

# **¿QUÉ DICE LA LEY DE CALIFORNIA?**

¿Que dice la ley?

¿De que clases de discriminación me protege la ley?

¿Cómo proceso una queja legal?

## **¿QUÉ DICE LA LEY?**

**a. ¿Dónde se encuentra la ley que me protege de discriminación por el sexo en California?**

La ley que prohíbe discriminación por el sexo en el empleo se encuentra en el Acto de Empleo Justo y Vivienda de California (“FEHA”)

**b. ¿A quién se le aplica el FEHA?**

El FEHA se les aplica a empleados que trabajan para un patrón en California.

**c. ¿Que es un "empleado" bajo esta ley?**

El empleado es cualquier individuo que trabaje para un patrón. Individuos empleados por un padre, un esposo, o un niño, “o individuos empleados debajo una licencia especial en organizaciones benéficas o facilidad de la rehabilitación” no son empleados.

**d. ¿Qué es un "patrón" bajo esta ley?**

Un patrón es cualquier persona o entidad con cinco o más empleados. Un patrón incluye sus agentes y el gobierno del estado o gobierno local pero no incluye las asociaciones o las corporaciones que son religiosas beneficiarias. Además de patrones, el FEHA prohíbe a las organizaciones de trabajo, agencias de colocación de empleo, y agencias que licencian de discriminar contra mujeres.

**e. ¿Qué es ilegal bajo el FEHA?**

El FEHA prohíbe discriminación de empleo basada en la "raza, religion, color, origen nacional, ascendencia, inhabilidad física, inhabilidad mental, condición médica, estado matrimonial, edad, orientación sexual de cualquier persona, o sexo.”

**f. ¿Qué es discriminación por el sexo o género?**

En California, la discriminación por el sexo no se trata solamente en base a ser hombre o mujer, pero también en la identidad del género de una persona. La identidad del género es el sexo con que una persona se identifica, que puede ser diferente del sexo anatómico asignado en el nacimiento. La discriminación de sexo también incluye la discriminación por embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas.

**g. ¿Que constituye la discriminación por el sexo o género bajo el FEHA?**

La discriminación por el sexo incluye el rechazo emplear, rechazo de programas entrenadores conduciendo al empleo, proveyendo diversos términos o condiciones del empleo, o despidiendo a un empleado basado en sexo. El acoso sexual también es una forma de discriminación por el sexo prohibida bajo el FEHA. Un patrón también debe permitir que una mujer tome vacaciones por el embarazo y que use pantalones. Si usted siente haber sido tratada negativamente en su empleo porque es una mujer, usted puede tener una queja.

**h. ¿Son las mujeres una "clase protegida"?**

Sí. Las mujeres son una clase protegida.

**i. ¿Existe una ley federal sobre la discriminación de sexo?**

Sí. El Título VII del Acto de los Derechos Civiles prohíbe discriminación por el sexo bajo ley federal.

**j. ¿Cómo se compara la ley del estado con la ley federal en términos de la cobertura?**

La ley en California contra-discriminación refleja la ley federal. Sin embargo, un número de diferencias sutiles hacen las quejas traídas bajo el FEHA más favorable. El FEHA cubre patrones con cinco o más empleados, en comparación al Título VII que requiere quince o más empleados, y el límite de tiempo para archivar una queja debajo de FEHA son 365 días, opuesto a 300 días. Además, no hay límites compensatorios y daño punitivo bajo el FEHA como hay bajo el Título VII.

**k. ¿Existen ocasiones en que mi patrón pueda tratar a mujeres diferente debido a su sexo?**

Un patrón puede tratar o afectar a mujeres diferentemente si tal tratamiento esta basado en una calificación ocupacional auténtica o en regulaciones de seguridad estatales o federales. Las excepciones se extienden al retiro, a la pensión, y a los planes de seguros, y otros beneficios de empleo.

**l. En si, ¿qué debo demostrar para ganar mi caso?**

Dependiendo en el tipo de discriminación que sufrió, usted tendrá que probar levemente diversas cosas, pero generalmente, usted tiene que demostrar que su patrón tomó la acción adversa contra usted porque usted es una mujer. Refiérase por favor a varias secciones que tratan cada queja en más detalle.

**m. ¿Qué podría hacer mi patrón para negar mis alegaciones, y cómo respondo?**

En general, su patrón podría negar sus alegaciones y escapar responsabilidad si su patrón puede probar que actuaba contra usted por razones legítimas y no porque usted es una mujer. Usted puede responder demostrando que las razones presentadas por su patrón son excusas, y la razón verdadera por la cual su patrón actuó contra usted es porque usted es una mujer.

**n. ¿Importa cuando ocurrió la discriminación?**

Sí. FEHA requiere que usted archive una queja con el Departamento de California del Empleo Justo y Vivienda ("DFEH") en el plazo de 365 días de cuando la discriminación ocurrió. Este límite de tiempo le previene de tomar acción contra su patrón si la queja no se archiva dentro de período de 365 días.

**o. ¿Qué opciones tengo si mi patrón tiene menos de cinco empleados?**

Bajo el FEHA, si su patrón tiene menos de cinco empleados, la mayoría de las quejas de discriminación no se pueden archivar contra su patrón. Algunas excepciones notables existen. Usted puede archivar una demanda para el hostigamiento, la venganza, y la discriminación sexual dentro de programas de entrenamiento que conducen al empleo. Usted también puede archivar una demanda contra individuos por ayudar, incitar, o forzar a hacer actos discriminatorios. Usted puede también archivar una demanda bajo la ley de igualdad de salario de California.

**p. ¿Quién hace cumplir la ley?**

El FEHA es impuesto por la Comisión del Empleo Justo y Vivienda ("FEHC"). Las leyes federales son impuestas por la Comisión de Oportunidades de Igualdad para el Empleado ("EEOC").

