DISCRIMINACIóN SEXUAL EN EL EMPLEO

Cuarta Edición

TOM, LOGOS GO HERE
MCW
WOMEN'S LAW CENTER

Este manual se ha producido en sociedad con
The Women's Law Center of Maryland, Inc.,
quien desarrolló el contenido, y
The Maryland Commission for Women,
editores de la edición impresa.

Derechos de autor: 1982, 1986, 1995, 2001
The Women's Law Center, Inc.
Todos los derechos reservados

Discriminación sexual en el empleo

Cuarta Edición

Revisiones realizadas por:

Kevin O'Connor, Abogado, Ober, Kaler Grimes & Shriver
Melvina C. Ford, Abogada, Women's Law Center of Maryland

Con la asistencia editorial de:

Denise Davis, Abogada, Women's Law Center of Maryland
Nancy Gregor, Abogada, Women's Law Center of Maryland
Carol A. Silberg, Ph.D., Maryland Commission for Women

El financiamiento para la producción y distribución de la cuarta edición fue proporcionado por The Maryland Legal Assistance Network y The Maryland Commission for Women.

Tercera edición

Redactada por:

Rieyn Delony
Sally L. Swann
Louise Dean Williams

Con la asistencia editorial de:

Robyn Mazur
Kathleen Fantom Shemer

El financiamiento para la producción y distribución de la tercera edición fue proporcionado por The Baltimore Bar Foundation y The Marjorie Cook Foundation.

Segunda Edición

Redactada por:

Kathleen Fantom Shemer

Con la Asistencia Editorial de:

Jane Murphy
Carol Polowy
Emily Rody
Ann Sjoerdsma

El financiamiento para la producción y distribución de la segunda edición fue proporcionado por The Maryland State Bar Association y The Baltimore Bar Foundation.

Primera Edición

Redactada por:

The Women's Law Center of Maryland, Inc.

El financiamiento para la producción y distribución de la primera edición fue proporcionado por The International Union UAW-Douglas Fraser, Presidente Internacional; E.T. Michael, Director, Región 8.

Contenido

	Página
I. Introducción	7
Tabla: Verdades acerca de las mujeres en el centro de trabajo	8
II. Cómo reconocer la discriminación	9
A. Leyes federales que prohiben la discriminación sexual	9
1. Título VII de la Ley de Derechos Civiles	9
2. Ley de Discriminación por Embarazo	9
3. Ley de Igualdad de Salarios	9
4. Ley de Licencia Familiar y Médica	10
5. Disposición del Poder Ejecutivo 11246	10
6. Ley de Normas Equitativas de Trabajo	10
7. Ley de 1998 sobre Derechos de Salud y Cáncer en la Mujer	11
B. Leyes del estado de Maryland que prohiben la discriminación sexual	11
1. Leyes que prohiben específicamente la discriminación	11
a. Ley de Prácticas Justas de Trabajo del estado de Maryland	11
b. Ley de Igualdad de Salarios de Maryland	11
c. Ley de Aprendizaje y Capacitación	11
d. Código de Prácticas Honestas	11
2. Ley de Tort	11
3. Ley de Contratos	12
III. Formas de discriminación	13
A. Tratamiento desigual	13
1. Discriminación evidente	13
2. Tratamiento desigual “disimulado”	13
B. Impacto desigual	14
IV. Cómo se combate la discriminación	15
A. Discriminación cuando se busca trabajo	15
1. Anuncios para ofrecer trabajo	15
2. Agencias de empleo	15
3. Reclutamiento por comunicación verbal	15
B. Discriminación al solicitar trabajo o durante una entrevista para obtenerlo	15

Página

C. Discriminación en el trabajo 15

1. Salarios, beneficios complementarios e igualdad de salarios 15
2. Acoso sexual 16

a. "Quid Pro Quo" 16
b. Ambiente hostil 17
c. Políticas de acoso 17
d. Investigaciones internas y acciones disciplinarias 18
e. Cómo detener y probar el acoso sexual 18

3. Ascensos, capacitación y condiciones de trabajo 18
4. Embarazo 19
5. Licencia familiar y médica 19
6. Sindicatos 20
7. Represalia 20

D. Discriminación al terminar la relación laboral 20

1. Cesantía 20
2. Despidos 21

V. Cómo defenderse de la discriminación 22

A. Paso Uno: La Acusación 22

1. La EEOC y la MCHR 22
2. División de Salarios y Horas de Trabajo, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos 23
3. Oficina de Cumplimiento de Contratos Federales 23
4. Junta Nacional de Relaciones Laborales 23
5. Agencias locales 23

B. Paso Dos: Negociación 23
C. Paso Tres: El Juicio 24

Cuadro: Limitaciones y recursos de los juicios 25

VI. Conclusión 26

Apéndice-Agencias encargadas de la aplicación de igualdad de oportunidades de empleo 27

The Women's Law Center of MD, Inc.

The Women's Law Center of Maryland, Inc. es una sociedad sin fines de lucro que cuenta entre sus miembros a abogados, jueces, estudiantes de derecho, profesionales de servicio social y otras personas con intereses afines cuyo fin es promover la igualdad de la mujer en el tenor, principios y práctica del derecho. Mediante la litigación, educación, legislación y selección judicial, el Women´s Law Center tiene como objetivo eliminar la discriminación legal, económica, social y política contra la mujer.

Además de Discriminación Sexual en el Empleo, el Women's Law Center ha publicado *The Legal Rights of Women in Marriage and Divorce in Maryland* (Los Derechos Legales de la Mujer en el Matrimonio y el Divorcio en Maryland) en asociación con la Maryland Commission for Women, *The Legal Rights of Unmarried Cohabitants in Maryland*, *Battered Women—A Manual For Survival* (Los Derechos Legales de los Cohabitantes no Casados en Maryland, Mujeres Golpeadas—Un Manual de Supervivencia) en cooperación con la Maryland Commission for Women, y *Resuming Your Birth—Given Name During Marriage or After Divorce* (Cómo Reasumir su Nombre de Soltera Durante el Matrimonio o Después del Divorcio).

Para obtener mayores informes, póngase en contacto con el Women's Law Center en:

305 W. Chesapeake Ave.
Suite 201
Towson, MD 21204
410-321-8761
www.wlcmd.org

The Maryland Commission for Women

La misión de la Maryland Commission for Women es asesorar al gobierno, brindar soluciones por adelantado, y servir como un recurso en todo el estado para promover la igualdad social, política y económica de las mujeres. Las publicaciones de esta naturaleza hacen posible que la Comisión brinde información valiosa a las mujeres y niñas de Maryland y cumpla con su obligación de brindar un centro de intercambio de información para los ciudadanos de Maryland.

Para obtener mayores informes, póngase en contacto con la Comisión en:

45 Calvert Street
Annapolis, MD 21401
Teléfono: 410-260-6047
Llamada gratuita: 1-877-868-2196
TTY: 1-800-925-4434
Correo electrónico: **mcw@dhr.state.md.us**
Sitio web: www.dhr.state.md.us/mcw

SÍRVASE TOMAR EN CONSIDERACIÓN QUE EL PROPÓSITO DE ESTE DOCUMENTO ES PROPORCIONAR INFORMACIÓN BÁSICA Y NO SE DEBE UTILIZAR CON FINES DE ASESORÍA O GUÍA JURÍDICA. ADEMÁS, DEBIDO A QUE LA LEY DE DISCRIMINACIÓN SEXUAL SE ENCUENTRA CONSTANTEMENTE EN PROCESO DE DEPURACIÓN, REVISIÓN O INTERPRETACIÓN POR PARTE DE LOS DEPARTAMENTOS GUBERNAMENTALES LEGISLATIVO, JUDICIAL Y REGULATORIO, LA LEY QUE SE CITA EN ESTE DOCUMENTO PODRÍA NO ESTAR ACTUALIZADA. PARA OBTENER ASISTENCIA LEGAL RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN SEXUAL DE QUE PUEDA SER OBJETO EN SU EMPLEO, SÍRVASE CONSULTAR CON UN ABOGADO.

THE WOMEN'S LAW CENTER OF MD, INC. Y LA MARYLAND COMMISSION FOR WOMEN NO SERÁN RESPONSABLES ANTE NINGÚN RECLAMO O ACCIÓN RESULTANTE DEL USO DE LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN ESTE DOCUMENTO.

I. INTRODUCCIÓN

Cuando Anita Hill se sentó ante el Comité del Poder Judicial del Senado en 1991 y describió un patrón de actividad conocido como acoso sexual, millones de mujeres pudieron verse a sí mismas. En las miradas inexpresivas de los 14 hombres que interrogaron a la Catedrática de la Universidad de Oklahoma, también reconocieron la renuencia de no querer admitir, que en todos los centros de trabajo en los Estados Unidos, desde las líneas de las fábricas hasta los despachos de los profesionales y ejecutivos, el acoso sexual es bastante común. Como si se hubiera encendido una luz, las mujeres en todo Estados Unidos empezaron a revaluar la conducta que consideraban normal, y se preguntaron a sí mismas, muchas de ellas por primera vez, si sus propios derechos habían sido violados.

Aunque actualmente el acoso sexual representa un problema muy notorio que afecta a las mujeres en su centro de trabajo, constituye solamente un aspecto de la discriminación sexual. En un momento u otro, muchas mujeres se han planteado a sí mismas una o más de las siguientes preguntas:

- ¿Se me ha negado una oportunidad de trabajo simplemente porque soy una mujer?
- ¿Se me paga tan bien como a mis colegas del sexo masculino que realizan el mismo trabajo?
- ¿Se me ha tratado de manera diferente a la que se trata a mis colegas del sexo masculino debido a mi embarazo?
- ¿Si tomo días libres en el trabajo para atender mis responsabilidades familiares, mi trabajo está seguro?
- ¿He sido víctima de acoso sexual?

