

¿Qué hacer?

En determinar qué hacer, recuerde que cada situación es diferente. Sin embargo, siempre debe reportar a su empleador conducta discriminatoria por razones de sexo. Después de hacerlo, tendrá usted la opción de utilizar el sistema de quejas internas de su empleador, presentar una queja ante su sindicato, elevar una queja ante la agencia federal y estatal apropiada, e ir a tribunales.

Es importante que hable con un abogado u organización de servicios legales como *Equal Rights Advocates* para examinar sus opciones. Ellos pueden ayudarle a comprender sus opciones, considerar los beneficios y riesgos de estos, y reconocer las virtudes y puntos débiles de su caso.

Qué hacer si cree que sus derechos han sido violados:

■ **¡ESCRIBA LO QUE HA PASADO!** En cuanto considere ser víctima de discriminación por razones de sexo, empiece a llevar un registro de las fechas, lugares, horas, y los nombres de posibles testigos de lo ocurrido. Si es posible, pida a sus colegas que escriban lo que vieron o escucharon, especialmente si a ellos les sucede lo mismo. Recuerde que otros pueden leer este registro en el futuro (y probablemente lo harán). Es buena idea mantener este registro en su casa o en algún otro lugar seguro. No guarde este registro en su trabajo.

■ **INICIE UN REGISTRO ESCRITO.** Reporte la discriminación a su empleador y hágalo por escrito. Describa el problema y cómo quiere que se resuelva. Esto crea un expediente del momento de su queja y el resultado de dicha queja. Guarde copias de todo lo que envíe y reciba de su empleador.

■ **REVISE SU EXPEDIENTE PERSONAL.** La mayoría de los estados permiten que los empleados repasen algunos o todos sus expedientes del personal. En California, usted tiene el derecho a revisar su expediente del personal en cuanto se relaciona con su funcionamiento o cualquier queja en la cual esté implicada.

■ **USE EL PROCEDIMIENTO DE QUEJA DE SU TRABAJO.** Muchos empleadores y escuelas cuentan con políticas para manejar quejas de discriminación por razones de sexo. Es posible que se pueda resolver el problema mediante este proceso. Investigue cuales son las políticas de su empleador revisando el manual del empleador o las políticas del personal. Si lo desea, solicite la ayuda de su supervisor, un encargado o un oficial de recursos humanos. Es importante que siga los procedimientos establecidos por su empleador.

■ **INVOLUCRE A SU SINDICATO.** Si pertenece a un sindicato, considere la posibilidad de presentar una queja formal de discriminación por medio de su unión e intentar conseguir la ayuda de su representante sindicalista durante el procedimiento. Obtenga una copia de la política de quejas de su sindicato y vea si trata los problemas que está teniendo. Es importante recordar que si utiliza el procedimiento de quejas de su sindicato, también es necesario presentar una queja ante la agencia gubernamental apropiada si pretende presentar una demanda ante la corte federal o estatal.

■ **PRESENTE UNA QUEJA DE DISCRIMINACIÓN ANTE UNA AGENCIA GUBERNAMENTAL.** Si desea presentar una demanda ante la corte federal o estatal, debe primero presentar una queja formal de discriminación ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo ("EEOC"). Si su estado cuenta con

una agencia estatal encargada de asegurar justicia en el trabajo, también será necesario elevar una queja formal ante dicha agencia. En California, dicha agencia es El Departamento de Equidad en el Trabajo y la Vivienda ("DFEH"). Si es empleada del gobierno federal, siga las reglas sobre la formulación de quejas de discriminación. El EEOC puede proporcionarle estas instrucciones, llame al (800) 669-4000.

■ **¡NO DEJE PASAR LAS FECHAS TOPES PARA PRESENTAR UNA QUEJA ANTE EL EEOC U OTRA AGENCIA GUBERNAMENTAL!** ¡No posponga el presentar una queja a su empleador! Si considera que el procedimiento de su empleador para manejar su queja de discriminación no le está ayudando, no espere para presentar una queja formal. ¡Esto es muy importante ya que no podrá iniciar una demanda en contra de su empleador al menos que primero haya elevado una queja de discriminación ante el EEOC y la agencia encargada de asegurar empleo justo en su estado!

