



# LA LEY DE CALIFORNIA PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL EMPLEO

EL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA ("DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING," O "DFEH," POR SUS SIGLAS EN INGLÉS) ASEGURA EL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES QUE LO PROTEGEN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL EMPLEO, DEBIDO A SU ACTUAL O PERCIBIDO/A:

- ASCENDENCIA NACIONAL
- EDAD (tener 40 años o más)
- COLOR
- DISCAPACIDAD (mental o física, incluyendo el VIH y el SIDA)
- LA INFORMACIÓN GENÉTICA
- GÉNERO, LA IDENTIDAD DE GÉNERO, O LA EXPRESIÓN DE GÉNERO
- ESTADO CIVIL
- CONDICIÓN MÉDICA (características genéticas, cáncer, o antecedentes de cáncer)
- ESTADO MILITAR O DE VETERANO
- ORIGEN NACIONAL (incluye el uso de cualquier idioma, o la posesión de una licencia de conducir proporcionada a las personas quienes no pueden demostrar que su presencia en los estados unidos está autorizada bajo las leyes federales)
- RAZA
- RELIGIÓN (incluye la vestimenta religiosa y las prácticas religiosas del aseo personal)
- SEXO (incluye el embarazo, el parto, la lactancia y/o condiciones médicas relacionadas)
- ORIENTACIÓN SEXUAL

LA LEY DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA DE CALIFORNIA ("FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING ACT") (CÓDIGO DE GOBIERNO DE CALIFORNIA, ARTÍCULOS 12900 AL 12996) Y SUS REGLAMENTOS DE APLICACIÓN (CÓDIGO DE REGLAMENTOS DE CALIFORNIA, TÍTULO 2, ARTÍCULOS 11000 AL 11141):

- ① Prohíbe el acoso de empleados, solicitantes de empleo, internos no remunerados, voluntarios, y contratistas independientes, por cualquier persona, y requiere que los empleadores adopten todas las medidas razonables para impedir el acoso. Esto incluye la prohibición del acoso sexual; el acoso debido al género del trabajador; y el acoso debido al embarazo, parto, lactancia y/o problemas médicos relacionados; así como el acoso basado en características mencionadas arriba.
- ② Requiere que todos los empleadores proporcionen la información correspondiente a cada uno de sus trabajadores, acerca de la naturaleza y la ilegalidad del acoso sexual, así como los remedios legales aplicables en caso de acoso sexual. Los empleadores pueden crear sus propias publicaciones, las cuales deben cumplir con los requisitos indicados en el Artículo 12950 del Código de Gobierno de California, o pueden utilizar un folleto del DFEH.
- ③ Requiere que los empleadores con 50 o más empleados y todas las entidades públicas proporcionen entrenamiento sobre la prevención del acoso sexual y conducta abusiva, a todos los supervisores.
- ④ Prohíbe que los empleadores limiten o prohíban el uso de cualquier idioma en el lugar de trabajo, a menos que las necesidades del negocio lo justifique. El empleador debe notificar a los empleados acerca de las restricciones del uso de cualquier idioma y de las consecuencias a las que se expondrán los infractores. También prohíbe que los empleadores discriminen contra un solicitante de trabajo o contra un empleado porque tienen una licencia de conducir proporcionada a personas quienes no pueden demostrar que su presencia en los Estados Unidos está autorizada bajo las leyes federales.
- ⑤ Requiere que los empleadores proporcionen acomodaciones razonables para las creencias y prácticas religiosas de un empleado, un interno no remunerado, un solicitante de empleo, incluyendo el uso o el porte de prendas religiosas, joyería o artefactos, y los estilos de pelo, el vello facial, o el vello corporal, que son parte de la observancia de las creencias religiosas de un individuo.
- ⑥ Requiere que los empleadores proporcionen acomodaciones razonables a los empleados o

solicitantes de empleo quienes tienen discapacidades, para que puedan desempeñar las funciones esenciales de un trabajo.