Empezar a plantearse preguntas es el primer paso hacia la reparación del acoso sexual en el centro de trabajo. El propósito de este documento es ayudar a las mujeres que trabajan y a las mujeres que están buscando trabajo, a comprender sus derechos laborales, reconocer la discriminación sexual y a actuar para desafiar la discriminación cuando se encuentren confrontadas con ella.

VERDADES ACERCA DE LAS MUJERES EN EL CENTRO DE TRABAJO

La mayoría de las mujeres trabaja

En 1997, 63 millones de mujeres formaban parte de la fuerza laboral de los Estados Unidos. Constituían el 47% del total de trabajadores. En 1998, 63.7% del total de mujeres trabajó en algún momento durante el año. En Maryland, en el año 1994 más del 64% de mujeres de 16 años y mayores formaban parte de la fuerza laboral.

La necesidad económica impulsa la decisión de trabajar

En 1990, la mitad de las mujeres de Maryland de 15 años y mayores no se habían casado nunca, eran separadas, divorciadas o viudas.

Las mujeres siguen ganando menos que los hombres

Según el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, aunque la trabajadora promedio está tan bien educada o mejor que el trabajador promedio, las mujeres siguen ganando aproximadamente sólo 73 centavos por cada dólar que ganan los hombres.

Las mujeres siguen llenando un segmento creciente de los centros de trabajo

Entre 1990 y 2005, se agregarán a la economía aproximadamente 26 millones de empleos. Quince millones de esos puestos de trabajo serán ocupados por mujeres, que representarán el 62% del crecimiento neto de personas en la fuerza laboral.

Fuentes: *The Status of Women in Maryland* (La Condición de la Mujer en Maryland), Institute for Women's Policy Research & Maryland Commission for Women, 1995.
Departmento de Trabajo de los Estados Unidos, Dirección de la Mujer.
Maryland Commission on Women, Perfil de la Mujer de Maryland: 1980-1990.

II. CÓMO RECONOCER LA DISCRIMINACIÓN

Se ha promulgado una amplia variedad de leyes para combatir la discriminación sexual. Estas leyes incluyen el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, en su versión modificada de 1991, la Ley de Discriminación por Embarazo, y la Ley de Igualdad de Salarios.

Las leyes que prohiben la discriminación en el empleo se basan en la premisa de que un empleador debe evaluar a cada persona como individuo independientemente del sexo, debiendo evaluar las calificaciones de la persona a la luz de los requerimientos de un puesto específico. Por ejemplo, un empleador no puede negarse a contratar o ascender a las mujeres debido a la creencia de que por lo general las mujeres dejan de trabajar cuando se casan o tienen hijos. Por otra parte, los empleadores no pueden segregar los puestos masculinos y femeninos porque consideran que los hombres son buenos gerentes, son agresivos y se hacen cargo de la situación, o que las mujeres son mejores para realizar los trabajos de detalle porque tienen paciencia y pueden manejar los trabajos repetitivos.

A pesar de la existencia de numerosas leyes que la protegen de la discriminación en el centro de trabajo, no es fácil enfrentar a su empleador cuando considera que se ha violado una ley. Si ha sufrido discriminación sobre la base de su sexo, necesitará paciencia y perseverancia para solucionar la situación. Pero, después de perseverar, podría ser reincorporada a su antiguo puesto de trabajo, recibir pago con efecto retroactivo, o ser compensada de otro modo por los efectos perjudiciales del tratamiento que recibió. Por supuesto, que se debe enfrentar la discriminación si se desea detenerla.

Las siguientes páginas brindan un panorama de las leyes que protegen a las personas de la discriminación basándose en el sexo.

A. Leyes Federales que prohiben la discriminación sexual

1. Título Vii de la Ley de Derechos Civiles

Prohibe la discriminación basada en la raza, color, religión, origen nacional o sexo al contratar, despedir, otorgar salarios y beneficios; al clasificar, referir, asignar o ascender a los empleados; en las oportunidades de capacitación, reeducación profesional, aprendizajes, o cualquier otro término, condición o privilegio de empleo.

Incluye el acoso sexual como una conducta discriminatoria que la ley prohibe.

Se aplica a todos los empleadores privados de los Estados Unidos que utilizan diferencias 15 o más empleados; la mayoría de los estados tienen leyes similares, algunas de las cuales se aplican a los empleadores que utilizan menos de 15 empleados.

Requiere que los empleados presenten una acusación ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo o la comisión de relaciones humanas estatal o local, por lo general dentro de los 180 días contados a partir de la fecha en que tuvo lugar el acto discriminatorio.

Establece una variedad de recursos, incluyendo pago con efecto retroactivo, reincorporación, daños compensatorios, y daños punitorios.

En su versión modificada en 1991 por el Congreso para revocar las sentencias de la década de 1980 de la Corte Suprema que restringían severamente la capacidad de las víctimas de discriminación para ganar sus casos. Por primera vez, se les permitía a las víctimas presentar su caso ante un jurado. Por otra parte, la ley extendió los recursos contra la discriminación más allá de las adjudicaciones de reincorporación y pago con efecto retroactivo para incluir compensaciones y daños punitorios.

2. Ley de Discriminación por Embarazo

Prohibe a los empleadores que discriminen a una mujer debido a embarazo, nacimiento de un hijo o condiciones médicas afines. Esto incluye despedir o negarse a contratar o ascender a una mujer porque está embarazada, o discriminar a una mujer embarazada en la provisión de beneficios o licencia.

Requiere que los empleadores que ofrecen beneficios complementarios como salud, discapacidad y licencia con goce de haberes traten el embarazo de la misma manera que cualquier otra discapacidad o condición.

Contempla todos los recursos disponibles contemplados en el Título VII.

Modificó el Título VII para incluir la discriminación por embarazo.

3. Ley de Igualdad de Salarios

Requiere que todos los empleadores brinden igualdad de salarios a los hombres y mujeres que desempeñan trabajos iguales dentro de un establecimiento o centro de trabajo, a menos que la diferencia de pago se base en un sistema de antigüedad o méritos, el monto de trabajo que el empleado realmente produce, o cualquier otro factor que no sea el sexo.

Prohibe pago desigual en el contexto de horas extras, uniformes, cuentas de viaje o cualquier otro tipo de salario. Además, no se le permite a los empleadores reducir el salario de ningún empleado para eliminar las ilegales de salario.

Permite a las víctimas entablar juicio dentro de los dos años siguientes contados después de que los "antecedentes" o el acto discriminatorio sucedieron; se puede entablar una acción por antecedentes que resulten de una violación deliberada dentro de los tres años de ocurrido el incidente. (Por "deliberado" se entiende que el empleador supo o demostró desestimación negligente hacia la discriminación).

Aplicación por parte de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo. Las quejas también pueden presentarse a la División de Salarios y Horas de Trabajo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Brinda pago con efecto retroactivo por salarios no pagados adecuadamente, más un monto igual en concepto de daños líquidos, y posiblemente honorarios de abogados, intereses y costos.

4. Ley de Licencia Familiar y Médica

Requiere que los empleadores privados con 50 o más empleados brinden hasta 12 semanas de licencia sin goce de haberes a los empleados elegibles por determinadas razones familiares y médicas. Los empleados son elegibles si han trabajado para un empleador cubierto durante por lo menos 12 meses antes de la solicitud de licencia, debiendo, el empleado, haber trabajado por lo menos 1,250 horas durante esos 12 meses.

Requiere que un empleado se encuentre cubierto por un plan de salud colectivo el cual deberá continuarse durante la licencia FMLA bajo las mismas condiciones que si el empleado hubiera permanecido en el trabajo.

Permite la licencia sin goce de haberes para que el empleado cuide a su hijo después del parto, lo dé en adopción o cuidado adoptivo temporal; para que el empleado brinde cuidados a su cónyuge, hijo o padre que sufre de una condición de salud grave que imposibilita que el empleado esté en capacidad de realizar su trabajo.

Permite que los empleados que sienten que se han violado sus derechos FMLA puedan 1) presentar una demanda ante la Secretaría de Trabajo; o 2) entablar un juicio privado. Los juicios privados deben entablarse dentro de los dos años contados a partir de la última acción que se tomó en violación de la ley. Sin embargo, si el empleador ha violado la ley deliberadamente, la ley que fija los términos de prescripción se extiende hasta tres años.

Aplicación por parte de la División de Salarios y Horas de Trabajo de los Estados Unidos. Asimismo, el empleado puede buscar reparación mediante un juicio privado.

5. Disposición del Poder Ejecutivo 11246

Requiere que los empleadores que prestan servicios o tienen contratos de suministro Federales mayores de $10,000 y están ejecutando una construcción financiada con fondos federales emprendan una acción afirmativa para prohibir la discriminación basada en la raza, color, religión, origen nacional o sexo.

Requiere que los empleadores con un contrato o subcontrato por $50,000 o más y 50 empleados o más, estudien la sub-representación de mujeres y minorías calificadas en su fuerza laboral y adopten un plan por escrito para reparar cualquier sub-utilización.

Aplicación por parte de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

6. Ley de Normas Equitativas de Trabajo

Requiere que los empleadores paguen a sus empleados por lo menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas, más en muchos casos, una vez y media por todas las horas trabajadas que excedan de 40 en una semana.

Se aplica a los trabajos que por lo general son sub compensados, incluyendo cuidado de niños, servicios domésticos, limpieza del hogar y otros trabajos de servicio que tradicionalmente desempeñan las mujeres. Las víctimas de los empleadores que no cumplen con pagar el salario mínimo podrían tener derecho a percibir hasta el doble de los salarios con efecto retroactivo que se les adeude, más los honorarios de los abogados.

Aplicación por parte de la División de Salarios y Horas de Trabajo de los Estados Unidos. Asimismo, los empleados pueden buscar reparación mediante un juicio privado.

7. Derechos de Salud y Cáncer en la Mujer Ley de 1998

Requiere que cualquier plan de salud colectivo que cubra mastectomías, también cubra la reconstrucción y prótesis de senos y que se requiera la reconstrucción para producir una apariencia simétrica con el seno restante así como también prótesis y tratamiento para cualquier complicación física resultante de la mastectomía.

