Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

LA LEY DE CALIFORNIA PROHÍBE LA

DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO

EN EL TRABAJO

El Departamento de Derechos Civiles (CRD) de California aplica las leyes de protección contra la discriminación y el acoso ilegales en el trabajo por las siguientes características, reales o percibidas:

- **ASCENDENCIA**
- **EDAD** (40 o más)
- **COLOR**
- **DISCAPACIDAD** (física, de desarrollo, mental/psiquiátrica, VIH/SIDA)
- **INFORMACIÓN GENÉTICA**
- **EXPRESIÓN DE GÉNERO**
- **IDENTIDAD DE GÉNERO**
- **ESTADO CIVIL**
- **ENFERMEDAD** (características genéticas, cáncer o antecedentes o historial de cáncer)
- **MILITAR O ESTADO DE VETERANO**
- **ORIGEN NACIONAL** (incluye restricciones de idioma y posesión de licencias de conducir emitidas a inmigrantes indocumentados)
- **RAZA** (incluye los rasgos asociados con la raza, como la textura del cabello y el peinado)
- **RELIGIÓN** (incluye la vestimenta y las prácticas de aseo por religión)
- **TOMA DE DECISIONES EN MATERIA DE SALUD REPRODUCTIVA**
- **SEXO/GÉNERO** (incluye embarazo, parto, lactancia y/o afecciones médicas relacionadas)
- **ORIENTACIÓN SEXUAL**

continuado en la página anterio

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

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

ACOSO

1. La ley prohíbe el acoso de los empleados, solicitantes, pasantes no remunerados, voluntarios y contratistas independientes por parte de cualquier persona. Esto incluye la prohibición del acoso por cualquier característica enumerada en este póster, incluido el acoso sexual. La ley prohíbe el acoso por una única característica protegida o una combinación de dos o más características protegidas.
2. Todos los empleadores deben tomar medidas razonables para prevenir todas las formas de acoso y proporcionar información a todos sus empleados acerca de la ilegalidad del acoso sexual y los remedios legales disponibles.
3. Los empleadores con cinco empleados o más y los empleadores públicos deben capacitar a sus empleados en la prevención del acoso sexual, incluido el acoso por identidad de género, expresión de género y orientación sexual.

DISCRIMINACIÓN/ ADAPTACIONES RAZONABLES

1. La ley de California prohíbe que los empleadores con cinco empleados o más y los empleadores públicos discriminen por cualquiera de las características protegidas enumeradas en este póster al tomar decisiones de contratación, promoción, pago, beneficios, condiciones de empleo, despidos y otros aspectos del empleo. La ley prohíbe la discriminación por una única característica protegida o una combinación de dos o más características protegidas.
2. Los empleadores no pueden limitar o prohibir el uso de ningún idioma en ningún lugar de trabajo, a menos que se justifique por requisitos comerciales. Los empleadores deben notificar a los empleados la restricción de idioma y las consecuencias de una infracción.
3. Los empleadores no pueden discriminar a un solicitante o empleado por poseer una licencia de conducir o identificación de California 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 cabello facial o corporal que sean parte de la práctica individual de sus creencias religiosas.
5. Los empleadores deben implementar adaptaciones razonables para los empleados o solicitantes de empleo con discapacidad para que puedan realizar las funciones laborales esenciales.
6. Los empleadores no pueden discriminar ni tomar represalias contra los empleados por su condición, o por la condición de sus familiares, como víctimas de violencia doméstica, agresión sexual, acoso y ciertos otros tipos de violencia, siempre que el empleador conozca esta condición. Los empleadores también deben proporcionar a dichos empleados adaptaciones razonables relacionadas con la seguridad.

PROTECCIONES ADICIONALES

La ley de California proporciona protecciones adicionales a quienes trabajan para empleadores con cinco empleados o más. Aplican algunas restricciones. Estas protecciones adicionales incluyen:

1. Protecciones y procedimientos de contratación específicos para personas con antecedentes penales que buscan protección laboral contra la discriminación por uso de cannabis por parte de un empleado o solicitante de empleo fuera del horario laboral y del lugar de trabajo.
2. Hasta 12 semanas de licencia con protección laboral para que los empleados elegibles cuiden de sí mismos, de un familiar (niños de cualquier edad, cónyuge, pareja de hecho, padres, suegros, abuelos, nietos, hermanos) o de una persona designada (con relación consanguínea o familiar con el empleado); para establecer vínculos con un hijo nuevo; o para ciertos requisitos militares.
3. Hasta cinco días de licencia con protección laboral por duelo en un plazo de tres meses a partir de la muerte de un familiar (hijo/a, cónyuge, padres, hermanos, abuelos, nietos, pareja de hecho o suegros).
4. Hasta cuatro meses de licencia con protección laboral para las empleadas con incapacidad por embarazo, parto o una afección médica relacionada, así como el derecho a las adaptaciones razonables relacionadas con su embarazo, parto o afección médica relacionada, siguiendo el consejo de su médico.
5. Hasta cinco días de licencia con protección laboral después de una situación de pérdida reproductiva (adopción fallida, subrogación fallida, aborto espontáneo, muerte fetal o reproducción asistida fallida).
6. Protecciones para los empleados que toman tiempo libre del trabajo para formar parte de un jurado, si han proporcionado un aviso razonable al empleador, o para testificar en un tribunal.
7. Protecciones para los empleados que toman tiempo libre del trabajo para acudir a la corte u obtener ayuda legal (como una orden de restricción) después de ser víctimas de un delito o ciertos tipos de violencia.
8. Protecciones contra las represalias cuando una persona se opone, informa o ayuda a otra persona a oponerse a una discriminación ilegal, incluida la presentación de una queja interna o una queja ante el CRD.

REMEDIOS/ PRESENTAR UNA QUEJA

1. La ley proporciona remedios para las personas que sufren discriminación, acoso o represalias ilegales en el lugar de trabajo. Estos remedios pueden incluir la contratación, pago anticipado, pago atrasado, promoción, reincorporación, órdenes de cese y desista, honorarios de testigos expertos, honorarios y costos razonables de abogados y daños punitivos y por angustia emocional.
2. Si cree que ha sufrido discriminación, acoso o represalias, puede presentar una queja ante el CRD. Contratistas independientes y voluntarios: si cree que ha sufrido acoso, puede presentar una queja ante el CRD.
3. Las quejas deben presentarse en un plazo de tres años a partir del último acto de discriminación, acoso o represalia. En caso de menores de 18 años, las quejas deben presentarse en un plazo de tres años a partir del último acto de discriminación, acoso o represalia, o de un año a partir de su decimoctavo cumpleaños, lo que ocurra más tarde.

Si ha sufrido 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 gratuita: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320
Servicios de teléfono de texto en California (711)

¿Tiene una discapacidad que requiere una adaptación razonable? El CRD puede brindarle ayuda con su reclamación.

La Ley de igualdad en el empleo y la vivienda está codificada en las secciones 12900-12999 del Código de Gobierno. Las regulaciones que implementan la Ley se encuentran en el Código de Regulaciones, título 2, división 4.1

La sección 12950 del Código de Gobierno y la sección 11023 del título 2 del Código de Regulaciones de California requieren que todos los empleadores publiquen este documento. Debe colocarse de manera visible en las oficinas de contratación, los tablones de anuncios de los empleados, salas de espera de las agencias de empleo, pasillos de los sindicatos y otros lugares donde se reúnen 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.

Para obtener traducciones de esta guía, visite: www.calcivilrights.ca.gov/posters/required

CRD-E07P-ENG / Enero de 2025