

LA DISCRIMINACIÓN

SUS DERECHOS COMO MUJER TRABAJADORA: Usted tiene derecho a no ser tratada de diferente manera por razón de su sexo, raza, lugar de origen, color o religión.

- La discriminación sexual incluye: ser tratada de distinta manera a los demás empleados por ser mujer, la discriminación por embarazo y el acoso sexual.

USTED TIENE DERECHO A SER TRATADA DE MANERA IGUAL:

- Cuando un empleador está *ofreciendo un empleo*.
 - Un empleador que se rehúsa a contratar mujeres que están igualmente calificadas para un empleo está discriminando por razón del sexo.
 - Un empleador que no acepta solicitudes de latinos o no los emplea está participando en discriminación racial.
- Cuando el empleador *le asigna un trabajo en particular*.
 - Un gerente de una fábrica de ropa que automáticamente asigna trabajos de costura a mujeres y trabajos de planchado a hombres está participando en discriminación sexual.
- En las *condiciones de su empleo*.
 - Las trabajadoras a quienes se les paga menos que a los hombres por hacer el mismo trabajo están siendo objeto de discriminación por razón del sexo.
- En las decisiones de *despido* de un empleador.
 - Una compañía que despide sólo a mujeres trabajadoras al reducir el tamaño de la compañía, está discriminando contra éstas.

LAS MUJERES EMBARAZADAS POSEEN DERECHOS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.

Los empleadores deben tratar a las mujeres embarazadas de la misma manera que a los trabajadores con capacidades similares:

- Cuando un empleador está *ofreciendo un empleo*.
 - Los empleadores que se rehúsan a contratar mujeres si están embarazadas discriminan por razón del sexo.

- En las *condiciones del empleo*.
 - El propietario de un restaurante que hace que una camarera embarazada tome un puesto como cajera, pero que no hace que otros empleados con capacidades similares trabajen como cajeros, discrimina por razón del sexo.
- Al tomar una *licencia médica*.
 - Una agencia de limpieza que no permite a las mujeres embarazadas tomarse un tiempo libre por razones médicas, pero que permite a otros empleados tomarse licencias médicas, discrimina contra las mujeres embarazadas.
- Cuando un empleador está *despidiendo a una empleada*.
 - Si un empleador despide a una mujer porque está embarazada, el empleador discrimina.

USTED TIENE DERECHO A NO SER HOSTIGADA SEXUALMENTE.

El acoso sexual es la atención de tipo sexual no deseada que afecta las condiciones de trabajo incluyendo:

- *Exigencias* de tipo sexual.
 - Un gerente que amenaza con bajar la categoría de trabajo de una mujer a menos que ésta cumpla con sus solicitudes de tipo sexual está hostigando a su empleada.
- *Contacto físico*.
 - Un empleador que toca a una mujer de manera sexual está participando en un acoso sexual, si el contacto afecta las condiciones de trabajo de esa mujer.
- Un *medio ambiente sexualmente hostil*.
 - Un gerente que permite que sus trabajadores llamen a las mujeres con epítetos ofensivos de tipo sexual de manera regular puede ser responsable de acoso sexual.

USTED TAMBIÉN TIENE DERECHO A:

- *Hablar otros idiomas que no sean inglés* en el trabajo.
 - Los empleadores no pueden tener una regla de “sólo inglés” a menos que sea necesario para la conducción de los negocios.

- *Hacer cumplir sus derechos laborales*.
 - Un empleador que tome represalias o discrimine contra usted por hacer cumplir sus derechos laborales enfrenta cargos adicionales.

TRABAJADORAS DOMÉSTICAS:

- Las leyes federales contra la discriminación sólo se aplican a las trabajadoras domésticas si por lo menos trabajan 15 personas para su empleador.
- Si usted es una trabajadora doméstica que está siendo hostigada sexualmente, puede hacer que su empleador se haga responsable por toques no deseados y otras formas de hostigamiento físico.

TRABAJADORES INDOCUMENTADOS:

- Las leyes contra la discriminación están disponibles para *todos* los trabajadores sin importar su situación migratoria.
- Si elige presentar una demanda, su situación migratoria puede influir en la reparación del daño disponible para usted.

PARA HACER CUMPLIR SU DERECHO A NO SER DISCRIMINADO:

El primer paso para hacer cumplir su derecho a no ser discriminado es **mantener un registro detallado**.

- Si su empleador tiene una *política discriminatoria por escrito*, haga una copia para usted. También, haga una copia de cualquier otro material discriminatorio que tenga su empleador.
- Escriba todos los comentarios inapropiados que su empleador haga y todas las acciones inapropiadas que su empleador tome. Escriba tanta información como sea posible, especialmente fechas, lugares y los nombres de otras personas que puedan haber visto el incidente.

Si se ha discriminado contra usted en cualquiera de las maneras anteriormente mencionadas, puede **iniciar una demanda legal** en:

- **La Comisión por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de los Estados Unidos.**

- La EEOC hace cumplir las leyes federales contra la discriminación.
- Puede interponerse una acusación contra los empleadores que tengan 15 empleados o más.
- Las acusaciones deben presentarse en un período no mayor a *180 días* después de la acción discriminatoria. (En algunos estados, se puede presentar una acusación dentro de 240 días. Contacte su oficina local del ACLU para más información.)
- Puede presentar las acusaciones por correo o en persona. Para la oficina más cerca a usted, llame a 1-800-669-4000.
- **Agencias/cortes estatales y locales.**
 - Contacte su oficina local del ACLU para más información sobre otras posibilidades en su estado.

SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO

SUS DERECHOS:

- Usted tiene derecho a ganar por lo menos el salario mínimo legal – ~~\$5.15~~ por hora. (\$7 . 25)
- Si usted trabaja más de 40 horas en una semana, tiene derecho a ganar una y media veces la cantidad de su salario regular por esas horas extra – al menos ~~\$7.73~~ por hora extra. (\$10 . 88)

TRABAJADORAS DOMÉSTICAS:

Usted tiene derecho al salario mínimo como todos los demás trabajadores.

TRABAJADORES INDOCUMENTADOS:

Usted tiene el mismo derecho al salario mínimo. Si decide hacer cumplir sus derechos sobre salarios y horas de trabajo, su situación migratoria no debe constituir un problema.

PARA HACER CUMPLIR SUS DERECHOS SOBRE SALARIO Y HORAS DE TRABAJO:

El primer paso para hacer cumplir su derecho a recibir el salario mínimo y pago de tiempo extra es **mantener un registro detallado** de las horas que trabaja.

- Escriba el día, la hora en que comenzó a trabajar, todos los recesos que se tomó y la hora en que terminó el trabajo de ese día.
- Incluya el salario que recibió.

Si se ha violado su derecho a recibir el salario mínimo y pago de tiempo extra, usted puede **iniciar una acción legal**.

- Usted debe presentar una demanda federal en un plazo no mayor a *dos años* de la violación, o *tres años* si la violación fue intencional.
- Usted puede presentar las demandas ante:
 - **El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos.**
La División de Salarios y Horas de Trabajo
Para la oficina más cerca a usted, llame a 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243).
 - **La Corte Federal de Distrito.**
La dirección depende de dónde usted vive. Para más información, contacte un abogado o visite a www.uscourts.gov.
 - **Agencias/cortes estatales y locales.**
Contacte su oficina local del ACLU para más información sobre otras posibilidades en su estado.

AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

AUSENCIA MÉDICA DEL TRABAJO:

Una trabajadora tiene derecho a tomar tiempo fuera de su trabajo (sin pago) cuando:

- necesita cuidar a un hijo recién nacido,
- tiene una condición seria de salud y no puede trabajar, o
- necesita cuidar a un familiar enfermo.

Si usted reúne los requisitos, puede tomar hasta 12 semanas de ausencia familiar o médico (sin pago) cada año.

TRABAJADORES ELEGIBLES:

- Usted es elegible para tomar licencia familiar y médica si ha trabajado para el mismo empleador durante al menos *un año*, ha trabajado por lo menos *1,250 horas* en el año

anterior para el empleador (un promedio de 24 horas a la semana), y su empleador tiene por lo menos a *50 empleados*.

- Si usted es una trabajadora elegible, no se le puede despedir por tomar ausencia familiar y médica. El empleador debe darle el mismo trabajo al regresar a trabajar o un puesto equivalente. Su empleador no puede castigarlo u hostigarlo por tomar ausencia familiar y médica.

PARA HACER CUMPLIR SUS DERECHOS DE TOMAR AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA:

El primer paso para hacer cumplir su derecho a tomar el ausencia familiar y médica es **mantener un registro detallado**.

- Escriba la razón por la que tomó el ausencia médica, la fecha en que informó a su empleador, su último día de trabajo antes de tomar el ausencia médica, su primer día de regreso al trabajo (si es que lo hizo), y cualquier acción tomada por su empleador.
- También guarde toda la documentación relacionada con el motivo para tomar su ausencia familiar y médica, como las recetas del doctor y certificados de nacimiento.

Si su empleador viola su derecho a tomar ausencia familiar y médica, usted puede **iniciar una acción legal**.

- Las demandas deben iniciarse en un período no mayor a *dos años*, o *tres años* si la violación fue intencional.
- Usted puede presentar una demanda ante:
 - **El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos.**
La División de Salarios y Horas de Trabajo
Para la oficina más cerca a usted, llame a 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243).
 - **La Corte Federal de Distrito.**
La dirección depende de dónde usted vive. Para más información, contacte un abogado o visite a www.uscourts.gov.
 - **Agencias/cortes estatales y locales.**
Contacte su oficina local del ACLU para más información sobre otras posibilidades en su estado.

AMERICAN CIVIL LIBERTIES UNION

National Headquarters
125 Broad Street, 18th Floor
New York, NY 10004-2400
(212) 549-2500
www.aclu.org

Derechos de las Mujeres Trabajadoras

Este folleto no cubre todos los derechos relacionados con el empleo que las mujeres trabajadoras tienen a su disposición. Por ejemplo, el derecho a organizarse, la compensación para trabajadores y el seguro de desempleo no están cubiertos.

La Unión Americana de Libertades Civiles es el mayor guardian de la libertad en la nación, trabajando a diario en las cortes, las legislaturas y las comunidades para defender y preservar los derechos y las libertades individuales garantizadas por la Constitución y las leyes de los Estados Unidos.

FUNCIONARIOS Y DIRECTORES

NADINE STROSSEN, Presidente
ANTHONY ROMERO, Director Ejecutivo
KENNETH B. CLARK, Presidente del Consejo Consultivo Ejecutivo
RICHARD ZACKS, Tesorero



Women's Rights Project