

DISTRICT OF COLUMBIA GOVERNMENT EMPLOYEES
NOTICE OF NON-DISCRIMINATION

In accordance with the District of Columbia Human Rights Act of 1977, as amended, District of Columbia Official Code Section 2-1401.01 et seq., (Act) the District of Columbia does not discriminate on the basis of actual or perceived:

- Race Sexual Orientation
- Color Gender Identity or Expression
- Sex (Gender or sexual harassment) Family Responsibilities
- National Origin Matriculation
- Religion Political Affiliation
- Age Genetic Information
- Marital Status Disability
- Personal Appearance

Sexual harassment is a form of sex discrimination which is prohibited by the Act. In addition, harassment based on any of the above protected categories is also prohibited by the Act. Discrimination in violation of the Act will not be tolerated. Violators will be subject to disciplinary action.

Equal Employment Opportunity Rules Governing Complaints of Discrimination in the District of Columbia Government, Title 4 DCMR Chapter 1 and Chapter 5 protects your job-related benefits which include but are not limited to:

- Hiring Recruitment Termination
- Promotion Reassignment
- Training Separation/

If you feel you have been discriminated against in any of the above areas you may elect to either go directly to the court to file a complaint within one year of the alleged discrimination or you may report the act within 180 days to your departmental EEO counselor who has 21 days to resolve the matter. If you are not satisfied with the results, you have 15 days to file a formal complaint with the EEO Director at the Office of Human Rights. For complaints of sexual harassment, you may file directly with the Office of Human Rights.

If you have any questions regarding this process you may contact the Intake Unit at the Office of Human Rights; Telephone number (202) 727-4559.

Employees’ Rights Under
the District of Columbia

FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT OF 1990

The District of Columbia Family and Medical Leave Act of 1990, D.C. Law 8-181, requires, effective April 1, 1991, all employers of 20 or more employees in the District of Columbia to provide up to 16 weeks of unpaid family leave:

- for the birth of a child, adoption or foster care
- to care for a seriously ill family member

And up to 16 weeks of unpaid medical leave:

- to recover from a serious illness rendering the employee unable to work for a total of 32 weeks during a 24-month period

During the period of leave, an employee shall not lose any employment benefits such as seniority or group health plan coverage.

The employer may require medical certification and reasonable prior notice when applicable.

The Act applies to employees who have worked for the employer for one year without a break in service and who have worked at least 1000 hours during the last 12 months. Employers may have leave policies which are more generous than those required by the Act.

A COMPLAINT CONCERNING A DENIAL OF RIGHTS UNDER THIS ACT MUST BE FILED WITHIN ONE YEAR OF THE OCCURRENCE OR DISCOVERY OF THE VIOLATION.

If you feel you have been discriminated against in any of the above areas you may elect to either go directly to the court to file a complaint within one year of the alleged discrimination or you may report the act within 180 days to your departmental EEO counselor who has 21 days to resolve the matter. If you are not satisfied with the results, you have 15 days to file a formal complaint with the EEO Director at the Office of Human Rights.

If you have any questions regarding this process you may contact the Intake Unit at the Office of Human Rights; Telephone number (202) 727-4559.

*Source of income and place of residence or business are not protected categories in employment.

PARENTAL LEAVE ACT OF 1994

In accordance with District of Columbia Law 10-146, effective August 17, 1994, an employee who is a parent

shall be entitled to a total of 24 hours leave* during any 12 month period to attend or participate in school-related events for his or her child.

- “Parent” means natural mother or father of child;
- A person who has legal custody of a child;
- A person who acts as a guardian of a child regardless of legal appointment;
- An aunt, uncle, or grandparent of a child; or
- A person married to a person listed above.
- “School-related event” means an activity sponsored by either a school or an associated organization.

*The leave provided by this Act may consist of unpaid leave unless the parent elects to use any paid family, vacation, personal, compensatory, or leave bank leave that has been provided by the employer.

