

CALIFORNIA



LABOR LAW POSTINGS

Attention Employer:

The state of California requires industry specific wage orders in addition to the standard California posters included in this file.

Please click on the appropriate link below to download your wage order:

Wage Order	English	Spanish
Wage order #1 Manufacturing Industry	English	Spanish
Wage order #2 Personal Services Industry	English	Spanish
Wage order #3 Canning, Freezing, and Preserving Industry	English	Spanish
Wage order #4 Professional, Technical, Clerical, Mechanical and Similar Occupations	English	Spanish
Wage order #5 Public Housekeeping Industry	English	Spanish
Wage order #6 Laundry, Linen Supply, Dry Cleaning and Dyeing Industry	English	Spanish
Wage order #7 Mercantile Industry	English	Spanish
Wage order #8 Industries Handling Products After Harvest	English	Spanish
Wage order #9 Transportation Industry	English	Spanish
Wage order #10 Amusement and Recreation Industry	English	Spanish
Wage order #11 Broadcasting Industry	English	Spanish
Wage order #12 Motion Picture Industry	English	Spanish
Wage order #13 Industries Preparing Agricultural Products for Market, on the Farm	English	Spanish
Wage order #14 Agricultural Occupations	English	Spanish
Wage order #15 Household Occupation	English	Spanish
Wage order #16 Certain On-Site Occupations in the Construction, Drilling, Logging and Mining Industries	English	Spanish
Wage order #17 Miscellaneous Employees	English	Spanish

California Labor Law Postings

Thank you for using Paychex! This file contains the following state postings:

Posting ID	Name of Posting	Posting Requirements
LCA01	Notice to Employees UI & DI & Paid Family Leave DE 1857A	Required for employers who provide Unemployment Insurance, Disability Insurance, and Paid Family Leave to their employees.
LCA08	Notice to Employees UI & DI & Paid Family Leave (Spanish) DE1857A/S	Optional for Employers who provide Unemployment Insurance, Disability Insurance, and Paid Family Leave to their Employees, and have Spanish-speaking employees
LCA34	Unemployment Insurance DE 1857D	Required for all who are only required to participate in Unemployment Insurance, and not Disability Insurance or Family Leave Insurance.
LCA35	Unemployment Insurance (Spanish) DE 1857 ds	Optional for all employers who are only required to participate in Unemployment Insurance, and not Disability Insurance or Family Leave Insurance, and who have Spanish-speaking employees.
LCA44	Notice to Employees Injuries Caused by Work DWC 7	Required for all employers
LCA45	Notice to Employees Injuries Caused by Work (Spanish) DWC 7	Required for employers who employ Spanish-speaking employees
LCA03	Safety & Health Protection on the Job	Required for all employers
LCA29	Safety & Health Protection on the Job (Spanish)	Required for all employers who have employees who only speak Spanish
LCA04	California Law Prohibits Workplace Discrimination and Harassment DFEH-E07P-ENG	Required for all employers
LCA10	California Law Prohibits Workplace Discrimination and Harassment (Spanish) DFEH-E07P-SP	Required for all employers with Spanish-speaking employees whose work force is made up of 10% or more non-English-speaking Spanish-speaking employees
LCA05	Pay Day Notice DLSE 8	Required for all employers
LCA06	Access to Medical Records	Required for all employers using hazardous or toxic substances
LCA09	Access to Medical Records (Spanish)	Optional for all employers who employ Spanish-speaking employees who use hazardous or toxic substances
LCA07	Time Off for Voting	Required for all, 10 days preceding election
LCA41	Time Off for Voting (Spanish)	Optional for all employers who employ Spanish-speaking employees
LCA27	Minimum Wage	Optional for all employers
LCA42	Minimum Wage (Spanish)	Required for employers with workers who speak and read only Spanish.
LCA28	Emergency Phone Numbers	Required for all employers
LCA30	Industrial Trucks	Required for employers operating forklifts and other types of industrial trucks or tow tractors
LCA31	Industrial Trucks (Spanish)	Optional for employers operating forklifts and other types of industrial trucks or tow tractors, who employ Spanish-speaking employees.
LCA32	No Smoking Except in Designated Areas	Required for employers when smoking is permitted in designated areas of the building or structure.
LCA33	No Smoking	Required for all employers
LCA36	Your Rights and Obligations as a Pregnant Employee DFEH-E09P-ENG	Required for all employers
LCA57	Your Rights and Obligations as a Pregnant Employee (Spanish) DFEHE09P-SP	Optional for employers whose work force is made up of any non-English-speaking Spanish-speaking employees
LCA43	Whistleblowers' Protection Act	Required for all employers
LCA51	Notice to Employees DI & Paid Family Leave DE 1858	Required for all who are required to participate in Disability Insurance and Paid Family Leave, and not Unemployment Insurance
LCA52	Notice to Employees DI & Paid Family Leave (Spanish) DE1858s	Optional for all who are required to participate in Disability Insurance and Paid Family Leave, and not Unemployment Insurance, and who employ Spanish-speaking employees