**q. ¿Cómo archivo una queja de discriminación por el sexo con el DFEH?**

Usted puede archivar una demanda entrando en contacto con DFEH y programar una consulta.

**r. Si pruebo mi demanda de la discriminación de sexo, ¿a qué clases de remedios tengo derecho?**

Si usted trae una queja exitosa de discriminación por el sexo debajo el FEHA, usted tendrá derecho a cualquier remedio que satisfará los propósitos del FEHA; incluyendo daños compensatorios y daños punitivos.

¿De que clases de discriminación me protege la ley?

**IGUALDAD DE SALARIO: Creo que me están pagando desfavorablemente en comparación a los hombres en mi trabajo simplemente porque soy una mujer.**

**IMPACTO DESFAVORABLE: Creo que las pólizas de mi empleador desventaja a las mujeres.**

**TRATAMIENTO DESFAVORABLE: Creo que mi empleador trata a las mujeres desfavorablemente.**

**ACOSO SEXUAL: Creo que me están acosando sexualmente.**

**DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE EMBARAZO: Creo que mi empleador me trata desfavorablemente porque estoy embarazada.**

**FALLO DE EMPLEO: Creo que no me dieron el puesto por el cual aplique porque soy una mujer.**

**FALLO DE ASCENSO: Creo que no me ascendieron porque soy una mujer.**

**DESPEDIDA DEL TRABAJO: Creo que me despidieron porque soy una mujer.**

**RETALIACIÓN: Creo que me despidieron porque presente una queja.**

**IGUALDAD DE SALARIO:** *Creo que me están pagando desfavorablemente en comparación a los hombres en mi trabajo simplemente porque soy una mujer.*

**a. ¿Qué leyes me protegen contra discriminación salarial?**

El FEHA prohíbe que patrones discriminen contra usted en compensación de salario debido a su género. Además de FEHA, la ley de igualdad de salario de California específicamente se refiere a injusticias en salarios. También, el Título VII y el Acto de Igualdad de salario ofrecen semejantes protecciones.

**b. ¿Cuál es la diferencia entre demandas traídas bajo el FEHA y bajo la ley de igualdad de salario?**

Desemejante al FEHA, que cubre solamente a patrones con cinco o más empleados, la ley de igualdad de salario proporciona una cobertura más amplia puesto que no especifica un número mínimo de empleados. Además, la ley de igualdad de salario no le requiere que archive a queja con un departamento administrativo antes de traer una queja. Sin embargo, la ley de la igualdad de salario tiene un requisito del "mismo establecimiento," que hace existe en [FEHA](#). La ley de igualdad de salario requiere que usted traiga quejas solamente si hombres que trabajan en el mismo establecimiento están recibiendo salarios más altos por trabajo igual.

**c. ¿Quién hace cumplir la ley de igualdad de salario de California?**

La División Californiana de esquemas de trabajo es responsable de hacer cumplir la ley de la igualdad de salario. Usted puede archivar una queja con la división y la división puede procesar su demanda por usted, pero usted también puede elegir traer una queja privada sin archivar una queja con la división.

**d. ¿Qué clases de empleados están cubierto por la ley de la igualdad de salario de California?**

La ley de la igualdad de salario cubre a todos los empleados, a excepción de vendedores o de trabajadores exteriores adentro el programa nacional del servicio "que utilizan asistencia bajo sección 12571 del Título 42 del código de Estados Unidos."

**e. ¿Cómo es posible identificar discriminación salarial?**

Si un empleado masculino en su trabajo está haciendo un trabajo similar al de usted bajos condiciones similares, sus salarios deben ser iguales. Por ejemplo, si usted es el director en una compañía, y hay otros directores que tienen calificaciones similares en su compañía; por ejemplo, experiencia y responsabilidades similares, entonces es posible que usted este experimentando discriminación salarial.

**f. ¿Cómo compruebo que no estoy recibiendo pago igual por trabajo igual?**

Para comprobar discriminación salarial basada en el sexo, usted debe demostrar que usted está recibiendo menos pago que un empleado del sexo opuesto que lleva a cabo un trabajo que requiere igual "habilidad, esfuerzo, responsabilidad, y se realiza bajo condiciones similares."

**g. ¿Cómo compruebo que mi trabajo requiere habilidad, esfuerzo, y responsabilidad iguales a mi compañero de trabajo?**

Para comprobar que su trabajo es igual al de un compañero de trabajo masculino, usted puede presentar diferentes clases de evidencia. Por ejemplo, usted puede demostrar que su trabajo requiere niveles similares de educación y de experiencia profesional. Usted también puede demostrar que usted esta involucrada en actividades similares a la de su compañero de trabajo o que usted genero ganancias similares a la de su compañero para su compañía. Pregunte si su compañero de trabajo tiene deberes substancialmente similares sus los suyos. Si la respuesta es sí, entonces usted esta realizando trabajos similares.

**h. ¿Necesito comprobar que mi patrón me esta pagando menos intencionalmente porque soy mujer?**

No. La ley de la igualdad de salario de California no requiere tal prueba. Sin embargo, las otras quejas de discriminación bajo el FEHA requieren prueba de que su patrón se prepuso a discriminar contra usted por ser mujer.

**i. ¿Qué podría hacer mi patrón para derrotar mi queja bajo la ley de igualdad de salario?**

Su patrón puede escapar responsabilidad si paga salarios según "a un sistema de precedencia, un sistema de mérito, un sistema que mide ganancias por cantidad o la calidad de la producción, o un diferencial basó en cualquier factor auténtico otro que sexo." Por ejemplo, bajo un sistema de el cual mide ganancias por cantidad de producción, si usted produce menos se le paga menos, usted no está siendo discriminada.

