

# Discriminación de género

## La OFCCP lo protege de la discriminación de género

*La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales / Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) hace cumplir el decreto ejecutivo 11246, y sus modificaciones, que les prohíbe a los contratistas y subcontratistas federales discriminar a los empleados y a los postulantes en función del género.*

### 1. ¿Qué es la discriminación de género?

Por lo general, existe discriminación laboral cuando un empleador lo trata, ya sea como empleado o postulante, de manera menos favorable por causa de su género. La discriminación también puede tener lugar cuando las políticas o los procedimientos aparentemente imparciales de un empleador tienen un impacto significativamente negativo en los empleados o postulantes debido a su género.

### 2. ¿Puede mi empleador hacer una diferencia en cuanto al salario o proporcionarme beneficios adicionales diferentes en función de mi género?

No. Los contratistas no pueden hacer diferencias en cuanto al salario ni proporcionarle beneficios diferentes de acuerdo a su género. Por ejemplo, no pueden negarle oportunidades para realizar horas extras, capacitación o acceder a salarios o cargos con remuneraciones mayores por causa de su género. Entre los beneficios adicionales se incluyen los beneficios médicos, de hospital, de seguro contra accidentes, de seguro de vida y de jubilación; planes de participación en las ganancias y de incentivos; licencias y demás términos, condiciones y privilegios laborales.

### 3. ¿Pueden los contratistas tratar a los empleados de manera diferente por motivos de estereotipos sexuales?

No. Los contratistas no pueden usar estereotipos para tratarlo de manera inequitativa en razón de que usted no cumple con las expectativas sobre cómo deben verse o actuar las mujeres o los hombres, o qué tipos de trabajos deben realizar los hombres o las mujeres.

### 4. ¿Están los cuidadores protegidos contra los actos de discriminación de género?

Sí. Los contratistas no pueden tratarlo de manera diferente en función de suposiciones estereotípicas sobre las responsabilidades de cuidado. Por ejemplo, los contratistas no pueden negarles a las madres una oportunidad laboral a la que los padres pueden acceder ni negarles a los padres un arreglo laboral flexible que está a disposición de las madres.

### 5. ¿Mi empleador tiene la obligación de proporcionarme un acceso igualitario a los puestos de trabajo y a las oportunidades de desarrollo?

Sí. Los contratistas tienen la obligación de proporcionarle un acceso igualitario a los puestos de trabajo y a las oportunidades de desarrollo. Un contratista no puede establecer requisitos que se basen explícitamente en el género, salvo que el contratista pueda demostrar que dichos requisitos los pueden satisfacer únicamente los hombres o exclusivamente las mujeres. Además, un contratista no puede establecer requisitos que afecten negativamente a los postulantes por motivos de su género, salvo que demuestren que los requisitos están relacionados con el puesto y que son necesarios. Los contratistas no pueden negar capacitación, asignaciones laborales ni otras oportunidades de desarrollo que puedan dar lugar a puestos con mayores remuneraciones por motivos del género.

### 6. ¿Protege la OFCCP a los empleados contra el acoso sexual perpetuado por los contratistas?

Sí. El acoso sexual es una forma de discriminación de género. La OFCCP lo protege de las insinuaciones sexuales no gratas, las solicitudes de favores sexuales, los comentarios ofensivos sobre el sexo de una persona y demás conductas verbales o físicas indeseables por motivos del género. Estas conductas están prohibidas cuando constituyen un término o una condición del empleo; cuando el sometimiento a dichas conductas, o su negación, se usan como base para la toma de decisiones laborales, o bien cuando dicha conducta interfiere irrazonablemente en el desempeño laboral o crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

### 7. ¿Cómo protege la OFCCP a las mujeres embarazadas y a las nuevas madres?

Las postulantes a empleos y empleadas de contratistas federales están protegidas contra la discriminación; lo que incluye la pérdida del puesto, del salario y de la cobertura de atención médica por motivos de embarazo, parto o afecciones médicas relacionadas. Asimismo, los contratistas deben proporcionar, en determinadas circunstancias, las adaptaciones funcionales que sean necesarias en el lugar de trabajo por motivos de embarazo, parto o afecciones médicas relacionadas siempre que dichos contratistas proporcionen adaptaciones funcionales comparables a otros trabajadores, por ejemplo, personas con discapacidades o lesiones relacionadas con el trabajo.

