

Discriminación por razón de sexo

La discriminación por razón de sexo ocurre cuando una persona es tratada de forma menos favorable debido a sus características sexuales, como su orientación sexual, su identidad o expresión de género, un embarazo o una condición relacionada con el embarazo (lactancia) o un estereotipo sexual. Conoce más sobre tu derecho a ser protegido en contra de la discriminación por razón de sexo y qué hacer si tus derechos son violados.



Estoy enfrentando discriminación por razón de sexo, en mi trabajo

Ejemplos de discriminación sexual en el lugar trabajo

- Tu jefe, tus colegas o terceras personas dirigen hacia ti comentarios derogatorios, bromas o gestos relacionados con tu sexo o tu condición de mujer embarazada o lactando.
- Te despiden del empleo, te niegan un trabajo o un ascenso o eres sujeto a beneficios, condiciones y términos de empleo menos favorables que los de tus compañeros (oportunidades de desarrollo, prestaciones educativas, o acoso sexual) debido a tu sexo.

Tus derechos

- Bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, los empleados, los candidatos a un empleo y los miembros de un sindicato están protegidos contra la discriminación por razón de sexo en el lugar de trabajo y en las instalaciones del sindicato.
- El Título VII aplica a empresas con más de 15 empleados. Algunas leyes estatales proporcionan esta protección a trabajadores de compañías con menos empleados.

- Las agencias y los tribunales federales han reconocido que las prohibiciones existentes sobre discriminación por razón de sexo también condenan la discriminación por orientación sexual e identidad de género. El Tribunal Supremo recientemente anunció que abordará esta cuestión.

Qué hacer si crees que han sido violados tus derechos en el lugar de trabajo

- Verifica las políticas de tu empresa en materia de discriminación y acoso -incluida la protección de denuncias- y síguelas.
- Si tu empleador no tiene establecido un procedimiento de denuncias, debes reportar la conducta indeseado a tu departamento de recursos humanos.
- Contacta a la Comisión de los Estados Unidos para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC *siglas en inglés*) -agencia federal a cargo de la investigación de violaciones del Título VII-, o a la agencia estatal o local con autoridad similar.

Qué tipo de conductas son consideradas como acoso sexual?

El acoso sexual es una forma de discriminación por razón de sexo. Hay muchos tipos de conductas que pueden ser definidas como acoso sexual, incluyendo las insinuaciones sexuales no deseadas, las solicitudes de favores sexuales u otras conductas no deseadas de naturaleza sexual. Tales conductas pueden ser físicas y van desde masajes o abrazos, hasta agresiones sexuales y violación. Pueden ser conductas verbales, como bromas vulgares o discusiones sobre sexo. Pueden ser visuales, como pornografía, grafiti o gestos sexuales. También se considera acoso a la comunicación no deseada, como correos electrónicos, mensajes de texto o conductas dirigidas hacia ti en las redes sociales.

Toma en cuenta que el acoso no tiene por qué dirigirse específicamente a ti para ser ilegal y que las intenciones del acosador -como ser humorista o expresar un cumplido- tampoco afectan la ilegalidad de la conducta.

El acoso sexual puede ser perpetrado por compañeros de trabajo, subordinados y supervisores que no tienen autoridad directa sobre de ti. Los acosadores también pueden ser terceras personas, como un cliente, un proveedor o un contratista independiente (consultor).

¿Es el acoso sexual necesariamente de naturaleza “sexual”?

El acoso no tiene que ser motivado por un deseo sexual o ser de naturaleza sexual para ser ilícito. El acoso sexual puede incluir: declaraciones que menosprecien a alguien por razón de su sexo; políticas que resten ventajas a un grupo debido a su sexo (independientemente de la intención), o un entorno hostil hacia miembros de un sexo en desventaja, incluida la hostilidad dirigida a ti por razones de tu orientación sexual, tu identidad de género o porque no te ajustas al estereotipo de cómo debería lucir o actuar alguien de tu sexo. El acoso motivado por otros rasgos sexuales, como el embarazo o la lactancia, también es ilegal. El acoso puede ser ilegal independientemente de que el agresor y la víctima sean del mismo o de distinto sexo.

¿Qué separa una conducta de ser meramente molesta a una conducta que representa un acoso ilícito?

