



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

LA LEY DE CALIFORNIA PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

El Departamento de Derechos Civiles de California (CRD) por sus siglas en inglés) hace cumplir las leyes que lo protegen de la discriminación ilegal y el acoso en el empleo en función de su situación real o percibida:

- **ASCENDENCIA**
- **EDAD** (40 años y más)
- **COLOR**
- **DISCAPACIDAD** (física, del desarrollo, de salud mental/psiquiátrica y VIH/SIDA)
- **INFORMACIÓN GENÉTICA**
- **EXPRESIÓN DE GÉNERO**
- **IDENTIDAD DE GÉNERO**
- **ESTADO CIVIL**
- **CONDICIÓN MÉDICA** (características genéticas, cáncer o un registro o historial de cáncer)
- **ESTATUS MILITAR O VETERANO**
- **ORIGEN NACIONAL** (incluye restricciones de idioma y posesión de una licencia de conducir emitida a inmigrantes indocumentados)
- **RAZA** (incluye rasgos asociados con la raza, como la textura del cabello y el peinado)
- **RELIGIÓN** (incluye prácticas religiosas de vestimenta y aseo personal)
- **TOMA DE DECISIONES EN MATERIA DE SALUD REPRODUCTIVA**
- **SEXO/GÉNERO** (incluye embarazo, parto, lactancia y/o condiciones médicas relacionadas)
- **ORIENTACIÓN SEXUAL**

LA LEY DE CALIFORNIA PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

LA LEY DE IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA PROTEGE SUS DERECHOS CIVILES EN EL TRABAJO.

ACOSO

1. La ley prohíbe el acoso de empleados, solicitantes, pasantes no remunerados, voluntarios y contratistas independientes por parte de cualquier persona. Esto incluye la prohibición del acoso basado en cualquiera de las características enumeradas en este cartel, incluido el acoso sexual. La ley prohíbe el acoso basado en una sola característica protegida o en una combinación de dos o más características protegidas.
2. Todos los empleadores deben tomar medidas razonables para prevenir todas las formas de acoso, y deben proporcionar a cada empleado información sobre el compartamiento ilegal del acoso sexual y los recursos legales disponibles.
3. Los empleadores con cinco o más empleados y los empleadores públicos deben capacitar a sus empleados sobre la prevención del acoso sexual, incluido el acoso basado en la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual.

DISCRIMINACIÓN/ADAPTACIONES RAZONABLES

1. La ley de California prohíbe que los empleadores con cinco o más empleados y los empleadores públicos discriminen en función de cualquier característica protegida enumerada en este cartel al tomar decisiones sobre contratación, promoción, pago, beneficios, términos de empleo, despidos y otros aspectos del empleo. La ley prohíbe la discriminación basada en una sola característica protegida o en una combinación de dos o más características protegidas.
2. Los empleadores no pueden limitar o prohibir el uso de cualquier idioma en cualquier lugar de trabajo a menos que esté justificado por la necesidad comercial. El empleador debe notificar a los empleados de la restricción de idioma y las consecuencias de la violación.
3. Los empleadores no pueden discriminar a un solicitante o empleado porque poseen una licencia de conducir de California o una identificación emitida a una persona indocumentada.
4. Los empleadores deben adaptarse razonablemente a las creencias y prácticas religiosas de un empleado, pasante no remunerado o solicitante de empleo. Incluyendo el uso de ropa, joyas y vello facial o corporal que son parte de la observancia de las creencias religiosas de un individuo.
5. Los empleadores deben acomodar razonablemente a un empleado o solicitante de empleo con una discapacidad para permitirle realizar las funciones esenciales de un trabajo.
6. Los empleadores no pueden discriminar o tomar represalias contra un empleado debido a su estatus, o debido al estado de su familiar, como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acoso y ciertos otros tipos de violencia, siempre y cuando el empleador conozca este estatus. Los empleadores también deben proporcionar a dichos empleados adaptaciones razonables relacionadas con la seguridad.