Posting ID	Name of Posting	Posting Requirements
LCA62	Human Trafficking	Required for all businesses employed in the following areas: (1) On-sale general public premises licensees under the Alcoholic Beverage Control Act (Division 9 (commencing with Section 23000) of the Business and Professions Code). (2) Adult or sexually oriented businesses, as defined in subdivision (a) of Section 318.5 of the Penal Code. (3) Primary airports, as defined in Section 47102(16) of Title 49 of the United States Code. (4) Intercity passenger rail or light rail stations. (5) Bus stations. (6) Truck stops. For purposes of this section, truck stop means a privately owned and operated facility that provides food, fuel, shower or other sanitary facilities, and lawful overnight truck parking. (7) Emergency rooms within general acute care hospitals. (8) Urgent care centers. (9) Farm labor contractors, as defined in subdivision (b) of Section 1682 of the Labor Code. (10) Privately operated job recruitment centers. (11) Roadside rest areas. (12) Businesses or establishments that offer massage or bodywork services for compensation and are not described in paragraph (1) of subdivision (b) of Section 4612 of the Business and Professions Code. (13) Hotels, motels, and bed and breakfast inns, as defined in subdivision (b) of Section 24045.12 of the Business and Professions Code, not including personal residences.
LCA63	Human Trafficking (Spanish)	Required for all businesses employed in the following areas: (1) On-sale general public premises licensees under the Alcoholic Beverage Control Act (Division 9 (commencing with Section 23000) of the Business and Professions Code). (2) Adult or sexually oriented businesses, as defined in subdivision (a) of Section 318.5 of the Penal Code. (3) Primary airports, as defined in Section 47102(16) of Title 49 of the United States Code. (4) Intercity passenger rail or light rail stations. (5) Bus stations. (6) Truck stops. For purposes of this section, truck stop means a privately owned and operated facility that provides food, fuel, shower or other sanitary facilities, and lawful overnight truck parking. (7) Emergency rooms within general acute care hospitals. (8) Urgent care centers. (9) Farm labor contractors, as defined in subdivision (b) of Section 1682 of the Labor Code. (10) Privately operated job recruitment centers. (11) Roadside rest areas. (12) Businesses or establishments that offer massage or bodywork services for compensation and are not described in paragraph (1) of subdivision (b) of Section 4612 of the Business and Professions Code.
LCA64	Human Trafficking (Simplified Chinese)	Required for all businesses employed in the following areas: (1) On-sale general public premises licensees under the Alcoholic Beverage Control Act (Division 9 (commencing with Section 23000) of the Business and Professions Code). (2) Adult or sexually oriented businesses, as defined in subdivision (a) of Section 318.5 of the Penal Code. (3) Primary airports, as defined in Section 47102(16) of Title 49 of the United States Code. (4) Intercity passenger rail or light rail stations. (5) Bus stations. (6) Truck stops. For purposes of this section, truck stop means a privately owned and operated facility that provides food, fuel, shower or other sanitary facilities, and lawful overnight truck parking. (7) Emergency rooms within general acute care hospitals. (8) Urgent care centers. (9) Farm labor contractors, as defined in subdivision (b) of Section 1682 of the Labor Code. (10) Privately operated job recruitment centers. (11) Roadside rest areas. (12) Businesses or establishments that offer massage or bodywork services for compensation and are not described in paragraph (1) of subdivision (b) of Section 4612 of the Business and Professions Code.
LCA79	E-Verify	Required for employers who utilized the E-Verify system
LCA81	Right to Work	Required for employers who utilized the E-Verify system
LCA82	Right to Work (Spanish)	Required for employers who utilized the E-Verify system
LCA91	Healthy Families Act (Paid Sick Leave)	Not required for those covered by collective bargaining agreements, provider of in-home supportive service, or individual employed by an air carrier as a flight deck or cabin crew member that is subject to the provisions of Title II of the federal Railway Labor Act
LCA92	Healthy Families Act (Paid Sick Leave) (Spanish)	Not required for those covered by collective bargaining agreements, provider of in-home supportive service, or individual employed by an air carrier as a flight deck or cabin crew member that is subject to the provisions of Title II of the federal Railway Labor Act
LCA108	Family Care and Medical Leave (CFRA Leave) and Pregnancy Disability Leave (DFEH-100-21ENG)	Required for employers of 50 or more employees
LCA122	Family Care and Medical Leave (CFRA Leave) and Pregnancy Disability Leave (Spanish) (DFEH-100-21SP)	Required for employers of 50 or more employees whose work force is made up of 10% or more non-English-speaking Spanish-speaking employees
LCA174	Sexual Harassment (DFEH-185P-ENG)	Optional for all employers
LCA175	Sexual Harassment (Spanish) (DFEH-185P-SP)	Optional for all employers
LCA177	Barbering and cosmetology	Required for all establishments licensed by the State Board of Barbering and Cosmetology