**j. ¿Importa cuando ocurrió la discriminación?**

Sí. La ley de la igualdad de salario de California permite que usted recupere los salarios perdidos solamente durante los dos años anteriores a archivar la queja. La limitación de dos años se amplía a tres años si su patrón discriminó voluntariamente contra usted.

**k. Si compruebo mi queja de pago desigual, ¿a qué clase de compensación tengo derecho?**

La ley de la igualdad de salario de California permite que usted recupere el dinero que usted no recibió como resultado de sus salarios más bajos, con interés, multiplicado por dos. Usted también puede recuperar honorarios del abogado. FEHA provee otros remedios además de daños monetarios.

**IMPACTO DESFAVORABLE:** *Creo que las pólizas de mi empleador desventaja a las mujeres.*

**a. ¿Qué es impacto desfavorable?**

Un patrón puede tener una póliza que parezca facialmente neutral pero afecta negativamente a grupo de gente en particular. Tal póliza es considerada tener un impacto desfavorable. El FEHA cubre a patrones con cinco o más empleados en relación a quejas de impacto desfavorable.

**b. ¿Que es una póliza facialmente neutral?**

Una póliza facialmente neutral no da la apariencia de discriminar contra cualquier grupo de gente.

**c. ¿Cómo identifico una póliza facialmente neutral?**

Un ejemplo seria una compañía que tenga un requisito de estatura mínima al emplear. Aunque el requisito de estatura no parezca discriminar contra mujeres en la superficie, pocas mujeres podrían ser empleadas porque las mujeres en promedio son de menos estatura que los hombres. Esto es un impacto desfavorable y es una forma ilegal de discriminación. Otro ejemplo podría ser un requerimiento de peso.

**d. ¿Pienso que una póliza de la compañía me impacta desfavorablemente debido a mi género, cómo lo compruebo?**

Usted puede probar que la póliza de su patrón tiene un impacto desfavorable contra mujeres a través de estadísticas que demuestren que las mujeres están siendo afectadas como resultado de la póliza. Por ejemplo, si su compañía tiene un método para seleccionar a nuevos empleados, y solamente 20% de las mujeres califican en comparación con 50% de los hombres, tales estadísticas podrían demostrar que la póliza de su patrón tiene un impacto desfavorable.

**e. ¿Qué podría hacer mi patrón para negar mis alegaciones?**

Su patrón puede responder a sus alegaciones demostrando que la póliza "necesaria para la operación segura y eficiente del negocio" y que la póliza satisface con eficacia esta necesidad. Esta necesidad del negocio es efectiva solamente si no hay otras alternativas menos discriminatorias que la póliza actualmente utilizada.

**f. ¿Cuál es la diferencia entre impacto desfavorable y tratamiento desfavorable?**

A demanda de impacto desfavorable requiere que usted demuestre que la poliza de su patrón afecta a las mujeres más negativamente que a los hombres, sin importar si su patrón se propuso a discriminar contra mujeres. Sin embargo, una demanda de tratamiento desfavorable requiere su patrón se haya propuesto a tratarle diferentemente porque usted es una mujer.

**TRATAMIENTO DESFAVORABLE:** *Creo que mi empleador trata a las mujeres desfavorablemente.*

**a. ¿Cómo identifico un tratamiento desfavorable?**

Cualquier clase de acción que su patrón tome con la intención de discriminar contra usted porque usted es una mujer es considerado tratamiento desfavorable. El FEHA cubre a patrones con cinco o más empleados para las quejas de tratamiento desfavorable.

**b. ¿Qué clase de quejas pueden ser traída como demandas de tratamiento desfavorable?**

Hay muchas clases de quejas que puede traer. Una demanda contra un patrón quién le este pagando menos en comparación a un hombre que realiza el mismo trabajo es un ejemplo. Otro ejemplo es una demanda contra un patrón que rechace ascenderla porque usted es una mujer. Básicamente, si un patrón actúa contra usted con respeto a su empleo porque usted es una mujer, usted puede tener una demanda.

**c. ¿Pienso que pude haber experimentado el tratamiento desfavorable de mi patrón debido a mi género, cómo lo compruebo?**

El proceso variará levemente dependiendo de los hechos de su caso. En general, usted necesita presentar las acciones tomadas por su patrón que, si no tienen explicación de parte de su patrón, crean una conclusión que las acciones eran más probablemente que no un resultado de discriminación basada en su sexo. Refiérase a las secciones de fallo de empleo, fallo de ascenso y despedida de trabajo para mas detalles.

**d. ¿Tengo que comprobar que mi patrón se prepuso a discriminar contra mí para comprobar mi demanda de tratamiento desfavorable?**

Usted generalmente necesita demostrar que su patrón intencionalmente discrimino contra usted. Sin embargo, si usted está experimentando tratamiento desfavorable porque su patrón tiene una póliza que obviamente es discriminatoria, usted no necesita demostrar intención discriminatoria para comprobar tratamiento desfavorable. Por ejemplo, si su patrón tiene una póliza explícita de pagarle a hombres más que a mujeres, usted no necesita probar intención discriminatoria.

**e. ¿Existen ocasiones en que un patrón legalmente pueda tratar a mujeres diferentemente que a hombres?**

Sí. Un patrón puede tratarle diferentemente si la característica por la cual su patrón la trata diferente es necesaria para realizar el trabajo con seguridad y

eficientemente. Debajo de FEHA, un patrón también puede dar preferencia a los veteranos.

- f. ¿Qué podría mi patrón hacer para negar mis alegaciones, y cómo respondo?**  
Su patrón podría negar sus alegaciones ofreciendo razones legítimas, no discriminatoria por haber actuado contra usted. Por ejemplo, un patrón podría decir que la despidió del trabajo por su poco rendimiento o que sus beneficios eran menores que sus compañeros porque usted trabaja menos horas. Usted puede responder presentando evidencia que las acciones de su patrón fueron más probablemente motivadas por razones discriminatorias o presentando evidencia demostrando que las razones presentadas por su patrón tienen poca credibilidad.