Las simples burlas, los comentarios fuera de lugar o los incidentes aislados que no son graves ni repetitivos no suelen considerarse ilícitos. El acoso se considera ilícito cuando es tan frecuente, generalizado o severo que afecta tu empleo, interfiere excesivamente en el desempeño de tu trabajo o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil y objetivamente ofensivo.

El acoso también es ilegal cuando -al someterse o rechazarlo- se convierte en una condición para el empleo o la promoción de un puesto; por ejemplo, cuando tu supervisor te promete un ascenso si mantienes relaciones sexuales con él o te amenaza con despedirte si no lo haces. Si eres despedido o enfrentas otra reacción negativa debido a que te opones al acoso, es probable que dichas acciones también infrinjan la ley.

¿Qué debo hacer si creo que soy acosado(a) sexualmente?

- Si te sientes seguro(a), manifiéstale al acosador que su conducta no es bienvenida y pídele que pare. Si no te sientes seguro(a) confrontando al acosador, o si el acoso continúa a pesar de tus peticiones, consulta las políticas de la compañía con respecto del acoso y sigue las instrucciones para presentar una queja.
- Si tu empleador no tiene políticas formales en contra del acoso, informa a tu supervisor o al departamento de recursos humanos de tu compañía. Si eres miembro de un sindicato, comunícate con tu representante.
- Lleva un registro del acoso y de cualquier otro trato negativo. Escribe lo que sucede tan pronto como puedas -cuándo y dónde ocurrió, quién estaba presente y lo que se dijo y se hizo-. Es útil hacer esto a través de un mensaje de texto enviado a ti mismo u otro método que ponga fecha y hora a tus notas. No utilices la computadora o el correo electrónico de tu compañía para hacer estos registros.
- Es natural ser renuente a hablar del acoso por vergüenza o por otras razones, como el miedo a ser sancionado; pero si no informas a tu empleador sobre el acoso, esto puede afectar tu capacidad de presentar un reclamo legal posteriormente. De igual forma es ilegal que un empleador tome represalias en contra tuya. Una manera de sentirse seguro es presentarse en grupo para hacer el reclamo. Un acosador no suele limitar su comportamiento a una sola persona; habla con tus compañeros de trabajo y averigua si están enfrentando la misma situación.

¿Qué pasa si presento una queja y nada cambia?

Desafortunadamente tu única opción pudiera ser el emprender una acción legal. Es importante que hables con un abogado especializado en derecho laboral. Puede enviar una solicitud de asistencia a la ACLU, llenando el [formulario de registro legal por discriminación sexual](#).

- La Asociación Nacional de Abogados Laboristas (NELA *siglas en inglés*) es un grupo de abogados que habitualmente representa a los trabajadores (no a los empleadores). El grupo tiene un localizador de abogados en su sitio web www.nela.org. Tu asociación de abogados local o estatal también puede proporcionarte recomendaciones.

- El Fondo de Defensa Legal *Time's Up*, puede sufragar el costo por ayuda legal y mantener una red de abogados dispuestos a representar a supervivientes del acoso.
- Puede que encuentres asistencia legal a bajo costo, o sin costo alguno, a través de organizaciones de ayuda legal o de servicios legales locales o estatales. Las escuelas locales de derecho pueden tener "clínicas", que son servicios gratuitos ofrecidos por estudiantes de derecho y supervisados por un profesor abogado.
- También puedes interponer una denuncia a través de la Comisión de los Estados Unidos para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC *siglas en inglés*), en su página web www.eeoc.gov, o por medio de tu agencia de derechos humanos local. Toma en cuenta que debes presentar los cargos en un plazo no mayor de 180 días después del último acto de acoso en tu contra; no te demores. No necesitas un abogado para presentar cargos.

Enfrento discriminación en mi trabajo por mi embarazo

Ejemplos de discriminación en el lugar de trabajo por motivo de embarazo

- Un empleador se rehúsa a contratarte debido a tu embarazo.
- Tu jefe, tus compañeros de trabajo o terceras personas dirigen hacia ti comentarios derogatorios, bromas, gestos o imágenes relacionadas con tu condición de mujer embarazada o lactando.
- Tu empleador no investiga ni actúa después de que le notificaste que estás siendo acosada.
- Tu empleador te despide o toma otras represalias en contra tuya debido a tu embarazo.

