

LA LEY DE NUEVA YORK

¿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 discriminación en base al sexo en Nueva York?

La ley se llama la ley de "Los Derechos Humanos" y se encuentra bajo el artículo 15 de La Constitución Del Estado De Nueva York. El Departamento de Derechos Humanos de Nueva York es responsable por tomar acción en contra de violadores de la ley.

b. ¿A Quién se aplica la ley de “Los Derechos Humanos”?

Es aplicable a patrones con más de 4 empleados. No protege a individuos empleados por familia inmediata, ni protege a empleados de casa o contratistas privados.

c. ¿Qué es ilegal bajo la ley de “Los Derechos Humanos”?

Es ilegal que un patrón rechace emplear, despida, o discrimine en los términos, condiciones y privilegios del empleo en base al sexo.

d. ¿Que es discriminación en base al sexo?

Es cualquier tratamiento desfavorable en contra de mujeres en el trabajo simplemente porque son mujer. Las acciones adversas en el empleo, entre otras, son discriminación por motivos de embarazo, acoso sexual, despedida del trabajo, fallo de ascenso, fallo de empleo y retaliación.

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

Un empleado es alguien con quién el patrón tiene una relación de empleo. El término "empleado" excluye a individuos que trabajan para su familia inmediata. También excluye a empleados de casa y a los contratistas privados.

f. ¿Que es un "patrón" bajo esta ley?

Un patrón es cualquier persona empleando a más de cuatro empleados. La ley también prohíbe a uniones y agencias de empleo de discriminar.

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

Sí, las mujeres son una clase protegida bajo la ley federal, estatal y local. El termino clase protegida simplemente quiere decir que las mujeres están expresamente protegida por la ley.

h. ¿Dónde se encuentra la ley federal sobre la discriminación en base al sexo?

Se encuentra bajo el Título VII. Por favor ver la sección de la ley federal para más información.

i. ¿Cuál es la diferencia entre la ley estatal y federal?

Las diferencias principales entre la cobertura federal y del estado son:

- 1) que el patrón debe tener 15 o más empleados bajo la ley federal para poder archivar una queja/demanda, y solamente 4 o más bajo la ley estatal;
- 2) que usted tiene que archivar una queja dentro de tres años bajo la ley estatal, y solo tiene un plazo de 180 días bajo la ley federal; y
- 3) que bajo la ley estatal no hay límites monetarios en la compensación que podría recibir.

j. ¿Existen ocasiones en que mi patrón pueda tratar a mujeres diferentemente debido a su sexo?

Si. Si un patrón demuestra que el trabajo requiere a trabajadores de solamente un sexo y que tal requisito es necesario, no simplemente conveniente, para la operación apropiada del negocio, entonces tratamiento diferente podría ser considerado legal.

k. ¿En si, qué debe demostrar para ganar mi caso?

Usted debe poder a demostrar que lo mas probable las decisiones adversas contra usted en su empleo fueron tomadas basado en discriminación por su sexo, más bien que en mérito.

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

Una vez que usted haya establecido los elementos necesarios para traer una demanda de discriminación, el patrón puede ofrecer cualquiera de las razones legítimas, no discriminatorias, como:

- 1) una reducción de personal;
- 2) decisiones basadas pro razones económicas debido al mercado contemporáneo;
- 3) el empleo de un aspirante igualmente a mas cualificado; y
- 4) el empleado despedido ha participado en conducta que requiere una acción adversa contra tal empleado bajo las pólizas establecidas por del empleador.

m. ¿Qué sucede si mi patrón tiene menos de 4 empleados?

Desafortunadamente, su recurso legal bajo la ley de Nueva York esta limitado si su patrón tiene menos que 4 empleados. Si usted trabaja para un patrón con menos de 4 empleados y siente que han discriminado en contra suya, usted puede obtener ayuda de un abogado para buscar remedio bajo otros medios legales fuera de la ley de “Los Derechos Humanos” de Nueva York.

¿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 he recibido salario por trabajo igual?

Usted debe demostrar que:

- 1) su patrón le paga salarios diferentes a empleados del sexo opuesto;
- 2) los trabajos realizados requieren habilidad, esfuerzo y responsabilidades iguales; y
- 3) los trabajos se realizan bajo condiciones de similares.

b. ¿Qué es discriminación salarial en base al sexo?

Ocurre cuando un empleador le paga menos a una mujer, en comparación a un hombre con una posición substancialmente similar, simplemente por la diferencia de género.