**ACOSO SEXUAL:** *Creo que me están acosando sexualmente.*

**a. ¿Qué constituye el hostigamiento sexual?**

Las dos clases de conducta que constituyen hostigamiento sexual son: Quid pro quo, que significa "algo por algo," es un término que se refiere a la sumisión a los avances sexuales a cambio por posición de empleo. La otra forma de acoso sexual es ambiente hostil, donde el hostigamiento es suficientemente penetrante para alterar las condiciones del empleo y crea un ambiente abusivo en el trabajo. FEHA cubre todos patrones sin importar el número de empleados.

**b. ¿Cómo identifico un incidente de quid pro quo?**

Si su supervisor, o cualquier otro compañero de trabajo con autoridad de cambiar su estado de empleo, demandan favores sexuales bajo amenazas contra su empleo, usted puede ser una víctima de quid favorable quo. Por ejemplo, si su supervisor le pide que tenga sexo con él o sufra una acción adversa en su trabajo, su supervisor le está acosando sexualmente.

**c. ¿Cómo compruebo un incidente de hostigamiento sexual "Quid pro quo"?**

Usted debe demostrar que su trabajo, un beneficio de trabajo, o la ausencia de un beneficio de trabajo fue condicionado explícitamente o implícitamente sobre su aceptación de la conducta sexual.

**d. ¿Cómo identifico un incidente de acoso sexual ambiente hostil?**

Acciones que crean un ambiente hostil del trabajo puede incluir: Hostigamiento verbal (piropos u otras formas de referencias con tono sexual), físico (asalto, impidiendo o bloqueando el movimiento, o cualquier interferencia física con el trabajo normal o movimiento), y visual (carteles despectivos, historietas, o dibujos), entre otras formas de hostigamiento.

**e. ¿Cómo compruebo un incidente de hostigamiento sexual ambiente hostil?**

Usted debe demostrar todo el siguiente:

- Que usted pertenece a un grupo protegido (ser mujer);
- Que usted fue expuesta a hostigamiento sexual;
- Que el hostigamiento se debió a su sexo;
- Que el hostigamiento fue suficientemente penetrante para alterar las condiciones del empleo y crear un ambiente de trabajo abusivo; y
- Respondeat superior

**f. ¿Qué es respondeat superior?**

Es una doctrina para sostener a patrones responsables por la conducta de sus empleados. Para el hostigamiento sexual su patrón automáticamente por la conducta de sus agentes. Sin embargo, en el caso de compañeros su patrón es responsable solo si sus agentes o un supervisor, sabían o debían haberse enterado sobre el hostigamiento pero no remediar la situación.

**g. ¿Cómo demuestro que la conducta califica como un ambiente de trabajo abusivo?**

Para determinar si la conducta es suficientemente severa para crear un ambiente abusivo, las cortes consideran factores como "(1) el tipo de abuso sexual (generalmente, el contacto físico es más ofensivo que abuso verbal); (2) la frecuencia del encuentro ofensivo; (3) el tiempo sobre cual los incidentes abusivos sucedieron; y (4) el contexto adentro cuál ocurrió la conducta sexual. "Evidencia que usted perdió ventajas de empleo tangible no son necesarias, pero ayudarían su caso."

**h. ¿Necesito demostrar que mi patrón sabía lo que sucedía?**

No es necesario que su patrón sepa del hostigamiento sexual si el hostigador es supervisor o agente del patrón. Sin embargo, para el hostigamiento sexual de los compañeros de trabajo, el patrón solamente es responsable si sabía o debió haber sabido del hostigamiento y no remedio la situación. Si usted siente que un compañero de trabajo le está acosando, es importante que usted le deje saber a su patrón sobre lo que está sucediendo, aunque una falta de informar a su patrón no barrará necesariamente su demanda de hostigamiento sexual.

**i. ¿Necesito demostrar que sufrí una pérdida tangible?**

No. Usted no necesita demostrar ninguna pérdida tangible en el empleo.

**j. ¿Puedo archivar mi queja contra mi supervisor bajo el FEHA?**

Sí. Usted puede archivar una demanda contra su jefe o supervisor. Por otra parte, su patrón es automáticamente responsable por las acciones de sus supervisores.

**k. ¿Puedo traer una queja contra mi compañero de trabajo si él no es mi jefe o supervisor?**

Sí. Sin embargo, el hostigamiento sexual es ilegal solamente si el patrón sabía o debió haberse enterado del hostigamiento y no intervino.

**l. ¿Puedo traer una queja contra mi patrón por hostigamiento sexual si el acosador no es un empleado?**

Sí. Sin embargo, su patrón solamente es responsable si el sabía o debió saber del hostigamiento y no intervino. Su patrón también debe tener suficiente control legal sobre el acosador sexual.

**m. Presente una queja a mi patrón y el amonestó al acosador, ¿puedo yo sin embargo archivar una queja?**

Usted todavía puede archivar una demanda. Sin embargo, si el patrón tomó acción contra el acosador y el hostigamiento paro, su patrón puede que no sea legalmente responsable.

**n. Reporte a mi patrón y no hizo nada ¿puedo archivar una queja?**

Sí. En hecho, la ley requiere que su patrón tome cualquier acción razonable y pare el hostigamiento sexual. El hecho que su patrón no pudo tomar la acción es prueba adicional de su responsabilidad por el hostigamiento sexual y puede resultar en daños punitivos si su patrón autorizó la conducta que acosaba.

**o. ¿Qué si la persona hostigándome es una mujer?**

El hecho de que el hostigamiento sexual sea llevado acabo por una mujer no es de importancia legalmente.