Tus derechos

- De acuerdo con el Título VII, enmendado en la Ley contra la Discriminación por Embarazo (PDA *siglas en inglés*), la discriminación por embarazo es una forma de discriminación ilícita por razón de sexo. El acoso porque estás embarazada o lactando es una acción ilícita.

- Las empresas gobernadas por la ley federal de derechos civiles no pueden tratarte de forma diferente a otros empleados sólo porque estás embarazada. La mayoría de los estados también tienen leyes que prohíben la discriminación por embarazo.
- Queda prohibido a los empleadores cubiertos por la Ley de Licencias por Motivos Familiares y Médicos (FMLA *siglas en inglés*), acosar a los trabajadores debido a su situación de embarazo, parto o condiciones relacionadas.
- El empleador no puede despedirte sólo porque estás embarazada ni puede hacer miserable tu trabajo al grado de que no seas capaz de hacerlo y que renunciar sea la única opción.
- En la mayoría de los casos si estás buscando trabajo, el potencial empleador no puede rehusarse a contratarte solo porque estás embarazada.
- También bajo el Título VII, enmendado por la PDA, se exige que los empleadores cubiertos por la FMLA traten a las trabajadoras embarazadas de la misma forma en como tratan a los demás empleados -“similares en cuanto a su capacidad o incapacidad para trabajar”- cuando se trata de prestaciones de cobertura de salud, prestaciones por incapacidad, o modificaciones al trabajo (como hacer un “trabajo ligero”) si es necesario para un embarazo saludable.
- Legalmente tienes derecho a trabajar mientras estés dispuesta y seas físicamente capaz. Los trabajadores cubiertos por la Ley de Licencias por Motivos Familiares y Médicos (FMLA *siglas en inglés*), tienen derecho a 12 semanas no pagadas de licencia por motivos relacionados con embarazo. Tu jefe no te puede obligar o presionar a que tomes la licencia de la FMLA u otro tiempo libre, sólo porque estás embarazada.
- La FMLA prohíbe a las empresas tratarte de manera diferente a otros empleados, ya sea que estés en licencia de maternidad o hayas regresado a trabajar tras el parto.
- Puedes utilizar tus días libres acumulados por vacaciones o enfermedad para motivos relacionados con el embarazo y el parto.

Qué hacer si crees que han sido violados tus derechos

- Si te sientes incómoda o acosada por alguien, debes reportar el comportamiento no deseado a tu departamento de recursos humanos.
- Si presentas una queja por acoso a tu supervisor, la compañía debe investigarlo sin costo para ti y tomar medidas efectivas para poner fin al acoso. El proceso de investigación puede resultar en un pago por daños y perjuicios y otros beneficios perdidos; también podría requerir que la compañía cambie sus políticas.
- Si tu empleador intenta despedirte o toma represalias en contra tuya, tienes derecho a presentar una denuncia por represalias, ya sea a través de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, el Departamento del Trabajo, a nivel federal, o ambos; así como buscar reparación en los tribunales.
- También puede considerar la posibilidad de presentar una demanda en un tribunal estatal o federal. Debes consultar a un abogado si crees que estás siendo objeto de represalias.

Estoy tomando un permiso parental o estoy reincorporándome al trabajo después de tener un hijo.**Ejemplos de discriminación laboral tras el parto**

- Al volver al trabajo tu empleador te asigna una función menor o se niega a reincorporarte en tu puesto.
- Tu jefe te niega un ascenso debido a tus nuevas responsabilidades como cuidadora.
- Tu empresa no te permite hacer pausas en el trabajo ni disponer de un lugar privado para extraer la leche materna.
- Tu jefe, tus colegas o terceras personas dirigen hacia ti comentarios derogatorios, bromas, gestos o imágenes relacionados con tu condición de mujer embarazada o lactando.
- Tu empleador no investiga ni actúa después de que le notificaste que estás siendo acosada.
- Las políticas de tu compañía o de tu jefe te disuaden o no te permiten tomar la licencia parental, porque tú eres el padre.