Posting ID	Name of Posting	Posting Requirements
LCA178	Barbering and cosmetology (Korean)	Required for all establishments licensed by the State Board of Barbering and Cosmetology
LCA179	Barbering and cosmetology (Spanish)	Required for all establishments licensed by the State Board of Barbering and Cosmetology
LCA180	Barbering and cosmetology (Vietnamese)	Required for all establishments licensed by the State Board of Barbering and Cosmetology.
LCA193	Rights of Victims of Domestic Violence, Sexual Assault, and Stalking	Optional for all employers
LCA194	Rights of Victims of Domestic Violence, Sexual Assault, and Stalking (Spanish)	Optional for all employers
LCA220	Transgender Rights (DFEH-E04P-ENG)	Required for all employers
LCA221	Transgender Rights (Spanish) (DFEH-E04P-SP)	Required for all employers with Spanish-speaking employees whose work force is made up of 10% or more non-English-speaking Spanish-speaking employees
LCA224	Transgender Rights (Chinese) (DFEH-E04P-CH)	Required for all employers with Chinese-speaking employees whose work force is made up of 10% or more non-English-speaking Chinese-speaking employees
LCA225	Transgender Rights (Korean) (DFEH-E04P-K)	Required for all employers with Korean-speaking employees whose work force is made up of 10% or more non-English-speaking Korean-speaking employees
LCA226	Transgender Rights (Tagalog) (DFEH-E04P-TG)	Required for all employers with Tagalog-speaking employees whose work force is made up of 10% or more non-English-speaking Tagalog-speaking employees
LCA227	Transgender Rights (Vietnamese) (DFEH-E04P-VT)	Required for all employers with Vietnamese-speaking employees whose work force is made up of 10% or more non-English-speaking Vietnamese-speaking employees

Print and Display Guidelines

If needed, the postings in this file can be printed and displayed:

- Postings are formatted according to the issuing agency's size requirements. See the Posting Requirements column (above) for those that require a specific paper size and/or colored printing
- Each posting is set up to print on 8.5" x 11" paper; some are formatted to print on multiple pages
- Review each posting and respective requirements to ensure it's applicable to your company. Contact your HR representative for details
- Display postings in employee common areas, such as a breakroom, cafeteria, employee lounge, etc.

Additional Postings that may be Required

Poster	Who Must Post?	How to Obtain?
Workers' Compensation (Certificate of Consent to Self-Insure)	All self-insured employers	Must be obtained from the Office of Self Insurance Plans.

Notice to Employees:



THIS EMPLOYER IS REGISTERED WITH THE EMPLOYMENT DEVELOPMENT DEPARTMENT (EDD) AS REQUIRED BY THE CALIFORNIA UNEMPLOYMENT INSURANCE CODE AND IS REPORTING WAGE CREDITS TO THE EDD THAT ARE BEING ACCUMULATED FOR YOU TO BE USED AS A BASIS FOR:

UI

Unemployment Insurance

(funded entirely by employers' taxes)

Unemployment Insurance (UI) is paid for by your employer and provides partial income replacement when you are unemployed or your hours are reduced due to no fault of your own. To claim UI benefit payments you must also meet all UI eligibility requirements, including that you must be available for work and searching for work.

