



MANCOMUNIDAD DE MASSACHUSETTS
OFICINA DE LA FISCAL GENERAL
ONE ASHBURTON PLACE
BOSTON, MASSACHUSETTS 02108

ANDREA JOY CAMPBELL
ATTORNEY GENERAL

(617) 727-2200
www.mass.gov/ago

Oficina de la Fiscal General de Massachusetts
Guía Contra la Discriminación

Las leyes de derechos civiles de Massachusetts protegen a todas las personas en la Mancomunidad de la discriminación ilegal. La Oficina del Fiscal General de Massachusetts está comprometida a garantizar que todos vivan, trabajen, aprendan y jueguen libres de discriminación en nuestra Mancomunidad. A continuación, describimos las áreas clave en las que aplican las protecciones contra la discriminación y cómo las personas pueden ejercer sus derechos.

La Oficina del Fiscal General de Massachusetts permanece firme en su compromiso de proteger a las minorías raciales, inmigrantes, mujeres, miembros de la comunidad LGBTQ+, personas con discapacidades, personas de todas las religiones o sin religión, y otras comunidades marginadas contra la discriminación. Nuestras leyes se aseguran de que todas las personas tengan la misma protección bajo la ley y se les trate con dignidad y respeto.

Si usted experimenta discriminación, tiene el derecho legal y opciones de recursos. Esta guía tiene el objetivo de proporcionar información general. Si necesita ayuda con una situación específica, haga el favor de usar los recursos que se indican al final de este documento o consulte con un abogado.

Las leyes de derechos civiles de Massachusetts prohíben...

Discriminación en la vivienda

¿Qué está prohibido?

Las leyes de Massachusetts prohíben a los dueños y administradores de propiedades, así como a los corredores y agentes inmobiliarios, discriminar a personas que compren o alquilen una vivienda por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, edad (mayores de 18 años), embarazo o presencia de hijos, estado civil, recepción de asistencia pública o subsidio de vivienda, discapacidad o condición de veterano. Ver la *Ley contra la discriminación de Massachusetts*, G. L. c. 151B.

¿Qué tipo de vivienda está cubierta?

Nuestra ley contra la discriminación se aplica a la mayoría de las viviendas en Massachusetts. Existe una excepción limitada para unidades de alquiler en propiedades con dos unidades o menos si el dueño vive en una de las unidades. Sin embargo, esta excepción no se aplica a discriminación por motivo de recepción de asistencia pública o subsidio de vivienda, como un vale de la Sección 8.

¿Quién está cubierto?

Los dueños de propiedades, empresas de administración de propiedades, corredores y agentes inmobiliarios que vendan, alquilen o administren vivienda cubierta tienen prohibido discriminar en Massachusetts.

¿Quién está protegido?

Todos los que compren o alquilen vivienda cubierta están protegidos contra la discriminación ilegal de la vivienda en Massachusetts.

Asimismo...

La ley de Massachusetts les exige a los arrendadores eliminar el plomo (o reducir los peligros de plomo) en una vivienda si reside allí un niño menor de seis años. Es ilegal que un arrendador en Massachusetts se niegue a alquilar o que desaloje a familias con niños menores de seis años para evitar su obligación de eliminar el plomo de un apartamento. Ver la *Ley del Plomo de Massachusetts*, G. L. c. 111, §§ 190 & 199A.

Ejemplos:

Los dueños de propiedades, administradores de propiedades, corredores y agentes inmobiliarios de vivienda cubierta no pueden:

- Publicitar que se deba contar con ingresos de un empleo para alquilar un apartamento
- Negarse a vender una casa a un comprador debido a la raza del comprador
- Decirle a un posible arrendatario que un apartamento disponible ya se ha alquilado porque el posible arrendatario tenga un niño menor de 6 años
- Mostrarle a un posible arrendatario con un subsidio de vivienda solo apartamentos en ciertos vecindarios que “acepten” la Sección 8.
- Negarse a proporcionar una adaptación razonable a un arrendatario con discapacidad.