Tus derechos

- Los trabajadores cubiertos por la Ley de Licencias por Motivos Familiares y Médicos (FMLA *siglas en inglés*) tienen derecho a 12 semanas no pagadas de licencia por motivos relacionados con embarazo, incluidas las visitas prenatales, la recuperación postparto o el cuidado del cónyuge o del nuevo hijo. Otras leyes estatales pueden ofrecer mayores beneficios.
 - De acuerdo con la FMLA, puedes utilizar tus días libres acumulados por vacaciones o enfermedad para motivos relacionados con el embarazo y el parto.
 - Si estas cubierta por la FMLA, una vez que regreses a tu trabajo, tu empleador debe reinstalarte en la misma posición que tenías antes del embarazo (o a una posición de pago y nivel similares).
- Si necesitas ausentarte para un seguimiento médico o para tratar cuestiones médicas relacionadas con el parto, tu empresa debe tratar estas ausencias igual que las de los otros empleados con incapacidad temporal.
- Las compañías pueden ofrecer un periodo de licencia pagada por incapacidad a empleadas que se recuperan del parto. Si tu compañía ofrece licencia parental pagada (o no pagada) para fines del cuidado del niño, la misma cantidad de permiso debe estar disponible para las madres y los padres.
- Las trabajadoras por hora cubiertas por la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA *siglas en inglés*) tienen derecho a extraerse la leche materna en el trabajo. En virtud de la Ley de Cuidados de Salud Asequibles, las mujeres lactantes tienen derecho a:
 - Pausas de descanso razonables para que una empleada se extraiga la leche materna para su hijo lactante, durante un año después del nacimiento del niño.
 - Un lugar distinto al cuarto de baño, protegido de la vista pública y libre de la intrusión de compañeros de trabajo y del público, que pueda ser utilizado por una empleada para extraerse la leche materna.
 - Si te quejas al respecto de los espacios para la extracción de leche materna, tu empleador debe responder adecuadamente y cumplir con su obligación de proporcionarte pausas y un lugar

privado para extraer la leche materna cada vez que lo necesites.

- No debes enfrentar represalias si te quejas de que tu empleador no te permite extraerte la leche materna, o de las condiciones para hacerlo.

Qué hacer si enfrentas discriminación

- Si tu empleador interfiere con tus derechos a la licencia conforme la FMLA, puedes presentar una queja al Departamento del Trabajo de los Estados Unidos o interponer una demanda.
- Si enfrentas discriminación porque eres un nuevo padre/madre o debido a tus nuevas responsabilidades como cuidador(a), puedes presentar cargos por discriminación a través de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y/o a alguna agencia estatal paralela.
- Si te sientes incómodo o acosado por alguien, debes reportar el comportamiento no deseado a tu departamento de recursos humanos (consulta la sección previa sobre acoso en el lugar de trabajo).
- Si tu empleador intenta despedirte o toma represalias en contra tuya después de que te quejaste por tratos discriminatorios injustos, tienes derecho a presentar una denuncia por represalias, ya sea a través de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, el Departamento del Trabajo, a nivel federal, o ambos; así como buscar reparación en los tribunales. Debes consultar a un abogado si crees que estás siendo objeto de represalias.

Recursos adicionales

Lugar de trabajo

[U.S. Department of Labor Wage and Division Hour \(WDH\) \[Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, División de Salarios y Horas \(WHD siglas en inglés\)\]](#)

[The Fair Labor Standards Act \(FLSA\) Coverage and Employment Status Advisor \[Consultoría en línea sobre la situación laboral y cobertura, de la Ley de Normas Laborales Justas\(FLSA siglas en inglés\)\].](#)

Lactancia

[Talking to Your Boss about Your Pump \[Cómo hablar con tu jefe acerca del extractor de leche materna\]](#)

[A Better Balance: State Laws for Nursing Mothers at Work \[Leyes estatales para las madres lactantes en el trabajo, de la organización A Better Balance\]](#)

Womenshealth.gov: [Supporting Nursing Moms at Work \[Apoyo a las madres lactantes en el trabajo\]](#)

Enfrento discriminación en la vivienda por razón de sexo

Ejemplos de discriminación en la vivienda por razón de sexo

- Tu arrendador te somete a acoso sexual en la vivienda.
- El arrendador te niega la vivienda o te desaloja de ella debido a tus características sexuales.
- El arrendador o la agencia de vivienda pública, sabe que has enfrentado violencia doméstica en el pasado y por tal motivo rechaza tú solicitud de alquiler.
- Fuiste abusada en la vivienda por un compañero íntimo y el arrendador o la agencia de vivienda pública busca desalojarte inmediatamente después.