B. Leyes de Maryland que prohiben la discriminación sexual

1. Leyes que Prohiben Específicamente la Discriminación

a. Ley de Prácticas Justas de Trabajo de Maryland

Prohibe la discriminación en el empleo sobre la base de raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional, linaje, estado civil, o discapacidad física o mental.

Prohibe que un empleador tome represalias contra un empleado que presente una demanda por discriminación ante la Comisión de Relaciones Humanas de Maryland (MCHR).

Requiere que los empleadores traten las discapacidades provocadas o a las que contribuye el embarazo o el nacimiento de un hijo bajo los mismos términos que tratarían cualquier otra discapacidad temporal.

Se aplica a los empleadores con 15 empleados o más.

Requiere que un empleado que alega discriminación presente una demanda ante el MCHR dentro de los seis meses contados a partir de la fecha en que tuvo lugar el acto discriminatorio.

Las reparaciones incluyen la reincorporación, el pago con efecto retroactivo, y daños compensatorios.

b. Ley de Igualdad de Salarios de Maryland

Prohibe a los empleadores que paguen salarios diferentes por trabajo que involucra habilidades, esfuerzo y responsabilidad sustancialmente iguales a sus empleados de sexo masculino o femenino, a menos que la disparidad existente esté basada en un sistema de méritos, por antigüedad, o por incentivo o cualquier otro factor legal que no sea el sexo.

Se aplica a cualquier empresa que tenga dos o más empleados y ventas anuales brutas superiores a $250,000.

Las reparaciones incluyen la diferencia entre los salarios pagados a los empleados y empleadas, más un monto igual por concepto de daños liquidados.

c. La ley de Aprendizaje y Capacitación

Prohibe la discriminación en programas de aprendizaje basándose en la raza, color, religión, origen nacional o sexo en la contratación, selección, empleo y capacitación. De igual modo, prohibe tomar represalias contra un aprendiz por presentar o ayudar en la investigación de un reclamo de discriminación.

Se aplica a todos los empleadores que tienen programas de aprendizaje o capacitación en el empleo que estén registrados en el Concejo de Aprendizaje y Capacitación de Maryland o que cobre cuotas o tarifas por la instrucción.

Requiere que los empleadores acaten las leyes de acción afirmativa y, si el programa incluye más de cinco aprendices, el empleador debe contar con un plan de acción afirmativa por escrito.

Aplicación por parte del Concejo de Aprendizaje y Capacitación de Maryland.

d. El Código de Prácticas Honestas

Requiere que los contratistas y subcontratistas con contratos estatales desarrollen planes de acción afirmativa para aumentar la participación de las mujeres y minorías.

2. Leyes de Tort

Si bien el Título VII y la Ley de Prácticas Justas de Trabajo de Maryland establecen los principales recursos para las víctimas de acoso sexual, algunas leyes de tort del estado, le brindan a las víctimas de acoso la oportunidad de entablar un juicio por daños compensatorios y punitorios resultantes de lesiones personales sufridas debido al acoso. Estas acciones incluyen lo siguiente:

- provocar intencionalmente angustia emocional,
- invasión de la privacidad personal; y,
- asalto con agresión.

Además, en los casos en los que ha ocurrido violación, asalto físico o sexual o acecho, la víctima puede presentar cargos penales contra el perpetrador.

Un número creciente de estados, incluyendo Maryland, prohibe la cesantía de un empleado en casos en los que el despido entra en conflicto con la política pública del estado. Esta acción, denominada **despido ilegal**, **despido abusivo**, o **despido por represalia**, surge cuando la motivación de un empleador para el despido es contraria a algunos mandatos claros de la política pública del estado.

Un ejemplo de despido ilegal sería si un empleador despide a su empleado por una de las siguientes razones:

- cuando el empleado hace ejercicio de sus derechos bajo la Primera Enmienda;
- cuando se toma un receso del trabajo para desempeñarse como jurado;
- cuando se niega a involucrarse en actividades ilegales; o,
- cuando presenta una demanda de compensación por accidentes de trabajo de un trabajador.

Además, si un empleador se encuentra exonerado en virtud de la Ley de Prácticas Justas de Trabajo, por ejemplo, tiene menos de 15 empleados, un empleado puede entablar una acción por despido ilegal ante un tribunal de Maryland basándose en la discriminación sexual. Otras leyes estatales estipulan que podría ser relevante si una demanda por despido ilegal incluye provocación intencional de angustia emocional, fraude o difamación.

3. Ley de Contratos

Los tribunales de Maryland han reconocido que las políticas del personal relativas a cesantías y despidos, tal como lo establecen los folletos o manuales del empleado, pueden ser ejecutables como un contrato de empleo. Por ejemplo, si un empleador afirma en su folleto que un empleado solamente será despedido por “causas justas” o después que se haya llevado a cabo una serie de procesos disciplinarios, la falta de cumplimiento por parte de un empleador de sus propias políticas puede constituir un incumplimiento de contrato. Sin embargo, con el fin de ejecutar un “contrato”, específicamente se debe informar al empleado acerca de la política y el empleador no debe renunciar a ella como si no constituyera una obligación contractual.

III. FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

Por lo general, la discriminación sexual se presenta bajo dos formas: (A) **tratamiento desigual** o (B) **impacto desigual**. El tipo de discriminación que usted alega afecta el tipo de prueba que debe presentar a la agencia que efectúa la investigación o en el tribunal.

A. Tratamiento desigual

El tratamiento desigual ocurre cuando un empleador trata a una persona o grupo mejor o de manera diferente que a otra persona o grupo sobre la base de sexo, raza, color, religión, origen nacional, discapacidad física o mental o algún otro grupo protegido o característica personal protegida. Cuando un empleador admite este comportamiento, está incurriendo en **discriminación evidente**. Con mayor frecuencia, un empleador puede tratar de modo diferente a las personas de grupos protegidos pero se niega a admitirlo. A continuación se discute acerca de ambos tipos de discriminación.

1. Discriminación evidente o "manifiesta"

Cuando un empleador admite que trata a sus empleados de manera diferente según un factor protegido en particular como el sexo, discapacidad o edad, ese empleador está incurriendo en **discriminación evidente o manifiesta**. Por ejemplo, un empleador que anuncia que solamente contratará hombres para un empleo en particular está incurriendo en discriminación evidente.

Cuando el empleador puede demostrar que su exclusión de las mujeres para un trabajo particular está basada en una **calificación ocupacional de buena fe** ("BFOQ"), la discriminación podría no ser ilegal. Específicamente, un empleador podría argumentar que es esencial que la persona que realice el trabajo en cuestión sea hombre. No obstante, el sexo constituye un BFOQ solamente para muy pocos empleos. Por ejemplo, para el donante de un banco de esperma, el empleado debe ser hombre, al igual que es necesario que una nodriza sea mujer.

Un BFOQ no incluye al empleador que solamente contrata hombres basado en generalizaciones relativas a las capacidades físicas de la mujer promedio. Por ejemplo, un empleador puede intentar argumentar que solamente los hombres pueden realizar ciertos trabajos de construcción porque el trabajo requiere fuerza. La ley requiere que si para realizar un trabajo realmente se requiere fuerza, se debe permitir a cada solicitante que pruebe su capacidad para realizarlo.

De manera similar, Un BFOQ no incluye la negativa de un empleador a contratar o ascender a las mujeres basándose en estereotipos como la “falta de agresividad” o un “alto índice de rendimiento”. Tampoco las preferencias de los clientes o colegas de un sexo justifican la imposición de un requerimiento basado en el sexo. Por ejemplo, una línea aérea no podría requerir que sus aeromozas (pero no el personal masculino) utilicen cosméticos simplemente porque percibe que los clientes prefieren que les sirva una mujer que use maquillaje.

Otro ejemplo de discriminación evidente o manifiesta que está prohibida por el Título VII, en su versión modificada por la Ley de Discriminación por Embarazo, es la exclusión de las mujeres en edad fértil de los trabajos en los que puedan estar expuestas a sustancias peligrosas. Como lo sostuvo la Corte Suprema en 1991 en el caso de *International Union v. Johnson Controls*, la capacidad de tener hijos de una mujer no interfiere con su habilidad para llevar a cabo las tareas de su trabajo y un feto no concebido no es considerado como un tercero cuya seguridad es esencial para la compañía o la empresa que emplea a la mujer. De esta manera, su empleador no puede excluirla de ciertos trabajos simplemente porque cree que algún día podría quedar embarazada.

Para probar la discriminación evidente, debe demostrar que la calificación requerida no es razonablemente necesaria para el funcionamiento normal de la empresa de su empleador. En otras palabras, una vez que su empleador presenta una demanda BFOQ, usted debe responder demostrando que su empleador podría realizar su actividad sin el requerimiento.

2. Tratamiento desigual “disimulado”

El tratamiento desigual también ocurre cuando su empleador la trata de manera diferente debido a su sexo pero no admite que le está tratando de manera diferente. El problema central en estos casos es la posibilidad de que su empleador intencionalmente la haya tratado de forma menos favorable debido a su sexo.

Usted puede probar tratamiento desigual de manera circunstancial estableciendo un “caso prima facie”. En un caso que involucre discriminación al momento de contratar, esto incluiría los siguientes factores:

- ☐ Usted es miembro de una clase o grupo protegido por la ley (por ejemplo, una mujer);
- ☐ Usted postuló y estaba calificado para el trabajo;
- ☐ Fue rechazada a pesar de sus calificaciones; y
- ☐ Después de que la rechazaron, el puesto continuó sin ocuparse y el empleador siguió buscando solicitudes de hombres sin sus calificaciones, o el empleador contrató un hombre.

En ese momento, el empleador tiene una oportunidad para mostrar una razón legítima, no discriminatoria para su decisión. Por ejemplo, el empleador pudo demostrar que el hombre tenía mejores calificaciones, tenía buenos contactos en la industria, o tomaría el empleo con menor salario.