Discriminación en el empleo

¿Qué está prohibido?

La ley de Massachusetts prohíbe la discriminación en la contratación, promoción, despido, compensación, beneficios, capacitación, clasificación y otros aspectos del empleo por motivo de raza, color, religión, origen nacional, edad, sexo, embarazo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, información genética, ascendencia y servicio militar. Vea la *Ley contra la discriminación de Massachusetts*, G. L. c. 151B.

¿Qué empleadores están cubiertos?

Los empleadores con seis o más empleados se les prohíbe discriminar a empleados y solicitantes de empleo en Massachusetts. Toda persona que contrate a trabajadores domésticos también tiene prohibido discriminarlos.

¿Quién está protegido?

Los empleados, trabajadores domésticos y solicitantes de empleo de empleadores cubiertos en Massachusetts tienen derecho a un lugar de trabajo libre de discriminación y hostigamiento.

Asimismo...

La ley de Massachusetts les prohíbe a todos los empleadores pagarle a un empleado menos que lo que le pagan a un empleado de diferente género si están realizando un trabajo comparable. También impide que los empleadores (1) pidan un historial de sueldos del solicitante de empleo y 2) les prohíban a los empleados que conversen sobre sus salarios. La ley de Massachusetts les exige a los empleadores con veinticinco o más empleados establecer y divulgar los rangos salariales para los puestos, incluyendo en ofertas de empleo. Ver la *Ley de Equidad Salarial de Massachusetts*, G. L. c. 149, §§ 105A & 105F.

La ley de Massachusetts les exige a los empleadores con seis o más empleados proporcionar no menos de ocho semanas de licencia sin goce de sueldo a empleados por el nacimiento o la adopción de un niño. La mayoría de los empleadores también están sujetos a la Ley de Licencia Familiar y Médica Pagada, la cual les permite a los empleados pedir una licencia pagada por motivos de salud y cuidado que cumplan con los requisitos. Ver la *Ley de Licencia Parental de Massachusetts*, G. L. c. 149, § 105D y la *Ley de Licencia Familiar y Médica Pagada de Massachusetts*, G. L. c. 175M.

La ley de Massachusetts les exige a los empleadores realizar ajustes razonables para las empleadas embarazadas y en período de lactancia. Con frecuencia esto incluye dar tiempo y espacio a empleadas lactantes para extraer leche. Ver la *Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas*, G. L. c. 151B, § 4.

Ejemplos:

Los empleadores cubiertos no pueden:

- Despedir a un empleado por motivo de raza, género, orientación sexual u otro estado protegido (indicado previamente)
- Negarse a contratar o promover a una empleada por estar embarazada
- Permitir el acoso sexual en el lugar de trabajo
- Dejar de proporcionar un ajuste razonable a un empleado con discapacidad
- Negarse a permitir un ajuste razonable para las prácticas religiosas de un empleado

Discriminación en la educación

¿Qué está prohibido?

La ley de Massachusetts les exige a las escuelas públicas proporcionar acceso igualitario a todos los estudiantes de escuela primaria y secundaria independientemente de su raza, color, origen nacional, estado de inmigración o ciudadanía, discapacidad, religión, sexo, identidad de género u orientación sexual. No se puede discriminar a estudiantes en la admisión a la escuela o en la obtención de beneficios, privilegios y cursos de estudios de educación pública. Ver la *Ley contra la discriminación Estudiantil de Massachusetts*, G. L. c. 76, § 5.

¿Qué escuelas están cubiertas?

Todas las escuelas públicas (incluyendo escuelas chárter, primarias, secundarias, de oficios, técnicas vocacionales regionales y escuelas de “examen”) están sujetas a las leyes de antidiscriminación de Massachusetts.

¿Quién está protegido?

Todos los estudiantes de escuelas públicas en Massachusetts, independientemente de su ciudadanía, están protegidos contra la discriminación.

Asimismo...

