



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

CALIFORNIA LAW PROHIBITS WORKPLACE DISCRIMINATION & HARASSMENT

The California Civil Rights Department (CRD) enforces laws that protect you from illegal discrimination and harassment in employment based on your actual or perceived:

- ANCESTRY
- AGE (40 and above)
- COLOR
- DISABILITY (physical, developmental, mental health/psychiatric, HIV and AIDS)
- GENETIC INFORMATION
- GENDER EXPRESSION
- GENDER IDENTITY
- MARITAL STATUS
- MEDICAL CONDITION (genetic characteristics, cancer, or a record or history of cancer)
- MILITARY OR VETERAN STATUS
- NATIONAL ORIGIN (includes language restrictions and possession of a driver's license issued to undocumented immigrants)
- RACE (includes hair texture and hairstyles)
- RELIGION (includes religious dress and grooming practices)
- REPRODUCTIVE HEALTH DECISIONMAKING
- SEX/GENDER (includes pregnancy, childbirth, breastfeeding and/or related medical conditions)
- SEXUAL ORIENTATION

CALIFORNIA LAW PROHIBITS WORKPLACE DISCRIMINATION & HARASSMENT



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

THE CALIFORNIA FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING ACT AND ITS IMPLEMENTING REGULATIONS PROTECT CIVIL RIGHTS AT WORK.

HARASSMENT

1. The law prohibits harassment of employees, applicants, unpaid interns, volunteers, and independent contractors by any person. This includes a prohibition against harassment based on any characteristic listed above, such as sexual harassment, gender harassment, and harassment based on pregnancy, childbirth, breastfeeding, and/or related medical conditions.
2. All employers are required to take reasonable steps to prevent all forms of harassment, as well as provide information to each of their employees on the nature, illegality, and legal remedies that apply to sexual harassment.
3. Employers with 5 or more employees and public employers must train their employees regarding the prevention of sexual harassment, including harassment based on gender identity, gender expression, and sexual orientation.

DISCRIMINATION/REASONABLE ACCOMODATIONS

1. California law prohibits employers with 5 or more employees and public employers from discriminating based on any protected characteristic listed above when making decisions about hiring, promotion, pay, benefits, terms of employment, layoffs, and other aspects of employment.
2. Employers cannot limit or prohibit the use of any language in any workplace unless justified by business necessity. The employer must notify employees of the language restriction and consequences for violation.
3. Employers cannot discriminate against an applicant or employee because they possess a California driver's license or ID issued to an undocumented person.
4. Employers must reasonably accommodate the religious beliefs and practices of an employee, unpaid intern, or job applicant, including the wearing or carrying of religious clothing, jewelry or artifacts, and hair styles, facial hair, or body hair, which are part of an individual's observance of their religious beliefs.
5. Employers must reasonably accommodate an employee or job applicant with a disability to enable them to perform the essential functions of a job.

ADDITIONAL PROTECTIONS

1. The law provides specific protections and hiring procedures for people with criminal histories who are looking for employment.
2. Employers with 5 or more employees and public employers must provide up to 12 weeks of job-protected leave to eligible employees: to care for themselves, a family member (child of any age, spouse, domestic partner, parent, parent-in-law, grandparent, grandchild, sibling) or a designated person (with a blood or family-like relationship to employee); to bond with a new child; or for certain military exigencies.

3. Employers must provide job-protected leave of up to 4 months to employees disabled because of pregnancy, childbirth, or a related medical condition, as well as require employers to reasonably accommodate an employee, on the advice of their health care provider, related to their pregnancy, childbirth, or a related medical condition.
4. Employers, employment agencies, and unions must preserve applications, personnel records, and employment referral records for a minimum of four years.
5. Employment agencies must serve all applicants equally, refuse discriminatory job orders, and prohibit employers and employment agencies from making discriminatory pre-hiring inquiries or publishing help-wanted advertisements that express a discriminatory hiring preference.
6. Unions cannot discriminate in member admissions or dispatching members to jobs.
7. The law prohibits retaliation against a person who opposes, reports, or assists another person to oppose unlawful discrimination, including filing an internal complaint or a complaint with CRD.

REMEDIES/FILING A COMPLAINT

1. The law provides remedies for individuals who experience prohibited discrimination, harassment, or retaliation in the workplace. These remedies can include hiring, front pay, back pay, promotion, reinstatement, cease-and-desist orders, expert witness fees, reasonable attorney's fees and costs, punitive damages, and emotional distress damages.
2. If you believe you have experienced discrimination, harassment, or retaliation, you may file a complaint with CRD. Independent contractors and volunteers: If you believe you have been harassed, you may file a complaint with CRD.
3. Complaints must be filed within three years of the last act of discrimination/harassment/retaliation. For those who are under the age of eighteen, complaints must be filed within three years after the last act of discrimination/harassment/retaliation or one year after their eighteenth birthday, whichever is later.

If you have been subjected to discrimination, harassment, or retaliation at work, file a complaint with the Civil Rights Department (CRD).

TO FILE A COMPLAINT

Civil Rights Department
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Toll Free: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320
California Relay Service (711)

Have a disability that requires a reasonable accommodation?
CRD can assist you with your complaint.

The Fair Employment and Housing Act is codified at Government Code sections 12900 - 12999. The regulations implementing the Act are at Code of Regulations, title 2, division 4.1

Government Code section 12950 and California Code of Regulations, title 2, section 11023, require all employers to post this document. It must be conspicuously posted in hiring offices, on employee bulletin boards, in employment agency waiting rooms, union halls, and other places employees gather. Any employer whose workforce at any facility or establishment consists of more than 10% of non-English speaking persons must also post this notice in the appropriate language or languages.



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



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
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.