En esta etapa usted deberá establecer que esta razón supuestamente legítima es un "pretexto" para la razón discriminatoria, es decir, no obstante la explicación de su empleador, la verdadera razón para tomar la decisión fue su sexo. El peso definitivo de la prueba estriba es que usted pruebe que el motivo de su empleador era, en realidad, discriminatorio.

Los siguientes constituyen ejemplos de tratamiento desigual

1. Durante una reducción de personal en curso un empleador decide cesar a las mujeres de mayor antigüedad que los hombres en la misma clasificación de empleo debido a que el empleador considera que los hombres, en su calidad de "procuradores principales del sustento de sus hogares" deben ser los últimos en ser cesados.
2. Un empleador se niega a ascender a las mujeres a los puestos de gerencia.
3. Un empleador le pregunta a las mujeres que se presentan para un trabajo si tienen hijos o su estado civil pero no le hace estas mismas preguntas a los hombres.
4. Los hombres que realizan el mismo trabajo que una mujer reciben un pago mayor o mayores beneficios.

Todas estas prácticas, y muchas más, son ilegales.

Una nota especial acerca de casos con motivos mixtos: En algunos casos, un empleador puede discriminar a una empleada no solamente debido a su sexo, sino también por otra razón legítima. Esto se conoce como un caso con motivos mixtos.

La Ley de Derechos Civiles de 1991 requiere que un demandante demuestre que el sexo fue uno de los factores que se encontraban detrás de la decisión que afectó al empleado. La Ley no hace ninguna adecuación sobre un motivo discriminatorio que sea ilegal. Sin embargo, el empleador puede evitar su responsabilidad si puede demostrar que hubiera tomado la misma decisión incluso si no hubiera tomado en consideración el factor discriminatorio no permisible.

B. Impacto desigual

Existe un impacto desigual cuando un empleador, utilizando una política que es neutral en apariencia (lo que significa que no establece explícitamente que solamente se aplica a un grupo particular de personas), crea el efecto de excluir a los grupos protegidos, como las mujeres o las minorías. El Título VII prohibe tales prácticas de empleo que son justas en su forma, pero que en realidad discriminan.

En los casos de impacto desigual, no es necesario probar que hubo discriminación intencional. Sin embargo, sí tiene que probar que el empleador usa una práctica específica que provoca el tratamiento desigual de un considerable número de empleados.

Por lo tanto, depende del empleador demostrar que la práctica discriminatoria alegada no tiene un impacto adverso importante, o que, a pesar del impacto, la práctica está vinculada al trabajo en cuestión, y es coherente con la necesidad de la empresa.

Para rebatir el argumento del empleador debe demostrar que existe una práctica alternativa que podría tener un impacto adverso menor sobre el grupo protegido, pero que el empleador se niega a tomar en consideración. Debe prepararse para utilizar las estadísticas para apoyar sus argumentos.

Un ejemplo de una política neutral ilegal: Un requerimiento de que todos los conductores de camiones tengan una talla mínima de 5 pies, 8 pulgadas en el que no existe una relación entre el requerimiento y las verdaderas demandas del empleo. Una política de esa naturaleza da como resultado un efecto o impacto discriminatorio contra las mujeres. Se excluirá a más mujeres que hombres del empleo, debido a que hay muchas menos mujeres que hombres altos.

IV. CÓMO SE COMBATE LA DISCRIMINACIÓN

A. DISCRIMINACIÓN AL BUSCAR UN EMPLEO

1. Anuncios para ofrecer trabajo

Un empleador no puede publicar notificaciones o anuncios que indiquen cualquier preferencia o limitación basada en el sexo, a menos que el sexo constituya una BFOQ. Vea la discusión líneas arriba acerca de los BFOQ. Si bien los periódicos no pueden hacer una lista de empleos con una columna para hombres y otra para mujeres siguen anunciando empleos utilizando encabezados relacionados con el sexo, tales como “se busca hombre” “empleo para mujeres”. Por lo general los anuncios de esa naturaleza
son ilegales.

En los periódicos también puede encontrar ejemplos de tipos de discriminación más sutiles. Por ejemplo, un puesto de ventas podría describirse como “una buena oportunidad para el hombre correcto”, o un puesto de gerencia financiera podría requerir “un hombre con experiencia en las finanzas”. Independientemente del hecho de que un anuncio establezca o implique una preferencia masculina, las mujeres tienen derecho a presentarse para el trabajo y ser tomadas en consideración en forma equitativa.

Si se presenta para un trabajo y la rechazan debido a su sexo, puede presentar cargos en el EEOC, el MCHR, o una agencia administrativa local.

Los encabezados generales como “vendedor”, “reparador” o “capataz” no se consideran ilegales; esos términos se aplican tanto a los empleos para hombres como para mujeres. Sin embargo, muchos empleadores han empezado a utilizar cargos de empleos de género neutro, como “personal de ventas” o “ventas”.

2. Agencias de empleo

El Título VII y otras leyes prohiben que las agencias de empleo discriminen o ayuden a los empleadores a discriminar. Si se le desanima para presentarse a ciertos empleos en una agencia de empleos simplemente debido a su sexo, puede presentar cargos contra la agencia.

3. Reclutamiento por comunicación verbal

Puede existir discriminación si un empleador se apoya principalmente en que los empleados le informen a sus amigos y parientes sobre los puestos vacantes. Por ejemplo, cuando la fuerza laboral existente de una compañía es predominantemente masculina, sus empleados tienden a notificar a otros hombres acerca de los puestos vacantes. El efecto de esta práctica es que la fuerza laboral seguirá siendo principalmente masculina. Si bien presentar cargos bajo dichas circunstancias probablemente sería inútil, no debe dudar en presentarse para dicho puesto si considera que se encuentra calificada.

B. DISCRIMINACIÓN AL SOLICITAR TRABAJO O DURANTE UNA ENTREVISTA PARA OBTENERLO

Las leyes contra la discriminación restringen el tipo de preguntas que los empleadores pueden plantearle a los solicitantes. Existen dos reglas generales respecto a las preguntas de la solicitud y la entrevista. En primer lugar, todas las preguntas deben ser relativas al trabajo y a su habilidad para realizar el trabajo. En segundo lugar, los entrevistadores deben formularle a las candidatas las mismas preguntas que a los candidatos y viceversa.

Las preguntas respecto a si tiene hijos pueden o no ser discriminatorias. Por ejemplo, un empleador que no contrata a nadie, hombre o mujer, que tenga niños pequeños, puede hacer preguntas acerca de los hijos. Sin embargo, un empleador no puede negarse a contratar a una mujer que tenga niños pequeños si contrata hombres que los tienen. Por otro lado, las preguntas acerca del control de la natalidad casi siempre son inadecuadas.

Le recalcamos, usted debe estar atenta a los requerimientos “neutros” para el empleo, como los requerimientos de talla o peso o la capacidad para levantar objetos pesados. Si estos requerimientos no son necesarios para el trabajo, en la mayoría de casos son injustos para las mujeres y pueden ser ilegales.

De igual modo, no se puede requerir la participación en los deportes universitarios o servicio militar a los solicitantes para capacitación de gerencia. Estos requerimientos no son necesarios para las habilidades de trabajo de capacitación de gerencia y tienen el efecto de excluir a las mujeres.

C. DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

1. Salarios, beneficios complementarios e igualdad de salarios

Según lo dispuesto por la Ley Federal de Igualdad de Salarios y la Ley de Igualdad de Salarios de Maryland, es ilegal que un empleador le pague menos a su personal femenino que a su personal masculino por realizar un trabajo sustancialmente similar. La paga incluye el sueldo o salario, beneficios, bonos o comisiones reales. Para probar que su empleador ha

violado estas leyes debe demostrar que su salario (u otros beneficios) son más bajos que el salario de un hombre que trabaja en el mismo establecimiento y cuyo trabajo requiere habilidad, esfuerzo y responsabilidad equivalentes a su trabajo. El mismo "establecimiento" puede incluir todas las sucursales de la compañía si una autoridad central es la que fija los sueldos.

"Igual" habilidad, esfuerzo y responsabilidad significan sustancialmente equivalente. Ligeras diferencias en los deberes no evitarán una reclamo de igualdad de salarios.

Si un hombre toma un puesto que anteriormente ocupó una mujer, no debe obtener un salario mayor al de ella si ambos tienen calificaciones similares. De igual manera, una mujer que toma un puesto que ocupaba un hombre no debe recibir un salario menor si está igualmente calificada.

Además, un empleador no podrá requerir que un gerente del sexo femenino lleve a cabo tareas secretariales si a los gerentes de sexo masculino no se les pide que realicen este tipo de tareas. De igual modo, no se puede solicitar que una mujer realice trabajo administrativo si percibe el sueldo de una secretaria, si a los hombres no se les solicita que hagan lo mismo.

Los empleados a medio tiempo pueden percibir un salario menor que el de los empleados a tiempo completo, pero un empleador no puede mantener bajos los salarios del personal femenino al clasificar únicamente a las mujeres como personal a medio tiempo. De igual modo, un empleado no puede mantener solamente al personal femenino en puestos "temporales" permanentemente, de manera que ellas no puedan percibir licencia por enfermedad, vacaciones pagadas u otros beneficios.

Se debe ofrecer todos los beneficios complementarios en forma equitativa a ambos sexos. Si se ofrece beneficios de seguro a la familia de un trabajador del sexo masculino, se debe ofrecer los mismos beneficios a la familia de los trabajadores del sexo femenino. Además, no se puede ofrecer beneficios de seguro solamente a las "cabezas de familia" cuando el efecto es discriminar al personal femenino.