## 8. ¿De qué manera protege la OFCCP a los trabajadores transexuales?

Los contratistas tienen prohibido discriminar por motivos de identidad de género. Los contratistas deben permitir a los empleados y postulantes a empleos, el uso de baños, vestuarios, duchas e instalaciones similares de conformidad con el género con el que la persona se identifica. Además, los planes de beneficios de atención médica proporcionados por los contratistas no pueden negar ni limitar la cobertura de atención médica en razón de la identidad de género o condición de transexual.

## 9. ¿A quién protege la OFCCP?

La OFCCP protege los derechos de los empleados y aspirantes a empleos de empresas que tienen relaciones comerciales con el Gobierno Federal. Esto incluye empleados de bancos, empresas de tecnología informática, frigoríficos, comercios minoristas, fábricas, estudios contables, empresas constructoras, entre otras.

## 10. ¿Qué puedo hacer si creo que mi empleador me discriminó por mi género?

Si cree haber sido discriminado en el empleo o al postularse para un cargo, puede presentar un reclamo ante la OFCCP. No es necesario que sepa con certeza que su empleador es un contratista o subcontratista federal para presentar un reclamo.

## 11. ¿Cómo presento un reclamo ante la OFCCP?

Los reclamos por discriminación pueden presentarse de los siguientes modos:

- Completar y presentar un formulario en línea en el sitio Web de la OFCCP;
- Completar un formulario personalmente en la oficina de la OFCCP; o
- Enviar por correo postal, correo electrónico o fax un formulario completado a la oficina regional de la OFCCP correspondiente al lugar en el que ocurrió la presunta discriminación.

El formulario está disponible en Internet en <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> y en el formato de papel en todas las oficinas de la OFCCP. Para encontrar la oficina más cercana a su domicilio, visite la lista en línea de las oficinas de la OFCCP en <http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm>.

Debe recordar firmar el formulario de reclamos que haya completado. Si no lo hace, la OFCCP le recibirá el reclamo pero un investigador de la OFCCP le pedirá que firme el formulario durante una audiencia posterior. Los reclamos en los que se alegue la existencia de actos de discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género o nacionalidad deben presentarse dentro

del plazo de 180 días contados a partir de la fecha en la que tuvo lugar el hecho. No obstante, podrá prorrogarse dicho plazo si media una justa causa. El mismo plazo de 180 días se aplica a los reclamos que aleguen discriminación por argumentar, dar a conocer o preguntar acerca del salario.

## 12. ¿Puede mi empleador despedirme, degradarme o tratarme de manera menos favorable por haber presentado un reclamo?

No. Es ilegal que su empleador tome represalias contra usted por presentar un reclamo o participar en una investigación. Las reglamentaciones de la OFCCP lo protegen contra hostilidad, intimidación, amenazas, coerción o represalia por hacer valer sus derechos.

## 13. ¿Puedo presentar un reclamo por discriminación ante la OFCCP y la EEOC?

Sí. Si lo presenta en la OFCCP y la EEOC, solo una de estas dos agencias investigará su reclamo.

Generalmente, la OFCCP mantiene archivados e investiga los reclamos presentados contra contratistas federales en los que se alegue discriminación por orientación sexual o identidad de género de un empleado o de un aspirante. La OFCCP también lleva los reclamos en los que parezca haber un patrón de discriminación que afecta a un grupo de empleados o postulantes y los reclamos en los que se alegue la existencia de un acto de discriminación por motivos de discapacidad, condición de veterano protegido; o por argumentar, dar a conocer o preguntar por el salario.

## 14. ¿Qué ocurrirá si se comprueba que fui víctima de discriminación laboral?

Puede tener derecho a una solución que lo ubique en la posición en la que hubiera estado si nunca hubiese ocurrido la discriminación. Puede tener derecho a ser contratado, ascendido, reincorporado o reasignado. También puede tener derecho a recibir un pago retroactivo, un pago por adelantado, un aumento de sueldo o alguna combinación de estas compensaciones. Además, si la OFCCP determina que el contratista o subcontratista federal cometió un acto de discriminación, dicha oficina podrá instar la eliminación o prohibición de la compañía para participar en futuros contratos federales, o bien la cancelación de los contratos vigentes.

### *Para obtener más información:*

THE U.S. DEPARTMENT OF LABOR

### **Office of Federal Contract Compliance Programs**

200 Constitution Avenue, NW

Washington, D.C. 20210

1-800-397-6251

TTY: 1-877-889-5627

[www.dol.gov/ofccp](http://www.dol.gov/ofccp)

Tenga en cuenta que esta hoja informativa solo brinda información general. No pretende reemplazar las leyes y reglamentaciones vigentes sobre el programa aquí descrito.

