

LA LEY DE MINNESOTA

¿Que dice la ley?

¿De que clases de discriminación me protege la ley?

¿Cómo proceso una queja legal?

¿Qué clases de compensación hay disponible?

¿Que dice la ley?

a. ¿Donde se encuentra la ley de Minnesota con respecto a discriminación en el empleo en base al sexo?

La ley de discriminación en base al sexo es el Acto de los Derechos Humanos de Minnesota (MHRA). De acuerdo a la ley, discriminación en el empleo en base al sexo, raza, color, religión, origen nacional, estado civil, inhabilidad, orientación sexual y edad es ilegal.

b. ¿A quién se aplica el MHRA?

El MHRA específicamente prohíbe discriminación en el empleo por parte de patrones, organizaciones de trabajo, y agencias de empleo.

c. ¿Qué es ilegal debajo el MHRA?

Es ilegal que los patrones no empleen, despidan, o discriminen con respecto a términos y condiciones de empleo, o privilegios de empleo en base del sexo.

d. ¿Quién es un "empleado" bajo esta ley?

Un "empleado" es cualquier individuo que viva o trabaje en Minnesota y este empleado. Esto incluye vendedores por comisión o contratistas independientes.

e. ¿Quien es "patrón" bajo esta ley?

Un "patrón" es cualquier persona que tenga unos o más empleados.

f. ¿Son las mujeres una "clase protegida"?

Sí, las mujeres son una clase protegida.

g. ¿Existe una ley federal sobre la discriminación en base al sexo?

Sí, El Titulo siete y el Acto de Igualdad de Salario. Por favor ver la sección federal para más información.

h. ¿Cómo se compara la ley estatal con la ley federal en términos de cobertura?

La diferencia principal entre la ley federal y la ley de Minnesota es que el Título VII se aplica solamente a patrones con 15 o más empleados, y la ley de Minnesota se aplica a patrones con cualquier número de empleados.

i. ¿Existen circunstancias en que un patrón pueda tratar a una mujer diferente debido a su sexo?

Sí. Si hay un motivo legítimo, no discriminatorio, usted no puede demandar a su patrón. Por ejemplo, una posición por la cual es esencial que un hombre ocupe tal posición y sería prácticamente imposible o no razonable tratar a sexos opuestos de manera igual.

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

Usted primero debe demostrar que su patrón discriminó contra usted en el trabajo. Su patrón luego tendrá la oportunidad de justificar la acción con motivos no discriminatorios. En última instancia, usted debe proporcionar evidencia demostrando que la justificación de su patrón es realmente un pretexto o un encubrimiento para la discriminación.

k. ¿Importa cuando ocurrió la discriminación?

Sí, usted debe archivar una demanda con el Departamento de Derechos Humanos de Minnesota (MDHR) dentro de un año (365 días) desde el día cuando ocurrió el incidente de discriminación. Si ocurrió más que hace 365 días, usted todavía puede archivar una queja independiente con su propio abogado.

l. ¿Quién hace cumplir la ley?

Su comisión local de los derechos humanos hace cumplir ley del estado de Minnesota.

¿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. ¿Cómo compruebo que no estoy recibiendo salario igual por trabajo igual?

Usted necesite demostrar que su trabajo es esencialmente igual al de su compañero de trabajo masculino que reciba pago más alto que el de usted. Un "trabajo igual" requiere habilidad, esfuerzo, y responsabilidad similar, y se realiza bajo condiciones de trabajo similares.

b. ¿Cómo identifico discriminación salarial?

Los indicadores comunes son cuando dos personas de diversos géneros realizan deberes muy similares en el trabajo y han estado con la compañía por relativamente la misma cantidad de tiempo, y el hombre está recibiendo un salario más alto. Sin embargo, la diferencia en salarios puede ser basa en señoría, o la cantidad o la calidad del trabajo, entre otras pocas excepciones.

c. ¿Qué leyes me protegen contra la discriminación salarial?