If you feel you have been discriminated against in any of the above areas you may elect to either go directly to the court to file a complaint within one year of the alleged discrimination or you may report the act within 180 days to your departmental EEO counselor who has 21 days to resolve the matter. If you are not satisfied with the results, you have 15 days to file a formal complaint with the EEO Director.

If you have any questions regarding this process you may contact the Intake Unit at the Office of Human Rights; Telephone number (202)727-4559.

DEPARTMENT _____

EEO COUNSELOR _____

LOCATION _____

TELEPHONE _____

For answers to questions concerning the Act or to file a complaint under the Act, contact:

GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA | OFFICE OF HUMAN RIGHTS
441 4TH STREET, N.W., 570N
WASHINGTON, D.C. 20001
TELEPHONE (202) 727-4559 • FAX (202) 727-9589
www.ohr.dc.gov
Vincent C. Gray, Mayor

REV. 10/2011

EMPLEADOS DEL GOBIERNO DEL DISTRITO DE COLUMBIA
AVISO EN CONTRA DE ACTOS DISCRIMINATORIOS

De conformidad con la Ley de Derechos Humanos de 1977, según enmendada, Código Oficial del D.C., Sección 2-1401.01 et seq., (Ley), el Distrito de Columbia no discrimina, de forma visible ni percibida, por los siguientes motivos:

- Raza Orientación sexual
- Color Identificación o expresión de género
- Sexo (u hostigamiento sexual o de género) Responsabilidades familiares
- Nacionalidad Matriculación
- Religión Afilación política
- Edad Información genética
- Estado civil Discapacidad
- Apariencia personal

El hostigamiento sexual es una forma de discriminación sexual que está prohibida por la Ley. Además, el hostigamiento basado en cualquiera de las categorías protegidas anteriores, también está prohibido por la Ley. No se tolerarán actos discriminatorios que infrinjan la Ley. Los infractores estarán sujetos a medidas disciplinarias.

El Reglamento de Igualdad de Oportunidades en el Empleo que Rige las Quejas por Discriminación del Gobierno del Distrito de Columbia, Título 4 DCMR Capítulo 1 y Capítulo 5, protege sus beneficios relacionados con el empleo, los cuales son, entre otros:

- Contratación Reclutamiento Separación o despido
- Ascenso Reasignación de funciones
- Entrenamiento

Si cree que se le ha discriminado en alguna de las áreas anteriores, puede dirigirse directamente a un tribunal para presentar una queja dentro del plazo de un año a partir del supuesto acto discriminatorio, o informar el acto dentro de un plazo de 180 días al consejero de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO) de su departamento, quien tendrá 21 días para resolver el asunto. Si no está satisfecho con los resultados, tendrá 15 días para presentar una queja formal con el Director de EEO en la Oficina de Derechos Humanos. Para presentar quejas de hostigamiento sexual, puede dirigirse directamente a la Oficina de Derechos Humanos.

Si tiene alguna pregunta sobre este proceso, comuníquese con la Sección de Admisiones de la Oficina de Derechos Humanos, al número (202) 727-4559.

Derechos de los empleados bajo
el Distrito de Columbia

LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MEDICA DE 1990

La Ley del Distrito de Columbia de Ausencia Familiar y Médica de 1990, Ley 8-181 del D.C., en vigor a partir del 1º de abril de 1991,

requiere que todos los empleadores con 20 o más empleados en el Distrito de Columbia deberán proveer hasta 16 semanas de ausencia sin paga por motivos familiares:

- por el nacimiento de un niño, adopción o atención en un hogar de guarda
- para cuidar de un miembro de la familia gravemente enfermo Y hasta 16 semanas de ausencia sin paga por motivos médicos:
- para recuperarse de una enfermedad grave que le ha impedido al empleado trabajar un total de 32 semanas durante un período de 24 meses.

