

CALIFORNIA LAW PROHIBITS WORKPLACE DISCRIMINATION & HARASSMENT



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

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

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 five 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 five 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 hairstyles, 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

California law offers additional protections to those who work for employers with five or more employees. Some exceptions may apply. These additional protections include:

1. Specific protections and hiring procedures for people with criminal histories who are looking for employment
2. Protections against discrimination based on an employee or job applicant's use of cannabis off the job and away from the workplace
3. 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 blood or family-like relationship to employee); to bond with a new child; or for certain military exigencies
4. Up to five days of job-protected bereavement leave within three months of the death of a family member (child, spouse, parent, sibling, grandparent, grandchild, domestic partner, or parent-in-law)

5. Up to four months of job-protected leave to employees disabled because of pregnancy, childbirth, or a related medical condition, as well as the right to reasonable accommodations, on the advice of their health care provider, related to their pregnancy, childbirth, or a related medical condition
6. Up to five days of job-protected leave following a reproductive loss event (failed adoption, failed surrogacy, miscarriage, stillbirth, or unsuccessful assisted reproduction)
7. Protections against retaliation when a person 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 18, 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.



EL DEPARTAMENTO DE DERECHOS CIVILES DE CALIFORNIA (CRD) HACE CUMPLIR LEYES QUE LO PROTEGEN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO ILEGAL EN EL EMPLEO EN FUNCIÓN DE SU SITUACIÓN REAL O PERCIBIDA:

- ASCENDENCIA
 - EDAD (40 años y más)
 - COLOR
 - DISCAPACIDAD (física, del desarrollo, salud mental/psiquiátrica, VIH y SIDA)
 - INFORMACIÓN GENÉTICA
 - EXPRESIÓN DE GÉNERO
 - IDENTIDAD DE GÉNERO
 - ESTADO CIVIL
 - CONDICIÓN MÉDICA (características genéticas, cáncer o antecedentes o antecedentes de cáncer)
- ESTATUS MILITAR O VETERANO
 - ORIGEN NACIONAL (incluye restricciones de idioma y posesión de licencia de conducir emitida a inmigrantes indocumentados)
 - RAZA (incluye textura de cabello y peinados)
 - RELIGIÓN (incluye vestimenta religiosa y prácticas de arreglo personal)
 - TOMA DE DECISIONES EN SALUD REPRODUCTIVA
 - SEXO/GÉNERO (incluye embarazo, parto, lactancia y/o condiciones médicas relacionadas)
 - ORIENTACIÓN SEXUAL

LA LEY DE VIVIENDA Y EMPLEO JUSTO DE CALIFORNIA Y SUS REGLAMENTOS DE APLICACIÓN PROTEGER LOS DERECHOS CIVILES EN EL TRABAJO.

ACOSO

1. La ley prohíbe el acoso a empleados, solicitantes, pasantes no remunerados, voluntarios y contratistas independientes por parte de cualquier persona. Esto incluye prohibición contra el acoso basado en cualquier característica previamente enumerada, como el acoso sexual, acoso de género y el acoso basado en el embarazo, el parto, la lactancia y/o condiciones médicas relacionadas.
2. Todos los empleadores deben tomar medidas razonables para prevenir todas las formas de acoso, así como también proporcionar información a cada uno de sus empleados sobre la naturaleza, la ilegalidad y los remedios legales que se aplican al acoso sexual.
3. Los empleadores con cinco o más empleados y los empleadores públicos deben capacitar a sus empleados sobre la prevención del acoso sexual, incluido el acoso basado en la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual.