La ley de Minnesota, Sección 181.67., prohíbe la discriminación salarial en base al sexo. También, el Acto de los Derechos Humanos de Minnesota prohíbe que patrones les paguen a hombres y mujeres disparejamente. El Título VII también ofrece protección federal en contra de discriminación salarial. Por favor ver la sección federal para mas información.

d. ¿Cómo sé si mi posición requiere habilidad, esfuerzo, y responsabilidad igual a la de mi compañero de trabajo?

Algunas maneras de saber si su posición es *comparable* a la de sus compañeros de trabajo es que:

- (1) sus títulos de trabajo son iguales;
- (2) usted trabaja horas similares, haciendo tareas similares; y/o
- (3) usted ha estado trabajando en la compañía aproximadamente por el mismo tiempo. Es importante observar sin embargo, ese estos indicadores no son absoluto. Cada situación es diferente, así que usted debe mirar éstas indicaciones como indicaciones solamente.

e. ¿Necesidad comprobar que mi patrón me pago desigualmente intencionalmente porque soy mujer?

No. No es necesario probar que existió intención de discriminar.

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

Es probable que su patrón intentará demostrar que el propósito de pagarle menos que a su compañero de trabajo masculino no era en sí discriminatorio. Las maneras que podría hacer esto incluyen: demostrar diferencias en calidad o cantidad del trabajo, superioridad de parte de su compañero de trabajo, o diferencias en experiencia o entrenamiento. Usted tendrá que responder demostrando que las razones de su patrón son un pretexto para encubrir su propósito discriminatorio.

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

a. ¿Qué es impacto desfavorable?

Impacto desfavorable es algo que tiene un efecto discriminatorio contra una mujer, aunque probablemente las intenciones de discriminar nunca existieron.

b. ¿Qué es una póliza facialmente neutral?

Es una póliza la cual esta escrita o estructurada de una manera que no tiene apariencias de ser discriminatoria.

c. ¿Como identifico una póliza facialmente neutral?

Si te das cuenta que una póliza de tu empleador tiene un efecto desfavorable hacia las mujeres, es probable que tal póliza este en violación de la ley bajo el Titulo VII.

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

En casos de impacto desfavorable no siempre existe la intención de discriminar por razón del sexo. En casos de tratamiento desfavorable la discriminación es intencional y por razón del sexo.

e. ¿Creo que mi compañía tiene una póliza que me afecta desfavorablemente por ser mujer, como lo compruebo?

Necesitas comprobar que:

- 1) Que tu empleador utiliza una póliza de empleo que tiene un impacto desfavorable hacia las mujeres,
- 2) Tu empleador no puede demostrar que la póliza esta relacionada con el trabajo y es necesaria para desempeñar las metas de la compañía,
- 3) Tú puedes comprobar que existen métodos alternativos para lograr las metas sin efecto desfavorable hacia las mujeres.

Una queja de impacto desfavorable se puede comprobar o defender con evidencia estadística. Esta debe demostrar una discriminación significativamente y repetitiva.

f. ¿Existen circunstancias en que la ley le permite a mi empleador tener pólizas que me afecten desfavorablemente por ser mujer?

Si. En casos de pólizas facialmente discriminatorias hacia la mujer, la ley permite que tal póliza se efectuó siempre y cuando la póliza este substancialmente

relacionada con el trabajo y es vitalmente necesaria para desempeñar las metas de la compañía, de tal manera que la compañía no puede existir sin la póliza. En casos de pólizas facialmente neutral y desfavorables hacia la mujer, la ley permite que tal póliza se efectúe siempre y cuando sea necesaria para desempeñar las metas de la compañía, de tal manera que la compañía será impactada severamente con una póliza diferente. Las cortes no declararan que tu empleador esta en violación de la ley si puede demostrar tales justificaciones.

g. ¿Que podría hacer mi empleador para defenderse de las alegaciones, y como respondo a los argumentos que presenta en su defensa?

Tu empleador puede defenderse de tu queja demostrando que su póliza esta substancialmente relacionada con la ocupación (*ver pregunta f*). Después tu deberás demostrar que la póliza no esta relacionada con el trabajo y no es necesaria para desempeñar las metas de la compañía, o que existen métodos alternativos para lograr las metas sin efecto desfavorable hacia las mujeres.