How to File a New UI Claim

Use one of the following methods:

- **Online:** UI OnlineSM is the fastest and most convenient way to file your UI claim. Visit www.edd.ca.gov/UI_Online to get started.
- **Phone:** Representatives are available at the following toll-free numbers, Monday through Friday between **8 a.m. to 12 noon** (Pacific Standard Time) except during state holidays.

English	1-800-300-5616	Cantonese	1-800-547-3506	Vietnamese	1-800-547-2058
Spanish	1-800-326-8937	Mandarin	1-866-303-0706	TTY	1-800-815-9387
- **Fax or Mail:** When accessing UI Online to file a new claim, some customers will be instructed to fax or mail their UI application to the EDD. If this occurs, the *Unemployment Insurance Application*, DE 11011, will display. For faster and more secure processing, fax the completed form to the number listed on the form. If mailing your UI application, use the address on the form and allow additional time for processing.

Important: Waiting to file your UI claim may delay benefit payments.



DI

Disability Insurance

(funded entirely by employees' contributions)

Disability Insurance (DI) is funded by employees' contributions and provides partial wage replacement benefits to eligible Californians who are unable to work due to a non-work-related illness, injury, pregnancy, or disability.

Your employer must provide the *Disability Insurance Provisions*, DE 2515 brochure, to newly hired employees and to each employee who is unable to work due to a non-work-related illness, injury, pregnancy, or disability.

How to File a New DI Claim

Use one of the following methods:

- **Online:** SDI Online is the fastest and most convenient way to file your claim. Visit www.edd.ca.gov/SDI_Online to get started.
- **Mail:** To file a claim with the EDD by mail, complete and submit a *Claim for Disability Insurance (DI) Benefits*, DE 2501 form. You can obtain a paper claim form from your employer, physician/practitioner, visiting a State Disability Insurance office, online at www.edd.ca.gov/Forms, or by calling 1-800-480-3287.

Note: If your employer maintains an approved Voluntary Plan for DI coverage, contact your employer for assistance.

For more information about DI, visit www.edd.ca.gov/disability or call 1-800-480-3287.

State government employees should call 1-866-352-7675.

TTY (for deaf or hearing-impaired individuals only) is available at 1-800-563-2441.

PFL

Paid Family Leave

(funded entirely by employees' contributions)

Paid Family Leave (PFL) is funded by employees' contributions and provides partial wage replacement benefits to eligible Californians who need time off work to care for seriously ill child, parent, parent-in-law, grandparent, grandchild, sibling, spouse, or registered domestic partner. Benefits are also available to parents who need time off work to bond with a new child entering the family by birth, adoption, or foster care placement.

Your employer must provide the *Paid Family Leave*, DE 2511 brochure, to newly hired employees and to each employee who is taking time off work to care for a seriously ill family member or to bond with a new child.

How to File a New PFL Claim

Use one of the following methods:

- **Online:** SDI Online is the fastest and most convenient way to file your claim. Visit www.edd.ca.gov/SDI_Online to get started.
- **Mail:** To file a claim with the EDD by mail, complete and submit a *Claim for Paid Family Leave (PFL) Benefits*, DE 2501F form. You can obtain a paper claim form from your employer, a physician/practitioner, visiting a State Disability Insurance office, online at www.edd.ca.gov/Forms, or by calling 1-877-238-4373.

Note: If your employer maintains an approved Voluntary Plan for PFL coverage, contact your employer for assistance.

For more information about PFL, visit www.edd.ca.gov/disability or call 1-877-238-4373.

State government employees should call 1-877-945-4747.

TTY (for deaf or hearing-impaired individuals only) is available at 1-800-445-1312.

NOTE: Some employees may be exempt from coverage by the above insurance programs. It is illegal to make a false statement or to withhold facts to claim benefits. For additional general information, visit the EDD website at www.edd.ca.gov.

Aviso para los empleados:



ESTE EMPLEADOR SE HA REGISTRADO CON EL DEPARTAMENTO DEL DESARROLLO DEL EMPLEO (EDD) COMO ES REQUERIDO POR EL CÓDIGO DEL SEGURO DE DESEMPLEO DE CALIFORNIA Y ESTÁ REPORTANDO AL EDD LOS CRÉDITOS DE SUELDOS QUE ESTÁN SIENDO ACUMULADOS PARA SER USADOS POR USTED, COMO UNA BASE PARA:

UI

Seguro de Desempleo

(financiado en su totalidad por los impuestos pagados por los empleadores)

El Seguro de Desempleo (UI, por sus siglas en inglés) es pagado por su empleador y proporciona los pagos de beneficios para sustituir parte de los sueldos cuando usted está desempleado o le han reducido sus horas de trabajo por razones ajenas a su voluntad. Para solicitar los pagos de beneficios, usted tiene que cumplir con todos los requisitos de elegibilidad, incluyendo estar disponible para trabajar y buscando un empleo.

