el poder de ingresar a las instalaciones del empleador para inspeccionar registros, comparar la naturaleza de trabajo y el funcionamiento de los empleados, interrogar a los empleados para obtener cualquier información necesaria para administrar y hacer cumplir la ley KRS 337.420 - 337.433. El Comisionado o su representante autorizado puede examinar a los testigos bajo juramento y solicitar mediante una citación la presencia y la declaración de los testigos, presentar cualquier prueba documentada relacionada con el tema de cualquier investigación realizada en conformidad con la ley KRS 337.425. Si una persona que se niega a asistir a la audiencia de acuerdo con la ley KRS 337.425, se lleva a cabo la audiencia puede emitir una orden que exija que se obedezca la citación. El incumplimiento de la orden judicial puede ser castigada por desacato al Tribunal.

COLOQUE ESTA ORDEN EN DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLA

PAGADO CON FONDOS DEL ESTADO

ACTUALIZADO ABRIL 2024

KENTUCKY LEYES DE SALARIOS Y HORAS

SALARIO MINIMO = \$7.25 por hora

(A partir del 1ero, de julio del 2009)

SALARIOS

Cualquier empleado que se retire o sea despedido de su empleo deberá recibir el pago completo de horas o sueldo ganado a mas tardar en el siguiente pago normal a partir de la fecha de despido o abandono voluntario o a los catorce (14) días de dicha fecha de despido o retorno voluntario, lo que ocurra primera.

ES ILEGAL PARA UN EMPLEADOR DE RETENER SALARIOS

Ningún empleador podrá retener ninguna parte de los salarios acordados del empleado; al menos que:

- el empleado esté obligado a hacerlo por la ley local, estatal o federal; o
- cuando el empleador autoriza una deducción explícitamente por escrito para cubrir las primas de seguro médico, las cuotas hospital/medicas; o
- cuando el empleado autoriza explícitamente por escrito para otras deducciones que no equivalgan a un reembolso o deducción del salario estandar al que se llega mediante una negociación colectiva o en virtud de un acuerdo salarial o estatuto; o
- deducciones por cuotas sindicales cuando dichas deducciones están autorizadas por acuerdos salariales conjuntos o contratos de negociación colectiva entre los empleadores y los empleados o sus representantes.

TIEMPO EXTRA

Ningún empleador empleará a ningún empleado durante una semana laboral por más de 40 horas, a menos que dicho empleado reciba compensación por trabajar más de 40 horas en una semana. La tarifa de pago por tiempo extra de acuerdo con el contrato de trabajo de 40 horas no se aplica cuando no se le permite a un empleado trabajar mas de cuarenta (40) horas.

EMPLEADOS QUE TRABAJAN POR PROPINAS

Cualquier empleado en una ocupación en donde habitual y regularmente se gane más de \$30 dólares por mes propinas, el empleador puede pagar un sueldo mínimo de \$2.13 por hora si el empleador puede establecer por medio de registros por cada semana donde el crédito, cuando se suman las propinas recibidas y son acreditadas como sueldo pagado y que no es menor del salario mínimo recibido por el empleado. Ningún empleador podrá:

- Usar las propinas o alguna parte de esos ingresos recibidos por los empleados con respect al pago del salario mínimo.
- Solicitar de un empleado de remitir cualquier propina o alguna porción de la misma; except con el propósito de retener los montos indicados por la ley federal o estatal.
- Los empleados pueden celebrar un acuerdo para dividir las propinas entre ellos. Si los empleados celebran este tipo de acuerdo, las cantidades retenidas por los empleados se considerarán propinas de las personas que las retienen. Si un empleador requiere el uso de un grupo de propinas, entonces la cuenta utilizada para mantener el grupo de propinas se separa de los otros registros comerciales del empleador y el empleador hará que la cuenta esté abierta a los participantes del grupo.

GARANTÍA DE BUENA EJECUCIÓN: Los bonos de garantía deben mantenerse archivados para los empleadores en las industrias de construcción y minería (incluyendo la transportación de minerales y que han conducido negocios con el estado durante menos de cinco (5) años consecutivos. Para más información, ver la ley KRS 337.200.

Se aplican ciertas excepciones del salario mínimo y las horas extras. Para preguntas llame al (502) 564-3534.

DECANOS

PERIODOS DE DESCANSO: Ningún empleador deberá requerir de ningún empleado de trabajar sin un periodo de descanso de por lo menos diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas de trabajo. Esto sera adicional al periodo programado para alimentos.