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

a. ¿Qué es tratamiento desfavorable?

Una persona es víctima de tratamiento desfavorable bajo el Título VII si el empleador discrimina hacia esa persona porque es una mujer.

b. ¿Qué tipos de queja puedo presentar por tratamiento desfavorable?

Cualquier queja relacionada a tratamiento discriminatorio por el hecho de ser mujer. Las quejas más comunes en el contexto de empleo son:

- i. Acoso sexual
- ii. Discriminación pro motivos de embarazo
- iii. Fallo de empleo
- iv. Fallo de ascenso
- v. Despedida del trabajo
- vi. Retaliación

c. Creo que una póliza me afecta adversamente, ¿que elementos básicos necesito demostrar para procesar una queja legal?

Los elementos básicos son:

1. Que perteneces a una clase protegida (Que eres una mujer);
2. Que calificas para la posición en disputa;
3. Que fuiste víctima de una decisión adversa; y
4. Que hombres en tu situación fueron tratados mas favorablemente

d. ¿Que podría hacer mi empleador para negar las acusaciones, y como respondo?

Tu empleador puede defenderse si presenta evidencia demostrando que el tratamiento desfavorable hacia ti no fue por el hecho de que eres una mujer, sino que el tratamiento desfavorable fue debido a una decisión de negocio legítima. La empleada alegando discriminación por ser mujer debe responder con evidencia demostrando que la razón presentada por el empleador es simplemente una excusa, o que lo más probable es que el hecho de ser mujer fue un factor determinante en el tratamiento discriminatorio.

e. ¿Qué sucede si mi empleador no presenta razones legítimas por tratarme desfavorablemente, y yo presento evidencia demostrando que mi empleador tomo tal decisión por razones discriminatorias?

El hecho de que un empleador no presente razones de negocio legítimas no quiere decir que la empleada automáticamente ganara la queja, porque la decisión final esta en manos de la corte. Pero la evidencia presentada por la empleada

demonstrando discriminación puede ser suficiente para permitir que la corte tome una decisión favorable para la empleada.

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

a. ¿Creo que me están acosando sexualmente en el trabajo, cómo lo compruebo?

Usted debe demostrar que:

- 1) usted es un miembro de una clase protegida (mujer);
- 2) El hostigamiento sexual no era bienvenido;
- 3) el hostigamiento era debido a su sexo; y
- 4) en el caso de Quid pro quo, su sumisión a los avances sexuales era una condición expresa o implicada para mantener un estado favorable en el trabajo.

b. ¿Qué es hostigamiento sexual "Quid pro quo"?

Este tipo de hostigamiento ocurre cuando un superior obliga a un empleado a elegir entre someterse a demandas sexuales o ser afectado adversamente en el empleo; tal como no recibir un ascenso, no recibir un aumento o ser despedida del empleo.

c. ¿Qué es el hostigamiento sexual "ambiente hostil"?

Este tipo de hostigamiento consiste en conducta que es tan severa que afecta su capacidad de trabajar. La conducta inadecuada incluye asuntos sexuales, observaciones lascivas, insinuaciones sexuales, exhibiciones de pornografía, fotografías sexuales, y chistes sexuales.

d. ¿Cómo demuestro que el hostigamiento afectó mi capacidad de trabajar?

Note cómo su comportamiento de trabajo ha cambiado. Como resultado de esta experiencia, muchas mujeres se han sentido retiradas socialmente y han sufrido en sus relaciones personales. Usted podría experimentar una escasez de confianza en sí mismo en el trabajo y tener síntomas físicos tales como ataques de pánico, dolores de pecho, etcétera.

e. ¿Cómo demuestro que mi patrón sabía lo se sucedía?

A excepción de casos severos, usted necesitará demostrar que usted trajo los incidentes a la atención del patrón. Usted debe haber explorado todos los recursos disponibles para resolver el problema. Usted necesitará proporcionar las copias de cualquier e-mail, notas o quejas que usted envió a su patrón.

f. ¿Puedo archivar una demanda contra mi patrón bajo del MHRA?