**p. ¿Es un incidente de hostigamiento sexual suficiente para una demanda?**

Un incidente de hostigamiento sexual puede ser suficiente traer una demanda. Sin embargo, si el hostigamiento sexual implica un incidente, la conducta de su acosador debe haber sido extremadamente severa. Por ejemplo, un asalto sexual puede ser suficientemente severo para sostener una demanda.

**q. ¿Puedo obtener daños por destreza emocional?**

Sí. Usted no necesita demostrar ninguna pérdidas tangibles en el empleo.

**r. ¿Puedo conseguir daños punitivos por el hostigamiento sexual?**

Sí. Usted puede conseguir daños punitivos si su patrón autorizó el hostigamiento sexual o si su patrón sabía del comportamiento de los compañeros de trabajo y no tomo acción para protegerla.

**s. ¿Qué podría hacer mi patrón para negar mis alegaciones?**

Su patrón puede escapar o limitar su responsabilidad si proporcionó los medios de remediar la situación, y las medidas hubiesen parcialmente o enteramente remediado el hostigamiento sexual, y usted no utilizo los medios proporcionado por el patrón.

**DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE EMBARAZO:** *Creo que mi empleador me trata desfavorablemente porque estoy embarazada.*

**a. ¿Qué es discriminación por motivos de embarazo?**

Discriminación de embarazo ocurre si su patrón le trata diferentemente o le acosa porque usted es embarazada, usted acaba de dar a luz, o usted tiene condiciones médicas relacionadas con el embarazo o el parto. [FEHA](#) prohíbe la discriminación del embarazo. Además, [FEHA](#) requiere que patrones den tiempo libre por motivos de embarazo y que proporcionen las comodidades razonables para empleadas afectadas por embarazo. [FEHA](#) cubre a patrones con cinco o más empleados en relación a discriminación por motivos de embarazo.

**b. Pienso que he sido afectada o tratada diferentemente debido a mi embarazo, ¿Cómo lo compruebo?**

El FEHA incluye "embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas al sexo" con respecto a la discriminación. Usted puede demostrar que discriminaron en contra de usted porque estaba embarazada; si su patrón no le provee tiempo libre, o no le facilita condiciones para aliviar sus necesidades relacionadas con el embarazo, o le disminuye beneficios o responsabilidad y jerarquía en el trabajo, entonces usted puede demostrar que su embarazo le ha causado efectos discriminatorios.

**c. ¿Acabo de enterarme que estoy embarazada, debo decirle a mi patrón?**

Ninguna ley le requiere decir a su patrón que usted sea embarazada. Es su opción. Además, un patrón no puede hacerle preguntas relacionadas a su embarazo al menos que el embarazo pueda afectar su trabajo. Sin embargo, si usted planea en tomar tiempo libre o una transferencia de posición debido a su embarazo, usted tiene la obligación de informarle a su patrón de su situación por lo menos treinta días antes de su petición.

**d. ¿Puedo pedirle a mi patrón que haga comodidades por causa de mi embarazo?**

Sí. Debajo de [FEHA](#), un patrón debe proporcionar las comodidades razonables para usted, si usted hace tal petición con el consejo de su médico.

**e. ¿Cómo pruebo que necesito una comodidad especial?**

Usted puede probar que necesita comodidades especiales demostrando que su médico aconseja tales comodidades. Por ejemplo, usted podría conseguir una nota de su médico que explique la comodidad especial que usted requiere.

**f. ¿Puedo pedirle a mi patrón que me transfiera a una posición menos vigorosa o peligrosa durante mi embarazo?**

Sí. Bajo el FEHA, si su patrón tiene una póliza o una práctica que permite que los empleados temporalmente lesionados se transfieran a posiciones menos vigorosas o peligrosas, su patrón también debe permitirle que usted se transfiera. Además, aunque su patrón no practique el transferir a empleados, el debe permitirle que lo haga siempre y cuando su médico lo recomiende y siempre y cuando la petición sea razonable.

**g. ¿Puedo tomar tiempo libre por el embarazo?**

Sí. El FEHA requiere que su patrón le otorgue tiempo de vacación por embarazo siempre y cuando su petición sea razonable.

**h. ¿Por qué cantidad de tiempo puede tomar vacaciones debido a embarazo?**

FEHA permite un máximo de cuatro meses de tiempo libre por razones del embarazo. Recuerde que debe hacer su petición al patrón treinta días en anticipación.

**i. ¿Qué sucede con mi trabajo cuando vuelvo del tiempo libre?**

El FEHA requiere que su patrón le devuelva su posición, o una posición comparable, cuando usted vuelva.

**j. ¿Puede mi patrón negar mi tiempo libre por razones de embarazo?**

Depende. Pueden existir ocasiones en que su patrón absolutamente necesite su ayuda para sostener el negocio. En tales ocasiones, su patrón puede limitar o reestructurar el tiempo libre en forma razonable.

**k. He faltado muchos días de trabajo debido a los chequeos prenatales o complicaciones relacionadas con el embarazo; ¿pueden despedirme?**

Sí y no. Usted puede ser despedida si su embarazo conduce al funcionamiento de trabajo pobre y usted no ha solicitado tiempo libre de embarazo o comodidades razonables. Por tal razón es sumamente importante que le comunique a su patrón de su embarazo y de sus peticiones de tiempo libre o comodidades.

**l. ¿Esta mi patrón requerido a pagarme mientras estoy tiempo libre?**

No. FEHA no requiere a patrón pagarle mientras que usted está en tiempo libre. Sin embargo, usted puede utilizar su tiempo de vacaciones que ha acumulado. También, si su patrón proporciona tiempo libre pagado para los trabajadores con otras inhabilidades temporales, su patrón deben proporcionar privilegios similares a usted si su embarazo le inhabilita temporalmente. Si su el patrón tiene una

póliza de pagarle a los trabajadores temporalmente lisiados, pero tiene menos que quince empleados, su patrón tiene que proveerle solamente seis semanas de tiempo libre y pago.

