

# CONOZCA SUS DERECHOS Y SU SINDICATO

La mejor manera de competir en el mundo del entretenimiento y en los medios de comunicación de noticias es estar preparado, bien entrenado e informado profesionalmente. Aprenda de estas experiencias de la vida real, entienda sus derechos y tome las medidas apropiadas.

## DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

**Su Situación:** Soy un locutor quien ha estado trabajando en esta estación por 25 años. La semana pasada, el gerente general me llamó y me preguntó: "¿Por qué no piensas en retirarte? Necesitamos locutores más jóvenes aquí."

**SUS DERECHOS:** Varias leyes federales y estatales le protegen de ser tratado diferente en el proceso de entrevistas de empleo o en el lugar de trabajo, por motivos de sexo, raza, color, credo, nacionalidad, edad, estado civil, discapacidad, identidad de género y orientación sexual. Si usted cree que ha sido discriminado o acosado ilegalmente, póngase en contacto con el Departamento de Equidad e Inclusión de SAG-AFTRA llamando al (323) 549-6644.

## ACOSO SEXUAL

**Su Situación:** Soy un extra y la productora me prometió darme una línea de diálogo y elevar mi papel a principal si yo salía con ella ...

**SUS DERECHOS:** La ley impone una obligación afirmativa la cual requiere que los empleadores mantengan un lugar de trabajo libre de acoso sexual y represalias. El acoso sexual puede presentarse en muchas formas, por lo cual, si tiene alguna inquietud marque al (855) SAG-AFTRA / (855) 724-2387 y presionando 1 o contacte el Departamento de Equidad e Inclusión de SAG-AFTRA al (323) 549-6644.

## EMBARAZO

**Su Situación:** Un productor me preguntó en una audición si estoy embarazada.

**SUS DERECHOS:** Legalmente, usted no tiene ninguna obligación o fecha límite para notificar a su empleador actual o prospectivo de su embarazo. La "Ley de Discriminación por Embarazo" (PDA por sus siglas en inglés), prohíbe que los empleadores le discriminen por su embarazo. Los empleadores no pueden despedirle, negarse a contratarle, cambiar sus asignaciones de trabajo o salario, o tomar decisiones de promoción o descenso basadas en su embarazo. Así mismo,

la "Ley para Personas con Discapacidades" cubre los impedimentos o discapacidades que resulten de su embarazo, así que los empleadores están obligados en proveer acomodaciones razonables para su discapacidad relacionada con el embarazo. Existen muchas protecciones y beneficios legales para la gente embarazada en el trabajo. Recuerde que es su decisión revelar su embarazo.

## PREGUNTAS, DESGLOSES (BREAKDOWN) DE CASTING Y AUDICIONES ANTES DEL EMPLEO

**Su Situación:** En la audición de hoy, un director de casting me preguntó: "¿Cuál es tu raza y de dónde eres?"

**Su Situación:** El anuncio de este proyecto decía: "Usted debe ser pakistaní y no mayor de 45 años. Sin excepciones".

**SUS DERECHOS:** SAG-AFTRA tiene una política de cero tolerancia contra el acoso ilegal y la discriminación por parte de un empleador. El sindicato apoyará los derechos de cualquier persona que trabaje bajo nuestros contratos que sienta que él/ella pudo haber experimentado una violación. Con pocas excepciones, a los empleadores se les prohíbe preguntar acerca de su sexo, raza, color, credo, origen nacional, edad, estado civil, discapacidad, identidad de género y orientación sexual durante el proceso de contratación. Usted no tiene la obligación de responder. Usted tiene todo el derecho de negarse y señalar por qué esta no es una pregunta apropiada. Si no se siente cómodo haciendo esto en el momento, también puede probar una táctica menos drástica que le permita ponerse en contacto con el sindicato después de salir de la oficina. Del mismo modo, un desglose de casting sólo debe describir el personaje/papel y las habilidades necesarias porque no es lo que usted sea, sino el personaje que pueda realizar. Recuerde: nuestros contratos, junto con las leyes federales, estatales y municipales, protegen su derecho a una oportunidad de empleo justa y su derecho a ser considerado sobre la base de lo que usted puede hacer y no cómo pueda autoidentificarse o ser identificado por otros.



**SAG-AFTRA**

[sagaftra.org/equityinclusion](http://sagaftra.org/equityinclusion)

## Contáctenos

[diversity@sagaftra.org](mailto:diversity@sagaftra.org)

(323) 549-6644

(212) 827-1542

Línea de emergencia 24/7:

(844) Safer Set • (844) 723-3773

[sagaftra.org](http://sagaftra.org)



## Otros Recursos Útiles

Federal EEO

(800) 669-4000

Departamento de Derechos Civiles  
de California

(800) 884-1684

Comisión de Derechos Humanos  
en New York:

(212) 306-7560

Para información sobre recursos en  
otros locales del sindicato, llame al  
(323) 549-6644.