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

La Ley Laboral de Nueva York § 194.

d. ¿Cómo compruebo que mi trabajo requiere habilidad, esfuerzo, y responsabilidades iguales?

Usted no tiene que demostrar que su trabajo es idéntico al de su compañero masculino, usted simplemente necesita demostrar que las dos posiciones son "substancialmente iguales." Las cortes comparan las semejanzas en funciones, en vez de títulos de trabajo.

e. ¿Necesito comprobar que la diferencia de pago esta intencionalmente basado en mi sexo?

No. Usted solamente necesita demostrar que le pagan menos por trabajo igual.

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

Existen ciertas justificaciones válidas que permitirán a su patrón pagarle desigualmente en comparación a un compañero de trabajo masculino. Las razones disponibles son:

- 1) un sistema de senioridad;
- 2) un sistema de mérito;
- 3) un sistema que paga de acuerdo a la cantidad o calidad de producción; u
- 4) otro factor legítimo no basado en el sexo.

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

Usted debe demostrar que:

- 1) usted es miembro de una "clase protegido " (mujer);
- 2) usted fue sujeta a avances sexuales no bienvenidos;
- 3) el hostigamiento fue basado en su sexo;
- 4) el hostigamiento le afectó los términos, las condiciones o los privilegios de su empleo; y
- 5) su patrón sabía o debió haber sabido del hostigamiento.

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

Quid pro quo ocurre cuando una empleada es sujeta a avances sexuales y los términos de empleo están condicionados en aceptar tales avances. No importa si los favores sexuales fueron rechazados o aceptados, y la empleada no necesita sufrir pérdida económica para procesar una queja.

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

Un ambiente hostil ocurre cuando usted es sujeta a intimidación o insultos discriminatorios que podrían alterar suficientemente su capacidad de trabajar. Generalmente, una incidencia de hostigamiento sexual ambiente hostil no es suficiente para archivar una queja. Pero una queja quid pro quo si es suficiente para archivar una queja.

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

Usted debe demostrar que el comportamiento es tan severo y ofensivo que una persona razonable en su situación consideraría tal conducta severamente ofensiva. Las circunstancias rodeando el incidente serán repasadas para determinar si el hostigamiento era severo y ofensivo.

e. ¿Cómo demuestro que mi patrón estaba enterado del hostigamiento?

Usted debe demostrar que su patrón participo en el hostigamiento o, si hostigamiento fue por parte de compañeros de trabajo, que su patrón fue informado de los hechos y no hizo algún esfuerzo para disuadir el hostigamiento.

f. ¿Puedo archivar una demanda directamente en contra de mi patrón?

Sí. Bajo la ley del estado de Nueva York, usted puede hacer una demanda de hostigamiento sexual contra la empresa, su patrón y cualquier otra persona responsable de crear el ambiente hostil en el trabajo.

g. Presente una queja a mi patrón y disciplino al hostigador. ¿Aun puedo presentar una queja?

Si, pero desafortunadamente no es probable que usted sea triunfante. Sin embargo, si las acciones que su patrón tomo no cesaron el acoso, y su patrón estaba enterado de la continuación del acoso, su queja puede ser triunfante.

h. Le reporte el acoso a mi patrón, pero no hizo nada. ¿Debo archivar una queja?

Absolutamente. En tal caso usted esta en la mejor posición para triunfar.

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

El sexo del hostigador no es de importancia. Usted puede archivar una queja contra cualquier persona que le acose sexualmente.

j. ¿Qué sucede si he sufrido daños emocionales?

Bajo la ley de Nueva York usted puede recibir compensación monetaria por tales daños.

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

a. ¿Qué es discriminación por motivos de embarazo y que ley se aplica?

La discriminación por motivos de embarazo ocurre cuando un patrón trata una empleada embarazada menos favorable que otros empleados con otras inhabilidades físicas. La ley de Los Derechos Humanos de Nueva York prohíbe este tipo de discriminación.

b. Pienso que he sido discriminada debido a mi embarazo. ¿Cómo lo compruebo?

Usted debe demostrar que fue tratada de una manera menos favorable que cualquier otro empleado en espera de una inhabilidad física prolongada.

c. ¿Mi patrón me puede despedir por estar embarazada?

Absolutamente no. Tal acción está expresamente prohibida por la ley de Nueva York y federal.

d. ¿Le debo informar a mi patrón que estoy embarazada?