**m. Estoy embarazada y tengo una entrevista ¿necesito divulgar el hecho de que estoy embarazada?**

No necesita revelar ninguna información personal la cual no sea de significado al trabajo. Además, su entrevistador no puede preguntarle acerca de su embarazo si la pregunta no es relativa al trabajo.

**n. ¿Puede un patrón rechazar de emplearme porque pudiera quedar embarazada?**

No. Su patrón no puede discriminar contra usted apenas porque hay una posibilidad que quede embarazada. Además, FEHA específicamente prohíbe a su patrón de requerirle "ser esterilizado como condición de empleo."

**o. ¿Puede mi patrón decidir no seleccionarme para un programa de entrenamiento porque estoy embarazada?**

En general un patrón no puede discriminar contra usted con respecto a programas de entrenamiento porque usted está embarazada. Sin embargo, un patrón con menos de quince empleados puede rechazar seleccionarla si usted no puede terminar el programa tres meses antes de la fecha estimada del comienzo de su embarazo.

**p. ¿Puede mi patrón evitar que trabaje u obligarme a tomar tiempo libre mientras estoy embarazada?**

Cualquier acción adversa que el patrón tome contra usted en base de su embarazo es ilegal. Sin embargo, su patrón puede pedir que usted pare de trabajar debido a su embarazo si su embarazo evita que usted realice su trabajo con seguridad y eficientemente.

**q. ¿Puede mi patrón moverme a otra posición mientras estoy embarazada para no ofender a clientes?**

No. Solamente consideraciones de seguridad y de eficacia pueden justificar una transferencia a otra posición.

**r. Acabo de volver de vacaciones de maternidad y necesito tomar descansos para extraer leche materna, pero mi supervisor no permite que tome más de dos al día. ¿Puedo archivar una demanda?**

No. Su patrón solamente esta obligado en acomodarle si usted es inhabilitada por su embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas. Las circunstancias referentes al cuidado de su infante no se consideran inhabilidades.

**s. ¿Puede mi patrón tratarme diferentemente porque soy soltera y embarazada?**

No. La ley de California expresamente prohíbe la discriminación en base de embarazo y estado matrimonial.

**t. Estaba embarazada, pero tuve un aborto y necesito tiempo libre para recuperarme. ¿Me protege la ley?**

Sí. Usted puede tomar tiempo libre para cualquier condición médica relacionada con su embarazo o el parto, pero su patrón puede requerirle notificación de cuando usted tomara tiempo libre y por cuánto tiempo.

**u. Mi plan médico cubre la mayoría de las condiciones de la salud, pero excluye costos de embarazo. ¿Es esto legal?**

Si su patrón proporciona plan medico para otras inhabilidades, no. Un patrón que proporciona subsidios por enfermedades para los trabajadores temporalmente lesionados también debe proporcionar tales ventajas para las trabajadoras embarazadas. Sin embargo, este requisito se aplica solamente a los patrones con quince o más empleados.

**v. ¿Qué podría hacer mi patrón para negar mis alegaciones, y cómo respondo?**

El patrón podría negar sus alegaciones ofreciendo razones legítimas y no discriminatorias por tomar medidas desfavorables contra usted. Por ejemplo, un patrón podría decir que la despidió debido a su poco rendimiento en el trabajo. Usted puede responder presentando evidencia que las acciones de su patrón probablemente fueron motivadas por razones discriminatorias o que las razones ofrecidas por su patrón tienen poca credibilidad.

**FALLO DE EMPLEO:** *Creo que no me dieron el puesto por el cual aplique porque soy una mujer.*

**a. Pienso que no me emplearon porque soy una mujer, ¿cómo me lo pruebo?**

Usted debe demostrar todo lo siguiente:

- 1) Que usted es un miembro de a clase protegida (las mujeres son una clase protegida);
- 2) Que usted solicitó una posición para la cual calificaba y para la cuál el patrón buscaba a aspirantes;
- 3) Que le rechazaron a pesar de su calificaciones; y
- 4) Que la posición se mantuvo disponible y el patrón continuó buscando a aspirantes que tenían sus mismas calificaciones.

El FEHA cubre a patrones con cinco o más empleados con respecto a las demandas de fallo de empleo discriminatorio.

**b. El entrevistador me hizo algunas preguntas muy personales. ¿Es eso legal?**

No. El entrevistador no puede hacerle preguntas que no tengan relación a su trabajo y que puedan conducir la discriminación.

**c. El entrevistador indicó que sus clientes preferirían ver a un hombre haciendo este trabajo en vez de una mujer. ¿Es esa una razón legal para no emplearme?**

No. Un patrón puede rechazar emplearla solamente por razones directamente relacionadas con su calificación para el trabajo. La preferencia del cliente no califica como una razón valida.

**d. ¿Necesito comprobar que no recibí el trabajo debido a mi sexo, y no mis calificaciones?**

Sí. Usted puede probar que usted no consiguió el trabajo debido a su sexo demostrando que sus calificaciones igualaron o que sobrepasaron los de la persona empleada en su lugar.

**e. ¿Qué podría mi patrón hacer para negar mis alegaciones, y cómo respondo?**

El patrón podría negar sus alegaciones ofreciendo las razones legítimas por rechazar de emplearla. Por ejemplo, un patrón podría decir que rechazó emplearla porque usted no poseyó las habilidades necesarias para desarrollar las hazañas del trabajo .Usted puede responder demostrando que las razones ofrecidas por el patrón son excusas y que la razón verdadera por el rechazo fue su género.

