



# Su Derecho de Estar Libre de Discriminación por Género En el Trabajo en Washington, D.C.

Bajo las leyes federales y las de Washington, D.C., los empleadores deben tratar a los trabajadores masculinos y femeninos igual. Por ejemplo, un empleador no puede negarse a contratar mujeres porque cree que las mujeres van a dejar el trabajar para casarse o tener hijos. La ley federal también exige que los hombres y las mujeres reciban el mismo pago por el mismo trabajo. Esta hoja describe sus derechos de estar libre de la discriminación por género en su empleo en Washington, D.C. y como afirmar sus derechos si es discriminada por su género.

## 1. ¿Cuál es la diferencia entre la discriminación por género y el acoso sexual en el trabajo?

La discriminación por género significa que Ud. es tratada diferente o injustamente en el trabajo a causa de su género. El acoso sexual es una forma de discriminación por género y es comportamiento sexual de su jefe, supervisor, o compañero de trabajo que no es deseado y es grave y/o continuo. Si Ud. piensa que ha sido víctima del acoso sexual, vea nuestra hoja de información, “Su Derecho de Estar Libre del Acoso Sexual en el Trabajo en Washington, D.C.” para más información sobre sus derechos.

## 2. ¿Cómo se si he sido víctima de la discriminación por género ilegal?

Hay dos tipos de discriminación por género que son ilegales bajo las leyes federales y las de D.C.—“tratamiento disparateo” e “impacto disparateo.”

### TRATAMIENTO DISPARATEO

La discriminación de “tratamiento disparateo” significa que Ud. es tratada diferente en el trabajo a causa de su género—i.e. porque es una mujer or porque es un hombre. Por ejemplo, Ud. puede ser víctima de esta forma de discriminación por género si su empleador, *a causa de su género*:

- deja de contratarle,
- no le da promoción,
- le despide,
- deja de darle entrenamiento, o
- de otra manera le afecta los terminos, las condiciones, o los privilegios de su empleo como su sueldo, beneficios, o vacación

## IMPACTO DISPAREJO

La discriminación de “impacto disparejo” ocurre cuando un empleador tiene una norma o costumbre en el trabajo que parece ser aplicado a todos igualmente, pero que en realidad es desventajoso a las personas de un género. Ejemplos de estas normas que tienen un impacto disparejo incluyen una regla que obliga que los empleados sean de 6 o más pies de altura, o una regla que exige que todos los empleados tienen que tener la habilidad de levantar una cierta cantidad para un empleo que no requiere esta habilidad. Aunque estas normas no mencionan un género ni parecen discriminar, pueden impedir que las mujeres obtengan empleo porque menos mujeres que hombres miden 6 o más pies de altura. Para entablar una demanda de impacto disparejo, necesita ser afectada adversamente por la regla en cuestión.

### 3. ¿Qué pasa si pienso que fui discriminada por estar embarazada?

La discriminación por embarazo es una forma de discriminación por género y es ilegal. Por ejemplo, su empleador no puede prohibirle un puesto determinado simplemente porque está embarazada o puede quedarse embarazada. También es ilegal despedir o negarse a contratar una mujer porque está embarazada. Es importante notar que después de dar a luz, no puede reclamar discriminación por embarazo.

### 4. ¿Qué pasa si soy acosada o discriminada después del nacimiento de mi hijo, o porque soy una madre o cuida de otros miembros de la familia?

Su Ud. es víctima de discriminación en el trabajo después del nacimiento de su hijo a causa de su necesidad de cuidar a su hijo, puede ser protegida por una ley de D.C. que prohíbe la discriminación por sus responsabilidades familiares. Por ejemplo, si su empleador le impide usar su tiempo de vacación para cuidar a su hijo, o se niega a darle buenas asignaciones porque es madre, su empleador puede estar violando la ley de D.C. que prohíbe la discriminación en el trabajo por sus responsabilidades familiares o por el estado de su familia.