## Comité de Oportunidades de Empleo para Minorías Étnicas de SAG-AFTRA

El Comité de Oportunidades de Empleo para Minorías Étnicas (EEO por sus siglas en inglés) trabaja para aumentar las oportunidades de los miembros de todos los grupos raciales/étnicos para asegurar que la Escena Estadounidense sea reflejada con precisión en todas las áreas de nuestra fuerza de trabajo.

El Comité de EEO explora las formas de promover la diversidad mediante la educación a los miembros y las partes interesadas de la industria acerca del valor de la inclusión y las políticas contractuales de no discriminación e igualdad en el empleo.

Es un valor fundamental de SAG-AFTRA el hecho de que nuestra fuerza está en nuestra diversidad. Estamos comprometidos a la más amplia capacidad de empleo y participación de nuestros miembros, independientemente de su raza, origen nacional, ascendencia, color, credo, creencia religiosa, sexo, estado civil, orientación o identificación sexual, afiliación política, condición de veterano, edad o discapacidad. SAG-AFTRA se esfuerza por educar e involucrar a sus miembros para que puedan participar plenamente en el funcionamiento de su sindicato. Estamos orgullosos de ser un modelo de inclusión, organización democrática y gobierno.

## ACCESIBILIDAD

**Su Situación:** Llegué a la oficina del director de casting en mi silla de ruedas solo para descubrir que no había un elevador o rampa disponible para llegar hasta la sala de audiciones. Quería llamar al director de casting, pero no quería generar problemas y arriesgar la oportunidad de conseguir el empleo.

**SUS DERECHOS:** La ley estadounidense “Ley para Personas con Discapacidades” (ADA por sus siglas en inglés) requiere que los empleadores provean acomodaciones razonables. Si usted no se siente cómodo pidiendo estas acomodaciones por sí mismo, pónganse en contacto con el sindicato y le ayudaremos a lograrlo. Si ve que algo está mal, informe a su sindicato.



## TRADUCCIÓN

**Su Situación:** El productor me preguntó durante el rodaje si podía traducir algunas de las líneas a chino para la actriz principal.

**SUS DERECHOS:** El Acuerdo Básico Codificado “SAG-AFTRA - AMPTP” plantea que no se le puede requerir a un artista que traduzca el diálogo de otro artista a cualquier otro idioma diferente de aquel en que está escrito el libreto. Sin embargo, como artista usted puede negociar separadamente por servicios que no están incluidos\* en el contrato colectivo de trabajo. *Conozca su contrato.* Antes de aceptar el empleo, asegúrese de llegar a un acuerdo sobre el salario apropiado. Si tiene que hacer una decisión en el momento, póngase en contacto con su representante o trate de hacer lo mejor posible para llegar a un acuerdo de salario aceptable en ese momento.

\* NO FORMAN PARTE DE SU SUELDO Y NO ESTÁN SUJETOS A CONTRIBUCIONES DE PENSIONES Y SALUD.

## 3 Detalles Importantes A Tener En Cuenta

- Si ve algo que está mal, informe a su sindicato.** Use discreción y si puede alertar a alguien en el momento, hágalo, o repórtelo a su sindicato lo más pronto posible. Siempre tiene la opción de reportarlo anónimamente.
- No Es Lo Que Usted Sea, Es El Personaje Que Pueda Actuar.** Ya sea en un desglose de casting, durante una audición o trabajando en una producción, el criterio usado siempre debe estar basado en sus calificaciones profesionales y no en lo que pueda identificarle personalmente.
- Siempre mantenga archivos.** Nombres, fechas, lugares de producción, incluyendo su ingreso - talones de pago y comprobantes — TODO.

## Conozca Sus Contratos

La mejor manera en que el sindicato puede protegerle es que usted conozca al sindicato – y las disposiciones y protecciones que se negocian para todos los miembros en todos los contratos. Conociendo las disposiciones y protecciones que son garantizadas por su contrato es la mejor manera de asegurarse de estar siempre protegido. Todos los contratos son accesibles en la red, a través de [sagaftra.org/productioncenter](http://sagaftra.org/productioncenter).

## Conozca Sus Derechos

Usted tiene el derecho de detener una reunión con su gerente hasta que un representante sindical pueda acompañarle. Lleve la Tarjeta Weingarten y léala en voz alta si la situación lo amerita: [sagaftra.org/weingarten-card](http://sagaftra.org/weingarten-card).

### La Tarjeta Weingarten

Si esta discusión puede de alguna manera conducirme a ser disciplinado/a, despedido/a o pudiera afectar mis condiciones personales de trabajo, solicito que mi delegado/a sindical o oficial sindical esté presente en esta reunión. Hasta que lleguen, como es mi derecho bajo una decisión de la Corte Suprema de los EE.UU. llamada Weingarten, elijo no responder a ninguna pregunta con respecto a este asunto.



**SAG-AFTRA**