PROTECCIONES ADICIONALES

La ley de California ofrece protecciones adicionales a aquellos que trabajan para empleadores con cinco o más empleados. Pueden aplicarse algunas excepciones. Estas protecciones adicionales incluyen:

1. Protecciones específicas y procedimientos de contratación para personas con antecedentes penales que buscan protecciones laborales contra la discriminación basada en el uso de cannabis por parte de un empleado o solicitante de empleo fuera del trabajo y fuera del lugar de trabajo

2. Hasta 12 semanas de licencia con protección del empleo para que los empleados elegibles se cuiden a sí mismos, a un miembro de la familia (hijo de cualquier edad, cónyuge, pareja de hecho, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano) o a una persona designada (con sangre o relación familiar con el empleado); para vincularse con un nuevo hijo; o para ciertas necesidades militares urgentes
3. Hasta cinco días de licencia por duelo con protección laboral dentro de los tres meses posteriores a la muerte de un miembro de la familia (hijo, cónyuge, padre, hermano, abuelo, nieto, compañero de vida o suegro)
4. Hasta cuatro meses de licencia con protección del empleo para los empleados discapacitados debido al embarazo, el parto o una afección médica relacionada, así como el derecho a adaptaciones razonables, según el consejo de su proveedor de atención médica, en relación con su embarazo, parto o una afección médica relacionada
5. Hasta cinco días de licencia laboral protegida después de un evento de pérdida reproductiva (adopción fallida, subrogación fallida, aborto espontáneo, muerte fetal o reproducción asistida fallida)
6. Protecciones para un empleado que se ausenta del trabajo para servir en un jurado, si ha dado un aviso razonable al empleador, o para testificar en la corte
7. Protecciones para un empleado que se ausenta del trabajo para ir a la corte o buscar alivio legal (como una orden de restricción) después de ser víctima de un delito o ciertos tipos de violencia
8. Protecciones contra represalias cuando una persona se opone, denuncia o ayuda a otra persona a oponerse a la discriminación ilegal, incluida la presentación de una queja interna o una queja ante CRD

RECURSOS/PRESENTACIÓN DE UNA QUEJA

1. La ley proporciona recursos para las personas que experimentan discriminación, acoso o represalias prohibidas en el lugar de trabajo. Estos recursos pueden incluir contratación, pago por adelantado, pago retroactivo, promoción, reincorporación, órdenes de cese y desistimiento, honorarios de testigos expertos, honorarios y costos razonables de abogados, daños punitivos y daños por angustia emocional.
2. Si cree que ha sufrido discriminación, acoso o represalias, puede presentar una queja ante CRD. Contratistas independientes y voluntarios: Si cree que ha sido acosado, puede presentar una queja ante CRD.
3. Las quejas deben presentarse dentro de los tres años posteriores al último acto de discriminación/acoso/represalias. Para aquellos que son menores de 18 años, las quejas deben presentarse dentro de los tres años posteriores al último acto de discriminación/represalias/acoso o un año después de su decimoctavo cumpleaños, lo que ocurra más tarde.

Si ha sido objeto de discriminación, acoso o represalias en el trabajo, presente una queja ante el Departamento de Derechos Civiles (CRD).

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Departamento de Derechos Civiles

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Línea gratuito: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Servicio de Retransmisión de California (711)

¿Tiene una discapacidad que requiere una adaptación razonable? CRD puede ayudarle con su queja.

La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda está codificada en los artículos 12900 a 12999 del Código de Gobierno. Los reglamentos de aplicación de la Ley se encuentran en el Código de Reglamentos, título 2, división 4.1.

La sección 12950 del Código de Gobierno y el Código de Regulaciones de California, título 2, sección 11023, requieren que todos los empleadores publiquen este documento. Debe colocarse de manera visible en las oficinas de contratación, en los tableros de anuncios de los empleados, en las salas de espera de las agencias de empleo, en los salones sindicales y en otros lugares donde se reúnan los empleados. Cualquier empleador cuya fuerza laboral en cualquier instalación o establecimiento consista en más del 10% de personas que no hablan inglés también debe publicar este aviso en el idioma o idiomas apropiados.