- ⑦ Permite a los solicitantes de empleo, internos no remunerados, voluntarios, y empleados de interponer quejas ante el DFEH contra un empleador, agencia de empleos, o sindicato laboral en el caso que éstos no cumplan con otorgar la igualdad de oportunidades en el empleo como lo dispone la ley.
- ⑧ Prohíbe la discriminación contra cualquier solicitante de empleo, interno no remunerado, o empleado, en la contratación, promociones, asignaciones, despido, o en cualquier término, condición o privilegio de empleo.
- ⑨ Requiere que los empleadores, agencias de empleo, y sindicatos laborales mantengan por un mínimo de dos años las solicitudes de empleo recibidas, archivo de personal, y documentos de referencia.
- ⑩ Requiere que los empleadores proporcionen licencias por períodos de hasta cuatro meses a los empleados discapacitados por el embarazo, parto, o por una condición médica relacionada.
- ⑪ Requiere que un empleador proporcione acomodaciones razonables solicitadas por un empleado/a, en base a un consejo médico, relacionadas con su embarazo, parto, o una condición médica relacionada.
- ⑫ Requiere que los empleadores de 50 o más empleados permitan que empleados elegibles se ausenten por hasta 12 semanas, durante un período de 12 meses, debido al nacimiento de un niño; después de obtener la adopción o custodia tutelar de un menor; por la condición médica grave del mismo empleado; o para el cuidado de un padre, cónyuge, o un menor que padezca de una condición médica grave. La ley también requiere que los empleadores coloquen un aviso informando a los empleados de sus derechos para ausentarse del trabajo por razones médicas o de la familia.

- ⑬ Requiere que las agencias de empleo proporcionen sus servicios en igualdad, que rechacen órdenes de trabajo que son discriminatorias, y prohíbe que los empleadores y las agencias de empleo hagan indagaciones discriminatorias antes de la contratación, o que publiquen anuncios que expresan una preferencia discriminatoria de contratación.
- ⑭ Requiere que los sindicatos laborales no cometan actos de discriminación durante el proceso de la selección de sus socios, o en el caso de enviar a trabajadores a sitios de trabajo.
- ⑮ Prohíbe las represalias contra una persona que se oponga, que reporte, o que ayude a otra persona en la oposición de la discriminación ilegal.

## COMO PRESENTAR UNA QUEJA

La ley dispone que se proporcione remedios a individuos que han sido sujetos a discriminación o acoso en el trabajo. Estos remedios incluyen la contratación, pago de salario por adelantado, indemnización de salario atrasado, promoción, la reintegración a su puesto, órdenes legales al empleador de cesar y abstenerse, honorarios de expertos, costos legales razonables y honorarios razonables de abogados, daños punitivos y compensación por el sufrimiento emocional.

A los solicitantes de empleo, internos no remunerados, y trabajadores: Si usted cree que ha sido sujeto a la discriminación o el acoso, usted puede interponer una queja ante DFEH. Contratistas independientes y voluntarios: Si usted cree que ha sido acosado, puede interponer una queja ante DFEH.

Las quejas se deben interponer dentro de un año de la fecha en que se cometió el acto más reciente de discriminación o de acoso, o para las víctimas menores de 18 años, a más tardar un año después de que cumplan 18 años.

Si usted tiene una discapacidad que le impide enviar un formulario de pre-queja por escrito por medio de nuestro sitio de web, por correo postal o correo electrónico, DFEH puede ayudarle tomando nota de su pre-queja por teléfono o, para individuos que son sordos o que tienen dificultades para oír o que tienen discapacidades del habla, por medio del Servicio de Retransmisión de California (711), o llámenos por su VRS al (800) 884-1684 (voz).

Para programar una cita, comuníquese con el Centro de Comunicaciones al (800) 884-1684 (voz o vía operador de retransmisión 711) o al (800) 700-2320 (TTY) o por correo electrónico al [contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov).

*DFEH está comprometido a proporcionar acceso a nuestros materiales en un formato alternativo como adaptación razonable para individuos con discapacidades según sea solicitado.*

*Comuníquese con DFEH al (800) 884-1684 (voz o vía operador de retransmisión 711), TTY (800) 700-2320 o [contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov) para conversar sobre su formato de preferencia para acceder a nuestros materiales o páginas web.*

## PARA MÁS INFORMACIÓN

Departamento De Igualdad En El Empleo Y La Vivienda

Línea gratuita: (800) 884-1684  
TTY: (800) 700-2320  
En línea: [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)

O encuéntrenos en:



DFEH-E07P-SP / Octubre de 2017

*El Artículo 12950 del Código de Gobierno y el Artículo 11013, Título 2, del Código de Reglamentos de California, requieren que todos los empleadores publiquen este documento. Deberá estar colocado en las oficinas de contratación, en los tableros de anuncios de los empleados, en las salas de espera de agencias de empleo, en las salas de sindicatos, y en otros lugares donde se reúnan los empleados. Cualquier empleador cuyos trabajadores en cualquier instalación o establecimiento consistan más del 10% de personas que no hablan inglés, debe también publicar este aviso en el idioma o idiomas apropiados.*