### 5. ¿Qué pasa si me pagan menos por hacer el mismo trabajo que ejerce otro trabajador de otro género?

Bajo el “Equal Pay Act” (Acto de Pago Igual), todos los empleadores deben pagar lo mismo a mujeres y hombres que hacen trabajo del mismo nivel, esfuerzo, y responsabilidad bajo condiciones parecidas, a menos que la diferencia de pago es basado en:

- un sistema de antigüedad o mérito,
- la cantidad de trabajo que el trabajador produce, o
- cualquier otro factor que **no sea basado en sexo**.

Además, los empleadores no pueden mantener el sueldo de las mujeres más bajo solamente porque ellas trabajan tiempo medio, ni pueden mantenerlas en posiciones provisionales. Todos los beneficios, como el seguro, tienen que ser ofrecidos igualmente a los dos géneros.

### 6. Fui víctima de un asalto sexual en el trabajo por un jefe, supervisor, o compañero de trabajo. ¿Qué debo hacer?

Si ha sido la víctima de un asalto sexual o de una violación por un compañero de trabajo, supervisor, jefe, o cliente, es importante que haga un informe a la policía **inmediatamente** y que someta una queja a la policía. También debe relatar el asalto a alguien en su trabajo en una posición de autoridad. Considere poniéndose en contacto con el departamento de recursos humanos, el “Employee Assistance Program” (Programa de Asistencia para Empleados), u otro supervisor en su trabajo que tendría compasión. También debe considerar llamar al “D.C. Rape Crisis Center” (Centro de Crisis para la Violación) al (202) 333-RAPE para apoyo y información sobre sus opciones. Es una línea de emergencia que está disponible 24 horas por día.

## 7. Pienso que mi empleador me este discriminando por mi género. ¿Qué debo hacer?

**Hable con la person que le está discriminando, y también con una persona en una posición de autoridad.** Si se puede, debe decirle a la persona que le está discriminando sobre sus preocupaciones. Dígale que cree que su comportamiento es contra la ley. Además, dígale a una persona en una posición de autoridad lo que está ocurriendo. Asegúrese de que su queja este escrita y guardada en su archivo. Intente resolver la situación por el proceso interno que está disponible, informalmente si sea posible.

**Si es miembro de un sindicato, hable con su representante o agente.** Esto es el primer paso para cualquier persona en un sindicato. El representante le aconsejará sobre sus derechos y le ayudará a tomar las medidas apropiadas debajo su acuerdo al pacto colectivo.

**Mantenga un diario, documentando los episodios de discriminación.** Escriba las fechas, las horas, y los detalles de los incidentes que Ud. cree que sean discriminatorios.

## 8. ¿Cómo puedo entablar una demanda de discriminación contra mi empleador?

Si Ud. piensa que ha sido víctima de discriminación y quiere hacer algo, tiene varias opciones para ejercer sus derechos dependiendo de donde trabaja.

**Si trabaja por un empleador particular en Washington, D.C. con menos de 15 empleados:** Se puede someter una queja con el “D.C. Office of Human Rights” (DCOHR, La Oficina de Derechos Humanos) o entablar una denuncia en la Corte Superior de D.C. Tiene que someter su queja con DCOHR o en la corte **dentro de un año** de la discriminación para preservar sus derechos.

**Si trabaja por un empleador particular con 15 o más empleados:** Se puede someter una queja con el “U.S. Equal Employment Opportunity Commission” (EEOC, La Comisión de Oportunidad Igual en el Trabajo) o el “D.C. Human Rights Commission” (DCHRC, La Comisión de Derechos Humanos). Es gratis someter una queja con cualquiera de las dos agencias, pero es necesario ir al EEOC antes de entablar una demanda en la corte federal. Tiene que someter su queja con el EEOC **dentro de 300 días** de la discriminación. En dado caso de que le parezca que es demasiado tarde para entablar la demanda, Ud. debe entablarla de todos modos porque el límite puede ser extendido en ciertas circunstancias.