Aunque no está obligada a informarle a su patrón de su embarazo, puede ser beneficioso el dejarle saber para que su patrón pueda preparar la comodidades necesarias.

e. ¿Puede pedirle a mi patrón que haga comodidades por causa de mi embarazo?

Sí. Su patrón típicamente proporciona tareas modificadas, asignaciones alternativas, vacaciones no pagas, u otra comodidades que también son ofrecidas para personas con otras inhabilidades físicas.

f. ¿Cómo demuestro que necesito una comodidad especial?

Una nota de su doctor debe ser suficiente para pedir una comodidad especial. Pero no todas las comodidades tienen que ser otorgadas, al menos que sean otorgadas a personas con otras inhabilidades físicas.

g. ¿Qué cantidad de tiempo libre puedo tomar por motivos de embarazo?

La ley permite hasta 26 semanas con 50% del sueldo semanal del empleado. La ley federal permite hasta 12 semanas sin pago después del nacimiento de su niño si su patrón tiene por lo menos 50 empleados.

h. ¿Qué sucede con mi trabajo mientras tomo mi tiempo libre?

Generalmente usted debe poder volver a su posición, siempre y cuando su patrón siga tal procedimiento en otros casos de tiempo libre por inhabilidades físicas.

i. ¿Puede mi patrón negarme el tiempo libre por motivos de embarazo?

No. Tal acción constituye discriminación ilegal bajo la ley de Nueva York.

j. He faltado muchos días de trabajo debido a chequeos prenatales o complicaciones relacionadas con el embarazo ¿puede mi patrón despedirme por tal razón?

Una empleada embarazada tiene derecho a tomar tiempo libre equivalente al tiempo que personas con otras inhabilidades físicas tienen derecho a tomar. Generalmente su patrón no podrá despedirla.

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

La ley de Los Derechos Humanos de Nueva York prohíbe que un patrón obligue a una empleada embarazada a tomar tiempo libre, al menos que el embarazo razonablemente complique el realizar el trabajo.

l. ¿Mi patrón tiene que cubrir los costes médicos de mi embarazo?

No todos los patrones están obligados a ofrecer seguro médico. Sin embargo, si su patrón ofrece una póliza que cubre gastos de hospital, quirúrgico, o cobertura médica, también debe incluir cobertura para el cuidado de maternidad.

m. ¿Mi patrón puede tratarme diferentemente porque estoy soltera y embarazada?

Un patrón no puede discriminar contra una persona soltera y embarazada.

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

Si el aborto fue voluntario usted puede que no tenga protección bajo la ley. Pero si el aborto fue natural, usted puede ser elegible para recibir los beneficios otorgados a personas con otras clases de complicaciones físicas.

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

Un patrón puede proporcionar evidencia que demuestre que las pólizas de inhabilidades físicas relacionadas y no relacionadas con el embarazo son similares. Usted luego deberá demostrar que las pólizas son diferentes y desventaja a mujeres embarazadas.

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

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

Usted debe demostrar que:

- 1) usted es miembro de una clase protegida (mujer);
- 2) la despidieron de una posición para la cual calificaba; y
- 3) la falta de emplearle dio lugar a una inferencia de discriminación.

Esta inferencia puede ser hecha si emplearon a un hombre en vez de usted.

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

La ley prohíbe que un patrón le haga ciertas preguntas no relacionadas con el trabajo durante una entrevista, especialmente si tales preguntas sugieren preferencia para hombres sobre mujeres.

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

La preferencia entre sexos de los clientes, compañeros de trabajo o patrones nunca es una justificación para no emplearle.

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

El patrón puede presentar razones legítimas no discriminatorias por no haberle empleado. Usted luego necesitara presentar razones que demuestren que el ser mujer fue la razón principal por no emplearla, y que la razón presentada por el patrón es un pretexto falso.

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

a. ¿Pienso que no me ascendieron porque soy mujer, cómo lo compruebo?

Usted debe demostrar que:

- 1) usted es un miembro de una clase protegida (mujer);
- 2) usted tiene las calificaciones requeridas para la posición;
- 3) le negaron el ascenso; y
- 4) las circunstancias indican que la discriminación sexual fue un factor.

Una inferencia de discriminación puede ser hecha a través de estadísticas, de testimonio por testigos que escucharon comentarios discriminatorios por la persona haciendo la decisión de empleo o por el hecho de que un hombre recibió la posición.

b. ¿Necesito demostrar que tomé medidas para obtener el ascenso, y que calificaba para el ascenso?