2. Acoso sexual

Durante el año siguiente a la confrontación entre Anita Hill y Clarence Thomas, el EEOC asentó un registro de 9,920 acusaciones de acoso sexual, un incremento de 50% respecto al año anterior. A pesar de este aumento de incidentes informados, el número de acusaciones no refleja realmente la frecuencia con que las mujeres experimentan acoso sexual en el trabajo. Las encuestas nacionales revelan que hasta el 65% de la totalidad de trabajadores de sexo femenino opina que han sufrido acoso sexual en el trabajo.
Es importante reconocer que, si bien las mujeres conforman la vasta mayoría de personas sujetas a acoso sexual en el trabajo, tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual. Del mismo modo, tanto hombres como mujeres pueden ser los perpetradores del acoso sexual.

Es más, los hombres pueden acosar a otros hombres y las mujeres pueden acosar a otras mujeres. Las opciones legales de una víctima no se reducen debido a que él o ella son del mismo sexo que el acosador. Sin embargo, el acoso debe ser debido al sexo de la víctima y basado en el mismo.

Los tribunales reconocen dos tipos de acoso sexual **acoso quid pro quo** y **acoso ambiente de trabajo hostil**.

a. Acoso "Quid Pro Quo"

El primer tipo de acoso sexual, denominado "quid pro quo" existe cuando un empleado es forzado a someterse a demandas sexuales bajo la amenaza de despido u otra represalia, a cambio de ser contratado o para obtener beneficios como bonos, mejoras salariales o ascensos. Este tipo de demanda también existe en casos en los que se toma represalias contra un empleado por rechazar propuestas sexuales, incluso si no fue amenazado con tomar represalias en su contra por adelantado. Si las condiciones de su trabajo dependen de que acepte las propuestas sexuales, usted es víctima de acoso quid pro quo.

Por ejemplo, en un caso reciente en Nueva York, una estudiante que estudiaba y trabajaba en la Universidad de Columbia presentó una demanda por acoso sexual contra su supervisor. La estudiante trabajadora alegó que su supervisor le solicitaba favores sexuales a cambio de aumentos salariales, ascensos y otros beneficios laborales. El tribunal federal sostuvo que la estudiante no tenía que probar que sufrió perjuicios económicos con el fin de presentar la demanda contra su supervisor. Además, el hecho de que la estudiante realmente había sostenido relaciones sexuales con su supervisor no le impedía presentar la demanda.

En la mayoría de casos, un empleador es automáticamente responsable de los actos de acoso por parte de sus supervisores o gerentes en los casos de acoso quid pro quo, independientemente de que tuviera conocimiento

acerca de la conducta del supervisor. A diferencia de la mayoría de demandas de ambiente hostil (tal como se explicará a continuación) una demanda quid pro quo puede basarse en un solo incidente.

b. Ambiente de trabajo hostil

El tipo de acoso más común es del tipo de "ambiente de trabajo hostil". Tal como lo define la EEOC, este tipo de acoso involucra conducta sexual que tiene el propósito o efecto de (1) crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo basado en su sexo; (2) interfiere de manera no razonable con el rendimiento laboral de una persona; o (3) afecta adversamente de otro modo las oportunidades laborales de una persona.

En el caso de 1993 de Harris v. Forklift Systems, Inc., la Corte Suprema sostuvo que se deberían considerar las siguientes circunstancias para evaluar la existencia de un ambiente hostil:

☐ La frecuencia de la conducta discriminatoria;

☐ La gravedad de la conducta;

☐ Si la conducta es físicamente amenazante o humillante, o una simple expresión ofensiva; y

☐ Si la conducta interfiere de "manera no razonable con el rendimiento laboral del empleado".

Por lo tanto, unos cuantos incidentes aislados no son suficientes para considerarse como una prueba de ambiente hostil. Sin embargo, cuanto más persistente y grave es el patrón de conducta ofensiva es más probable que tenga éxito su demanda.

Ejemplos de conducta que pueden constituir un ambiente hostil incluyen las solicitudes frecuentes de un supervisor o colega para tener relaciones sexuales o preguntas entrometidas y personales acerca de su vida sexual, menstruación, talla de sostén o su cuerpo. La conducta puede considerarse acoso sexual incluso si la persona no tomó en consideración o no tenía la intención de que su conducta fuera ofensiva.

Su propia consideración de la conducta se tomará en consideración para determinar si existía un ambiente hostil. En otras palabras, usted debe haberse sentido realmente ofendida o lesionada por la conducta. La evidencia de que usted era una participante voluntaria en la conducta es muy probable que debilite el alegato de que se sintió "acosada". Por otro lado, no necesita demostrar un daño psicológico grave con el fin de tener éxito en una demanda por acoso sexual.

Consideraciones especiales para lidiar con el acoso por parte de un supervisor

Cuando el ambiente de trabajo hostil es la base del reclamo por acoso sexual, un empleador es automáticamente responsable por la conducta acosadora de un supervisor que resulte en una acción laboral tangible. Una acción laboral tangible incluye la contratación y despido, ascensos y degradación, reinstalaciones laborales, decisiones sobre compensaciones y beneficios, etc. Por lo general estas acciones solamente las puede llevar a cabo el supervisor o una persona con autoridad de la compañía.

Cuando el acoso no incluye una acción laboral tangible, el empleador tiene defensa afirmativa ante el acoso del supervisor. Esto significa que el empleador no es responsable si puede probar que tomó medidas razonables para evitar y corregir diligentemente cualquier acoso Y el empleado de manera injustificada no aprovechó cualquier oportunidad preventiva o correctiva que se puso a su disposición para de otro modo evitar los daños.

Consideraciones especiales para lidiar con el acoso por parte de un colega

En caso de acoso por parte de un colega, el empleador solamente es responsable cuando se puede demostrar que este sabía o de manera razonable debería haber sabido acerca del acoso Y no investigó pronta y razonablemente el acoso y lo solucionó. Por ejemplo, un empleador podría ser responsable por permitir la exhibición de "calendarios que se pegan en la pared" u otros materiales sexualmente explícitos después que se le informó o vio los materiales en el lugar de trabajo y no hizo retirar los mismos.

c. Políticas de acoso

Si usted es víctima de acoso, asegúrese de revisar la política contra el acoso de su compañía. Una buena política establecerá específicamente qué tipo de comportamiento es censurable y le dirá a quién debe informar al respecto. Si su supervisor es el culpable, la política deberá tener medios alternativos para informar sobre esta conducta de manera que no tenga que acudir al supervisor.

Su empleador no tiene una política de esta naturaleza, o si la no disponibilidad de esta política puede aumentar su responsabilidad potencial ante las demandas de ambiente de trabajo hostil

d. Investigaciones internas y acciones disciplinarias

Efectuar investigaciones internas, tomar una medida disciplinaria adecuada o transferirla a usted o a su acosador a una posición comparable dentro de la compañía puede absolver a su empleador de la responsabilidad por la conducta ofensiva. Esto significa que incluso si usted puede probar que ha sido acosada sexualmente, su empleador podría no tener que pagar por daños (compensarla por el acoso), si puso fin a la conducta con prontitud.

e. Cómo detener y probar el acoso sexual

Para detener el acoso sexual en el trabajo o documentarlo para fines de presentar cargos o entablar un juicio, es aconsejable tomar las siguientes medidas (tomado de *Cómo Detener el Acoso Sexual* por Elissa Clarke, Proyecto sobre Trabajo, Educación e Investigación, 1980):

☐ Obtenga copias de cualquier evaluación de su trabajo, de manera que su empleador no pueda decir que la despidieron, sometieron a medidas disciplinarias o se le negó otras oportunidades de empleo debido a un rendimiento deficiente en el trabajo.

☐ Confronte directamente al acosador, preferiblemente por escrito, diciéndole que su comportamiento es desagradable, inadecuado y no será tolerado.

☐ Mantenga un registro de la conducta acosadora, y sea específica. Anote las fechas, horas, lugares y palabras o acciones exactos, testigos, la relación de cada testigo y el acosador con usted, sus reacciones y respuestas así como las reacciones y comentarios de los testigos. Conserve cualquier nota o carta que el acosador le haya dado.

☐ Obtenga información del departamento de recursos humanos o representante designado por el sindicato con relación a la política de discriminación sexual de su compañía y procedimientos de queja. Presente una queja formal por escrito a la compañía. Siga los procedimientos de la compañía paso a paso. Si no existen procedimientos formales, acuda al supervisor de su jefe. Mantenga un registro de cada reunión, incluyendo las fechas, lo que se dijo, quién asistió, lo que sucedió, si fuera el caso, como resultado.

☐ Confíe en sus colegas. Podría encontrar un patrón de acoso, y le ayudará a establecer su credibilidad en el juicio.

☐ Si su empleador no toma las medidas necesarias para detener el acoso, considere tomar acciones legales. Como se explica más adelante en este documento, la acción se inicia presentando una demanda ante la EEOC, la MCHR o una agencia de relaciones humanas de su localidad.

3. Condiciones de ascenso, capacitación y trabajo

Aunque las leyes federales de igualdad de salarios se limitan a corregir la discriminación salarial, el Título VII se aplica virtualmente a todos los demás aspectos laborales. Según lo dispuesto por el Título VII (así como también lo dispuesto por la Ley de Prácticas Justas de Trabajo de Maryland y varios reglamentos locales), los empleadores que cuenten con más de 15 empleados deben contratar, capacitar y ascender a todos sus empleados sin existir evidencia de discriminación sexual.

Para probar la discriminación sexual en el área de los ascensos, primero debe demostrar lo siguiente:

☐ Había un puesto vacante disponible;

☐ Usted solicitó el ascenso (o estableció su interés en el puesto si existía un sistema informal de ascensos sin solicitudes);

☐ Usted era una candidata disponible para el ascenso;

☐ Estaba calificada para el ascenso; y

☐ Tenía calificaciones iguales o superiores a las de la persona seleccionada para el ascenso.

Para defenderse de esta muestra “prima facie” de discriminación, su empleador debe identificar una razón específica no relacionada con su sexo por la cual ascendió al otro solicitante en lugar de usted. Después de eso, depende de usted demostrar que la razón establecida por su empleador es, en realidad, un pretexto para la discriminación sexual.