Sí. Bajo ley de Minnesota, su supervisor puede ser sujeto personalmente responsable. Ósea, usted podrá demandar a su compañía y a su supervisor, siempre y cuando su supervisor haya sido una de las personas hostigándole.

g. ¿Puedo demandar a mi compañero de trabajo?

Quizás. Generalmente su patrón es sujeto responsable, pero usted podría demandar a su compañero si por alguna razón usted no puede demandar a su patrón. Por ejemplo, si su patrón tomo todas las acciones posibles para eliminar el acoso o si usted no utilizo los recursos disponibles para eliminar el acoso.

h. Presente una queja y mi patrón tomo acciones correctivas. ¿Puedo archivar una demanda?

Posiblemente. La ley exige que su patrón haya tomado acción oportuna y apropiada contra el acosador. Si usted siente la solución de su patrón no remedio la situación, usted talvez podría demandar.

i. Presente una queja a mi patrón, pero no tomo acción correctiva ¿puede archivar una demanda?

Sí. Su patrón tiene la obligación de tomar acción apropiada y oportuna.

j. ¿Qué sucede si el hostigador también es una mujer?

Las cortes de Minnesota reconocen hostigamiento sexual por parte de personas del mismo sexo. Usted podría presentar una demanda.

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

Generalmente, un solo incidente no será suficiente para llegar a una determinación que su patrón violó el MHRA. Sin embargo, si el hostigamiento ha creado un ambiente seriamente hostil, y el patrón sabía o debió haber sabido y no actuó para eliminar el hostigamiento, usted podría tener base para una demanda.

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

Su patrón debe demostrar que:

- (1) utilizo acción razonable para prevenir y corregir puntualmente cualquier comportamiento hostigador y
- (2) usted (víctima), sin buena razón, no se aprovecho de las oportunidades preventivas o correctivas proporcionadas por su patrón.

Usted debe responder demostrando que usted le informo a su patrón y no respondió apropiadamente.

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

a. Pienso que me están tratando diferentemente debido a mi embarazo, ¿Cómo lo compruebo?

Usted debe demostrar que su patrón se desvió de la póliza en el trabajo. Por ejemplo, si se le otorgo tiempo libre a otro trabajador por una inhabilidad física, su patrón debe tratar su embarazo de manera semejante.

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

Legalmente, usted debe dar a su patrón por lo menos 30 días de aviso antes de tomar tiempo libre por su maternidad. Sin embargo, mientras mas aviso le de a su patrón mejor, porque su patrón tendrá mas tiempo para tratarle adecuadamente.

c. ¿Puede despedirme mi patrón que estoy embarazada?

No. Un patrón no puede despedirle porque usted esta embarazada mientras usted pueda realizar las funciones esenciales del trabajo. Incluso si la compañía cree que existen ciertos riesgos a su embarazo.

d. ¿Puedo pedirle a mi patrón que me otorgue comodidades debido a mi embarazo?

Sí. Tenga presente que su doctor es el único quién sabe que es o no es recomendable con respecto a su salud. Si su patrón lo solicita, usted debe proporcionar a su patrón una carta de su doctor.

e. ¿Por qué cantidad de tiempo puedo tomar tiempo libre debido a mi embarazo?

Si usted ha estado trabajando para su patrón por lo menos un año (a tiempo completo o por lo menos 1250 horas), y su compañía tiene más de 50 empleados, usted tiene derecho a 12 semanas de tiempo libre de acuerdo a la ley federal. Si usted trabaja para una compañía más pequeña (entre 21 y 50 empleados), usted solamente tendrá seis semanas de tiempo libre de acuerdo a la ley estatal.

f. ¿Qué le sucederá a mi trabajo mientras que tomo mi tiempo libre?

Cuando usted vuelva, usted debe obtener su trabajo original, o un trabajo equivalente con pago equivalente, ventajas equivalentes, y otros términos y condiciones de empleo equivalente.

g. ¿Puede mi patrón negarme el tiempo libre por motivo de mi embarazo?