Cómo Presentar una Solicitud para Beneficios del Seguro de Desempleo (UI) Nueva

Utilice uno de los siguientes métodos:

- **Internet:** UI OnlineSM es la manera más rápida y conveniente para presentar su Solicitud para Beneficios del Seguro de Desempleo (UI). Para empezar, visite la página de Internet www.edd.ca.gov/UI_Online.
- **Teléfono:** Los representantes del EDD están disponibles en los números telefónicos gratuitos, días lunes a viernes, de 8 a.m. a 12 del mediodía (Hora del Pacífico) con excepción de los días festivos del estado.

Inglés 1-800-300-5616

Español 1-800-326-8937

TTY (teletipo) 1-800-815-9387

Cantonés 1-800-547-3506

Mandarín 1-866-303-0706

Vietnamita 1-800-547-2058

- **Correo postal o fax:** Cuando visiten UI Online para presentar su solicitud para beneficios nueva, a algunos solicitantes se les indicará que la envíen a través del correo postal o por fax. Si esto es necesario, la *Solicitud para Beneficios del Seguro de Desempleo*, DE 11011/S será mostrada. Para un proceso más rápido y seguro envíe el formulario completo por fax, al número de teléfono listado en el formulario. Si usted está enviando su solicitud para beneficios por correo postal, envíela a la dirección postal que aparece en el formulario y permita tiempo adicional para que sea procesada.

Atención: Si usted se tarda en presentar su solicitud, los pagos de beneficios se pueden demorar.

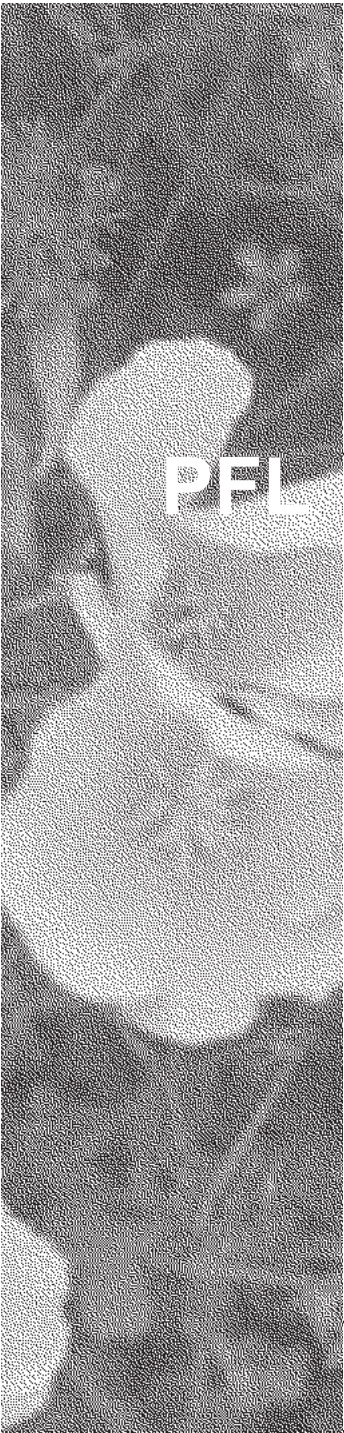
DI

Seguro de Incapacidad

(financiado en su totalidad por las contribuciones de los empleados)

El Seguro de Incapacidad (DI, por sus siglas en inglés) es financiado por las contribuciones de los empleados y proporciona los pagos de beneficios para sustituir parte de los sueldos a los residentes de California que son elegibles, que no pueden trabajar debido a una enfermedad que no está relacionada con el empleo, una lesión, un embarazo o una discapacidad.

El empleador debe proporcionar el folleto de *Información y Requisitos del Seguro de Discapacidad (DI)*, DE 2515/S a los empleados recién contratados y a cada empleado que no pueda trabajar debido a una enfermedad no relacionada con el empleo, una lesión, embarazo o discapacidad.



