

Comunicado de prensa inmediato

Las copias de la demanda y los perfiles de las demandantes están disponibles en [www. Walmartclass.com](http://www.Walmartclass.com)

Contacto: Arcelia Hurtado
AHurtado@ equalrights.org.
415-621-0672

Las Demandantes de Dukes v. Wal-Mart se archivan una acción colectiva modificada en la corte federal de California

El pleito intenta de termina las prácticas discriminatorias contra mujeres empleadas en el pago y promoción

(San Francisco, California. 27 de octubre 2011) Armado con fuertes pruebas que Wal-Mart Stores, Inc. han discriminado contra empleadas en tiendas dentro California, los abogados de las demandantes en el pleito Dukes v. Wal-Mart archivaron una demanda modificada en el tribunal de distrito, en el distrito norte de California.

La acción modificada intenta terminar las prácticas discriminatorias a cerca de pago y promoción de mujeres empleadas en la región de California y recuperar remedios y daños punitivos para las demandantes en la clase. En 2004, el tribunal de distrito certifico Dukes v. Wal-Mart como una clase nacional de mujeres empleadas desafiando el sistema de desigualdad entre mujeres y hombres en tanto el pago y las promociones dentro todo el país. La Corte Suprema en junio 2011 invirtió la decisión de la corte anterior y promulgo nuevas instrucciones para acciones colectivas en casos de la discriminación en el empleo.

La Corte Suprema no estableció una norma a cerca del merito del caso, tampoco no previno acciones colectivas constante con las nuevas instrucciones y normas, dijo el abogado principal para las demandantes Brad Seligman, de Impact Fund, Berkely Calif. "Hemos vuelto. Este pleito y esta lucha para la justicia por las mujeres de Wal-Mart no han terminado. La demanda que archivamos contra los Wal-Mart de California es en el marco de las nuevas normas que se estableció la Corte Suprema y estamos determinados que las mujeres de Wal-Mart en California las cuales han estado esperando hasta 11 anos para justicia por fin obtengan sus días en la corte."

Los abogados para la clase esperan archivar más quejas dentro el país en los siguientes meses. Se puede encontrar más información sobre el archivar reclamas en la página de internet: [www. Walmartclass.com](http://www.Walmartclass.com).

Las demandantes nombradas son Wal-Mart empleadas corrientes, empleada Betty Dukes, una empleada de 17 anos quien trabaja como cajera en un Wal-Mart en el condado de Contra Costa, y Christine Kwapnoski, una empleada de 25 anos quien trabaja como un gerente asistente en un Sam's Club en el condado de Contra Costa, una divisan de Wal-Mart. También las demandantes nombradas incluyen empleadas antiguas como Edith Arana, del condado de Los Ángeles, Deborah Gunter, del condado de Riverside, y Patricia Surgeson, del condado de Sacramento- las cuales todas trabajaron por tiendas de Wal-Mart en California.

Utilizando practicas de discriminación bien-documentadas en pago y promoción a gestión, las demandantes nombradas representan unas estimadas 90.000 mujeres empleadas corriente o antiguas-

con la excepción de gerentes de tienda y farmacéuticos – de las tiendas de Wal-Mart y Sam's Club en California .

Además de enfocar en las regiones de California, la nueva queja colectiva utiliza pruebas que no fueron parte de la demanda original, según el abogado co-principal Joseph Sellers, de Cohen Milstein Sellers & Toll PLLC. “Esta demanda de California está basada en nueva información y análisis estadística, que no fue presentada a la Corte Suprema, que muestra un patrón consistente de discriminación en pago y promoción en Wal-Mart por todas la regiones de California.”

Las demandantes utilizan un nuevo análisis estadístico, haciendo en tienda por tienda y distrito por distrito- no incluida en el record de la Corte Suprema-que muestra que las mujeres que han tenido puestos salariales y puestos por hora en las tiendas de California y regiones han recibido menos pago que los hombres en puestos parecidos. A pesar de que por término medio las mujeres tienen mas antigüedad y superaran los hombres, las mujeres en las tiendas de Wal-Mart en las regiones de California también tuvieron menos probabilidad de alcanzar una promoción que a los hombres, y las que si alcanzaron recibir una promoción habían tenido que esperar mucho más tiempo que a los hombres.

Las pruebas también se confirman que los gerentes de Wal-Mart a nivel, regional, distrito, y la tienda tenían perspectivas prejuiciosa a las mujeres. En 2004, el director ejecutivo ,en aquel tiempo, dijo a los gerentes por Wal-Mart al nivel distrito, incluyendo gerentes de distrito de California, que ellos “era la cultura” y que la llave para éxito es “ enfoque único al cumplir el trabajo... Mujeres son mejores para procesar información. Los Hombres son mejores en el objetivo del enfoque único.” Habían dicho a los gerentes que tendrían que crear “cultura de ejecución” y “una cultura de resultados,” cuando estaban eligiendo “los líderes del futuro.”

Los gerentes de California se tomaron eso en cuenta. Un presidente regional de California se suponía que las mujeres no buscaban a los puestos de gestión por causa de sus “ compromisos a la familia.” El gerente distrito, en donde trabaja la demandante Dukes, el se concluyo que a las mujeres no les interesaban puestos de gestión porque el madre de el, una mujer que nunca ha trabajado en Wal-mart, y la cual en décadas anterior nunca quería avanzar en su carrera, a ella no le interesaba. El gerente de la tienda en donde trabaja la demandante Kwanpnoski justifico dando un aumento de salario a un hombre porque el “tenía una familia que tenía que sostener.” En aquel tiempo, ella era una madre soltera criando a dos niños.

“Esta cultura de discriminación contra las mujeres, fomentando de una falta de pago formal y una política formal para promoción que se estimulo un red “ de los buenos hombres,” dentro las regiones de California,” dijo co-abogada para las demandantes Arcelia Hurtado de la organización los defensores de los derechos iguales (Equal Rights Advocates) basada en San Francisco, California. “Los anuncios para promoción no estaban puestos y solían saber de estos puestos de boca en boca y las mujeres que obviamente tenían suficiente experiencia para ser gerentes de la tienda , Wal-Mart se las dejo de pasar una y otra vez. Estamos seguras de que nuestra queja en California va a ayudar que se termine estas políticas y prácticas de discriminación, y dar como resultado que las mujeres empleadas de Wal-Mart reciben una compensación justa y equitativa. “

Para más información sobre el caso, visite [www. Walmartclass.com](http://www.Walmartclass.com)

Dukes v. Wal-Mart Stores, Inc., las demandantes son representadas por Impact Fund, Berkeley, California; Cohen Milstein Sellers & Toll, PLLC, Washington, D.C.; Equal Rights Advocates (ERA), San Francisco, Calif.; Davis Cowell & Bowe, LLP, San Francisco, Calif.; Public Justice Center, Baltimore, Md. ; y Tinkler Law Firm and the Bennet Firm, Santa Fe, N.M.