Usted siempre tiene que demostrar que tomó medidas para obtener el ascenso. Existen ocasiones en que un hombre obtiene el ascenso antes de que una mujer haya tenido la oportunidad de enterarse de y aplicar por el ascenso. Pero si tiene que demostrar que tenía los requisitos necesarios para calificar para el ascenso.

c. Mi patrón le dio el ascenso a otra mujer en vez de mí; ¿puedo archivar una queja de discriminación en base al sexo?

Usted puede archivar una queja si puede comprobar que su empleador no le dio el ascenso por creencias de estereotipo que indican que mujeres en su posición de trabajo no pueden completar las hazañas requeridas en la posición de ascenso.

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

Su patrón puede ofrecer evidencia que demuestre que era legítimamente necesario el darle el ascenso a un hombre, o que la razón por no otorgarle el ascenso no tenía que ver con razones discriminatorias. Usted puede responder demostrando que existen alternativas razonables disponibles que son menos discriminatorias que emplear a hombres y no a mujeres para tal posición. Usted también puede presentar evidencia demostrando que las razones presentadas por su patrón son un pretexto falso.

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

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

Usted debe demostrar que:

- 1) usted es un miembro de una "clase protegida" (mujer);
- 2) usted calificaba para el trabajo; y
- 3) usted fue despedida en circunstancias que dan lugar a una inferencia de discriminación.

Una inferencia discriminatoria puede ser hecha, por ejemplo, si un hombre colega cometió los mismos actos, pero no le despidieron.

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

Sí, las mujeres son una clase protegida bajo las leyes locales, estatales y federales.

c. ¿Cómo demuestro que mi clase protegida condujo a mi despedida?

Usted debe presentar evidencia que demuestre que su sexo fue la razón por su despedida. Testimonio de testigos que su patrón hizo comentarios discriminatorios serian ideal. Sin embargo, existen muchos tipos de evidencia que indirectamente demostraría motivos discriminatorios. Es importante examinar si otros empleados masculinos fueron otorgados el mismo tratamiento que usted.

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

Su patrón puede ofrecer evidencia indicando que le despidió por razones legítimas y legales. Usted tendrá que convencer en última instancia a la corte que su patrón la despidió, en parte, debido a su sexo.

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

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

Retaliación sucede cuando un empleado sufre una decisión adversa de empleo archivar una demanda de discriminación.

Usted debe demostrar que:

- 1) usted participo en conducta protegida;
- 2) su patrón estaba enterado de su participación;
- 3) su patrón tomó una acción adversa de empleo contra usted; y
- 4) existe una conexión entre la actividad protegida y la decisión adversa.

b. ¿Que es "conducta protegida"?

Incluye el archivar una queja de discriminación en base al sexo u hostigamiento sexual, o el amenazar archivar una queja, o asistir en la investigación de una queja.

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

La sincronización es quizás el indicador más grande de retaliación. Acciones adversas contra una empleada después de haber participado en conducta protegida son indicativas de retaliación.

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

Sí. Usted debe demostrar que su patrón sabía sobre su conducta protegida para establecer la conexión entre la actividad protegida y la decisión adversa.

e. Acabo de recibir una advertencia de mi patrón, y sospecho que pronto tomara una decisión adversa en contra de mí. ¿Qué debo hacer?

Lo primero que debe hacer es asegurarse que entienda la razón por la cual podrían tomar una decisión adversa en contra de usted. Si tiene dudas, pregúntele a su supervisor para aclarar la situación. Mantenga archivos de todo lo que ha sucedido y consulte con personas de confianza sobre los acontecimientos. Información de importancia seria la fecha en que usted participo en conducta protegida y cualquier acción adversa en contra de usted. También mantenga archivos de acciones favorables en el pasado para contrarrestar cualquier comentario negativo por parte de su patrón.

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

Su patrón tendrá que presentar razones legítimas, no discriminatorias por tomar la acción adversa, usted luego podrá refutar tales razones como pretexto para encubrir razones de retaliación.

¿Cómo proceso una queja legal?

a. ¿Cómo archivo una demanda en el estado de Nueva York?

Usted puede archivar una demanda de discriminación sexual hasta un año después del más reciente incidente con la División de Derechos Humanos.

b. ¿Cómo contacto la División de Derechos Humanos?

