



Winning
Justice for
Working
Women

Discriminación en el Lugar de Trabajo: ¿Cuáles son sus derechos?

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 **prohíbe la discriminación por raza, color, género, religión u origen nacional**. Las expansiones de esta ley original también protegen contra la discriminación por edad, embarazo, discapacidad física o mental. La discriminación con fundamento en estas 'categorías protegidas' es ilegal cuando se determina

- Promociones, traslados, despidos y retiros
- Programas de aprendizaje y de formación
- Asignación y clasificación de empleados
- Condiciones de Trabajo
- Contrato/Despido
- Salarios y beneficios

Las compañías privadas con 15 empleados o más así como los gobiernos federales, estatales y locales están cubiertos por el Título VII. Casi todos los estados tienen leyes contra la discriminación, las cuales pueden cubrir a los empleadores más pequeños. Llame a la Línea de Ayuda de Supervivencia del Trabajo de 9to5 al (800-522-0925) para más detalles.

Usted debe ser capaz de demostrar una de las siguientes cosas:

- Usted fue tratada/o de una manera distinta a otro empleado/o por ser de una 'categoría protegida'. El empleador entonces tratará de mostrar que hubo una razón legítima y no discriminatoria para su acción.
- Una política que le afecta directamente a usted tiene un impacto discriminatorio en general. El empleador entonces tratará de responder al demostrar que la política es necesaria para realizar el trabajo.

Ejemplos de discriminación ilegal incluyen:

- Usted no es contratada/o, designada/o ni ascendida/o a un puesto, pero una persona de otra raza, género, estado de discapacidad, etc. y con menos tenencia y experiencia sí lo es.
- Usted ha adiestrado a gente de otra raza/género/edad que ahora están supervisando a usted.
- Las oportunidades promocionales son ofrecidas más a gente de una raza/género/religión, etc. que a otros.
- La mayoría de las/los empleada/os en su departamento u oficina son miembros de un(a) raza/género/grupo de edad, pero casi todos los puestos administrativos están ocupados por gente de otra/o.

Que debe hacer si se enfrenta con la discriminación ilegal

1. Mantenga constancias escritas

- Anote todos los incidentes que sean parte de su cargo por discriminación. Anote la fecha, hora, el lugar, los testigos y detalles importantes.
- Responda por escrito a cualquier evaluación negativa y mantenga copias de ambas.
- Reúna todas las evaluaciones positivas y cartas de elogios sobre su trabajo.
- Mantenga todas las constancias en casa.

9to5 is building a movement to achieve economic justice, by engaging directly affected women to improve working conditions. Para más información sobre sus derechos en el trabajo, llame a la Línea de Ayuda de Supervivencia del Trabajo de 9to5 al (800)522-0925 ó helpline@9to5.org.



Winning
Justice for
Working
Women

Discriminación en el Lugar de Trabajo: ¿Cuáles son sus derechos?

2. Hable con otras personas

- Si esto le está sucediendo a usted, quizás le puede estar sucediendo a otros en su compañía. Sus historias reforzarán su caso, y le pueden suministrar apoyo importante a usted. Los compañeros de trabajo también pueden saber cómo la compañía ha manejado tales situaciones en el pasado.

3. Intenté una resolución interna

- Anote la estrategia: Si usted cree que la/lo están disciplinando o acosando a usted según discriminación ilegal, una resolución interna puede ser más rápida y fácil que dependiendo en las cortes. Pida una reunión para discutir el problema; pida un periodo de tiempo para mejorar el problema; siga la reunión con un memorándum y mantenga una copia; trabaje en la situación; pida retroalimentación durante los periodos de tiempo asignados; y reúnanse al final para evaluar el progreso.
- Repórtelo: Muchas compañías grandes tienen Oficiales de Igualdad de Oportunidades de Empleo u Oficiales de Personal que están entrenados a manejar la discriminación. Si usted siente que puede confiar en esta persona, ellos pueden ser un lugar en donde comenzar.

4. Presente un cargo de discriminación:

- Vaya a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo [EEOC por sus siglas en inglés]: Debe presentar un cargo por discriminación dentro de 180 días del momento en que sucedió la discriminación. Usted será entrevistado por un empleado de EEOC, quién hará una recomendación sobre si usted debería presentar un cargo o no. A pesar de lo que recomienda la EEOC, usted puede presentar un cargo si desea. Asegúrese de firmar y fechar el cargo y de llevarse una copia con usted. La EEOC notificará a su empleador dentro de 10 días que usted ha presentado un cargo de discriminación. (Se divulgará su nombre a la compañía, pero la represalia por haber presentado un cargo por discriminación es ilegal). La EEOC entonces invitará tanto a usted como a su empleador a venir a una conferencia voluntaria para discutir la acusación y presentar pruebas. Si no se puede llegar a un acuerdo durante la conferencia, la EEOC continuará a investigar. Al fin de la investigación, la EEOC emitirá sus conclusiones y en la mayoría de los casos usted recibiría una carta de "derecho a demandar" de parte de la EEOC. Entonces usted tendrá 90 días para presentar su demanda en el tribunal federal. Si usted decide presentarla, probablemente querrá contratar un abogado. Las agencias estatales contra la discriminación siguen un proceso parecido.
- Contratar un abogado: No necesita un abogado para ir a la EEOC. Sin embargo, no deje que la EEOC le convenza que no tiene un caso bueno; antes de darse por vencido, revise con un abogado que especialice en derecho de discriminación de empleo. Una vez que tenga una carta de derecho a demandar y decida presentar en un tribunal federal, probablemente querrá contratar un abogado. Llame a 9to5 para una referencia.

9to5 is building a movement to achieve economic justice, by engaging directly affected women to improve working conditions. Para más información sobre sus derechos en el trabajo, llame a la Línea de Ayuda de Supervivencia del Trabajo de 9to5 al (800)522-0925 ó helpline@9to5.org.

www.9to5.org | facebook.com/9to5org | twitter.com/9to5org | helpline@9to5.org