Desafortunadamente, sí. Si su patrón tiene menos de 21 empleados o usted ha trabajado para la compañía por menos de un año, esa compañía no tiene ninguna obligación legal de proporcionarle tiempo libre por motivos de embarazo. Sin embargo, si la compañía tiene una póliza que le ofrece tiempo libre a personas con otras inhabilidades, la compañía debe otorgarle las mismas comodidades.

h. He faltado muchos días de trabajo debido chequeos o complicaciones relacionadas con mi embarazo; ¿puede mi patrón despedirme por esto?

Si usted falta el trabajo pero no ha consultado a su doctor, posiblemente su patrón podría despedirle.

i. ¿Mi patrón esta requerido a pagarme mientras utilizo mi tiempo libre?

No. Sin embargo, Su patrón siempre tiene que otorgarle los beneficios que normalmente otorga a personas con otras inhabilidades físicas.

j. ¿Puede mi patrón evitar que trabaje mientras estoy embarazada?

Usted no puede ser obligada a tomar tiempo libre.

k. ¿Puede mi patrón limitar mis obligaciones en el trabajo?

Sí, pero solamente si hay razones médicas. Su patrón podría pedir recomendaciones de su doctor, y si su doctor sugiere restricciones, su patrón puede actuar por de acuerdo a tales sugerencias.

l. ¿El seguro médico de mi patrón tiene que cubrir los costos médicos de mi embarazo?

Si su patrón ofrece seguro medico, su patrón debe cubrir los costos del embarazo igualmente como cubriría los costos de otras condiciones físicas. El requerimiento general es que se le otorgue beneficios similares a los que se le otorgan a otras personas, por bien o por mal.

m. Acabo de volver de mi tiempo libre por maternidad y necesito tomar extraer leche, ¿Qué puedo hacer?

Usted puede pedirle a su patrón que haga las comodidades necesarias para extraer la leche materna. Su patrón, por ley, deberá hacer esfuerzos razonables para que usted pueda extraer la leche materna.

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

No. Usted tiene derecho a recibir los mismos beneficios y protecciones que se le otorgan a mujeres casadas y embarazadas.

o. Estaba embarazada, pero tuve un aborto, y necesito tiempo libre. ¿Me protege la ley?

Usted debe recibir los mismos beneficios que personas con otras complicaciones físicas reciben en su lugar de empleo.

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

Su patrón probablemente proporcionará una razón no discriminatoria por la acción tomada en contra de usted. Después, usted necesitará demostrar que la razón que su patrón ofreció simplemente es un pretexto. Usted debe reafirmar que discriminación realmente fue el factor que motivo la decisión adversa.

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

a. ¿Piense que no me emplearon porque soy una mujer, cómo lo compruebo?

En general, un patrón tiene derecho emplear a quienquiera. Sin embargo, usted puede establecer que el patrón tuvo motivos discriminatorios demostrando que:

- 1) usted pertenece a una clase protegida (mujer);
- 2) usted aplico y calificaba para el trabajo el cual el patrón buscaba aspirantes;
- 3) a pesar de sus calificaciones, le rechazaron; y
- 4) después de su rechazo, la posición se mantuvo disponible o fue otorgada a un hombre con sus calificaciones.

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

No. El entrevistador no puede preguntarle acerca de su orientación sexual, religión o historial médico. Cualquier pregunta que no esté directamente relacionada con el trabajo sería inadecuada y probablemente discriminatoria.

c. El entrevistador indicó que sus clientes preferirían ver a un hombre realizando este trabajo en ves de una mujer. ¿Es está una razón legal para no emplearme?

No. Las preferencias del cliente no se consideran como una razón legítima para rechazarle el trabajo por ser mujer. Una mujer debe ser elegida solamente de acuerdo a sus habilidades y experiencia.

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

Su patrón probablemente proporcionara una razón no discriminatoria por no emplearla. Usted necesitará demostrar que tal razón es simplemente un pretexto. Usted debe entonces reafirmar que discriminación fue realmente un factor que motivo la acción adversa.

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

a. Pienso que me ascendieron porque soy a mujer, ¿cómo lo compruebo?