**FALLO DE ASCENSO: *Creo que no me ascendieron porque soy una mujer.***

**a. Pienso que no obtuve la promoción porque soy mujer, ¿cómo lo compruebo?**

Usted debe demostrar todo lo siguiente:

- 1) Que usted es un miembro de una clase protegida (las mujeres son una clase protegida);
- 2) Que usted solicitó una posición para la cual calificaba;
- 3) Que le negaron la promoción; y
- 4) Que la posición fue dejada vacante y que su patrón continuó buscando a aspirantes que tenían sus calificaciones.

El FEHA cubre a patrones con cinco o más empleados con respecto a demandas de fallo de ascenso.

**b. ¿Tengo que demostrar que calificaba para la posición, y que tomé pasos para conseguir la promoción?**

Sí. Usted debe demostrar que le calificaba para la posición, pero usted no necesariamente tiene que haber solicitado la posición. Si usted puede demostrar que usted no aplicó porque una póliza discriminatoria en su compañía le intimidó, usted puede tener una demanda por fallo de ascenso.

**c. ¿Necesito Demostrar que mi patrón continuó buscando aspirantes con calificaciones similares?**

El cuarto requisito en probar su caso es necesario pero flexible. Usted puede satisfacer este requisito al demostrar que le dieron la posición a un hombre de calificaciones iguales que usted. Además, estadísticas pueden ofrecer evidencia de prácticas promocionales discriminatorias. Por ejemplo, si solamente 35% de mujeres son promovidas en comparación a 70% de hombres, con calificaciones iguales, tal disparidad puede ser evidencia para comprobar su queja.

**d. ¿Qué podría hacer mi patrón para negar mis alegaciones, y cómo respondo?**

El patrón podría negar sus alegaciones ofreciendo razones legítimas por el rechazo de promoverla. Por ejemplo, un patrón podría decir que su promoción fue negada debido a las evaluaciones no positivas de su supervisor. Usted puede responder demostrando que las razones ofrecidas por el patrón eran excusas y que la razón verdadera por no promoverla era su género.

**DESPEDIDA DEL TRABAJO:** *Creo que me despidieron porque soy una mujer.*

**a. Pienso que me despidieron porque soy una mujer, ¿cómo lo compruebo?**

Usted debe demostrar todo lo siguiente:

- 1) Que usted es un miembro de una clase protegida (Las mujeres son una clase protegida);
- 2) Que la despidieron; y
- 3) Que la despidieron porque usted es una mujer.

El FEHA cubre a patrones con cinco o más empleados con respecto a demandas de despedidas discriminatorias.

**b. ¿Son las mujeres una "clase protegida"?**

Sí. Como mujer, usted es un miembro de una clase protegida

**c. ¿Cómo demuestro que el ser mujer condujo a mi descarga?**

Diferentes clases de evidencia pueden demostrar que le descargaron debido a su género. Por ejemplo, si su supervisor hace comentarios de género ofensivos hacia usted, esto puede proporcionar evidencia de motivo discriminatorio. Si su patrón empleó a un hombre después de que la descargaran, eso también podría constituir evidencia que la despidieron porque usted es una mujer.

**d. ¿Puedo traer una demanda si no me despidieron, si no que resigne debido a la discriminación por el sexo?**

Sí. Si usted resignó porque la discriminación de sexo en su lugar del empleo estaba insoportable, las cortes pueden tratar su resignación como si usted hubiese sido despedida. Esto se conoce como descarga constructiva. La conducta que condujo a su abandono "debe ser tan intolerable que cualquier empleado razonable renunciaría en vez de sufrir tal discriminación."

**e. ¿Qué podría hacer mi patrón para negar mis alegaciones, y cómo respondo?**

El patrón podría negar sus alegaciones ofreciendo razones legítimas y no discriminatorias. Por ejemplo, un patrón podría decir que la despidió debido a funcionamiento pobre en el trabajo. Usted puede responder demostrando que las razones ofrecidas por su patrón eran excusas y que la razón verdadera por despedirla era el hecho de que usted es una mujer.

**RETALIACIÓN:** *Creo que me despidieron porque presente una queja.*

**a. ¿Qué es retaliación?**

Retaliación ocurre cuando un patrón actúa negativamente contra usted porque usted se opuso a una situación que violó [FEHA](#) o porque usted archivó una queja o atestiguó o asistió en una investigación. Por ejemplo, si usted ve a su supervisor acosando sexualmente a un compañero de trabajo, usted no puede ser despedida porque usted exigió a su supervisor que parara. El [FEHA](#) cubre a patrones con cinco o más empleados.

**b. ¿Cómo pruebo una queja de retaliación?**

Usted puede probar la queja demostrando que usted participó en una conducta protegida, que le sujetaron a una acción adversa de empleo, y que su conducta protegida causó la acción adversa de empleo.

**c. ¿Que es "conducta protegida"?**

Bajo el FEHA, la conducta protegida puede ser el oponer cualquier practica que se prohibida por el FEHA o asistiendo en investigaciones de el FEHA.

**d. ¿Cómo demuestro que mi conducta protegida condujo a mi descarga?**

Usted puede demostrar que su conducta legalmente protegida condujo a su descarga proporcionando evidencia que su patrón se entero que usted participo en tal conducta y que su patrón la despidió pronto después de haberse enterado.

**e. ¿Que es una "acción adversa"?**

Una acción adversa incluye cualquier acción que un patrón tome para afectarla negativamente en su empleo. Unos ejemplos serian disminución de sueldo y valuaciones adversas. En general, si sus términos y las condiciones del empleo son afectadas materialmente, probablemente usted a sufrido una acción adversa. Es ilegal que un patrón tome la acción adversa contra usted porque usted participó en una conducta protegida.

**f. ¿Necesito demostrar que mi patrón sabía sobre mi "conducta protegida"?**

Sí. Si su patrón no sabía de su conducta protegida, no hay manera que la accion del patrón haya sido represaría.

