

La Ley Prohíbe la Discriminación y el Acoso en el Empleo



Las leyes que hace cumplir el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California (Department of Fair Employment and Housing [DFEH]) le protegen contra la discriminación y el acoso ilegal basados en:

- **Raza**
- **Color**
- **Religión**
- **Sexo** (incluido el embarazo, el nacimiento y los problemas médicos relacionados)
- **Género, identidad de género y expresión de género**
- **Orientación sexual**
- **Estado civil**
- **País de origen** (incluye la prohibición de uso de algún idioma)
- **Ascendencia nacional**
- **Discapacidad** (mental o física, incluyendo VIH y SIDA)
- **Problema de salud** (cáncer o antecedentes de cáncer)
- **Información genética**
- **Edad** (más de 40 años)
- **Negación de permiso para ausentarse del trabajo por razones médicas propias o familiares**
- **Negación de permiso para ausentarse del trabajo por embarazo o acomodamiento razonable por embarazo**

La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California (Sección 2.8, comenzando con el Artículo 12900 de la División 3 del Título 2 del Código de Gobierno) y los Reglamentos de la Comisión de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Fair Employment and Housing Commission) (Código de Reglamentos de California, Título 2, División 4, Artículos 7285.0 al 8504) disponen lo siguiente:

- **Prohíbe que se acose** a los trabajadores, solicitantes de empleo, y contratistas independientes, y dispone que los empleadores adopten medidas razonables para prevenir el acoso. Esto incluye la prohibición del acoso sexual, acoso debido al sexo del trabajador, embarazo, parto, o problemas de salud relacionados con éstos.
- **Prohíbe que los empleadores limiten o prohíban el uso de cualquier idioma** en el lugar de trabajo, a menos que el negocio de la empresa así lo justifique. El empleador deberá notificar a los trabajadores de las restricciones del uso de cualquier idioma en particular y las consecuencias a las que se expondrán los infractores.
- **Requiere que todos los empleadores proporcionen la información** correspondiente a cada uno de sus trabajadores acerca de la ilegitimidad, índole y recursos legales que se aplican en caso de acoso sexual. Los empleadores pueden ya sea imprimir sus propios folletos, los cuales deben reunir los requisitos indicados en el Artículo 12950 del Código del Gobierno de California, o 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** para todos los supervisores.
- **Requiere que los empleadores acomoden razonablemente** las creencias y prácticas religiosas de un empleado o solicitante de empleo.

A los solicitantes de empleo y a los trabajadores: Si usted cree que se le ha discriminado, puede interponer una queja ante el DFEH.

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

Éstas deben presentarse dentro de **un año** a partir de la fecha en que se cometió el más reciente acto de discriminación o acoso, o para las víctimas que tienen menos de 18 años, como máximo un año después de cumplidos los 18 años.

Para recibir información adicional, comuníquese con el (800) 884-1684; TTY (800) 700-2320; Video teléfono para sordomudos (916) 226-5285; contact.center@dfeh.ca.gov; o www.dfeh.ca.gov.

El Artículo 12950 del Código de Gobierno y el Artículo 7287, Título 2, del Código de Reglamentos de California, disponen que todos los empleadores deben colocar este documento en un lugar a la vista de todos los trabajadores; en oficinas en proceso de contratación de personal, en el tablero de anuncios del empleador, en la sala de espera de agencias de empleo, en salas de reunión de los sindicatos laborales, y en otros lugares donde se reúnan los trabajadores.

De acuerdo con el Código de Gobierno de California y los requisitos de la Ley de Americanos con Discapacidades, esta información está disponible en Braille, letra grande, disco de computadora y grabación de voz como una adaptación para personas con discapacidades. Para informarse de cómo puede recibir una copia de esta información en un formato alternativo, por favor comuníquese con el departamento a los números o direcciones de correo electrónico que se indican anteriormente.

- **Requiere que los empleadores modifiquen razonablemente los trabajos para permitir a los empleados o solicitantes de empleo discapacitados** poder desempeñar las funciones esenciales del puesto.
- **Permite a los solicitantes de empleo y a los empleados interponer quejas** ante DFEH contra un empleador, agencia de empleos, o sindicato laboral en el caso que éstos no cumplan con otorgar igualdad de oportunidades en el empleo como lo dispone la ley.
- **Prohíbe la discriminación** contra cualquier solicitante de empleo o trabajador, en la contratación, permanencia o renovación de contrato, promoción y asignaciones de trabajo, en cualquier término, condición o privilegio del trabajo.
- **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 permitan que los trabajadores del sexo femenino** se ausenten de sus labores por un período de hasta cuatro meses si se encuentran incapacitadas por embarazo, parto, o por estado de salud debido a esto.
- **Requiere que un empleador modifique razonablemente** los términos del trabajo según lo solicitado por una persona embarazada, o que haya dado a luz, o que tenga alguna complicación médica debido a esto, si lo aconseja el médico de la empleada.
- **Requiere que los empleadores que cuentan con 50 o más trabajadores permitan a aquellos trabajadores que reúnan los requisitos para recibir dicho descanso, a que se ausenten por hasta 12 semanas** durante un período de 12 meses debido a un nacimiento; adopción de un menor; enfermedad grave del mismo trabajador; o para el cuidado de un padre, cónyuge, o un menor que padezca de una enfermedad grave. (Los empleadores deben colocar un aviso informando a los trabajadores de los derechos con los cuales están facultados para ausentarse del trabajo debido a problemas de salud o familiares).
- **Requiere que las agencias de empleo proporcionen sus servicios en igualdad de condiciones a todos los solicitantes de empleos;** que se abstengan de efectuar indagaciones que están prohibidas previo a la contratación, ya sea directamente o a través de avisos en los medios de comunicación.
- **Requiere que los sindicatos laborales no cometan actos de discriminación** durante el proceso de 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 informe, o que ayude a otra persona en la oposición de la discriminación ilegal.

La ley dispone que se proporcione a individuos el pago de multas administrativas y otras compensaciones incluyendo lo que se indica a continuación: contratación, pagos anticipados, dineros adeudados por prestación de servicios, reintegración a su puesto, promoción y movilidad en el mismo, mandamiento ordenando el cese de una práctica laboral, honorario de testigos expertos, honorarios razonables de abogados, daños punitivos y compensación por daños emocionales.