Usted debe demostrar que:

- 1) usted es miembro de una clase protegida (mujer);
- 2) usted solicitó y calificaba para las posiciones que su patrón tenía disponible;
- 3) a pesar de sus calificaciones, le negaron la posición; y
- 4) la misma posición se mantuvo disponible o fue otorgada a un hombre con menos o las mismas calificaciones que usted.

b. ¿Debo demostrar que tomé medidas para obtener el ascenso, y que calificaba para la posición?

Sí. Usted necesita demostrar que usted tomó medidas para obtener la posición. Usted también debe demostrar que calificaba para la nueva posición.

c. ¿Debo demostrar que mi patrón buscó un reemplazo con calificaciones similares a las mías?

Sí. La corte probablemente hará comparaciones entre usted y sus compañeros/aspirantes al trabajo. Si sus experiencias en el campo son iguales a o superior a sus compañeros de trabajo masculinos y, su posición en la organización no refleja este hecho, usted puede tener una demanda.

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

Su patrón probablemente proporcionara una razón no discriminatoria por no haberle otorgado el ascenso. Usted necesitará demostrar que tal razón es simplemente un pretexto. Usted debe entonces reafirmar que discriminación fue realmente un factor que motivo la acción adversa.

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 que:

- 1) usted es miembro de una clase protegida, (mujer);
- 2) usted calificaba para la posición de la cual le despidieron; y
- 3) usted fue substituida por un hombre.

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

Tal motivo puede ser comprobado a través de comentarios discriminatorios por parte de su patrón. Alternativamente, usted puede demostrar la discriminación con evidencia indirecta, ósea, evidencia que haría que una persona razonable naturalmente llegaría a la conclusión que la discriminación fue el factor real por despedirle.

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

Su patrón tendría que presentar otras razones legítimas por su despedida, tal como pobre funcionamiento en el trabajo, insubordinación, tardanza, etc. Usted entonces tendría que demostrar que tales razones eran un pretexto o falsas, y que la razón verdadera por despedirla fue porque usted es una mujer.

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

a. ¿Que es retaliación, y cómo lo compruebo?

Es cualquier forma de intimidación, venganza, u hostigamiento por parte del patrón para castigarle por presentar una queja de discriminación.

Usted debe demostrar que:

- 1) su acción estaba protegida por la ley;
- 2) su patrón tomó una acción adversa; y
- 3) existe una conexión entre su conducta y la acción adversa.

b. ¿Que es "conducta protegida"?

La conducta protegida incluye presentando quejas de discriminación, o participando en una investigación de discriminación.

c. ¿Cómo demuestro que mi conducta protegida condujo a la decisión adversa?

La manera mas común es presentando evidencia que demuestre que su patrón estaba enterado de su participación en conducta protegida y, que un corto tiempo después (puede ser meses) su patrón tomo la acción adversa en su contra.

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

Sí, usted necesita demostrar que su patrón tenía conocimiento, directo o indirecto, de su conducta protegida.

e. Acabo de recibir una advertencia de mi patrón, y sospecho retaliación en corto tiempo. ¿Qué debo hacer?

Mantenga documentación detallada de todo lo que sucede en el trabajo. Cualquier evidencia que pueda demostrar que su patrón tenía un motivo vengativo ayudara a su caso.

f. Qué podría mi patrón hacer para negar mis alegaciones, y ¿cómo respondo a sus negaciones?

Su patrón probablemente proporcionara una razón no discriminatoria por tomar la acción adversa en su contra. Usted necesitará demostrar que tal razón es simplemente un pretexto. Usted debe entonces reafirmar que discriminación fue realmente un factor que motivo la acción adversa.

¿Cómo proceso una queja legal?

a. ¿Cómo archivo una demanda estatal con el Departamento de Derechos Humanos de Minnesota?

Usted puede entrar en contacto con el departamento para discutir su situación y la posibilidad de archivar una queja por: teléfono en 651-296-5663 o 1-800-657-3704 email en complaintinfo@therightsplace.red o en persona.

b. ¿Contra quién puedo archivar una demanda?