**Si trabaja por el gobierno de D.C.:** Se puede someter una queja de discriminación por género con el DCOHR. Los empleados del gobierno de D.C. necesitan seguir un proceso administrativo primero; no pueden entablar una denuncia en la corte hasta que han completado el proceso administrativo. Tiene que someter esta queja con el DCHRC **dentro de un año** del incidente de discriminación por género.

**Si trabaja por el gobierno federal:** Póngase en contacto con el oficial de “Equal Employment Opportunity” (EEO, Oportunidad Igual en el Trabajo) inmediatamente. Los empleados federales están obligados a seguir un proceso especial para quejas de discriminación por género. Necesitan someter una queja **dentro de 45 días** de la discriminación, pero el límite puede ser extendido en ciertas circunstancias.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (La Comisión de Oportunidad Igual en el Trabajo)  
1400 L Street NW, Suite 200  
Washington, D.C. 20005  
(202) 275-7377 o llamada gratis en inglés y español (800) 669-4000

D.C. Office of Human Rights (La Oficina de Derechos Humanos)  
441 4th Street NW, Suite 570N  
Washington, D.C. 20001  
(202) 727-4559

llamar lunes hasta viernes 8:30 a.m.—5:00 p.m. para conseguir una cita, cual ocurre lunes hasta jueves 9:00 a.m.—3:00 p.m.

### **9. ¿Puedo ser despedida por quejarme de discriminación por género?**

Es ilegal que un empleador tome represalias contra alguien que se ha quejado a una persona en una posición de autoridad sobre la discriminación por género. Sin embargo, aunque sea ilegal es posible que pueda ser despedida por quejarse de la discriminación. Si su empleador le despide porque se ha quejado de la discriminación por género, se puede entablar una denuncia contra su empleador por tomar represalias, además de la discriminación por género. Si a fuerza tiene que abandonar el trabajo a causa de la discriminación, es posible reclamar que fue “despedida constructivamente” si el ambiente del trabajo fue tan malo que cualquier persona razonable se sentiría forzada a dejar el trabajo.

### **10. ¿Mi estatus migratorio afecta mi queja?**

Si no tiene documentos y trabaja en Washington, D.C., se puede someter una queja de discriminación por género, como es descrito aquí. No obstante, hay que tener en mente que algunos empleados pueden molestarse a causa de su queja y informar al INS, lo que pudiera causar su deportación. Esto también es una forma de tomar represalias por declarar sus derechos de estar libre de la discriminación por género. *Note: Si está trabajando en Maryland o Virginia y no tiene documentos, no puede entablar una denuncia de discriminación por género.*

### **11. ¿Dónde debo ir para recibir más información?**

Si Ud. tiene más preguntas, por favor venga a nuestra Clínica de Derechos para Trabajadores para recibir consejo legal gratuito. La Clínica está localizada en “Bread for the City,” 1525 7th Street, NW, Washington, D.C. (entre las calles P y Q), cada miércoles de las 6 hasta las 8 de la tarde. Está cerca de la parada de metro “Shaw/Howard University” en la línea verde. En la clínica, Ud. puede hablar con un voluntario, quien consultará con un abogado para darle consejo sobre su situación. Por favor traiga todos los documentos relacionados con su problema legal. Si tiene cualquier pregunta, llame al (202) 828-9675.

*Se ha escrito esta hoja para proveer información preciso y general en relación a los derechos legales del empleo en Washington, D.C. Dado que las leyes y procedimientos cambian frecuentemente, el D.C. Employment Justice Center no puede asegurar que la información en esta hoja está al día y no puede ser responsable por cualquier uso de esta hoja. No dependa de esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada acerca de de sus derechos legales.*

#### **DC EMPLOYMENT JUSTICE CENTER**

MAIN OFFICE: 1350 CONNECTICUT AVENUE, NW, SUITE 600, WASHINGTON, DC 20036

SATELLITE OFFICE: 1640 GOOD HOPE ROAD, SE, WASHINGTON, DC 20020

PHONE: 202.828.WORK

FAX: 202.828-9190

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

[justice@dcejc.org](mailto:justice@dcejc.org)