La ley de Massachusetts les prohíbe a las actividades extracurriculares en escuelas públicas restringir la participación u oportunidad de los estudiantes por motivo de raza, color, sexo, identidad de género, religión, origen nacional u orientación sexual. Ver el título 603 del Código de Reglamentos de Massachusetts, capítulo 26.06.

La ley de Massachusetts prohíbe el acoso por parte de estudiantes o personal escolar en las instalaciones escolares o en actividades escolares. El personal escolar debe informar cualquier caso de acoso del que sea testigo, y las escuelas deben investigar de inmediato cualquier reclamación de acoso u hostigamiento. Ver la *Ley Antiacoso de Massachusetts* G. L. c. 71, § 37O.

La ley de Massachusetts les exige a las escuelas públicas proporcionar educación especial y servicios relacionados que sean necesarios para que un estudiante con una discapacidad acceda al currículo general en el entorno menos restrictivo. Ver la G. L. c. 71B y el título 603 del Código de Reglamentos de Massachusetts. 28.00

Ejemplos:

Las escuelas públicas:

- No pueden negar la inscripción de estudiantes que sean indocumentados o que no tengan hogar
- Tienen la obligación de responder a las denuncias de que un estudiante ha insultado reiteradamente a otro estudiante debido a su identidad de género u orientación sexual
- Tienen la obligación de brindar los servicios de educación especial que requiera un estudiante con una discapacidad

Discriminación en establecimientos públicos

¿Qué está prohibido?

La ley de Massachusetts prohíbe que los establecimientos públicos discriminen a personas por motivo de su raza, color, credo religioso, origen nacional, sexo, identidad de género, orientación sexual, sordera, ceguera o cualquier discapacidad física o mental, o ascendencia. Ver la *Ley de Establecimientos Públicos de Massachusetts*, G. L. c. 272, § 98.

¿Qué es un establecimiento público?

Un establecimiento público es cualquier lugar que esté abierto y acepte o invite al público en general. Los ejemplos de establecimientos públicos incluyen: hoteles, restaurantes, bares, teatros, salas de conciertos, estadios deportivos, tiendas, negocios de alquiler de autos, aseguradoras, lavanderías, bancos, peluquerías, gasolineras, consultorios médicos, hospitales, farmacias, residencias de ancianos, bufetes jurídicos, oficinas contables, taxis, museos, bibliotecas, parques, zoológicos, guarderías, refugios, bancos de alimentos, gimnasio, piscinas, boleras y campos de golf.

¿Quién está protegido?

Toda persona que intente ingresar o frecuentar un establecimiento público está protegida contra la discriminación ilegal en Massachusetts.

Asimismo...

La ley de Massachusetts les exige a los establecimientos públicos admitir perros lazarillos que estén con cualquier persona con una discapacidad física. Ver la *Ley de Establecimientos Públicos de Massachusetts*, G. L. c. 272, § 98A.

Ejemplos:

Los establecimientos públicos no pueden:

- Negar el servicio a un cliente debido a su origen nacional
- Cobrar más a un cliente debido a su sexo
- Negarse a sentar a un cliente en un restaurante por tener un perro lazarillo

Conducta que interfiere con el ejercicio de sus derechos

¿Qué está prohibido?

La ley de Massachusetts prohíbe que cualquier persona interfiera, o intente interferir, con cualquier derecho garantizado de otra persona a través de amenazas, intimidación o coerción. Ver la *Ley de Derechos Civiles de Massachusetts* (“MCRA”, por sus siglas en inglés), G. L. c. 12, § 11H.

¿Quién está protegido?

Todas las personas en Massachusetts tienen protección legal contra amenazas, intimidación o coerción que interfiera con el ejercicio de sus derechos.

Asimismo...

La ley de Massachusetts define como crimen de odio a cualquier acto delictivo motivado, al menos en parte, por prejuicio, sesgo o intolerancia hacia la raza, religión, identidad étnica, estado de discapacidad, género, identidad de género u orientación sexual de una persona. Ver la *Ley de Crímenes de Odio de Massachusetts*, G. L. c. 22C, § 32.

