



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

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

El Departamento de Derechos Civiles de California (California Civil Rights Department, CRD) hace cumplir las leyes de protección contra la discriminación y el acoso ilegales en el empleo por motivos de estas características, sean reales o percibidas:

- ASCENDENCIA
- EDAD (más de 40 años)
- COLOR
- DISCAPACIDAD (física, del desarrollo, de salud mental/psiquiátrica, VIH y SIDA)
- INFORMACIÓN GENÉTICA
- EXPRESIÓN DE GÉNERO
- IDENTIDAD DE GÉNERO
- ESTADO CIVIL
- CONDICIÓN MÉDICA (características genéticas, cáncer o antecedentes de cáncer)
- ESTADO MILITAR O VETERANO
- PAÍS DE ORIGEN (incluye restricciones de idioma y tenencia de una licencia de conducir emitida a inmigrantes indocumentados)
- RAZA (incluye la textura del pelo y los peinados)
- RELIGIÓN (incluye la vestimenta religiosa y las prácticas de aseo personal)
- TOMA DE DECISIONES SOBRE SALUD REPRODUCTIVA
- SEXO/GÉNERO (incluyendo el embarazo, el nacimiento, la lactancia o las condiciones médicas relacionadas)
- ORIENTACIÓN SEXUAL



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

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

## LA LEY DE IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA DE CALIFORNIA Y SUS REGLAMENTACIONES PARA LA APLICACIÓN PROTEGEN LOS DERECHOS CIVILES EN EL TRABAJO.

### ACOSO

1. La ley prohíbe el acoso de empleados, candidatos, pasantes no pagados, voluntarios y contratistas independientes por parte de cualquier persona. Esto incluye la prohibición contra el acoso por cualquiera de las características indicadas arriba, como el acoso sexual; acoso basado en el sexo y acoso por embarazo, por parto, por amamantar o por condiciones médicas relacionadas.
2. Exige que todos los empleadores tomen medidas razonables para prevenir todas las formas de acoso y den información a los empleados sobre la naturaleza, la ilegalidad y los recursos legales si existe acoso sexual.
3. Los empleadores con 5 o más empleados y los empleadores públicos deben capacitar a sus empleados sobre la prevención del acoso sexual, incluyendo el acoso basado en identidad de género, expresión y orientación sexuales.

### DISCRIMINACIÓN/ADAPTACIÓN RAZONABLE

1. La ley de California prohíbe a los empleadores con 5 o más empleados y los empleadores públicos que discriminen por cualquier característica protegida indicada arriba cuando se toman decisiones sobre la contratación, el ascenso, el pago, los beneficios, los términos del empleo, las suspensiones de empleo y otros aspectos del empleo.
2. Los empleadores no pueden limitar o impedir el uso de cualquier idioma en cualquier lugar de trabajo, a menos que una necesidad de la empresa lo justifique. El empleador debe avisar a los empleados de la restricción de idiomas y las consecuencias del incumplimiento.
3. Los empleadores no pueden discriminar a un candidato o empleado porque tienen una licencia de conducir 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 pagado o candidato al empleo, incluyendo el uso de ropa, joyas o accesorios religiosos y peinados, vello facial o corporal, que son parte de la observancia religiosa de la persona.
5. Los empleadores deben adaptarse razonablemente a los empleados o candidatos a un empleo con discapacidades, para que puedan cumplir las funciones esenciales del trabajo.

### PROTECCIONES ADICIONALES

1. La ley ofrece protecciones y procedimientos de contratación específicos para personas con antecedentes penales que buscan empleo.
2. Los empleadores con 5 o más empleados y los empleadores públicos deben ofrecer hasta 12 semanas de licencia laboral protegida a los empleados elegibles: para cuidarse, cuidar a un familiar (niño de cualquier edad, cónyuge, pareja de hecho, padres, suegros, abuelos, nietos, hermanos) o una persona designada (con una relación consanguínea o similar a la de una familia con el empleado); para vincularse con un nuevo niño; o por exigencias militares.

3. Los empleadores deben ofrecer una licencia laboral protegida de hasta 4 meses a las empleadas incapacitadas por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas y se les exige a los empleadores que se adapten razonablemente a las empleadas, según las recomendaciones de sus proveedores de atención médica, relacionadas con el embarazo, el parto o las condiciones médicas relacionadas.
4. Los empleadores, las agencias de empleo y los sindicatos de trabajo deben conservar las solicitudes, los expedientes del personal y registros de referencias de empleo durante un mínimo de cuatro años.
5. Las agencias de empleo deben atender a todos los candidatos por igual, rechazar las órdenes de trabajo discriminatorias y prohibir a los empleadores y las agencias de empleo hacer preguntas discriminatorias antes de la contratación o publicar anuncios de empleo que expresen preferencias de contratación discriminatorias.
6. Los sindicatos no pueden discriminar en el ingreso o el envío de miembros a los puestos de trabajo.
7. La ley prohíbe las represalias contra una persona que se opone, se queja o ayuda a otra a oponerse a la discriminación ilegal, incluyendo presentar una queja interna o una queja con el CRD.

### RECURSOS/PRESENTACIÓN DE QUEJAS

1. La ley presta recursos a las personas que sufren discriminación, acoso o represalias prohibidos en el lugar de trabajo. Estos recursos pueden incluir la contratación, los pagos por adelantado, los pagos atrasados, el ascenso, la reincorporación, las órdenes de cese, los cargos de testigos, los cargos y costos razonables de abogados, los daños punitivos y los 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 lo han acosado, puede presentar una queja ante el CRD.
3. Las quejas deben presentarse dentro de un período de tres años desde el último acto de discriminación/acoso/represalia. En el caso de los menores de dieciocho años, las quejas deben presentarse dentro de los tres años después del último acto de discriminación/acoso/represalia o un año después de que cumplan dieciocho años, lo último que ocurra.

**Si sufrió 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](http://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)  
Línea gratis: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320  
Servicio de Retransmisión de California (711)

¿Tiene una discapacidad que requiere adaptaciones razonables? CRD puede ayudarlo a presentar una queja.

La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda está codificada en las secciones 12900-12999 del Código de Gobierno. Las reglamentaciones para la implementación de la ley están en el Código de Regulaciones, título 2, división 4.1.

El artículo 12950 del Código de Gobierno y el artículo 11023, título 2, del Código de Regulaciones de California requieren que todos los empleadores publiquen este documento. Debe estar publicado de manera visible en oficinas de contratación, tableros de anuncios para empleados, salas de espera de agencias de empleo, centros sindicales y otros lugares de reunión de los empleados. Si más del 10 % del personal de cualquier instalación o establecimiento de un empleador no habla inglés, también se debe publicar este aviso en los idiomas adecuados.