



## 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 las características siguientes (actuales o percibidas):

- **La Ascendencia Nacional**
- **La Edad** (tener 40 años o más)
- **El Color**
- **La Discapacidad** (mental o física, incluyendo el VIH y el SIDA)
- **La Información Genética**
- **El Género, La Identidad del Género, o la Expresión del Género**
- **El Estado Civil**
- **La Condición Médica** (las características genéticas, el cáncer, o antecedentes de cáncer)
- **El Estado Militar o de Veterano**
- **El 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 autorizado bajo las leyes federales)
- **La Raza**
- **La Religión** (incluye la vestimenta religiosa y las prácticas religiosas del aseo personal)
- **El Sexo** (incluye el embarazo, el parto, la lactancia y/o las condiciones médicas relacionadas)
- **La 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 reglamentaciones reguladoras (Código de Reglamentos de California, Título 2, artículos 11000 al 11141):

- **Prohíbe que se acose** a los 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, al parto, a la lactancia y/o a los problemas médicos relacionados; así como el acoso basado en cada otra característica antes mencionada arriba.
- **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 que se aplican en caso de acoso sexual. Los empleadores pueden imprimir sus propios folletos, los cuales deben cumplir con los requisitos indicados en el Artículo 12950 del Código de Gobierno de California, o pueden utilizar un folleto del DFEH.
- **Requiere que los empleadores con 50 o más empleados y todas las entidades públicas proporcionen entrenamiento sobre la prevención del acoso sexual y de la conducta abusiva**, a todos los supervisores.
- **Prohíbe que los empleadores limiten o prohíban el uso de cualquier idioma** en el lugar de trabajo, a menos que las necesidades del negocio de la empresa así 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 a los empleadores de discriminar contra un solicitante del trabajo o contra un empleado porque tenga una licencia de conducir proporcionada a las personas quienes no pueden demostrar que su presencia en los Estados Unidos está autorizado bajo las leyes federales.
- **Requiere que los empleadores acomoden razonablemente** a 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 pelo del cuerpo, que son parte de la observancia de las creencias religiosas de un individuo.

- **Requiere que los empleadores acomoden razonablemente a los empleados o solicitantes de empleo quienes tienen discapacidades**, a fin que puedan desempeñar las funciones esenciales de un trabajo.
- **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.
- **Prohíbe la discriminación** contra cualquier solicitante de empleo, interno no remunerado, o empleado, en la contratación, las promociones, las asignaciones, la terminación, o en cualquier término, condición o privilegio de empleo.
- **Requiere que los empleadores, agencias de empleo, y sindicatos laborales** mantengan por un mínimo de dos años las solicitudes de empleo recibidas, los antecedentes del personal, y los documentos de referencias.
- **Requiere que los empleadores proporcionen licencias** por períodos de hasta cuatro meses a los empleados discapacitados por el embarazo, el parto, o por una condición médica relacionada.
- **Requiere que un empleador modifique razonablemente** los términos del trabajo, según lo solicitado por un empleado, para acomodar su embarazo, parto, o una condición médica relacionada, si lo aconseja el médico de la empleada.
- **Requiere que los empleadores de 50 o más empleados permitan a aquellos empleados elegibles a que 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.
- **Requiere que las agencias de empleo proporcionen sus servicios en igualdad de condiciones a todos los solicitantes de empleos**, y que rechacen los órdenes de trabajo que son discriminatorios. También prohíbe que los empleadores y las agencias del trabajo hagan indagaciones discriminatorias previas a la contratación, o que publiquen anuncios que expresan una preferencia discriminatoria de contratación.
- **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 los trabajadores a lugares de trabajo.
- **Prohíbe las represalias** contra una persona que se oponga, que reporte, o que ayude a otra persona en la oposición de la discriminación ilegal.

**La ley dispone que se proporcione recursos, remedios, y compensaciones para individuos que sufren la discriminación prohibida o el acoso en el lugar del trabajo.** Estos remedios incluyen la contratación, los pagos anticipados, los pagos atrasados, las promociones, la reintegración a su puesto, los órdenes legales de cesar y abstenerse, los honorarios de testigos expertos, los costos legales razonables y los honorarios razonables de abogados, los daños punitivos y la compensación por el sufrimiento emocional.

**A los solicitantes de empleo, internos no remunerados, y trabajadores:** Si usted cree que ha experimentado la discriminación o el acoso, usted puede interponer una queja ante el DFEH.

**Contratistas independientes y voluntarios:** Si usted cree que ha sido acosado, puede interponer una queja ante el DFEH.

Las quejas se deben interponer dentro de **un año** a partir 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 cumple 18 años.

Para más información llame al 800-884-1684; TTY (800) 700-2320

Videoteléfono para los sordos o para personas con discapacidades auditivas (916) 226-5285; [contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov); o [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)

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 claramente colocado en las oficinas de contratación, en los tableros de anuncios de los empleados, en las salas de espera de las agencia de empleo, en las salas de sindicatos, y en otros lugares donde se reúnan los empleados.

*Para cumplir con el Código de Gobierno de California y los requerimientos de la Ley de los Americanos con Discapacidades (“ADA,” por sus siglas en inglés) esta publicación está disponible en Braille, en letras grandes, en disco de computadora, o en grabación de voz, como acomodación para una persona con una discapacidad. Para discutir cómo recibir una copia en un formato alternativo, por favor llame al DFEH a los números de teléfono o a la dirección de correo electrónico que se indican anteriormente.*