DISCRIMINACIÓN/ADAPTACIONES RAZONABLES

1. La ley de California prohíbe a los empleadores con cinco o más empleados y a los empleadores públicos discriminar basándose en cualquier característica protegida enumerada anteriormente al tomar decisiones sobre contratación, ascensos, salarios, beneficios, condiciones de empleo, despidos y otros aspectos del empleo.
2. Los empleadores no pueden limitar ni prohibir el uso de ningún idioma en ningún lugar de trabajo a menos que lo justifique una necesidad comercial. El empleador debe notificar a los empleados sobre la restricción de idioma y las consecuencias de la infracción.
3. Los empleadores no pueden discriminar a un solicitante o empleado por poseer una licencia de conducir de California o una identificación emitida a nombre de una persona indocumentada.
4. Los empleadores deben adaptarse razonablemente a las creencias y prácticas religiosas de un empleado, pasante no remunerado o solicitante de empleo, incluido el uso o portación de ropa, joyas o artefactos religiosos, y peinados, vello facial o corporal, que sean parte de la observancia de un individuo de sus creencias religiosas.
5. Los empleadores deben adaptar razonablemente a un empleado o solicitante de empleo con una discapacidad para permitirle realizar las funciones esenciales de un trabajo.

PROTECCIONES ADICIONALES

La ley de California ofrece protecciones adicionales a quienes trabajan para empleadores con cinco o más empleados. Pueden aplicarse algunas excepciones. Estas protecciones adicionales incluyen:

1. Protecciones específicas y procedimientos de contratación para personas con antecedentes penales que buscan empleo
2. Protecciones contra la discriminación basada en el uso de cannabis por parte de un empleado o solicitante de empleo fuera del trabajo y fuera del lugar de trabajo
3. Hasta 12 semanas de licencia con protección laboral para empleados elegibles para cuidar de sí mismos, de un miembro de la familia (hijo de cualquier edad, cónyuge, pareja de hecho, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano) o una persona designada (con sangre o relación familiar con el empleado); vincularse con un nuevo niño; o para ciertas exigencias militares
4. Hasta cinco días de licencia por duelo con protección laboral dentro de los tres meses posteriores a la muerte de un miembro de la familia (hijo, cónyuge, padre, hermano, abuelo, nieto, pareja de hecho o suegro)

5. Hasta cuatro meses de licencia con protección laboral para empleados discapacitados debido a embarazo, parto o una condición médica relacionada, así como el derecho a adaptaciones razonables, por consejo de su proveedor de atención médica, relacionadas con su embarazo, parto o una condición médica relacionada
6. Hasta cinco días de licencia con protección laboral después de un evento de pérdida reproductiva (adopción fallida, subrogación fallida, aborto espontáneo, muerte fetal o reproducción asistida fallida)
7. Protecciones contra represalias cuando una persona se opone, informa o ayuda a otra persona a oponerse a la discriminación ilegal, incluida la presentación de una queja interna o una queja ante el CRD

RECURSOS / PRESENTAR UNA QUEJA

1. La ley proporciona recursos para las personas que sufren discriminación, acoso o represalias prohibidas 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 ha sido acosado, puede presentar una queja ante CRD.
3. Las quejas deben presentarse dentro de los tres años posteriores al último acto de discriminación/acoso/represalia. Para aquellos menores de 18 años, las quejas deben presentarse dentro de los tres años posteriores al último acto de discriminación/acoso/represalia o un año después de cumplir los dieciocho años, lo que ocurra más tarde.

Si ha sido objeto de discriminación, acoso o represalias en el trabajo, presente una queja ante el Departamento de Derechos Civiles (CRD).

ARCHIVAR UNA QUEJA

Departamento de Derechos Civiles
[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](https://www.calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)
Número gratuito: 800.884.1684
TTY: 800.700.2320
Servicio de retransmisión de California (711)

¿Tiene una discapacidad que requiere una adaptación razonable? CRD puede ayudarle con su queja.

La Ley de Vivienda y Empleo Justo está codificada en las secciones 12900-12999 del Código de Gobierno. Los reglamentos que implementa se encuentran en el Código de Reglamentos, título 2, división 4.1.

Los reglamentos que implementan la Ley se encuentran en el Código de Reglamentos, título 2, división 4.1. Debe publicarse de manera visible en las oficinas de contratación, en los tableros de anuncios de los empleados, en las salas de espera de las agencias de empleo, en los sindicatos y en otros lugares donde se reúnen los empleados. Cualquier empleador cuya fuerza laboral en cualquier instalación o establecimiento esté compuesta por más del 10 % de personas que no hablan inglés también debe publicar este aviso en el idioma o idiomas apropiados.