La ley de Massachusetts también garantiza a todos el derecho a una aplicación de la ley por la policía libre de prejuicios, lo que significa que, en el desempeño de su trabajo, los agentes del orden público no pueden discriminar a personas por su raza, etnia, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, discapacidad mental o física, estado de inmigración, o nivel socioeconómico o profesional. La policía tiene estrictamente prohibido participar en la elaboración de perfiles raciales o de otro tipo. Ver la *Ley sobre Normas y Capacitación de los Agentes de la Paz (POST Act) de Massachusetts*, G. L. c. 6E, § 1 y la G. L. c. 90, § 63.

Por último...

La mayoría de nuestras leyes contra la discriminación requieren la prestación de adaptaciones razonables para personas con discapacidades. Los arrendadores, empleadores, empresas y entidades gubernamentales tienen la obligación de proporcionar una adaptación razonable para eliminar las barreras asociadas con la discapacidad de una persona. Ejemplos de adaptaciones razonables incluyen:

- Un arrendador quitando la alfombra para un inquilino con asma

- ❑ Un empleador que permite a un empleado que tiene tratamiento médico matutino diario empezar y terminar su día más tarde
- ❑ Un consultorio médico que programa a un intérprete de lenguaje de señas para una cita con un paciente sordo

Asimismo...

Existen requisitos de accesibilidad básicos que deberían eliminar los obstáculos físicos en muchas circunstancias. Por ejemplo, la Ley para Estadounidenses con Discapacidades (“ADA”, *por sus siglas en inglés*) y/o el Código de Construcción Estatal de Massachusetts exige cosas como bordillos rebajados, puertas anchas y caminos despejados.

Las represalias están prohibidas por la Ley contra la discriminación de Massachusetts. Si busca ejercer un derecho legal o presentar una queja contra alguien por violar su derecho legal, las represalias contra ellos por hacerlo son ilegales. Los ejemplos de represalias ilegales incluyen:

- Un arrendador que inicia el proceso de desalojo después de que un inquilino se queja ante la Comisión contra la Discriminación de Massachusetts (*MCAD*, *por sus siglas en inglés*) de que el arrendador le haya negado una adaptación razonable.
- Un empleador que despida a un empleado poco tiempo después de solicitar licencia parental o médica.
- Un arrendador o empleador que amenaza con llamar a las autoridades federales de inmigración (p.ej., el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de los Estados Unidos (“ICE”, *por sus siglas en inglés*)) porque alguien ha presentado una queja en su contra

Si usted cree que se han violado sus derechos, existen recursos a su disposición.

- Puede notificarle a la Oficina de la Fiscal General de Massachusetts <https://www.mass.gov/how-to/file-a-civil-rights-complaint> o llamando al (617) 963-2917.
- Si involucra vivienda, empleo, educación o establecimientos públicos, puede presentar una queja ante la Comisión contra la Discriminación de Massachusetts (“MCAD”, *por sus siglas en inglés*). Visite <https://www.mass.gov/how-to/how-to-file-a-complaint-of-discrimination> o llame al (617) 994-6000 para obtener más información.
- Si usted cree que los derechos de educación de su hijo han sido violados, también puede presentar una queja con el Sistema de Resolución de Problemas del Departamento de Educación Primaria y Secundaria. Visite <https://www.doe.mass.edu/prs/intake/default.html> o llame al (781) 338-3700 para obtener más información.
- Para quejas relacionadas a la policía, puede ponerse en contacto con la Comisión de Normas y Capacitación de los Agentes de la Paz (“POST”, *por sus siglas en inglés*). Visite <https://policecomplaints.mass.gov/complaint> o llame al (617) 701-8401 para obtener más información.
- Para encontrar un abogado en su área o ver si califica para servicios legales gratuitos para personas de bajos ingresos, por favor visite <https://www.mass.gov/info-details/finding-a-lawyer>.

Última revisión 19 de agosto de 2025