En California cuenta con **300 días** después del acto discriminatorio para presentar una queja ante el EEOC y **1 año** para elevar una queja ante el DFEH. Las fechas tope varían según el estado pero para que le permitan elevar una demanda ante las cortes, tendrá que primero presentar una queja ante el EEOC y, si su estado cuenta con ella, también ante la agencia encargada de asegurar empleo justo. Conforme a la ley federal en otros estados, es posible que cuente con sólo **180 días** para presentar una queja. Estas fechas tope aplican aún cuando se ha elevado una queja ante su empleador o sindicato. Asegúrese de consultar con un abogado o una organización legal para asesorarse sobre las fechas tope y requisitos específicos para presentar su demanda.

■ **PRESENTE UNA DEMANDA.** Después de elevar una queja ante el EEOC y la agencia estatal encargada de asegurar empleo justo, también considere el presentar una demanda. Puede demandar por la reparación pecuniaria del daño, la reivindicación de su empleo y, puede pedir que la corte ordene a su empleador cambiar sus prácticas discriminatorias para prevenir la discriminación en el futuro.

Las abogadas de Equal Rights Advocates –ERA pueden ayudarle:

ERA ofrece una línea gratuita multilingüe de asesoría legal (1-800-839-4372) a la que puede llamar para recibir asesoramiento e información sobre los derechos que le confiere la ley.

Otros recursos:

EN LA ESFERA NACIONAL

Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos (U.S. Equal Employment Opportunity Commission - EEOC)

(La agencia federal que se encarga del cumplimiento de las leyes federales contra la discriminación)

(800) 669-4000—Le conectan con la oficina que corresponda a su municipio.

www.eeoc.gov/languages/spanish/filing/html

Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos (U.S. Department of Education Office for Civil Rights - OCR)

(La agencia federal que encarga del cumplimiento de las leyes contra la discriminación en la escuela)

(800) 421-3481

www.ed.gov/espanol

CALIFORNIA

Departamento de Equidad en el Trabajo y la Vivienda de California (California Department of Fair Employment and Housing - DFEH)

(La agencia de California a cargo del cumplimiento de las leyes estatales contra la discriminación en el trabajo)

(800) 884-1684: Al interior de California

(916) 227-0551: Fuera de California

www.dfeh.ca.gov (inglés)

Para el resto de los estados, si desea localizar las agencias de derechos humanos en su zona o aquellas que abogan por la equidad en el trabajo, consulte la sección "state government" de la guía telefónica.

Equal Rights Advocates

1663 Mission Street, Suite 250

San Francisco, CA 94103

Teléfono: (415) 621-0672

Fax: (415) 621-6744

www.equalrights.org

Línea de Asesoría

y Consejería Legal:

(415) 621-0505

1-800-839-4ERA (línea gratuita)

Equal Rights Advocates tienen como objetivo fundamental el de proteger y garantizar la igualdad de derechos y de oportunidades para las mujeres y niñas haciendo uso de los recursos legales existentes y abogando por su causa.

©April 2004



DESIGN BY ZESTOP DESIGN

la discriminación por razones de SEXO

producido por



FOLLETOS DE "CONOZCA SUS DERECHOS"

Acoso Sexual

La Discriminación por Razones de Sexo

Ausencia Familiar y Médica y Discriminación por Embarazo

¿Qué es la Discriminación por Razones de Sexo?

Es ilegal cuando a una mujer se le trata diferente por ser mujer y este trato afecta negativamente los términos o condiciones de su empleo. Dichos 'términos o condiciones' de empleo incluyen salario, posición, el ser despedida, o limitada en oportunidades de ascender o avanzar.

Las estudiantes también pueden ser víctimas de la discriminación por razones de sexo si los profesores u otros estudiantes las tratan de manera inferior por ser niñas o mujeres.

Ejemplos de la discriminación por razones de sexo

Los siguientes ejemplos le ayudarán a determinar si es víctima de discriminación por ser mujer.

Rechazo

Solicita un trabajo como asesor ejecutivo. Tiene la experiencia y está sumamente capacitada pero no se le contrata porque algunos de los clientes empresariales de largo plazo prefieren tratar con hombres.