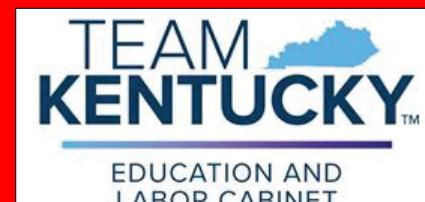
PERIODO DE ALIMENTOS: Los empleadores deberán proporcionar a sus empleados un periodo razonable para alimentos y tal periodo debe darse lo mas cercano posible a la mitad de la jornada programada del trabajador. En ningún caso se requerirá del empleado de tomar el periodo de alimentos antes de tres (3) horas de haber iniciado su jornada de trabajo y tampoco no después de cinco (5) horas de cuando empieza el turno de trabajo. Esta sección no debe ser interpretada para negar cualquier disposición de un acuerdo colectivo o acuerdo mutuo entre el empleador y empleado.

COLOQUE ESTA ORDEN DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLA

"Ninguna persona en los Estados Unidos, por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, afiliación política o creencia, será excluida de la participación en, o se le negarán los beneficios de, o será objeto de discriminación bajo cualquier programa o actividad bajo la jurisdicción del Gabinete de Educación y Trabajo".

PAGADO CON FONDOS DEL ESTADO

ACTUALIZADO ABRIL 2024



Programa de Seguridad y Salud Ocupacional de Kentucky

PROTECCIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Los estatutos revisados de Kentucky (KRS), en su Capítulo 338, establecen en el ámbito del Gabinete de Trabajo (Labor Cabinet) un programa de salud y seguridad ocupacional. Este aviso detalla las protecciones de seguridad y salud para los empleados del sector público y privado que se encuentren trabajando en el estado de Kentucky. Este cartel debe estar claramente visible en el lugar de trabajo.

Responsabilidades del Empleador: Los empleadores deben proporcionar empleo y un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos que estén causando o puedan causar la muerte o daño físico grave a los empleados y deberán cumplir con las reglas profesionales de seguridad y salud, estándares y normas dictadas en virtud de KRS 338. Los empleadores deben proporcionar información y capacitación sobre los peligros en el lugar de trabajo incluyendo todas las sustancias peligrosas. La capacitación requerida debe ser proporcionada a todos los empleados en un lenguaje y vocabulario que comprendan. Es ilegal tomar represalias en contra de un empleado por ejercer cualquiera de sus derechos establecidos bajo la ley, incluyendo plantear una preocupación de seguridad y la salud o por reportar alguna lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. Es ilegal tomar represalias en contra de un empleado por ejercer cualquiera de sus derechos establecidos bajo la ley, incluyendo plantear una preocupación de seguridad y la salud o por reportar alguna lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

Responsabilidades del Empleado: Cada empleado debe cumplir con las normas de salud y seguridad ocupacionales y con todas las regulaciones y órdenes emitidas por el KRS Capítulo 338 que aplican a sus acciones y conductas laborales.

Registros: Los empleados pueden solicitar a su empleador copias de sus registros médicos, pruebas que midan los riesgos en el lugar de trabajo, así como también el registro de lesiones y enfermedades.

Estandares: Los estándares de seguridad y salud ocupacional de Kentucky son adoptados por el consejo directivo de estándares de Salud y Seguridad Ocupacional. Este consejo directivo consiste de 13 miembros y está compuesto por el Secretario de Educación y Trabajo que sirve como Presidente de este consejo y los otros 12 miembros adicionales representan equitativamente a la agricultura, industrias, labor y la profesión de seguridad y salud. Este consejo directivo se reúne anualmente y si es necesario. Todas las reuniones están abiertas al público.

Inspecciones: La División de Cumplimiento de Salud y Seguridad Ocupacionales (The Division of Occupational Safety and Health Compliance) lleva a cabo inspecciones de trabajo, a fin de determinar la causa de lesiones o enfermedades o para evitar la ocurrencia de ellas. Durante una inspección, un representante del empleador y un representante autorizado por los trabajadores se les da la oportunidad de acompañar al Oficial de Cumplimiento durante la inspección con la finalidad de asistirle. Donde no haya un representante autorizado de los empleados, el Oficial de Cumplimiento debe consultar con un número razonable de empleados en lo referente a las condiciones de salud y seguridad que imperan en el lugar de trabajo.

Quejas: Los empleados o su representante autorizado tienen el derecho a presentar quejas ante la División de Cumplimiento de Salud y Seguridad Ocupacionales (The Division of Occupational Health and Safety Compliance), solicitando una inspección si consideran que existen condiciones inseguras o insalubres en sus puestos de trabajo. Los nombres de los empleados que presenten la queja no serán revelados aun cuando así se solicite.

Protección contra la Discriminación: Los empleados están protegidos en contra de cualquier despido u otras acciones discriminatorias por haber presentado una queja o por haber ejercido cualquier derecho otorgado por leyes de Salud y Seguridad Ocupacionales. Los empleados que se consideren víctimas de la discriminación, pueden presentar