

CONOZCA SUS DERECHOS

Discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género

La OFCCP le brinda protección contra la discriminación por motivo de orientación sexual e identidad 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 por motivos de orientación sexual o identidad de género.

1. ¿Cómo define la OFCCP la orientación sexual y la identidad de género?

Por “orientación sexual” se entiende la atracción física, romántica o emocional de una persona hacia otras personas del mismo sexo o del sexo opuesto. Entre los ejemplos de orientación sexual se incluyen las personas heterosexuales, lesbianas, homosexuales y bisexuales.

El término “identidad de género” se refiere a la percepción interna que se tiene del propio género. Puede corresponder o no con el sexo que se asigna al momento del nacimiento y puede ser perceptible o no para terceros.

2. ¿Qué es la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género?

Por lo general, existe discriminación laboral cuando un empleador le brinda un trato menos favorable a un empleado o postulante debido a su orientación sexual o identidad de género. La discriminación también puede tener lugar cuando las políticas o los procedimientos aparentemente imparciales de un empleador perjudican a un empleado o postulante debido a su orientación sexual o identidad de género.

3. ¿Cuáles son mis derechos?

Tiene derecho a trabajar en un ambiente libre de discriminación, incluido el acoso, por motivos de orientación sexual o identidad de género. No se lo puede acosar, reducir de categoría, despedir ni pagarle menos,

negarle un puesto de trabajo ni, de otro modo, tratarlo de manera menos favorable debido a su orientación sexual o identidad de género. Entre otras cosas, los contratistas NO PUEDEN realizar lo siguiente:

- Pedirles a los empleados o postulantes información o algún tipo de identificación que no pedirían al resto de los empleados o postulantes, incluida información médica relacionada con la identidad de género.
- Rehusarse a brindarles a los empleados y postulantes la posibilidad de usar los baños correspondientes a su identidad de género.
- Acosar a los empleados o postulantes debido a su orientación sexual o identidad de género.
- Negarles a los cónyuges del mismo sexo que estén casados legalmente los beneficios que se proporcionan a los cónyuges de sexos opuestos.
- Negarles a las parejas del mismo sexo de uniones civiles o relaciones de hecho los beneficios que se proporcionan a las parejas heterosexuales en dichas relaciones.

4. ¿A quién protege la OFCCP?

La OFCCP protege los derechos de los empleados y postulantes de compañías que operan con el gobierno federal. Esto incluye empleados de bancos, firmas de tecnología de la información, plantas de envasado de carne, tiendas minoristas, plantas manufactureras, estudios contables, compañías del sector de la construcción, entre otros negocios.

5. ¿Qué debo hacer si creo que mi empleador me discriminó debido a mi orientación sexual o identidad de género?

Puede presentar una demanda ante la OFCCP si cree haber sido discriminado en el trabajo o al postularse para un cargo. No es necesario que sepa con certeza que su empleador es un contratista o subcontratista federal para presentar una demanda.



6. ¿Cómo presento una demanda ante la OFCCP?

Las demandas por discriminación pueden presentarse de los siguientes modos:

- Completando y presentando un formulario en línea a través del sitio web de la OFCCP.
- Completando un formulario en forma personal en una oficina de la OFCCP.
- Enviando 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 línea en <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> y en forma impresa 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>.

Recuerde firmar el formulario de la denuncia completado. Si no lo hace, la OFCCP recibirá de todos modos su denuncia, pero un investigador de la OFCCP le pedirá que firme el formulario durante una entrevista de seguimiento. Las denuncias en las 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 justa causa. Dicho plazo de 180 días también se aplica a las denuncias en las que se alegue la existencia de actos de discriminación por debatir, divulgar o realizar consultas sobre la remuneración.

7. ¿Puede mi empleador despedirme, reducirme de categoría o tratarme de manera menos favorable por haber presentado una denuncia?

No. Es ilegal que su empleador tome represalias contra usted por haber presentado una denuncia o por participar en una investigación. Las reglamentaciones de la OFCCP lo protegen contra el acoso, la intimidación, las amenazas, la coacción o las represalias por hacer valer sus derechos.

8. ¿Puedo presentar una demanda por discriminación ante la OFCCP y la EEOC?

Sí, si presenta una demanda ante la OFCCP y la Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales /Equal

Employment Opportunity Commission (EEOC) la agencia correspondiente investigará su demanda. En algunos casos, la OFCCP y la EEOC podrán optar por trabajar juntas para investigar su denuncia.

Por lo general, la OFCCP lleva las denuncias que se presenten contra contratistas federales en las que se alegue la existencia de actos de discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Generalmente, la OFCCP también lleva las denuncias que se presenten contra contratistas federales en los casos en que parezca haber un patrón de discriminación que afecta a un grupo de empleados o postulantes y las denuncias en las que se alegue la existencia de un acto de discriminación por motivos de discapacidad o condición de veterano protegida. Asimismo, la OFCCP suele llevar las denuncias que se presenten contra contratistas federales en las que se alegue la existencia de actos de discriminación a raíz de las consultas, los debates o la divulgación en materia de remuneración.

9. ¿Qué sucederá si se determina que fui víctima de una discriminación laboral?

Es posible que tenga derecho a un resarcimiento que lo coloque en la situación que le hubiese correspondido de no haber mediado un acto de discriminación. Es posible que tenga derecho a ser contratado, ascendido, reincorporado o reasignado. También es posible que tenga derecho a recibir un pago retroactivo, un pago por adelantado, un aumento o alguna combinación de estos resarcimientos. 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 o de las modificaciones contractuales 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

Tenga en cuenta que esta hoja informativa solo brinda información general. No tiene por objetivo reemplazar las leyes y reglamentaciones vigentes sobre el programa que se describe en este documento.