Además, un empleador no podrá destinar a sus empleados del sexo femenino a departamentos en los que no hay oportunidades de ascenso. Por ejemplo, podría existir discriminación en casos en los que un departamento está compuesto mayormente por mujeres, especialmente si el puesto más alto del mismo tiene un salario menor que el de otros puestos similares de otros departamentos.

Por otra parte, se debe permitir a una mujer que tome las mismas decisiones para su carrera que se le permite tomar a un hombre. Por ejemplo, un empleador no puede negarse a ofrecerle a una mujer casada una transferencia a otra ciudad, simplemente porque asume que ella no se mudará, o porque no quiere desorganizar su vida familiar. De igual modo, debe ofrecer acceso a los programas de capacitación y aprendizaje a todos sus empleados independientemente de su sexo.

Igualmente, las condiciones laborales deben ser las mismas tanto para hombres como para mujeres. Si se les permite a los hombres fumar, tomar descansos para tomar café o comer en sus escritorios, también se debe conceder los mismos privilegios a las mujeres.

Las condiciones laborales también incluyen pago por trabajo culminado. En muchas condiciones de trabajo "informales", como servicio doméstico o cuidado de niños (profesiones dominadas por las mujeres) los empleadores no cumplen las leyes federales respecto a salarios y horas de trabajo. Con algunas excepciones, estas leyes requieren que se pague a los empleados por lo menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas. El "trabajo" incluye todo el tiempo que pasó sirviendo realmente a su empleador, así como también todo el tiempo pasado "de guardia", lo cual incluye todo el tiempo en que el empleado no se encontraba libre para llevar a cabo sus propias actividades y se le puede convocar para trabajar. De modo que, una ama de llaves que debe permanecer en el hogar de su empleador todo el día, independientemente de si había algún trabajo que hacer, se denomina "de guardia", y debe compensarse como corresponde.

En los casos en los que los empleadores de empleados domésticos u otros se nieguen a pagar por lo menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas, el empleado puede buscar reparación según lo dispuesto por la Ley de Normas Equitativas de Trabajo. El mejor lugar para iniciar dicha acción es ponerse en contacto con la oficina de la División de Salarios y Horas de Trabajo más cercana a su domicilio, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo Departamento de Trabajo del Gobierno de los Estados Unidos.

4. Embarazo

La Ley de Discriminación por Embarazo ("PDA") y la Ley de Prácticas Justas de Trabajo de Maryland protege a las mujeres de sufrir discriminación sobre la base del embarazo, nacimiento de los hijos o condiciones médicas relacionadas. Por otra parte, la Orden Ejecutiva 11246 requiere que los contratistas del gobierno brinden los mismos beneficios para las condiciones relativas al embarazo así como lo hacen para otras discapacidades temporales.

Según lo dispuesto por la Ley de Prácticas Justas de Trabajo del estado de Maryland, su empleador debe tratar al embarazo de la misma manera que trata cualquier otra "discapacidad temporal". Esto significa que una discapacidad debida al embarazo se debe tratar de la misma manera que una discapacidad debida a un ataque cardíaco, una cirugía, u otra situación similar.
Por ejemplo, si su empleador requiere que las empleadas embarazadas consigan una declaración de su médico acerca del tiempo de licencia que necesitarán, el empleador debe requerir que todos los empleados temporalmente discapacitados hagan lo mismo. De manera similar, si su empleador brinda seguro a sus empleados para cubrir discapacidades temporales, este también debe brindar cobertura por gastos relacionados con el embarazo similar a la cobertura proporcionada para otras condiciones médicas.

De igual modo se prohibe que los empleadores impidan trabajar a una mujer en un momento arbitrario de su embarazo, como por ejemplo a los seis meses, siete meses, o incluso a los nueve meses, a menos que el embarazo represente un riesgo potencial de daños graves a terceros. Un empleador que excluye a todas las trabajadoras en edad fértil o a todas las trabajadoras embarazadas de un ambiente tóxico debe demostrar que tal exclusión es un requerimiento ocupacional de buena fe razonablemente necesario para el rendimiento real en el trabajo.

Las leyes no exigen que un empleador brinde seguro de salud por abortos a menos que la vida de la madre esté en peligro por el embarazo o surjan complicaciones médicas después de la realización de un aborto. Naturalmente, un empleador puede brindar cobertura por abortos si ese es su deseo.

5. Licencia familiar y médica

La Ley de Licencia Familiar y Médica ("FMLA") protege a los empleados elegibles de perder su empleo si necesitan tomar tiempo libre de su trabajo para brindar cuidados a un recién nacido o niño recientemente adoptado, debido a una condición de salud grave, o para cuidar a un pariente cercano que tenga una condición de salud grave. De manera específica, la FMLA brinda a los empleados elegibles hasta 12 semanas de licencia con trabajo protegido sin goce de haberes durante un período de 12 meses.

Usted es elegible para la cobertura de la FMLA si satisface las siguientes condiciones:

- ☐ su compañía emplea por lo menos a 50 personas dentro de un radio de 75 millas;
- ☐ ha estado empleada por lo menos durante 12 meses por su empleador; y,
- ☐ ha trabajado por lo menos 1,250 horas para su empleador durante el período de 12 meses previo.

Según lo dispuesto por la FMLA, por lo general usted debe cursar una notificación con una anticipación de 30 días cuando la licencia es "previsible", como sucede en el caso de la licencia por maternidad. También podría requerirse que presente a su empleador un certificado médico de su condición.

Durante el período de la duración de la licencia por FMLA, su empleador debe mantener su cobertura de salud bajo cualquier plan de salud colectivo. Sin embargo, podría ser necesario que usted pague la prima.

Además, a su retorno de la licencia por FMLA, se debe reinstaurar a la mayoría de los empleados en su puesto original o uno equivalente con paga, beneficios, y otros términos de empleo equivalentes. Por otra parte, el hecho de que usted haga uso de la licencia por FMLA no podría resultar en la pérdida de algún beneficio de empleo acumulado antes del inicio de su licencia.

6. Sindicatos

La Ley Nacional de Relaciones Laborales ("NLRA") prohíbe que un sindicato se niegue a representar a todos sus miembros. De esta manera, un sindicato que discrimine a sus miembros del sexo femenino podría estar sujeto a una acción disciplinaria por parte de la Junta Nacional de Relaciones Laborales ("NLRB"). Si usted considera que su sindicato está discriminándola sobre la base de su sexo, debe ponerse en contacto con la oficina local de la NLRB para presentar una demanda.

La NLRA también requiere que su sindicato se oponga y realice un intento afirmativo de eliminar cualquier práctica discriminatoria que su empleador haya adoptado que caiga dentro del campo de acción de los poderes de negociación colectiva del sindicato. Los ejemplos de las áreas en las que un sindicato debe luchar por la igualdad incluyen salarios, beneficios de seguros, remuneración durante la licencia por enfermedad y planes de jubilación y pensiones.

De la misma manera que algunas veces un sindicato puede ser considerado responsable por la discriminación de un empleador, si no actúa de alguna forma, bajo ciertas circunstancias un sindicato internacional podría ser responsable por las practicas discriminatorias de sus sucursales locales. Su oficina local de la NLRB puede ayudarla a determinar este hecho.

7. Represalia

No es necesario esperar hasta finalizar una relación laboral para presentar una demanda por discriminación sexual, violación de las leyes de igualdad salarial, o por violación de las leyes de salarios y horas de trabajo. Muchas mujeres presentan este tipo de demandas mientras aún se encuentran trabajando, con la esperanza de que se corrija la situación y que puedan continuar trabajando en sus empleos sin sufrir discriminación sexual.

En estos casos, es ilegal despedir a una empleada por presentar cargos o por demandar a su empleador por discriminación o por violación de alguna ley vinculada al trabajo. Por otra parte, su empleador no puede despedirla o imponerle condiciones en el trabajo tan intolerables que se vea forzada a renunciar.

De ese modo, en los casos en los que usted ha presentado una demanda contra su empleador y posteriormente se le despide o se toman represalias en su contra, puede complementar su demanda con un alegato adicional de "toma de represalias". Cuando la agencia ante la cual presentó sus cargos investiga sus reclamos, se le pedirá a su empleador que demuestre motivos no discriminatorios para la conducta adoptada en contra suya posteriormente a la presentación de los cargos.

D. DISCRIMINACIÓN AL FINALIZAR LA RELACIÓN LABORAL

1. Cesantía

Las leyes que la protegen de la discriminación al momento de contratarla o discriminación en los términos y condiciones de su empleo, también se aplican a las decisiones de cesantía. De esta manera, si usted considera que se la ha despedido sobre la base de su sexo, debe tomar en consideración presentar cargos ante la EEOC o la MCHR, de conformidad con las disposiciones que se establecen más adelante en este documento.

La cesantía también presenta otro conjunto de problemas relativos a la discriminación. Históricamente, a menos que una empleada haya celebrado un contrato por escrito con su empleador identificando el período de tiempo del empleo y existan condiciones específicas en cumplimiento de las cuales se pueda dar por terminado el empleo, la empleada podrá ser despedida **a voluntad** – es decir, por

cualquier razón o sin mediar razón alguna. Los tribunales en todos los Estados Unidos han establecido ciertas excepciones a esta doctrina.

La primera excepción, denominada **despido ilegal**, existe en los casos en los que la cesantía del empleado viola algún mandato de la política pública que no cuenta con su propio conjunto de procedimientos de reparación. Por ejemplo, no se puede despedir a una empleada "a voluntad" por rehusarse a violar la ley, por tomar tiempo libre para desempeñarse como jurado, o por presentar un reclamo de compensación por accidentes de trabajo. Si el empleador despide a la empleada por tal razón, el empleado podrá entablar un juicio ante un tribunal estatal.

