



# 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 (Department of Fair Employment and Housing [DFEH]) le protegen contra la discriminación y el acoso ilegal basados en

- Raza
- Color
- Religión
- Sexo (incluyendo el embarazo)
- Orientación sexual
- Estado civil
- País de origen (incluyendo el prohibir el uso de algún idioma)
- Ascendencia nacional
- Discapacidad (mental o física, incluyendo VIH y SIDA)
- Estado de salud (cáncer/características genéticas)
- Edad (más de 40 años)
- El negarle permiso de ausentarse del trabajo por razones médicas propias o de la familia
- El negarle permiso para ausentarse del trabajo debido a discapacidad por embarazo o el negarle modificaciones a sus labores por razones del embarazo

El 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:

- Se prohíbe que se acose a los trabajadores; a los solicitantes de trabajo, y a los contratistas independientes, y dispone que los empleadores adopten medidas razonables para prevenir el acoso. Esto incluye la prohibición del acoso sexual, y el acoso debido al sexo del trabajador, embarazo, parto, o problemas de salud relacionados con éstos.
- Se prohíbe que los empleadores limiten o prohíban el uso de cualquier idioma en el lugar de trabajo, a menos que las condiciones del negocio de la empresa así lo justifiquen. El empleador deberá notificar a los trabajadores de las restricciones del uso de cualquier idioma en particular y de las consecuencias a las que se expondrán los infractores.
- Dispone 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 de DFEH.
- Requiere que los empleadores modifiquen razonablemente los trabajos para permitirles a los empleados o a los solicitantes de trabajo discapacitados poder desempeñar las funciones esenciales del puesto.
- Le 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 postulante a empleo o a un trabajador, en la contratación, en su permanencia o renova-

ción de contrato, o en la promoción, y asignaciones de trabajo. Asimismo, se prohíbe la segregación en el lugar de trabajo.

- Dispone que los empleadores, las agencias de empleo y los sindicatos laborales mantengan por un mínimo de dos años las solicitudes de empleo recibidas, los antecedentes del personal, y los documentos de referencias.
- Dispone 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, nacimiento, 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.
- Dispone 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; la 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. (Conforme a lo dispuesto en el presente artículo, los empleadores deben anunciar a los trabajadores mediante la colocación de un aviso, de los derechos con los cuales están facultados para ausentarse del trabajo debido a problemas de salud o familiares).
- Dispone 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.
- Dispone 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 a toda persona interferir con el cumplimiento de la ley. Dispone que los empleadores interpongan quejas contra aquellos trabajadores que rehusan cumplir con el mandato establecido por ley. Faculta DFEH a trabajar de manera afirmativa con los empleadores dispuestos a prestar su cooperación, en el estudio de los procedimientos de contratación con el objeto de expandir la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

La ley dispone que se proporcione a los 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, honorarios por testimonios de testigos peritos, el costo por honorarios razonables de abogados, daños punitivos o ejemplares y compensación pecuniaria por sufrimiento mental o emocional.

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

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

Éstas deben presentarse dentro de un año a contar de la fecha en que se cometió el más reciente acto de discriminación o acoso.

Para recibir información adicional, comuníquese con DFEH al número sin cargo (800) 884-1684, número TTY (800) 700-2320, o visite nuestro sitio en la red: [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)

El Artículo 12940 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 cassette como una acomodación razonable para personas con discapacidades. Para informarse de como puede recibir una copia de esta información en un formato alternativo, por favor comuníquese con el departamento a los números que se indican anteriormente.

