

SU DERECHO DE SER LIBRE DE DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO EN DC



Según la ley federal y la ley d DC, es ilegal para un empleador discriminar contra sus empleados en la contratación, el despido, y la promoción. Esta información provee unos datos básicos sobre su derecho de ser libre de discriminación en el trabajo y lo que puede hacer si cree que es víctima de discriminación.

¿QUÉ ES DISCRIMINACIÓN?

La definición general: discriminación es cuando usted es tratado con injusticia, o es tratado diferentemente que sus compañeros de trabajo. La discriminación es ilegal sólo cuando es debido a ciertas características protegidas. Es importante recordar: no todos tipos de discriminación son ilegales, aún si son injustos.

¿QUÉ SON LAS CARACTERÍSTICAS PROTEGIDAS?

Según la ley federal y la ley en DC, es ilegal para un empleador discriminar en la base de **raza, origen nacional, género, religión, embarazo/nacimiento de un hijo, edad** (40 años o más), **información genética** (como historia médica), **discapacidad, y color**. La ley en DC prohíbe también la discriminación de **estado civil, apariencia personal** (incluyendo también personas transgéneras) **orientación sexual, responsabilidad a familia, afiliación política, edad** (18 años o más), **lugar de residencia o negocio, fuente de ingresos, y matrícula en escuela**.

¿QUÉ TIPOS DE ACTOS CONSTITUYEN DISCRIMINACIÓN?

Un tipo de discriminación se llama **“trato desigual.”** Un empleador usa trato desigual cuando le trata diferentemente que un compañero de trabajo para una razón ilegal (por ejemplo, raza o género). Para probar su caso, tiene que demostrar que su empleador ha tomado una acción **“tangible”** contra usted. Unos ejemplos incluyen: un empleador se niega a contratarle; se niega a darle una promoción o un aumento de sueldo; le paga menos que personas que no comparten las mismas características protegidas como usted; le degrada; le despide; o le da tareas peores que a personas que no comparten las mismas características protegidas como usted. La discriminación también puede ser expresada por el acoso. El **acoso** ocurre cuando un jefe, supervisor, o compañero de trabajo se comporta en una manera que crea un medio hostil porque usted posee uno o más de las características protegidas.

Otro tipo de discriminación se llama **“impacto desigual.”** Un empleador usa impacto desigual cuando hace cumplir una regla en el trabajo que tiene que aplicarla equivalentemente a todos, pero sólo pone en desventaja a las personas con características protegidas. Ejemplos: un examen escrito que no es relevante a las responsabilidades del trabajo y que excluye a casi todas personas de una cierta raza o origen nacional; requisitos de llevar cosas pesadas que no son relevantes al trabajo y que excluyen casi todas mujeres o trabajadores mayores.

¿CUÁLES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR LAS LEYES ANTI-DISCRIMINACIÓN?

La ley federal de discriminación en el empleo, Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, cubre la mayoría de empleadores privados con 15 o más empleados. La Ley de Derechos Humanos en DC se aplica a **todos** los empleadores que hacen negocios en DC, con cualquier cantidad de empleados. Los empleados del gobierno también están cubiertos por estas leyes, pero tienen que seguir trámites diferentes.

¿CÓMO SÉ SI MI EMPLEADOR ESTÁ DISCRIMINANDO POR UNA RAZÓN ILEGAL?

Es muy difícil probar discriminación ilegal, pero hay ciertos tipos de evidencia que pueden ayudarle en probar su caso. Ejemplos: comentarios de su jefe o personas en posiciones de responsabilidad en el trabajo que apoyan el racismo,

sexismo, etc.; ejemplos del acoso o maltrato; estadísticas sobre la contratación y ascensos en su trabajo; y testigos a incidentes discriminatorios.

CREO QUE MI EMPLEADOR ME DISCRIMINÓ. ¿QUÉ HAGO AHORA?

Mantenga un diario para recordar incidentes de discriminación.

Escriba fechas, horas, y detalles de los incidentes que cree que son discriminatorios, y también sus intentos de resolver el problema en el trabajo.

Traiga la discriminación a la atención de su empleador.

Si puede, dígame a la persona que está discriminándole sobre sus preocupaciones y su creencia que el comportamiento de esta persona está en violación de la ley. Si la persona no es receptiva, dígame al supervisor de esta persona. Lea su guía de empleo también para ver si su empleador tiene un proceso dentro de la compañía para investigar quejas de discriminación y hacer un reclamo.

Si es miembro de un sindicato, hable con el representante o agente de negocios.

El representante va a darle consejos sobre sus derechos y ayudarle en tomar acción según su contrato colectivo de trabajo.

¿CÓMO PUEDO HACER UN RECLAMO?

Empleados Privados: Haga su reclamo con la Comisión de Oportunidades Iguales del Empleo (EEOC en inglés) dentro de 180 días (300 para DC, MD, y VA). Los empleados en DC también pueden hacer reclamos en la Oficina de Derechos Humanos de DC dentro de 1 año del incidente discriminatorio.

Empleados del Gobierno en DC: Tiene que hacer su reclamo por el proceso interno de su agencia. Tiene que hacer su reclamo a un consejero EEO (oportunidad igual de empleo) dentro de 180 días del incidente discriminatorio.

Empleados del Gobierno Federal: Haga su reclamo por el proceso interno de su agencia. Tiene que hacer su reclamo dentro de 45 días del incidente discriminatorio.

Para más información acerca de sus derechos en el trabajo, venga a nuestro Taller del Derecho del Trabajador ejecutado por el Centro de Justicia en el Trabajo del D.C. Todos los miércoles por la noche de 6:00 – 9:00 p.m. en Bread for the City, NW (1525 Calle 7, N.W., entre las calles P y Q, cerca de la estación de Metro Howard University/Shaw en la línea verde), o los lunes de 3:00 p.m.- 6:00 p.m. en Bread for the City, SE (1640 Good Hope Road, SE). No necesita una cita. Llame al (202) 828-9675 por cualquiera pregunta. Para cualquiera otra información acerca de los Talleres, usted nos puede visitar en la página web del Centro de Justicia en el Trabajo, al www.dcejc.org

Este informe intenta proporcionar información exacta y general con respeto a derechos legales que se relacionan al empleo en Washington, D.C. Ya que las leyes y los procedimientos cambian con frecuencia, el Centro de Justicia en el Trabajo del D.C. no asegura que la información en este informe es actual ni toma responsabilidad de cualquier uso es puesto. No dependa de esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada acerca de sus derechos legales en su caso.

DC Employment Justice Center

OFICINA PRINCIPAL: 727 15TH STREET, NW, SEGUNDO PISO, WASHINGTON, DC 20005

TELÉFONO: 202.828.WORK

FAX: 202.828-9190

www.dcejc.org

justice@dcejc.org

(abril 2011)