




THE DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING

THE MISSION OF THE DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING IS TO PROTECT THE PEOPLE OF CALIFORNIA FROM UNLAWFUL DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT, HOUSING AND PUBLIC ACCOMMODATIONS, AND FROM THE PERPETRATION OF ACTS OF HATE VIOLENCE AND HUMAN TRAFFICKING.



CALIFORNIA LAW PROHIBITS WORKPLACE DISCRIMINATION & HARASSMENT

The California Department of Fair Employment and Housing (DFEH) 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, mental, HIV and AIDS)
- GENETIC INFORMATION
- GENDER IDENTITY, GENDER EXPRESSION
- MARITAL STATUS
- MEDICAL CONDITION (genetic characteristics, cancer or a record or history of cancer)
- MILITARY OR VETERAN STATUS
- NATIONAL ORIGIN (includes language use and possession of a driver's license issued to persons unable to prove their presence in the United States is authorized under federal law)
- RACE (including, but not limited to, hair texture and protective hairstyles. Protective hairstyles includes, but is not limited to, such hairstyles as braids, locks, and twists)
- RELIGION (includes religious dress and grooming practices)
- SEX/GENDER (includes pregnancy, childbirth, breastfeeding and/or related medical conditions)
- SEXUAL ORIENTATION



CALIFORNIA LAW PROHIBITS WORKPLACE DISCRIMINATION & HARASSMENT



THE CALIFORNIA FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING ACT (GOVERNMENT CODE SECTIONS 12900 THROUGH 12996) AND ITS IMPLEMENTING REGULATIONS (CALIFORNIA CODE OF REGULATIONS, TITLE 2, SECTIONS 11000 THROUGH 11141):

- 1.** Prohibit harassment of employees, applicants, unpaid interns, volunteers, and independent contractors by any persons and require employers to take all reasonable steps to prevent harassment. This includes a prohibition against sexual harassment, gender harassment, harassment based on pregnancy, childbirth, breastfeeding and/or related medical conditions, as well as harassment based on all other characteristics listed above.
- 2.** Require that all employers provide information to each of their employees on the nature, illegality, and legal remedies that apply to sexual harassment. Employers may either develop their own publications, which must meet standards set forth in California Government Code section 12950, or use material from DFEH.
- 3.** Require employers with 5 or more employees and all public entities to provide training for all employees regarding the prevention of sexual harassment, including harassment based on gender identity, gender expression, and sexual orientation.
- 4.** Prohibit employers from limiting or prohibiting 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. Also prohibits employers from discriminating against an applicant or employee because they possess a driver's license issued to a person who is unable to prove that their presence in the United States is authorized under federal law.
- 5.** Require employers to reasonably accommodate an employee, unpaid intern, or job applicant's religious beliefs and practices, 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.
- 6.** Require employers to reasonably accommodate employees or job applicants with disabilities to enable them to perform the essential functions of a job.
- 7.** Permit job applicants, unpaid interns, volunteers, and employees to file complaints with DFEH against an employer, employment agency, or labor union that fails to grant equal employment as required by law.
- 8.** Prohibit discrimination against any job applicant, unpaid intern, or employee in hiring, promotions, assignments, termination, or any term, condition, or privilege of employment.
- 9.** Require employers, employment agencies, and unions to preserve applications, personnel records, and employment referral records for a minimum of two years.
- 10.** Require employers to provide leaves of up to four months to employees disabled because of pregnancy, childbirth, or a related medical condition.
- 11.** Require an employer to provide reasonable accommodations requested by an employee, on the advice of their health care provider, related to their pregnancy, childbirth, or a related medical condition.

12. Require employers of 20 or more persons to allow eligible employees to take up to 12 weeks leave in a 12-month period for the birth of a child or the placement of a child for adoption or foster care; also require employers of 50 or more persons to allow eligible employees to take up to 12 weeks leave in a 12-month period for an employee's own serious health condition or to care for a parent, spouse, or child with a serious health condition.

13. Require employment agencies to 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.

14. Prohibit unions from discriminating in member admissions or dispatching members to jobs.

15. Prohibit retaliation against a person who opposes, reports, or assists another person to oppose unlawful discrimination.

FILING A COMPLAINT

The law provides for remedies for individuals who experience prohibited discrimination or harassment in the workplace. These remedies 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.

Job applicants, unpaid interns, and employees: If you believe you have experienced discrimination or harassment you may file a complaint with DFEH. Independent contractors and volunteers: If you believe you have been harassed, you may file a complaint with DFEH.

Complaints must be filed within three years* of the last act of discrimination / harassment. For victims who are under the age of eighteen, not later than three years after the last act of discrimination/harassment or one year after the victim's eighteenth birthday, whichever is later.

To schedule an appointment, contact the Communication Center below.

If you have a disability that requires a reasonable accommodation, the DFEH can assist you by scribing your intake by phone or, for individuals who are Deaf or Hard of Hearing or have speech disabilities, through the California Relay Service (711), or contact us below.

DFEH is committed to providing access to our materials in an alternative format as a reasonable accommodation for people with disabilities when requested.

Government Code section 12950 and California Code of Regulations, title 2, section 11013, 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.

CONTACT US

Toll Free: (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
contact.center@dfeh.ca.gov
www.dfeh.ca.gov



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



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. Exigir a los empleadores de 5 o más personas que permitan a los empleados elegibles tomar hasta 12 semanas de licencia en un período de 12 meses: para cuidar de su propia condición médica grave; cuidar a un hijo de cualquier edad, cónyuge, pareja, padre, abuelo, nieto o hermano con una condición médica grave; que se vinculen con un nuevo niño (por nacimiento, adopción o colocación en casas de guarda), o por ciertas exigencias militares.

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