

DFEH



DEPARTAMENTO DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA

LA MISIÓN DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA ES PROTEGER A LOS HABITANTES DE CALIFORNIA DE DISCRIMINACIÓN ILÍCITA EN EL EMPLEO, LA VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS, Y DE LA PERPETRACIÓN DE ACTOS DE VIOLENCIA POR ODIO Y TRATA DE PERSONAS.

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

El Departamento de Vivienda y Empleo Justos de California (California Department of Fair Employment and Housing, DFEH) 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, mental, VIH y SIDA)
- INFORMACIÓN GENÉTICA
- IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO
- ESTADO CIVIL
- CONDICIÓN MÉDICA (características genéticas, cáncer o antecedentes de cáncer)
- SITUACIÓN MILITAR O CONDICIÓN DE VETERANO
- PAÍS DE ORIGEN (incluidos el idioma y tener una licencia de conducir sin poder demostrar que la presencia en Estados Unidos está autorizada por la ley federal)
- RAZA (incluyendo, entre otros, la textura del pelo y peinados protectores. Los peinados protectores incluyen, entre otros, trenzas, rastas y twists)
- RELIGIÓN (incluidas la vestimenta religiosa y las prácticas de aseo personal)
- SEXO/GÉNERO (incluidos el embarazo, el nacimiento, la lactancia o las condiciones médicas relacionadas)
- ORIENTACIÓN SEXUAL





LA LEY DE VIVIENDA Y EMPLEO JUSTOS DE CALIFORNIA (ARTÍCULOS 12900 A 12996 DEL CÓDIGO DE GOBIERNO) Y SUS REGULACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN (CÓDIGO DE REGULACIONES DE CALIFORNIA, TÍTULO 2, ARTÍCULOS 11000 A 11141):

1. Prohíbe el acoso de empleados, candidatos, pasantes no pagados, voluntarios y contratistas independientes por parte de cualquier persona, y exige a los empleadores que tomen las medidas necesarias para prevenir el acoso. Esto incluye la prohibición contra el acoso sexual; acoso basado en el género; acoso por embarazo, nacimiento, lactancia o condiciones médicas relacionadas; y acoso por las características mencionadas arriba.

2. Exige que todos los empleadores den información a los empleados sobre la naturaleza, la ilegalidad y los recursos legales en caso de acoso sexual. Los empleadores pueden preparar sus propias publicaciones, que deben cumplir las normas establecidas en el artículo 12950 del Código de Gobierno de California o usar el material del Departamento de Vivienda y Empleo Justos (Department of Fair Employment and Housing, DFEH).

3. Exige a los empleadores con 5 o más empleados y a todas las entidades públicas que capaciten a los empleados sobre la prevención del acoso sexual, incluyendo el acoso por identidad de género, expresión de género y orientación sexual.

4. Prohíbe a los empleadores limitar o impedir el uso de cualquier idioma en cualquier lugar de trabajo, a menos que lo justifique una necesidad de la empresa. El empleador debe notificar a los empleados de la restricción de idiomas y las consecuencias del incumplimiento. También prohíbe que los empleadores discriminen a candidatos o empleados porque tienen una licencia de conducir emitida sin poder demostrar que la presencia en Estados Unidos está autorizada por la ley federal.

5. Exige a los empleadores que se adapten 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.

6. Exige a los empleadores adaptaciones razonables para los empleados o candidatos al empleo con discapacidades, para que puedan cumplir las funciones esenciales del trabajo.

7. Permite que los candidatos al empleo, pasantes no pagados, voluntarios y empleados presenten quejas ante el DFEH contra un empleador, agencia de empleo o sindicato que no ofrezca la igualdad de empleo que exige la ley.

8. Prohíbe la discriminación contra cualquier candidato al empleo, pasante no pagado o empleado en cuanto a la contratación, ascensos, tareas, despidos o cualquier término, condición o privilegio del empleo.

9. Exige a los empleadores, las agencias de empleo y los sindicatos que conserven las solicitudes, los expedientes del personal y registros de referencias de empleo durante un mínimo de dos años.

10. Exige a los empleadores que den licencias de hasta cuatro meses a empleadas incapacitadas por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas.

11. Exige al empleador que proporcione las adaptaciones razonables solicitadas por un empleado, según las recomendaciones de su proveedor de atención médica, relacionadas con el embarazo, el parto o las condiciones médicas relacionadas.

12. Requiere que los empleadores de 20 o más personas permitan que las empleadas elegibles tomen hasta 12 semanas de licencia en un período de 12 meses para el nacimiento o la colocación de un bebé en adopción o crianza temporal; también requiere que los empleadores de 50 o más personas permitan que los empleados elegibles tomen hasta 12 semanas de licencia en un período de 12 meses para tratar su propia condición médica grave o cuidar de un padre/madre, cónyuge o hijo con una condición médica grave.

13. Exige a las agencias de empleo que atiendan a todos los candidatos por igual, rechaza las órdenes de trabajo discriminatorias y prohíbe 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.

14. Prohíbe a los sindicatos discriminar en la admisión o el envío de miembros a los puestos de trabajo.

15. Prohíbe las represalias contra una persona que se opone, denuncia o ayuda a otra a oponerse a la discriminación ilegal.

PRESENTACIÓN DE QUEJAS

La ley ofrece compensación para personas que sufren discriminación o acoso prohibido en el lugar de trabajo. Esta compensación incluye la contratación, pagos por adelantado, pagos atrasados, ascenso, reincorporación, órdenes de cese, honorarios de peritos, honorarios y costos razonables de abogados, daños punitivos y daños por angustia emocional.

Candidato a un empleo, pasante no pagado y empleado: si cree que ha sufrido discriminación o acoso, puede presentar una queja ante el DFEH. Contratista independientes y voluntarios: Si cree que lo han acosado, puede presentar una queja ante el DFEH.

Las quejas deben presentarse dentro de un período de tres años* desde el último acto de discriminación/acoso. En el caso de víctimas menores de dieciocho años, a más tardar tres años después del último acto de discriminación/acoso o un año después de que la víctima cumpla dieciocho, lo último que ocurra.

Para programar una cita, póngase en contacto con el Centro de Comunicación de abajo.

Si tiene una discapacidad que necesita adaptaciones razonables, el DFEH puede ayudarlo escribiendo su informe inicial recibido por teléfono o, para personas sordas o con problemas de audición o discapacidades del habla, a través del Servicio de Retransmisión de California, (711) o puede ponerse en contacto con los datos de abajo.

El DFEH se compromete a proporcionar acceso a nuestros materiales en un formato alternativo, como adaptación razonable para personas con discapacidades, cuando lo soliciten.

El artículo 12950 del Código de Gobierno y el artículo 11013, 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.

CONTACTO

Línea sin cargo: (800) 884-1684

TTY: (800) 700-2320

contact.center@dfeh.ca.gov

www.dfeh.ca.gov