



KNOW YOUR RIGHTS:

Equidad en el trabajo — Embarazo y la paternidad

Facts from the NC Justice Center's WORKERS' RIGHTS PROJECT

► **SU DERECHO** a ser tratado con equidad en el trabajo durante el embarazo/padres.

Hay varias leyes federales que proporcionan protección contra la discriminación y el acoso sexual a las mujeres embarazadas y los padres. Adicionalmente, hay nuevas provisiones para ayudar a acomodar las madres que amamantan.

¿Qué establece la Ley de Discriminación por Embarazo (Pregnancy Discrimination Act, PDA)?

El PDA impide que los empleadores traten a un empleado de manera diferente en el trabajo por estar embarazada.

Bajo la PDA, los empleadores no pueden discriminar en ningún aspecto del empleo, incluyendo las siguientes:

- contratación
- Despedir
- promociones
- asignaciones de trabajo
- pago
- Entrenamiento
- beneficios complementarios (tales como vacaciones y seguro de salud)

¿Qué pasa si no puedo hacer mi trabajo debido a mi embarazo?

Si usted tiene una condición médica relacionada con el embarazo o el parto que hace que temporalmente no pueda realizar su trabajo, su empleador debe tratarla igual que cualquier otro empleado con una incapacidad temporal, ofreciéndole, por ejemplo, una asignación de trabajo diferente que usted pueda realizar, permiso de incapacidad o permiso sin sueldo. Si su condición médica se considera una discapacidad bajo la Ley de Americanos con Discapacidades (Americans with Disabilities Act), su empleador podría ofrecerle un ajuste razonable en el trabajo.

¿Qué pasa si mi jefe o compañeros de trabajo me acosan en el trabajo?

Título VII de la Ley de Derechos Civiles prohíbe el acoso sexual en el lugar de trabajo, incluido el acoso a causa del embarazo, el parto o una condición médica relacionada. El acoso frecuente, acoso grave en el trabajo y el acoso que la lleva a perder su trabajo o ser degradada de puesto es ilegal.

¿Sabía Usted Que?

Por lo General,

Usted está cubierta por la Ley de Discriminación por Embarazo y el Título VII de la Ley de derechos civiles si usted es una empleada actual, una ex empleada o una solicitante de empleo y el empleador tiene 15 o más empleados. Si usted cree que ha sido discriminada bajo una de estas leyes, póngase en contacto con la Comisión de Igualdad de Oportunidades al 1-800-669-4000.

This fact sheet is intended to provide accurate, general information regarding legal rights relating to employment in North Carolina. However, this fact sheet does not address exemptions and does not go into detail regarding legal rights. In addition, laws and legal procedures are subject to frequent change and differing interpretations, and the North Carolina Justice Center cannot ensure the information in this sheet is current nor be responsible for any use to which it is put. Do not rely on this information without consulting an attorney or the appropriate agency about your rights in your particular situation.

► **SU DERECHO** a ser tratado con equidad en el trabajo durante el embarazo/padres.

¿Puede mi jefe tratarme de manera diferente debido a mis responsabilidades familiares?

Depende. No hay ninguna ley federal o en Carolina del Norte que prohíbe específicamente la discriminación basada exclusivamente en el estado cuidador. Sin embargo, la discriminación basada en el sexo de los cuidadores es ilegal bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles .

Esto significa , por ejemplo, que un empleador no viola el Título VII si él o ella trata a las madres trabajadoras y padres que trabajan de una manera parecida desfavorable en comparación con los trabajadores sin hijos. Pero, si un empleador decide promover a un hombre en lugar de una mujer igualmente calificados debido a que el empleador asume que la mujer será menos comprometida porque ella es una madre, entonces eso es una discriminación ilegal.

Además , puede violar el Título VII para un empleador para pedir a los aspirantes preguntas sobre sus responsabilidades familiares, tales como preguntas sobre el estado civil, número de hijos, situación laboral del cónyuge, si la solicitante esta embarazada o planea un embarazo, y los arreglos de cuidado infantil.

Aunque algunas preguntas de la entrevista no están en contra de la ley, las formas en que empleadores utilizan las respuestas pueden ser. ¿Cómo se puede saber la diferencia?

- ¿Estaba calificado/a para el trabajo?
- ¿El empleador lo/la trato de manera diferente basado en su sexo, raza , religión, color, origen nacional, edad o discapacidad?
- ¿El empleador lo/la discrimino intencionadamente?

Si la respuesta es sí a los tres, el

empleador puede haber actuado ilegalmente.

¿Cuáles son mis derechos con respecto a la lactancia materna o del bombeo en el trabajo?

Si usted es una nueva madre que esta regresando al trabajo y quiere mantener la lactancia materna, una disposición de la Ley de Protección al Paciente y Cuidado de Salud Asequible (ACA) requiere a muchos empleadores que acomoden para bombear la leche materna durante el día. Sección 4207 de la ACA modifica la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA) para exigir que un empleador permita que un empleado tenga un lugar y la oportunidad de bombear para su niño de pecho durante un año después del nacimiento del niño. Bajo esta nueva ley:

- Los empleadores deben proporcionar descansos razonables frecuentes que sea necesarias para la madre lactante. La frecuencia de las pausas y la duración puede variar.
- Los empleadores deben proporcionar un espacio funcional para la extracción de leche materna. Un cuarto de baño, incluso si es privado, no es permisible bajo el ACA. El espacio no tiene que ser dedicado a este uso, pero debe estar disponible cuando sea necesario para la madre lactante, y no estar a la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo o el público.
- Los empleadores no están obligados a pagarle a las madres lactantes por las pausas de bombeo. Sin embargo, si el empleador proporciona ya las pausas compensadas, una madre lactante que usa este tiempo para el bombeo debe ser pagado.
- Los patrones no pueden

En general, si usted está cubierto por las protecciones de salario mínimo y horas extras por los estándares de trabajo de Feria, usted tiene el derecho a la bomba o amamantar en el trabajo bajo la ley de protección asequible. Algunos empleadores con menos de 50 empleados pueden ser exentos.

Para averiguar si usted está protegida o para presentar una queja , llame al Departamento de Trabajo de Estados Unidos 1-866-4USWAGE . Si usted cree que ha sido discriminada en el trabajo debido a tomar descansos para bombear o amamantar, también puede ponerse en contacto con la Comisión de Igualdad de Oportunidades al 1-800-669-4000.

despedirlo/a por tomar descansos que le corresponden en virtud de la ley.

¿Puede mi empleador sancionarme por faltar al trabajo por buscar una orden de protección para mí o para mi hijo menor de edad?

Los empleadores no están autorizados a despedir, la disciplina, discriminar o tomar represalias contra un empleado que se va por un tiempo razonable de su trabajo para buscar alivio bajo el Capítulo 50B de los Estatutos Generales de Carolina del Norte (la ley de violencia doméstica). Sin embargo, a ser protegidos del tratamiento negativo por su empleador usted debe seguir la póliza de tiempo libre habitual del empleador o procedimiento. Si usted es despedido/a por faltar al trabajo como resultado de la violencia doméstica, un delito sexual o acecho no debería ser descalificado para recibir beneficios de desempleo. Además , en virtud del artículo 23 en el Capítulo 95 de los Estatutos Generales de Carolina del Norte , los empleadores pueden también ayudar a proteger la seguridad de sus empleados por conseguir una orden de protección temporal en nombre de un empleado que ha sufrido una conducta ilegal, acoso y acecho en el lugar de trabajo .