Cómo Presentar una Solicitud del Seguro de Incapacidad (DI) Nueva

Utilice uno de los siguientes métodos:

- **Internet:** SDI OnlineSM es el método más rápido y conveniente para presentar una solicitud. Para empezar, visite la página de Internet www.edd.ca.gov/SDI_Online.
- **Correo postal:** Para presentar una solicitud para beneficios con el EDD por correo postal, complete y presente el formulario en papel de la *Solicitud de Beneficios del Seguro de Incapacidad (DI)*, DE 2501/S. Usted puede obtener el formulario en papel por medio de su empleador, su médico/profesional médico, visitando una oficina del Seguro Estatal de Incapacidad (SDI, por sus siglas en inglés), por Internet en www.edd.ca.gov/Forms o llamando al 1-800-480-3287.

Atención: Si su empleador mantiene un plan de Seguro Privado (*Voluntary Plan*) para la cobertura de una incapacidad, comuníquese con su empleador para solicitar la asistencia.

Para más información acerca del DI, visite la página de Internet www.edd.ca.gov/disability o llame al 1-800-480-3287.

Empleados del estado deben llamar al 1-866-352-7675.

TTY (teletipo, para personas sordas o con dificultades auditivas) está disponible en el 1-800-563-2441.

PERMISO FAMILIAR PAGADO

(financiado en su totalidad por las contribuciones de los empleados)

El Permiso Familiar Pagado (PFL, por sus siglas en inglés) es financiado por las contribuciones de los empleados y proporciona los pagos de beneficios que sustituyen el pago parcial de sueldos a los residentes de California que son elegibles y que necesitan tomar tiempo fuera del empleo para cuidar de un familiar gravemente enfermo, tal como un niño(a), un padre o madre, suegro(a), abuelo(a), nieto(a), hermano(a), esposo(a) o una pareja doméstica registrada. Los pagos de beneficios están también disponibles para los padres que necesitan tomar tiempo fuera del empleo para establecer lazos afectivos con su niño(a) recién nacido, adoptado o bajo el cuidado de crianza temporal (*foster care*).

El empleador debe proporcionar el folleto del Permiso Familiar Pagado (PFL) de California, DE 2511/S a los empleados recién contratados y a cada empleado que está tomando tiempo fuera del empleo para cuidar a un familiar gravemente enfermo o para establecer lazos afectivos con un niño nuevo.

Cómo Presentar una Solicitud del Permiso Familiar Pagado (PFL) Nueva

Utilice uno de los siguientes métodos:

- **Internet:** SDI Online es el método más rápido y conveniente para presentar una solicitud. Para empezar, visite la página de Internet www.edd.ca.gov/SDI_Online.
- **Correo postal:** Para presentar una solicitud para beneficios con el EDD por correo postal, complete y envíe el formulario en papel titulado en inglés *Claim for Paid Family Leave (PFL) Benefits*, DE 2501F. Usted puede obtener el formulario en papel por medio de su empleador, su médico/profesional médico, visitando una oficina del Seguro Estatal de Incapacidad (SDI), por Internet en www.edd.ca.gov/Forms o llamando al 1-877-238-4373.

Atención: Si su empleador ofrece un plan de Seguro Privado (*Voluntary Plan*) para la cobertura del PFL, comuníquese con su empleador para solicitar la asistencia.

Para más información acerca del PFL, visite la página de Internet www.edd.ca.gov/disability o llame al 1-877-238-4373.

Empleados del estado deben llamar al 1-877-945-4747.

TTY (teletipo, para personas sordas o con dificultades auditivas) está disponible en el 1-800-445-1312.

Atención: Algunos empleados podrían estar exentos de la cobertura de los programas de seguros mencionados anteriormente. Es ilegal hacer una declaración falsa o retener información con el fin de recibir pagos de beneficios. Para obtener información adicional, visite el sitio de Internet del EDD www.edd.ca.gov.

NOTICE TO EMPLOYEES UNEMPLOYMENT INSURANCE BENEFITS

This employer is registered under the California Unemployment Insurance Code and is reporting wage credits to the Employment Development Department (EDD) that are being accumulated for you to be used as a basis for Unemployment Insurance benefits.

You may be eligible to receive Unemployment Insurance benefits if you are:

- Unemployed or working less than full-time.
and
- Out of work due to no fault of your own and physically able to work, ready to accept work, and looking for work.