Tus derechos

- Bajo la Ley de Vivienda Justa, un arrendador no puede rechazar tu solicitud de alquiler por razones de sexo, por un estereotipo sexual o por saber que has enfrentado violencia doméstica o de género en el pasado.
- Tu arrendador no puede exigirte favores sexuales a cambio de hacer reparaciones o de no incrementar el costo de alquiler.
- Tu arrendador no puede aplicar reglas para ti que no sean aplicadas a otros inquilinos como consecuencia de saber que estás en una relación abusiva.
- La Ley Federal sobre Violencia contra la Mujer, del 2013 (VAWA *siglas en inglés*) establece disposiciones específicas para proteger de discriminación a los supervivientes de violencia doméstica, violencia de pareja, agresión sexual y asedio, que viven en cierto tipo

de viviendas subvencionadas por el gobierno federal. Las agencias de vivienda pública y los arrendadores protegidos por la ley federal no pueden rechazar tu aplicación para la vivienda o denegar un vale de vivienda por tu condición de víctima de violencia doméstica, violencia de pareja, agresión sexual o acoso.

- Los proveedores de viviendas subvencionadas por el gobierno federal deben mantener confidencial toda información relacionada al hecho de que eres una víctima de violencia doméstica, violencia de pareja, agresión sexual o acoso.
- Algunos estados o jurisdicciones tienen leyes que pueden proporcionar protección adicional contra la discriminación a supervivientes de violencia doméstica, violencia de pareja, agresión sexual o acoso. Para obtener más información, consulta el compendio de leyes estatales y locales del National Housing Law Project (Proyecto de Ley Nacional de la Vivienda).

Qué hacer si enfrentas discriminación

- Identifica al organismo de derechos humanos o civiles, local o estatal, que reciba denuncias.
- Presenta una denuncia al Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos.

Recursos adicionales

- [Safe Homes, Safe Communities: A Guide for Local Leaders on Domestic Violence and Fair Housing, report from the ACLU Women's Rights Project \(2015\).](#) [Viviendas seguras, Comunidades seguras: Una guía para líderes locales sobre violencia doméstica y vivienda justa. Reporte del Proyecto de Derechos de la Mujer de la ACLU (2015)].
- [Safe at Home: Fair Housing for Survivors of Domestic Violence.](#) [Seguro en casa: Vivienda justa para los supervivientes de violencia doméstica].

Enfrento discriminación en el campus universitario por razón de sexo

Entre los ejemplos de discriminación por razón de sexo en el campus universitario se incluyen:

- Desigualdad de recursos o instalaciones para equipos deportivos u otros grupos escolares en función del sexo de sus miembros.
- No proporcionar el acomodo necesario para estudiantes embarazadas o lactando o excluir a las estudiantes embarazadas de programas o actividades educativas.
- Tolerar el acoso por parte del profesorado, el personal o los estudiantes.
- No permitir a los estudiantes transgénero el acceso a programas y actividades educativas congruentes con su identidad de género.
- Segregación de las clases (y en ocasiones de las escuelas) por razones de sexo, bajo muchas circunstancias.

Tus derechos

- El Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972 prohíbe la discriminación sexual en programas educativos que reciban fondos federales, lo que incluye a casi todas las universidades, tanto privadas como públicas.
- El Título IX exige un trato equitativo en el deporte, protege a las estudiantes embarazadas, estudiantes con hijos y estudiantes transgénero contra el trato discriminatorio y exige que las escuelas respondan adecuadamente a las denuncias de violencia de género y de acoso en el campus.
- Salvo en contadas circunstancias, las universidades que reciben fondos federales no están autorizadas a excluir a los estudiantes de sus programas o actividades en función de su sexo, incluyendo la celebración de clases segregadas por sexo. Algunas excepciones son los deportes de contacto, las universidades religiosas y las universidades históricamente de un solo sexo.
- Por ley, las escuelas están obligadas a tener procedimientos internos de denuncia del Título IX, incluyendo un oficial designado del Título IX. Las escuelas deben ser receptivas a tus quejas y tomar medidas para evitar discriminaciones ulteriores.