Durante el período de la ausencia, el empleado no perderá ninguno de sus beneficios de empleo, ni tampoco los derechos por antigüedad ni la cobertura del plan médico colectivo.

El empleador podría requerir un certificado médico y un aviso con anticipación razonable, cuando corresponda.

La Ley es aplicable a los empleados que han trabajado para el empleador durante un año sin lapsos en el servicio, y que han trabajado por lo menos 1000 horas durante los últimos 12 meses. Los empleadores podrían disponer de mejores normas de ausencia que las estipuladas por la Ley.

LAS QUEJAS CON RESPECTO A ALGUNA DENEGACIÓN DE LOS DERECHOS EN VIRTUD DE LA LEY, DEBEN PRESENTARSE DENTRO DEL PLAZO DE UN AÑO A PARTIR DEL SUCESO O DEL DESCUBRIMIENTO DE LA INFRACCIÓN.

Si cree que se le ha discriminado en alguna de las áreas anteriores, puede dirigirse directamente a un tribunal para presentar una queja dentro del plazo de un año a partir del supuesto acto discriminatorio, o informar sobre el acto dentro de un plazo de 180 días al consejero de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO) de su departamento, quien tendrá 21 días para resolver el asunto. Si no está satisfecho con los resultados, tendrá 15 días para presentar una queja formal con el Director de EEO en la Oficina de Derechos Humanos.

Si tiene alguna pregunta sobre este proceso, comuníquese con la Sección de Admisiones de la Oficina de Derechos Humanos, al número (202) 727-4559.

* La fuente de ingreso y el lugar de residencia o negocio no son categorías protegidas en un empleo.

LEY DE AUSENCIA POR PATERNIDAD O
MATERNIDAD DE 1994

De conformidad con la Ley del Distrito de Columbia 10-146, en vigor a partir del 17 de agosto de 1994, un empleado que sea padre tiene derecho a ausentarse del trabajo* por 24 horas durante cualquier período de 12 meses para asistir a actividades relacionadas con el centro de estudios de su hijo o participar en las mismas.

- “Padre” significa la madre o el padre biológico del niño;
- La persona con la custodia legal de un niño;

- La persona que actúa como tutor legal de un niño, independientemente de una designación legal;
- La tía, el tío o los abuelos de un niño; o
- La persona casada con una de las personas señaladas anteriormente.
- “Actividades relacionadas con el centro de estudios” significa una actividad patrocinada por un centro de estudios o una organización asociada.

*La ausencia otorgada por esta Ley puede consistir en una ausencia sin paga, a menos que el padre elija usar una ausencia con paga por motivos familiares, vacación, ausencia personal, ausencia compensatoria o ausencia del banco de ausencias proporcionada por el empleador.

Si cree que se le ha discriminado en alguna de las áreas anteriores, puede dirigirse directamente a un tribunal para presentar una queja dentro del plazo de un año a partir del supuesto acto discriminatorio, o informar sobre el acto dentro de un plazo de 180 días al consejero de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO) de su departamento, quien tendrá 21 días para resolver el asunto. Si no está satisfecho con los resultados, tendrá 15 días para presentar una queja formal con el Director de la oficina de EEO.

Si tiene alguna pregunta sobre este proceso, comuníquese con la Sección de Admisiones de la Oficina de Derechos Humanos, al número (202) 727- 4559.

DEPARTAMENTO _____

CONSEJERO DE EEO _____

UBICACIÓN _____

TELÉFONO _____

Para obtener respuestas a las preguntas relacionadas con la Ley o para presentar una queja en virtud de la Ley, comuníquese con:

GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA | OFFICE OF HUMAN RIGHTS
441 4TH STREET, N.W., 570N
WASHINGTON, D.C. 20001
TELÉFONO (202) 727-4559 • FAX (202) 727-9589
www.ohr.dc.gov
Adrian Fenty, Alcalde

REV. 10/2011