Sin embargo, en muchos casos existen procedimientos alternativos de reparación, y una empleada debe seguirlos antes de entablar un juicio. Por ejemplo, una empleada que alegue discriminación sexual no podrá entablar una demanda ante un tribunal de manera inmediata; primero deberá presentarlo ante la EEOC o la MCHR. De manera similar, en años recientes las leyes "de administración de quejas" se han vuelto cada vez más usuales, y en muchos casos establecen sus propios procedimientos de reparación los cuales, una vez más, se deben seguir siempre antes de entablar un juicio.

La única excepción posible a la regla de que las personas que alegan discriminación primero deben presentar cargos ante la EEOC o la MCHR, existe en los casos en los que menos de quince personas trabajan para el empleador, en cuyo caso el empleador no está contemplado bajo el Título VII o la Ley de Prácticas Justas de Trabajo de Maryland. La empleada puede en ese momento, entablar un juicio ante un tribunal estatal alegando despido ilegal. La segunda excepción a la doctrina "a voluntad" existe bajo la forma de una acción de **incumplimiento de contrato.** En muchos casos, de manera específica un empleador informará a sus empleados, de palabra o de hecho, que nunca despedirá a un empleado por razones que no sean económicas sin causa o sin ceñirse a un conjunto de procedimientos designados. En tales casos, un tribunal podría determinar que existe un contrato entre el empleador y el empleado y que un despido arbitrario, o un despido en ausencia de los siguientes procedimientos internos, ha violado el contrato mencionado. (Por ejemplo, se puede descubrir que existe un contrato en un manual de la compañía). Sin embargo, una vez más, una persona que percibe que se le ha despedido debido a algún motivo discriminatorio de su empleador siempre debe presentar cargos ante la EEOC o la MCHR.

2. Despidos

La ley relativa a los despidos es virtualmente la misma que por cesantía, es decir, con algunas excepciones, la doctrina “a voluntad” sigue siendo la ley en ese campo. Sin embargo, las mujeres en situaciones de despido deben tener conocimiento de cómo están protegidas por las leyes que prohiben la discriminación.

Mientras se examinaba el caso de un grupo de personas que un solo empleador había despedido, podría surgir una interrogante sobre la posibilidad que se hubiera tratado de manera diferente a las mujeres con propósitos de despedirlas (tratamiento desigual) o habían sufrido un impacto de manera desproporcionada por una política de despido aparentemente neutral (impacto desigual). Si en ese caso aparentemente hubiera un tratamiento o impacto discriminatorio basado en el sexo en el contexto de los despidos, una empleada podría buscar reparación según lo dispuesto por el Título VII o la Ley de Prácticas Justas de Trabajo de Maryland.

V. CÓMO DEFENDERSE DE LA DISCRIMINACIÓN

A. Paso Uno: La Acusación

En casi todas las situaciones de discriminación laboral, su primer paso para buscar reparación en el estado de Maryland es presentar un cargo (conocido también como un "reclamo") ante una agencia administrativa. A partir de allí, la agencia administrativa investigará su reclamo e intentará alcanzar una solución.

En los casos que involucren violaciones a la Ley Federal de Igualdad de Salarios usted no tiene que presentar una demanda ante la EEOC. De manera similar, si usted considera que su empleador ha violado la FMLA o la Ley de Normas Equitativas de Trabajo (ley de salarios y horas de trabajo), puede entablar un juicio ante los tribunales sin tener que pasar por el proceso administrativo. Sin embargo, tiene la opción de presentar primero una demanda administrativa ante la EEOC o la División de Salarios y Horas de Trabajo del Departamento de Trabajo, dependiendo del caso.

En cada una de estas instancias, si está planeando ir directamente a los tribunales, sería aconsejable contratar a un abogado para que la represente. Si bien no necesita un abogado para presentar una demanda, podría ayudarla a delimitar y documentarla, y asesorarla acerca de los plazos aplicables para las presentaciones. Un abogado podría requerir del pago de una tarifa por hora por concepto de estos servicios, o podría estar dispuesto a tomar su caso bajo un contrato sujeto a condición.

Por lo general, los abogados solamente toman casos, bajo contratos sujetos a condición, en los que ellos consideran que pueden transar por una buena cantidad o ganar. En estos casos, no tendrá que pagar una tarifa por hora, sin embargo, tendrá que cubrir algunos gastos, como tarifas de presentación, costos de declaración, tarifas de testigos peritos, etc.

Las agencias administrativas a las cuales puede solicitar asistencia se detallan a continuación.

1. La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) y la Comisión de Relaciones Humanas de Maryland (MCHR)

La EEOC es la agencia federal que se encarga de todos los cargos iniciales según lo dispuesto por el Título VII y la Ley Federal de Igualdad de Salarios (así como también según lo dispuesto por la Ley de Discriminación Laboral por Edad y la Ley de Norteamericanos con Discapacidades). La MCHR se encarga de todos los casos relativos a alegaciones de violaciones a la Ley de Prácticas Justas de Trabajo de Maryland y la Ley de Igualdad de Salarios de Maryland, así como también los cargos de discriminación dentro del Gobierno de Maryland.

La EEOC y la MCHR comparten un acuerdo de trabajo que permite a los empleados de Maryland presentar demandas en cualquiera de las dos agencias. Además, también podría considerar presentar la demanda ante la agencia administrativa local pertinente, como se explica a continuación.

Para cumplir los plazos establecidos por la MCHR, debe presentar la demanda dentro de los **seis meses** contados a partir de la fecha en que tuvo lugar el último acto o evento discriminatorio en litigio. Para cumplir los plazos establecidos por la EEOC, debe entablar el juicio dentro de los **180 días** contados a partir del ultimo acto discriminatorio (exceptuando los casos que involucran la Ley de Igualdad de Salarios, la cual requiere solamente que se entable un juicio dentro de los dos años contados a partir de la violación alegada, o dentro de los tres años si la violación fue intencional).

Existen algunas circunstancias bajo las cuales un empleado que presenta una demanda dentro de los 300 días la ha presentado dentro del plazo establecido, pero **no demore en presentar una demanda** con la esperanza de que este plazo posterior pueda aplicarse! Si la discriminación forma parte de una "práctica continua" de su empleador (es decir, si otra violación relacionada ocurrió dentro del período de seis meses o de 180 días), usted puede presentar la demanda posteriormente, pero en todos los casos tenga cuidado de presentarla dentro de los seis meses (MCHR) ó 180 días (EEOC) de ocurrido el acto discriminatorio más reciente, o su demanda puede ser desestimada por no cumplir con los plazos estipulados.

Una vez que se ha presentado una demanda ante una agencia administrativa, un investigador se pondrá en contacto con su empleador, sindicato o agencia de empleo y solicitará mayores informes respecto a su demanda. Asimismo, el investigador podrá ponerse en contacto con cualquier testigo que usted sugiera. De modo que es esencial que le proporcione al investigador los nombres y direcciones de los testigos, así como también toda documentación escrita de los alegatos que surgieron en su demanda.

Si la agencia que está investigando su demanda determina que existe una **causa probable** para sustentarla, la agencia intentará negociar un acuerdo entre usted y su empleador. En cualquier momento después de 180 días, usted puede solicitar una carta de **derecho de entablar un juicio** incluso si la agencia no ha culminado su investigación.

Una vez que se emite una carta de derecho de entablar un juicio, se debe entablar el juicio ante un tribunal federal a más tardar 90 días después de

recibir la carta "de derecho de entablar un juicio". El límite del plazo, denominado ley que fija los plazos de prescripción, se ejecuta estrictamente. No entablar el juicio dentro de los plazos establecidos podría dar como resultado que se desestime su caso.

Si el MCHR encuentra una causa probable para respaldar su demanda y no se llega a ningún acuerdo, elevará su caso a una audiencia pública ante un funcionario a cargo de la audiencia que puede dictar la sentencia de reparación, incluyendo reincorporación y pago con efecto retroactivo. Debido a la Ley de Prácticas Justas de Trabajo de Maryland la que, a diferencia del Título VII, no dispone el pago de daños compensatorios y punitivos, usted podría preferir entablar una demanda en su nombre ante un tribunal federal.

2. División de salarios y horas de trabajo, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos

Si considera que su empleador ha violado la Ley de Licencia Familiar y Médica o la Ley de Normas Equitativas de Trabajo, puede entablar un juicio directamente ante un tribunal federal o primero presentar una demanda contra su empleador ante la oficina local de la División de Salarios y Horas de Trabajo del Departamento de Trabajo. De conformidad con lo establecido por estas leyes, el Departamento de Trabajo se encuentra autorizado para recibir, investigar e intentar resolver demandas. Además, el Departamento de Trabajo está autorizado a entablar un juicio contra un empleador ante un tribunal federal. Obtener la asistencia de la División de Salarios y Horas de Trabajo es una alternativa económica a encontrar un abogado particular, cuyas tarifas posiblemente no justificarían los resultados.

3. Oficina de cumplimiento de contratos federales (OFCCP)

Si su empleador tiene contratos federales por montos que superen los $10,000, puede presentar una demanda por discriminación ante la OFCCP. La OFCCP puede detener la concesión de contratos federales y puede recuperar pagos con efecto retroactivo para los empleados que no se encuentran protegidos por otras leyes, como los casos en que menos de 15 personas trabajan para el empleador.

Se puede presentar una demanda dentro de los 180 días de cometido el acto o evento discriminatorio. La OFCCP investigará los cargos a no ser que decida que la EEOC es la agencia adecuada para llevar a cabo la investigación. Al igual que la EEOC, la OFCCP intentará negociar un acuerdo entre usted y su empleador.

4. Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB)

Un sindicato que discrimina a sus miembros basándose en el sexo está violando su deber de representar de manera justa según lo dispuesto por la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Si usted cree que su sindicato la está discriminando a usted y a otras mujeres, puede presentar una demanda por prácticas laborales desleales contra su sindicato. La NLRB investigará su caso, y si es necesario, negociará un acuerdo o emprenderá acciones adicionales. La violación del deber de representación justa del sindicato puede ser reparada mediante un juicio entablado por la NLRB en representación del empleado ante un tribunal federal o mediante procedimientos de prácticas laborales desleales ante la NLRB.