Usted puede archivar una demanda contra su patrón, el hostigador u oficiales del negocio.

c. ¿Cuanto tiempo el proceso tomará?

Debajo de MHRA, el departamento tiene hasta un año para terminar su investigación y para hacer una determinación de discriminación. Sin embargo, si su caso es resuelto a través de mediación, el reloj para, y ese tiempo no se cuenta hacia el año.

d. ¿Necesito a abogado?

No. Sin embargo, usted puede elegir archivar su queja a través de un abogado privado en vez del departamento. Sin embargo, el departamento proporciona el servicio a ningún costo y también provee un traductor si usted lo requiere. Colectivamente, el personal es fluido en 14 idiomas.

e. ¿Tengo que entrar en contacto con el Departamento de Derechos Humanos de Minnesota?

No. Usted puede elegir archivar su queja a través de un abogado privado en vez del departamento.

f. ¿Quién investigará mi queja?

El Departamento de Derechos Humanos, una agencia neutral, investiga todas las quejas de discriminación ilegal.

g. ¿Qué me pedirá el Departamento de Derechos Humanos de Minnesota?

Le pedirán completar un cuestionario detallado sobre lo que sucedió. El departamento le dirá si su queja es un caso de prioridad. La prioridad no refleja los méritos de una queja o el resultado probable de una investigación.

h. ¿Qué sucede después de que someta mi demanda?

Una copia de la queja firmada será enviada a la persona u organización acusada de la discriminación, junto con una petición de respuesta en el plazo de 20 días. El departamento podría entrevistar a testigos y procurar otras maneras para determinar si la discriminación ocurrió. El departamento después decidirá si existe “causa razonable” de discriminación para continuar con su queja. En caso de que el departamento determine que no existe “causa razonable,” usted podrá apelar o continuar con su queja con un abogado privado. En caso de que el departamento determine que existe “causa razonable” de discriminación, usted puede negociar un acuerdo con su empleador o el caso puede ser presentado a un juez quien determinara el resultado final.

i. ¿Puedo archivar una demanda federal?

Si. En ocasiones, las demandas estatales y federales pueden ser archivadas simultáneamente.

j. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de archivar una demanda federal sobre una demanda estatal?

Hay tres razones principales por la cual usted querrá archivar una demanda estatal:

- 1) el estado ofrece 1 año para archivar su queja, en comparación a 300 para una queja federal;
- 2) La ley estatal cubre a empleadores de cualquier tamaño, en comparación la ley federal cubre solamente a patrones con 15 o más empleados; y
- 3) Los límites de compensación son más alto bajo la ley estatal.

¿Qué clases de compensación hay disponible?

a. ¿Qué puedo obtener si gano mi demanda?

Usted podría recibir pago retroactivo, obtener su puesto de regreso, y una orden judicial ordenando a su patrón que cambie sus prácticas discriminatorias. Además, las cortes también conceden compensación por daños emocionales y en algunos casos honorarios de abogados.

b. ¿Tengo derecho a daños monetarios si gano?

Si. Los daños monetarios incluyen pago retroactivo o pago por adelantado. Pago retroactivo incluye dinero que usted no pudo obtener debido al haber sido despedida por motivos de discriminación. Los pagos por adelantados son similares, pero la corte usara más discreción en otorgarle dinero que usted no podrá obtener en el futuro debido a la discriminación que sufrió. Los daños emocionales serán otorgados de acuerdo a cualquier condición medica que haya sufrido debido a la discriminación.

c. ¿Qué sucede con la posición que perdí cuando discriminaron en mi contra?

Usted puede obtener su posición de regreso. Esta será una decisión personal, ya que existen ocasiones en que la discriminación fue tan fuerte que usted no querrá volver al trabajo. Por esta razón existen pago por adelantado. Por ejemplo, si usted no quiere regresar al trabajo y su nuevo empleo le gago \$10,000 menos, usted puede recibir ese dinero como parte de su compensación.

d. ¿Tengo derecho a honorarios de abogados?

Sí. La ley proporciona que si usted prevalece en su demanda de discriminación, usted tiene derecho a honorarios de abogados.