

# La Seguridad Económica de las Mujeres en Minnesota



The Office of the  
**Minnesota Attorney General**  
helping people afford their lives and live with dignity and respect

## La Seguridad Económica de Las Mujeres es Buena Para el Estado de Minnesota

Proteger y promover la seguridad económica de las mujeres y la igualdad en acceso al empleo y oportunidades en Minnesota es esencial para la salud económica de Minnesota.

Las leyes de Minnesota que protegen estos derechos mantienen a las mujeres talentosas en la fuerza laboral, ayudan a elevar a las familias y a los niños, y benefician a Minnesota en su conjunto al garantizar que todos, independientemente de su género, puedan permitirse el lujo de vivir sus vidas con dignidad y respeto.

## Pero Hay Mucho Trabajo Por Hacer en Minnesota

Sin embargo, a pesar del progreso en estas áreas, demasiadas mujeres en Minnesota no tienen la misma seguridad económica o oportunidades que tienen los hombres, incluyendo:

- Las mujeres con una maestría que trabajan a tiempo completo ganan \$ 1,018 menos por año que un hombre comparable con solo una licenciatura.
- También existen disparidades raciales. Mientras que las mujeres blancas recibieron un 18% menos de salario comparado a los hombres blancos, las mujeres asiáticas americanas recibieron un 25% menos de salarios que los hombres blancos, las mujeres afroamericanas recibieron un 40% menos y las Latinas recibieron un 45% menos.
- Solo el 3% de los trabajadores en trabajos de construcción de salarios medios, el 5% en trabajos mecánicos y el 5.3% en trabajos de producción de precisión son mujeres.
- Solo 66 de 201 legisladores estatales en Minnesota son mujeres.

- Solo 7 de las 85 compañías principales de Minnesota están encabezadas por mujeres.
- Las mujeres poseen el 32% de las empresas de Minnesota, pero ganan solo el 4% de los ingresos y emplean solo al 8% de los empleados.

Minnesota tiene una serie de protecciones legales que pueden ayudar a mejorar la equidad de género en Minnesota, incluyendo las siguientes:

## Ley de Igualdad Salarial de Minnesota

La Ley de Igualdad Salarial de Minnesota prohíbe que los empleadores paguen a las empleadas a una tasa inferior a la que reciben los empleados varones por el mismo trabajo o por trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo, responsabilidad y que se realizan en condiciones de trabajo similares. Pagar a una empleada menos que a una contraparte masculina es **robo de salario**.

El Departamento de Derechos Humanos de Minnesota tiene autoridad para auditar y certificar que los contratistas estatales, con más de 40 empleados, cumplen con la Ley de Igualdad de Pago de Minnesota.

Los empleados cuyos derechos de Igualdad de Pago son violados tienen el derecho a un año de salarios atrasados a la tasa de pago más alta, así como a una cantidad igual en daños punitivos.

## Alojamientos de Embarazo

Un empleador debe proporcionar adaptaciones razonables a un empleado cuando el empleado solicita adaptaciones por su condición de salud relacionada con **el embarazo o el parto**. Algunas solicitudes de alojamiento deben hacerse con el consejo de un médico o una doula certificada. Otras solicitudes como más descansos de baño, almuerzo, y de agua, y limitando el levantamiento a solo 20 libras, no requiere el consejo de un médico o doula.

## Permiso Parental

Los empleadores deben permitir que los empleados que son **nuevos padres de niños biológicos o adoptivos** tengan hasta 12 semanas de permiso parental sin pago. El permiso comienza en el momento solicitado por el empleado, dentro de los 12 meses de nacimiento o adopción, o cuando el niño abandona el hospital después del nacimiento.

## Tiempo de Permiso por Enfermedad y Seguridad

La ley de Minnesota requiere que, si un empleador proporciona a los empleados **permiso por enfermedad**, los empleados deben poder usar el permiso para cuidar a sus hijos (incluyendo los hijos adultos), esposo/a, padres (incluyendo los suegros y padrastros), abuelos, y nietos.

La ley de Minnesota también permite a los empleados usar el permiso por enfermedad para permiso de seguridad para arreglar asuntos del abuso doméstico, agresión sexual o el acoso.

## Madres Lactantes

Los empleadores deben proporcionar a las madres empleadas con tiempo de descanso razonable no pagado para extraer la leche materna. Los empleadores deben hacer esfuerzos razonables para proporcionar una habitación que no sea un baño o un retrete para que una empleada donde pueda extraer la leche materna. También tiene que estar protegida de la vista y sin intrusiones de los compañeros de trabajo y el público. Esa habitación debe incluir el acceso a un enchufe cuando sea posible.

## Protegiendo Sus Derechos

Para todas las protecciones mencionadas anteriormente, los empleados pueden presentar su propia demanda. El Fiscal General de Minnesota también puede hacer cumplir estas leyes en conformidad con Minn. Stat. § 181.1721. Puede comunicarse con la Oficina del Fiscal General de Minnesota con la siguiente información:

### La Oficina del Fiscal General Keith Ellison

445 Minnesota Street, Suite 1400, St. Paul, MN 55101

(651) 296-3353 (En las ciudades gemelas)

(800) 657-3787 (Fuera de las ciudades gemelas)

(800) 627-3529 (Servicio de Retransmisión de Minnesota)

[www.ag.state.mn.us](http://www.ag.state.mn.us)

Correo Electrónico: [Attorney.General@ag.state.mn.us](mailto:Attorney.General@ag.state.mn.us)

El Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota también comparte alguna autoridad en el área de equidad de género y puede ser contactado con la siguiente información:

### Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota

443 Lafayette Road North St. Paul, MN 55155

(651) 284-5070 or (800) 342-5354

[www.dli.mn.gov](http://www.dli.mn.gov)

Correo Electrónico: [dli.laborstandards@state.mn.us](mailto:dli.laborstandards@state.mn.us)

La Ley de Seguridad Económica de las Mujeres también amplió las protecciones antidiscriminatorias para los trabajadores y ahora incluye protecciones para el estado familiar, es decir, tener hijos menores en casa. Los trabajadores que creen que están enfrentado discriminación de género, familia o embarazo en el trabajo o en los negocios también pueden comunicarse con el Departamento de Derechos Humanos de Minnesota al:

### Departamento de Derechos Humanos de Minnesota

540 Fairview Avenue North, Suite 201 St. Paul, MN 55104

(651) 539-1100 or (800) 657-3704

[www.mn.gov/mdhr/](http://www.mn.gov/mdhr/)

Correo Electrónico: [Info.MDHR@state.mn.us](mailto:Info.MDHR@state.mn.us)

La Ley de Seguridad Económica de las Mujeres también incluyó protecciones de desempleo para las trabajadoras que se ven obligadas a dejar el empleo debido a problemas relacionadas con la pérdida de cuidado infantil, violencia doméstica, agresión sexual y problemas de acoso. Las trabajadoras que se encuentran con estos problemas pueden comunicarse con el Departamento de Empleo y Desarrollo Económico de Minnesota en:

### Departamento de Empleo y Desarrollo Económico de Minnesota

1st National Bank Building 332 Minnesota Street, Suite E200

(651) 259-7114 or (800) 657-3858

St. Paul, MN 55101

[www.mn.gov/deed/](http://www.mn.gov/deed/)

Correo Electrónico: [DEED.CustomerService@state.mn.us](mailto:DEED.CustomerService@state.mn.us)