**g. ¿Qué evidencia puedo demostrar para comprobar que mi "conducta protegida" condujo a mi terminación?**

Si su supervisor tenía una buena relación con usted, pero se descontentó con su funcionamiento solamente después de aprender de su conducta protegida, usted puede utilizar el cambio en su relación con su supervisor para demostrar actuaron contra usted por venganza.

**h. ¿Qué podría hacer mi patrón para negar mis alegaciones, y cómo respondo?**

El patrón podría negar sus alegaciones ofreciendo razones legítimas y no vengativas por haber actuado contra usted. Por ejemplo, un patrón podría decir que él degradado es debido a su pobre funcionamiento de trabajo. Usted puede responder demostrando que las razones ofrecidas por su patrón son excusas y que la razón verdadera de la acción adversa fue su conducta protegida.

## **¿Cómo proceso una queja legal?**

- a. ¿Cómo archivo una demanda con el Departamento de Empleo Justo y Vivienda de California (DFEH)?**  
Usted puede archivar una demanda contactando al DFEH y haciendo una cita con un consultor del DFEH. El consultor archivaré el trabajo necesario si usted experimentado la discriminación de sexo.
- b. ¿Cómo entro en contacto con el DFEH?**  
Usted puede programar una cita con un consultor del DFEH llamando el 1-800-884-1684 si llama dentro de California, o el 916-227-0551 si llama fuera de California.
- c. ¿Contra quién puedo archivar una demanda?**  
Usted puede archivar una demanda contra su patrón. Si trabaja para una agencia de empleo temporal, usted puede archivar una demanda contra la agencia y su lugar del empleo. Usted puede también archivar una demanda contra cualquier compañero de trabajo que le acose sexualmente o cualquier individuo que ayude, incite, obligue, o fuerce los actos discriminatorios prohibidos por el FEHA.
- d. ¿Si elijo archivar una demanda, qué debo esperar?**  
El DFEH investigará su demanda y puede pedirle que usted proporcione cualquier evidencia que ayude la investigación.
- e. ¿Cuanto tiempo tomara el proceso?**  
Una vez que la queja este archivada, el DFEH puede tomar hasta un año para procesar su demanda.
- f. ¿Necesito un abogado?**  
Usted no necesita a abogado. Abogados que trabajan para el DFEH pueden procesar su demanda por usted.
- g. ¿Qué necesitará mi abogado de mí?**  
El abogado le pedirá información con respecto a las circunstancias de la discriminación que usted sufrió y cualquier evidencia que usted pueda tener acerca de la discriminación.

- h. ¿Tengo que entrar en contacto con el DFEH antes de emplear un abogado privado?**  
No. Sin embargo, su abogado puede traer un pleito privado solamente después de que el DFEH haya archivado su queja.
- i. ¿Qué sucede después de que someta mi demanda?**  
El DFEH investigará su demanda. Si causa razonable existe y el departamento cree que una violación ha ocurrido, el DFEH tomará la acción para intentar remediar la situación.
- j. ¿Qué sucede si los investigadores determinan que no existe "causa razonable" o "probable" en qué basar una demanda?**  
Si DFEH se determina que su demanda no tiene ninguna causa "razonable", despedirán su demanda. Sin embargo, usted puede hacer una demanda legal privada contra su patrón si usted todavía se siente que le han discriminado.
- k. ¿Qué sucede si el investigador determina existe "causa razonable" o "probable" en cuál basar una demanda?**  
El DFEH trabajará con usted y su patrón en privado y negociará cualquier remedio aceptable por los dos campos. Este proceso se llama conciliación. Si la conciliación fracasa, el DFEH puede traer la demanda legal contra su patrón. Usted también puede traer una demanda legal privada.
- l. ¿Si mi caso es litigado, quien oír mi caso?**  
El caso será tratado por el FEHC o por una corte civil. El FEHC tiene un proceso más rápido que una corte civil. Sin embargo, una audiencia de corte civil no tiene límite en daños monetarios punitivos y emocionales.
- m. ¿También puedo archivar una demanda federal?**  
Sí. Refiérase a la sección Federal.
- n. ¿Cuáles son las ventajas y las desventajas de archivar una demanda federal sobre una demanda estatal?**  
Generalmente, La ley de California proporciona más cobertura y más remedios que la ley federal. En circunstancias limitadas, sin embargo, la ley federal es ventajosa. Su abogado puede ayudarle a decidir qué ley es más beneficiaria.
- o. ¿Cuáles son mis derechos si compruebo mi demanda de discriminación por el sexo bajo el FEHA?**

Usted puede tener derecho a daños monetarios, que incluye pago atrasado, paga por adelantado, daños emocionales, daños punitivos, honorarios del abogado, y costos de bolsillo. Usted puede también tener derecho a recuperar su empleo, a obtener su promoción, y a requerir cambios en póliza.

**p. ¿Este será el resultado final?**

Al menos que usted apele la decisión, el resultado es final.

## **Ordenanzas locales de discriminación en base al sexo**

**a. ¿Qué son las ordenanzas locales?**

Algunas ciudades tienen leyes locales las cuales ofrecen extra protección de discriminación contra el sexo.

**b. ¿Qué son las ventajas y desventajas de la ordenanza local en San Francisco?**

En San Francisco el CEDAW proporciona más cobertura que la ley del estado.

**c. ¿Cómo es el procedimiento de una demanda local?**

Diferente las ciudades y municipios tienen diversos procedimientos. Lo más recomendable es contactar a su comisión local para más información.

**d. ¿Qué son los remedios bajo las leyes locales?**

Las leyes locales pueden proveerle recursos para ayudarle a convencer a su patrón que cambie sus prácticas. Por ejemplo, la comisión local puede entrar en contacto con su patrón y ayudarle a negociar soluciones. Sin embargo, usted no puede traer una demanda utilizando una ley local.