Usted puede llamar a la oficina principal en New York City por teléfono en (718) 741-8400, o visitar la página de Internet en WWW.NYSDHR.COM, o escribirle a

New York State Division of Human Rights

One Fordham Plaza

Bronx, New York

10458

c. ¿Contra quién puedo archivar una demanda?

Usted puede archivar una demanda contra su patrón o contra sus compañeros de trabajo.

d. Si elijo archivar una demanda, ¿qué he de esperar?

Usted necesitará todos los nombres, títulos, direcciones, y números de teléfono de las personas que usted siente han discriminado en contra de usted. También, proporcione cualquier documentación de la discriminación y cualquier información sobre testigos.

e. ¿Cuanto tiempo tomará el procesar la queja?

Desafortunadamente, el proceso de archivar y procesar una demanda hasta la decisión final puede durar meses.

f. ¿Necesito a abogado?

No es necesario emplear un abogado si usted archiva una demanda con la División de Derechos Humanos.

g. ¿Qué mi abogado necesitará de mí?

El abogado necesitará el nombre, número de teléfono, y dirección de empleo. También necesitará detalles de los acontecimientos, incluyendo las fechas e información de las personas que discriminaron en contra de usted.

h. ¿Tengo que contactar a la División de Derechos Humanos?

No. Usted puede procesar una demanda con un abogado privado. Usted tendrá hasta tres años para procesar una queja privada.

i. ¿Quién investigará mi queja?

Si usted elige archivar su queja con la división, un investigador responderá a su demanda realizando medidas exploratorias. El investigador utilizará la evidencia recolectada en la investigación para determinar si hay jurisdicción y suficiente evidencia para concluir que existe "causa probable" de discriminación para continuar con su demanda.

j. ¿Qué es "causa probable"?

Causa probable significa que la evidencia es suficiente para continuar con una investigación por parte de la División de Derechos Humanos. Si la División decide que no existe causa probable usted tendrá 60 días para apelar tal decisión. Si la decisión decide que existe causa probable usted podría obtener compensación monetaria y, si desea, su trabajo devuelta. Recuerde que usted siempre tiene derecho a procesar su queja a través de un abogado privado.

k. ¿Puede archivar una queja federal?

Si. Las quejas estatales y federales pueden ser archivadas simultáneamente. Pero la ley federal solo le protege si su empleador tiene 15 o más empleados. Por favor ver la sección federal para más información.

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

Las diferencias principales entre la cobertura federal y del estado son:

- 1) que su patrón debe tener 15 o más empleados para archivar una demanda federal y solamente 4 o más para una demanda estatal;
- 2) que usted debe archivar una queja federal dentro de 180 días, mientras que el tiempo límite para archivar una queja estatal es tres años; y
- 3) que bajo ley federal usted puede recibir hasta \$50.000 en compensación, mientras que la ley estatal no tiene límites monetarios.

¿Qué clases de compensación hay disponible?

a. ¿Cuáles son mis derechos si compruebo mi demanda de discriminación?

Usted puede recibir danos monetarios y las posición de trabajo que no recibió o perdió como resultado de la discriminación.

b. ¿Tengo derecho a pago retroactivo?

Si. Usted tiene derecho a una cantidad de compensación monetaria justa y no excesiva. El juez calculara la cantidad de acuerdo al dinero que usted no pudo obtener por razón de la discriminación (en casos de despedida o fallo de ascenso).

c. ¿Me dan derecho a los honorarios del abogado?

La compensación de honorarios de abogado depende bajo que ley usted presente su queja. Por favor contacte a la División de Derechos Humanos o a su abogado para información más en detalle.

d. ¿Éste será el resultado final?

Cualquier decisión puede ser apelada. Consulte con la Comisión de Derechos humanos o con su abogado para detalles específicos con respecto a su queja.

ORDENANZAS LOCALES:

a. ¿Cuáles son las diferencias entre leyes locales y leyes estatales?

La ciudad de Nueva York tiene una ley que permite que usted reciba honorarios de abogado, mientras que la ley estatal no permite tal compensación. En fin, las leyes locales podrían ofrecer una compensación monetaria más alta.

b. ¿Qué desventaja existe bajo la ley local?

La desventaja es obvia, solo se aplica a residentes locales.

c. ¿Cuál es el procedimiento para procesar una queja bajo la ley local?

Usted puede entrar en contacto con la Comisión de la Ciudad llamando al número (212) 306-5070 o visitando la Oficina situada en Manhattan en,
40 Rector Street,
10th Floor
New York, NY
10006