



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

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

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

- **ASCENDENCIA**
- **EDAD** (40 años y más)
- **COLOR**
- **DISCAPACIDAD** (física, del desarrollo, salud mental/psiquiátrica, VIH y SIDA)
- **INFORMACIÓN GENÉTICA**
- **EXPRESIÓN DE GÉNERO**
- **IDENTIDAD DE GÉNERO**
- **ESTADO CIVIL**
- **CONDICIÓN MÉDICA** (características genéticas, cáncer o antecedentes o antecedentes de cáncer)
- **ESTATUS MILITAR O VETERANO**
- **ORIGEN NACIONAL** (incluye restricciones de idioma y posesión de licencia de conducir emitida a inmigrantes indocumentados)
- **RAZA** (incluye textura de cabello y peinados)
- **RELIGIÓN** (incluye vestimenta religiosa y prácticas de arreglo personal)
- **TOMA DE DECISIONES EN SALUD REPRODUCTIVA**
- **SEXO/GÉNERO** (incluye embarazo, parto, lactancia y/o condiciones médicas relacionadas)
- **ORIENTACIÓN SEXUAL**





Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

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

## LA LEY DE VIVIENDA Y EMPLEO JUSTO DE CALIFORNIA Y SUS REGLAMENTOS DE APLICACIÓN PROTEGER LOS 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 una prohibición contra el acoso basado en cualquier característica enumerada anteriormente, como acoso sexual, acoso de género y acoso basado en el embarazo, parto, lactancia y/o condiciones médicas relacionadas.
2. Todos los empleadores deben tomar medidas razonables para prevenir todas las formas de acoso, así como también proporcionar información a cada uno de sus empleados sobre la naturaleza, la ilegalidad y los remedios legales que se aplican al acoso sexual.
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 a los empleadores con cinco o más empleados y a los empleadores públicos discriminar basándose en cualquier característica protegida enumerada anteriormente al tomar decisiones sobre contratación, ascensos, salarios, beneficios, condiciones de empleo, despidos y otros aspectos del empleo.
2. Los empleadores no pueden limitar ni prohibir el uso de ningún idioma en ningún lugar de trabajo a menos que lo justifique una necesidad comercial. El empleador debe notificar a los empleados sobre la restricción de idioma y las consecuencias de la infracción.
3. Los empleadores no pueden discriminar a un solicitante o empleado por poseer una licencia de conducir de California o una identificación emitida a nombre de 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, incluido el uso o portación de ropa, joyas o artefactos religiosos, y peinados, vello facial o corporal, que sean parte de la observancia de un individuo de sus creencias religiosas.
5. Los empleadores deben adaptar razonablemente a un empleado o solicitante de empleo con una discapacidad para permitirle realizar las funciones esenciales de un trabajo.

### PROTECCIONES ADICIONALES

La ley de California ofrece protecciones adicionales a quienes 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 empleo

2. Protecciones 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
3. Hasta 12 semanas de licencia con protección laboral para empleados elegibles para cuidar de sí mismos, de un miembro de la familia (hijo de cualquier edad, cónyuge, pareja de hecho, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano) o una persona designada ( con sangre o relación familiar con el empleado); vincularse con un nuevo niño; o para ciertas exigencias militares
4. 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, pareja de hecho o suegro)
5. Hasta cuatro meses de licencia con protección laboral para empleados discapacitados debido a embarazo, parto o una condición médica relacionada, así como el derecho a adaptaciones razonables, por consejo de su proveedor de atención médica, relacionadas con su embarazo, parto o una condición médica relacionada
6. Hasta cinco días de licencia con protección laboral después de un evento de pérdida reproductiva (adopción fallida, subrogación fallida, aborto espontáneo, muerte fetal o reproducción asistida fallida)
7. Protecciones contra represalias cuando una persona se opone, informa o ayuda a otra persona a oponerse a la discriminación ilegal, incluida la presentación de una queja interna o una queja ante el CRD

### REMEDIOS / PRESENTAR UNA QUEJA

1. La ley proporciona recursos para las personas que sufren discriminación, acoso o represalias prohibidas en el lugar de trabajo. Estos remedios pueden incluir contratación, pago anticipado, pago atrasado, ascenso, reintegro, órdenes de cese y desistimiento, honorarios de peritos, 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 el 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/represalia. Para aquellos menores de 18 años, las quejas deben presentarse dentro de los tres años posteriores al último acto de discriminación/acoso/represalia o un año después de cumplir los dieciocho años, 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).**

### ARCHIVAR UNA QUEJA

Departamento de Derechos Civiles

[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](http://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)

Número 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 Vivienda y Empleo Justo está codificada en las secciones 12900-12999 del Código de Gobierno. Los reglamentos que implementan la Ley se encuentran en el Código de Reglamentos, título 2, división 4.1.

Los reglamentos que implementan la Ley se encuentran en el Código de Reglamentos, título 2, división 4.1. Debe publicarse 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 sindicatos y en otros lugares donde se reúnen los empleados. Cualquier empleador cuya fuerza laboral en cualquier instalación o establecimiento esté compuesta por más del 10 % de personas que no hablan inglés también debe publicar este aviso en el idioma o idiomas apropiados.