5. Agencias locales

Muchos países y ciudades cuentan con comisiones de relaciones humanas o comisiones de relaciones comunitarias. Algunas de estas comisiones realizan virtualmente las mismas tareas de investigación, negociación y representación de la EEOC y la MCHR. Algunas comisiones comprenden a los empleadores que cuentan con menos de 15 empleados. Debe verificar si su demanda será presentada automáticamente ante la MCHR y la EEOC. Si no se entabla automáticamente ante estas organizaciones, usted podría desear entablarla ante una agencia federal o estatal dentro de los plazos apropiados. La MCHR tratará todos las demandas presentadas ante las agencias locales (que se encuentran enumeradas en la parte posterior de este documento) como si hubieran sido presentadas ante la MCHR siempre y cuando la demanda se haya entablado ante la comisión local dentro de los seis meses de ocurrido el acto o suceso discriminatorio.

B. Paso Dos: Negociaciones

Antes de investigar su demanda, es muy probable que la agencia administrativa le ofrezca a su empleador, sindicato o agencia de empleos la oportunidad de celebrar un acuerdo previo al inicio de las investigaciones. Debe estar segura de sus metas (por ejemplo, su reincorporación, reasignación de un acosador, etc.) al momento de presentar su demanda de manera que pueda asistir a la agencia para resolver su caso de la manera más fácil y efectiva que sea posible.

Si su empleador se niega a celebrar un acuerdo antes de la investigación y después de la misma y la agencia descubre que es probable que haya incurrido en actividades ilegales, podría tener otra oportunidad para transar su demanda. Nuevamente, debe estar segura de sus metas antes de emprender cualquier negociación de transacción.

C. Paso Tres: El Juicio

Si ha agotado los recursos administrativos (es decir, ha presentado una demanda ante la EEOC, la MCHR o la OFCCP), y no está satisfecha con las propuestas de transacción, puede entablar un juicio ante los tribunales estatales o federales. Como se notara líneas arriba, no necesita presentar un cargo antes de entablar un juicio por violación de la FMLA o la FLSA, aunque sería aconsejable por lo menos consultar con su oficina local de Salarios y Horas de Trabajo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Nota: Es esencial que entable un juicio dentro de las leyes que fijan los plazos de prescripción, que se identifican en el cuadro que figura después de esta sección.

Antes de entablar una demanda, debe estar consciente de los posibles costos, tanto emocionales como financieros, involucrados. Si contrata un abogado, probablemente tenga que pagar por adelantado los costos de los gastos de preparación del juicio, incluyendo las transcripciones de las audiencias, costos de copiado, transporte, etc. Por otra parte, el proceso de litigación es muy intrusivo y si su empleador contrata un abogado, es probable que se encuentre sujeta a extensos interrogatorios acerca de su propia conducta y antecedentes. Debe tener en cuenta que probablemente el abogado de su empleador sacará partido de cualquier inconsistencia de su parte. Cualquier declaración inexacta que usted haya hecho en su solicitud de empleo, por ejemplo, posiblemente saldrá a la luz en perjuicio suyo.

Simplemente porque la agencia que investiga su demanda no encuentra evidencia de discriminación no significa que no podrá probar su caso en un tribunal. Con frecuencia existen hechos que la agencia ha dejado pasar o testigos que dejó de entrevistar. No obstante, si la agencia ha emitido una declaración de que no ha encontrado evidencia de discriminación, obviamente el abogado de su empleador resaltará ese hecho ante el juez o el jurado.

En la mayoría de los casos, es aconsejable que se haga representar por un abogado. Consultar con sus amigos, parientes, servicios de referencia de asistencia legal, o los miembros de organizaciones de mujeres podrían ayudarla a ubicar a un abogado que esté bien informado y tenga experiencia en asuntos laborales. El Servicio de Referencia de Abogados local proporciona los nombres y direcciones de los abogados, pero no le brindará su opinión sobre la calidad profesional de los mismos.

En muchas instancias, la discriminación sexual ha afectado a más de una víctima. En los casos en que el número de mujeres afectadas es grande, podría ser apropiada una acción en conjunto de manera que la reparación pueda extenderse a todas las mujeres que sufrieron discriminación. Debe consultar con un abogado acerca de la eficacia de entablar una demanda en conjunto.

Nota: Si está pensando en entablar un juicio, debe ser muy cuidadosa de actuar dentro de los plazos permitidos por la ley. Si se le pasa un plazo, probablemente perderá la oportunidad de obtener alguna reparación. El cuadro que presentamos a continuación señala los plazos que bajo ninguna circunstancia debe dejar de cumplir.

LIMITACIONES Y RECURSOS DE LOS JUICIOS

LEY	LIMITACIONES AL ENTABLAR UNA DEMANDA	RECURSOS
Título VII/Ley de Discriminación por Embarazo	Dentro de los 90 días de presentada la carta de derecho de entablar una demanda	Pago con efecto retroactivo; reincorporación; daños compensatorios y punitivos; satisfacción de una pretensión; honorarios de abogados
Ley de Igualdad de Salarios	Dos años después de la última ley discriminatoria; tres años si el acto era intencional	Hasta dos años de pago con efecto retroactivo; daños líquidos (doble); satisfacción de una pretensión; honorarios de abogados
FMLA	Dos años después de la última ley discriminatoria; tres años si el acto fue intencional	Hasta dos años de pago con efecto retroactivo; daños líquidos (doble); satisfacción de una pretensión; honorarios de abogados
FLSA	Dos años después de la última ley discriminatoria; tres años si el acto fue intencional	Hasta dos años de pago con efecto retroactivo; daños líquidos (doble); satisfacción de una pretensión; honorarios de abogados
Ley de Prácticas Justas de Trabajo de Maryland	Dentro de los 90 días de presentada la carta de derecho de entablar una demanda	Pago con efecto retroactivo; reincorporación;
Despido ilegal	Tres años después del despido	Daños compensatorios y punitivos

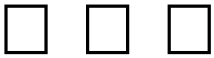
Notas:

1. Para obtener información acerca de cómo presentar una demanda ante una agencia administrativa, que por lo general debe hacerse antes de entablar un juicio, sírvase consultar las páginas 22 y 23.

2. Según lo dispuesto por la ley de Prácticas Justas de Trabajo de Maryland, usted puede elegir que su caso se ventile en una audiencia pública ante la Comisión de Relaciones Humanas de Maryland en lugar de entablar un juicio.

VI. CONCLUSIÓN

En su calidad de personas y de miembros de una clase, las mujeres han ganado ascensos en sus trabajos, la reposición de la antigüedad del tiempo de servicios, el pago con efecto retroactivo y otras reparaciones, con lo cual obligan a sus empleadores a darse cuenta que la discriminación no es solamente ilegal sino también costosa. Usted puede conocer sus derechos tan duramente ganados, llamando la atención a las instancias de discriminación y exigiendo su recurso. Al hacer esto, enviará un mensaje a todos los empleadores para que sepan que la discriminación sexual en el trabajo no será tolerada.



Apéndice

Agencias encargadas de la aplicación de la igualdad de oportunidades de empleo

Equal Employment Opportunity Commission (Maryland)
10 South Howard St., Third Floor
Baltimore, MD 21202
(410) 962-3932

Office of Federal Contract Compliance
Appraiser Store Building
103 South Gay Street, Room 202
Baltimore, MD 21202
(410) 962-3573

National Labor Relations Board
Appraiser Store Building
103 South Gay Street, Room 202
Baltimore, MD 21202
(410) 962-2822

U. S. Department of Labor Wage and Hour Division
Fallon Federal Building
31 Hopkins Plaza
Baltimore, MD 21201
(410) 962-2265

Maryland Commission on Human Relations
6 St. Paul Street, 9th Floor, Suite 900
Baltimore, MD 21202
(410) 767-8600

Annapolis City Human Relations Commission
P.O. Box 6799
Annapolis, MD 21401
(410) 263-7996

Anne Arundel County Human Relations Commission
Anne Arundel Center, Room 405
44 Calvert Street
Annapolis, MD 21401
(410) 222-1200

Baltimore City Community Relations Commission
Equitable Building
10 North Calvert St., Suite 915
Baltimore, MD 21202
(410) 396-3141

Baltimore City Community Relations Commission
Old Court House, Mezzanine Level
400 Washington Ave., Room 106
Towson, MD 21204
(410) 887-5917

Calvert County Commission on Human Resources
P.O. Box 2081
Prince Frederick, MD 20678
(410) 535-1600

City of Cambridge Human Relations Committee
514 Race Street
Cambridge, MD 21613

City of Cumberland Community Relations Commission
City Hall Plaza
Cumberland, MD 21502
(301) 759-6446

Frederick County Human Relations Department
Winchester Hall
12 East Church Street
Frederick, MD 21701
(301) 694-1109

Harford County Human Relations Commission
220 South Main Street, Room 103
Bel Air, MD 21014
(410) 879-2000 ext. 3327, or ext. 3328

Howard County Office of Human Rights
6751 Columbia Gateway Drive
Columbia, MD 21046
(410) 313-6430

Montgomery County Human Relations Commission
110 North Washington Street, Suite 200
Rockville, MD 20850
(240) 777-8450

Pocomoke City Human Relations Commission
c/o City Manager
P.O. Box 29
Pocomoke City, MD 21851
(410) 957-1334

Prince George's County Human Relations Commission
1400 McCormick Drive, Suite 245
Largo, MD 20774
(301) 883-6170

City of Rockville Human Rights Commission

111 Maryland Avenue
Rockville, MD 20850-2364
(301) 309-3308

St. Mary's County Human Relations Commission
P.O. Box 653
Leonardtown, MD 20650
(301) 475-4632

NOTAS

NOTAS