

# Igual Oportunidad de Empleo

-Conozca sus derechos en el Distrito de Columbia-



## La Ley de Derechos Humanos

De conformidad con la ley de Derechos Humanos del Distrito de Columbia de 1977, y sus enmiendas (la Ley), ni el Distrito de Columbia ni los empleadores pueden discriminar basándose en los siguientes motivos (reales o percibidos): \*

- Raza
- Color de piel
- Sexo (incluyendo el embarazo)
- Nacionalidad
- Religión
- Edad
- Estado civil
- Apariencia personal
- Orientación sexual
- Identidad o expresión de género
- Responsabilidades familiares
- Matriculación
- Afiliación política
- Información genética
- Discapacidad

La Ley prohíbe el acoso sexual y el hostigamiento en función de otras categorías protegidas.

Si cree que la Ley ha sido contravenida, usted puede presentar una denuncia ante la Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia. El trámite es gratuito y no se necesita un abogado. Pueda que se adjudique una indemnización por daños y perjuicios si se determina que sí se contravino la Ley.

## La ley de Ausencia Laboral por razones Familiar y Médica

La ley de Ausencia Laboral por razones Familiar y Médica del Distrito de Columbia (DCFMLA, por sus siglas en inglés) de 1990 exige a todos los empleadores con 20 o más empleados ofrecer hasta 16 semanas de permiso para ausentarse del trabajo por motivos familiares sin goce de sueldo:

- Para el nacimiento o la adopción de un hijo, o para acoger a un niño para su crianza; o
- Para cuidar de un familiar enfermo de gravedad.

También permite hasta 16 semanas de permiso médico para ausentarse sin goce de sueldo:

- Para recuperarse de una enfermedad grave que haya incapacitado al empleado para trabajar por hasta un total de 32 semanas en un período de 24 meses.

Durante el período de ausencia con permiso, el empleado no ha de perder prestaciones tales como la antigüedad o la protección de un plan de seguro médico colectivo. El empleador puede exigir una constancia médica y que se avise con un tiempo razonable, cuando proceda.

La Ley atañe a los empleados que hayan estado al servicio del empleador durante un año, sin interrupción, y trabajado por lo menos 1,000 horas en los últimos 12 meses

## La Ley de Permiso de Ausencia para Padres

De conformidad con la ley de Permiso de Ausencia para Padres del Distrito de Columbia de 1994, un empleado que es padre de familia tendrá derecho a un total de 24 horas de permiso para ausentarse, \*\* durante cualquier período de 12 meses, para asistir o participar en eventos relacionados con la escuela de su hijo.

Un padre se define como:

- la madre o el padre biológicos de un menor;
- la persona que tiene la custodia legal de un menor;
- la persona que actúa como el tutor de un menor;
- la tía, el tío, el abuelo o la abuela de un menor; o
- una persona casada con uno de las anteriores.

Un evento escolar significa una actividad patrocinada ya sea por una escuela o por una organización asociada a ella.

Todo empleado notificará al empleador de su deseo de ausentarse por lo menos 10 días calendario antes del evento relacionado con la escuela, a menos que la necesidad de asistir al mismo no pueda preverse con una antelación razonable.

Para denunciar una contravención a estas leyes ante la Oficina de Derechos Humanos, visite:

- en línea, [ohr.dc.gov](http://ohr.dc.gov); o
- En persona, el 441 de la calle 4 noroeste, oficina 570N, en Washington, DC 20001.

También puede recibir respuesta a sus preguntas por teléfono, llamando al (202) 727-4559.

\* Entre las categorías adicionales que están protegidas contra la discriminación, pero no en materia de empleo, están: estado familiar, fuente de ingresos, lugar de residencia o de negocios, y condición como víctima de un delito intrafamiliar.

\*\* El permiso para ausentarse es sin goce de sueldo, a menos que el padre o la madre decidan usar cualesquier permiso de ausencia familiar, tiempo personal o compensatorio, o vacaciones, con goce de sueldo, que ofrezca el empleador.