Despido

Le despiden debido a una reducción y reorganización de la empresa. Sin embargo, varones que ocupan el mismo puesto y cuentan con menos antigüedad conservan sus empleos.

Promoción

Ha trabajado como dependienta en un almacén por diez años pero en varias ocasiones se le ha negado la oportunidad de ascender de puesto. Varones con menor experiencia, incluyendo algunos que usted ha entrenado y/o supervisado, reciben dichas promociones.

Clasificación en el trabajo

Trabaja en una empresa que cuenta con un sistema de clasificación de ocho niveles. Sus responsabilidades han aumentado con el tiempo, pero su clasificación y salario siguen igual. La clasificación y el salario de sus colegas varones son ajustados y reflejan el aumento de responsabilidad.

Beneficios

Su empleador le exige utilizar días de ausencia por enfermedad y vacaciones acumuladas porque no ofrece ausencia de incapacidad de largo plazo para el embarazo pero sí cubre otras ausencias por razones de salud. Un colega varón estuvo incapacitado por seis meses después de sufrir un ataque cardíaco y él sí pudo utilizar la ausencia de incapacidad de largo plazo.

Salario

Durante su empleo ocupa varios puestos, desde ayudante de cocinera hasta ascender a 'chef' o jefa de cocina. La empresa contrata a otro chef, con entrenamiento y experiencia profesional similar, pero descubre que a él le pagan más.

Hostigamiento Sexual

Su jefe es el vicepresidente de la empresa. Él repetidamente le hace piropos o comentarios desagradables sobre su cuerpo y rutinariamente la toca de una manera que le hace sentir incómoda. Usted le dice que su comportamiento no le parece y le pide que lo deje de hacer. Él dice "Quizá es muy rígida para este trabajo. Probablemente nunca debí contratarla." Ahora usted teme perder su empleo si no cede.

Represalias

No sólo es la discriminación por razones de sexo ilegal sino que también es ilegal tomar represalias contra alguien que se queja de discriminación o que participa en una investigación de discriminación. Algunos ejemplos de represalias incluyen el ser despedida, sufrir una degradación de categoría en su puesto, una reducción de sueldo, el que le obliguen a tomar ausencia sin

paga, o que le reasignen a un trabajo indeseable. Si su empleador toma represalias en contra suya por haber reportado una situación de discriminación por razones de sexo o por participar en una investigación de discriminación por razones de sexo, debe seguir todos los pasos sugeridos en la sección "¿Qué hacer?"

La discriminación por Razones de Sexo es Contra la Ley

LA LEY FEDERAL

La ley federal que prohíbe la discriminación por razones de sexo en el trabajo es el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 ("Title VII"). Title VII cubre a los empleadores privados y públicos, tanto a nivel federal como estatal, organizaciones laborales, agencias de trabajo, y programas de aprendizaje ofrecidos conjuntamente por empleadores y sindicatos que cuenten con 15 o más empleados.

La ley federal que protege a los estudiantes contra la discriminación por razones de sexo es el Título IX de las Reformas a la Educación de 1972 ("Title IX"). La ley es aplicable a actividades académicas, extra-curriculares, de investigación, de entrenamiento ocupacional, y otros programas de formación desde preescolar hasta el postgrado, que reciben o se benefician de fondos federales. Existen algunas instituciones educativas que no se rigen por el Title IX, aún cuando reciben fondos federales, incluyendo algunas organizaciones religiosas, escuelas de entrenamiento militar, y fraternidades y hermandades universi-

tarias.

LA LEY DEL ESTADO DE CALIFORNIA

La Ley de Empleo y Vivienda Equitativa de California ("FEHA") prohíbe la discriminación por razones de sexo en el empleo. FEHA es aplicable a empleadores privados y públicos, agencias de empleo, organizaciones laborales, administraciones estatales de licencias, y gobiernos estatales y locales que cuenten con 5 o más empleados (si la queja implica hostigamiento sexual, basta con que tengan 1 empleado.)

OTRAS LEYES LOCALES

Como en California, la mayoría de los estados tienen una ley que prohíbe la discriminación por razones de sexo. Puede obtener más información consultando a un abogado que ejerza la profesión en su estado. Si necesita ayuda para encontrar a un abogado, *Equal Rights Advocates (ERA)* puede referirla a un abogado en su área.