Qué hacer si crees que han sido violados tus derechos

- Reporta tu queja a la oficina designada en los procedimientos internos de quejas del Título IX, en tu escuela.
- Si tu escuela no responde, puedes saltártela y presentar tu queja directamente a la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación.

¿Estoy protegido por ley contra el acoso y la agresión sexual dentro del campus?

- Bajo el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972, el acoso sexual califica como discriminación si es “tan severo generalizado y objetivamente ofensivo que efectivamente impide a la víctima el acceso a una oportunidad o beneficio educativo”.
- Una escuela pasa a ser legalmente responsable cuando su respuesta al acoso “es claramente irrazonable a la luz de las circunstancias conocidas”.
- La discriminación por razón de sexo puede incluir el acoso sexual, la agresión sexual y la violación. Cuando una universidad que recibe fondos federales tiene conocimiento e ignora el acoso o la agresión sexual en sus programas o actividades, puede ser legalmente señalada como responsable.

Tus derechos

- Tienes derecho a reportar acoso, agresión o violación a los administradores escolares.
- Tienes derecho a recibir una respuesta rápida y efectiva de la escuela, que prevenga y te proteja de acoso y daños ulteriores.
- Tienes derecho a hacer valer tus derechos del Título IX en los tribunales.
- Puedes [reportar acoso a la Oficina de Derechos Civiles \(OCR siglas en inglés\) del Departamento de Educación](#), por medio de una carta o llenando un formulario de denuncia.
- Una universidad que deliberadamente ha ignorado el acoso o la agresión dentro del campus puede ser responsable bajo el Título IX. Consulta a un abogado con experiencia en el Título IX.

Cómo ayudar a los supervivientes de acoso o agresión sexual en tu campus

- Exhorta a las autoridades escolares a adoptar políticas para prevenir la agresión sexual en el campus y asegurar que la escuela estará preparada para responder apropiadamente si ocurre una agresión.
- Hazle saber a los administradores que adoptar e implementar energéticamente una política integral contra las agresiones sexuales puede ayudar a la escuela a cumplir con su obligación legal bajo el Título IX.
- Una política sólida en materia de agresiones sexuales debe incluir esfuerzos significativos para educar a los estudiantes sobre la dinámica de las agresiones sexuales, los efectos que tiene en los supervivientes y los muchos factores que permiten que esto continúe. Una buena política en materia de agresiones sexuales debe incluir aportaciones estudiantiles, debe estar disponible y ser comprensible para todos los estudiantes, debe ser justa para las víctimas y los acusados y debe proporcionar programas de prevención y asistencia para la intervención en crisis.
- Si se produce una agresión o una violación, exige que la administración responda a las necesidades de las víctimas y tome medidas para proteger a los estudiantes.
- Exhorta a la administración universitaria a responder apropiadamente y evitar la “indiferencia deliberada” que podría hacer legalmente responsable a la escuela, bajo el Título IX.

Recursos adicionales

- [Students Active for Ending Rape](#) (SAFER)
[Estudiantes Activos para Acabar con las Violaciones (SAFER siglas en inglés)]
- [Legal Momentum, Legal Resource Kit: Sexual Harassment in the Schools](#) (2008).
[“Kit de recursos jurídicos sobre el acoso sexual en las escuelas” (2018), de la organización *Legal Momentum*]
- American Constitution Society for Law and Policy, [Restoring Effective Protections for Students Against Sexual Harassment in Schools: Moving Beyond the Gebser and Davis Standards](#) (Jan 28, 2008).
[“Restableciendo la protección efectiva de los estudiantes contra el acoso sexual en las escuelas: Más allá de las normas Gebser y

- Davis” (28 de enero de 2008), de la Sociedad de la Constitución Americana para el Derecho y las Políticas].
- United States Department of Education, Office of Civil Rights, [OCR Case Processing Manual](#) (May 2008), [Manual de Procesamiento de Casos de la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos (mayo 2008)].
 - American Civil Liberties Union Women’s Rights Project, [Title IX—Gender Equity in Education](#). [“Título IX- Equidad de Género en la Educación”, del Proyecto de Derechos de la Mujer, de la Unión Americana para las Libertades Civiles].