Employees of Educational Institutions:

Unemployment Insurance benefits based on wages earned while employed by a public or nonprofit educational institution may not be paid during a school recess period if the employee has reasonable assurance of returning to work at the end of the recess period (California Unemployment Insurance Code section 1253.3). Benefits based on other covered employment may be payable during recess periods if the unemployed individual is in all other respects eligible, and the wages earned in other covered employment are sufficient to establish an Unemployment Insurance claim after excluding wages earned from a public or nonprofit educational institution(s).

Note: Some employees may be exempt from Unemployment and Disability Insurance coverage.

The fastest way to file for Unemployment Insurance (UI) is with UI Online at www.edd.ca.gov/UI_Online.

You may also file for Unemployment Insurance by calling toll-free from anywhere in the U.S. at:

English	1-800-300-5616	Mandarin	1-866-303-0706
Spanish	1-800-326-8937	Vietnamese	1-800-547-2058
Cantonese	1-800-547-3506	TTY	1-800-815-9387

Note: Waiting to file a claim could delay benefits.

EDD representatives are available Monday through Friday between 8 a.m. and 12 noon (Pacific Time).

AVISO PARA LOS EMPLEADOS ACERCA DEL SEGURO DE DESEMPLEO (UI)

Este empleador está registrado conforme a las condiciones reglamentarias indicadas en el Código del Seguro de Desempleo de California (CUIC) y reporta al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD), la retención de los sueldos ganados por sus empleados para propósitos del impuesto y esa retención se acumula para que usted la pueda utilizar como una base para solicitar pagos de beneficios del Seguro de Desempleo (UI).

Usted puede ser elegible para recibir pagos de beneficios del Seguro de Desempleo (UI, por sus siglas en inglés), si está:

- Desempleado o está trabajando menos del tiempo completo.
- y
- Se encuentra sin trabajo por razones ajenas a su voluntad; y en condiciones físicas y mentales para trabajar, listo para aceptar un trabajo y buscar un trabajo.

Empleados de las instituciones educativas:

Los pagos de beneficios del Seguro de Desempleo (UI) que se basan en los sueldos que usted ganó mientras estuvo empleado por una institución educativa pública o sin fines de lucro, podrían no ser pagados durante los períodos de vacaciones si el empleado tiene la garantía de poder regresar al empleo al terminar el período vacacional (según lo establecido por la sección 1223.3 del Código del Seguro de Desempleo de California [CUIC]). Los pagos de beneficios basados en otros empleos en los cuales el empleador haya reportado la retención de los sueldos ganados, podrán ser hechos durante los períodos vacacionales si la persona desempleada es en los demás aspectos elegible para recibir dichos pagos de beneficios, y si las cantidades totales de los sueldos ganados en otros empleos son suficientes para establecer una solicitud para beneficios del Seguro de Desempleo (UI) después de excluir las cantidades de los sueldos ganados por trabajo realizado para una (o más) institución(es) educativa(s) pública(s) o sin fines de lucro.

Atención: Algunos empleados podrían estar exentos de la cobertura del Seguro de Desempleo (UI) y del Seguro de Incapacidad (DI).

La manera más rápida de presentar una Solicitud para Beneficios del Seguro de Desempleo (UI) es a través de UI Online en www.edd.ca.gov/UI Online.

Usted también puede presentar la Solicitud para Beneficios del Seguro de Desempleo (UI), llamando al número de teléfono gratuito en cualquier parte de los Estados Unidos:

Español	1-800-326-8937	Mandarin	1-866-303-0706
Inglés	1-800-300-5616	Vietnamita	1-800-547-2058
Cantonés	1-800-547-3506	TTY (teletipo)	1-800-815-9387

Atención: Si usted se tarda en presentar su solicitud, sus pagos de beneficios podrían retrasarse.

Los representantes del EDD están disponibles de lunes a viernes de 8 a.m. hasta las 12:00 del mediodía (Hora del Pacífico).

STATE OF CALIFORNIA - DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS
Division of Workers' Compensation



Notice to Employees--Injuries Caused By Work

You may be entitled to workers' compensation benefits if you are injured or become ill because of your job. Workers' compensation covers most work-related physical or mental injuries and illnesses. An injury or illness can be caused by one event (such as hurting your back in a fall) or by repeated exposures (such as hurting your wrist from doing the same motion over and over).

Benefits. Workers' compensation benefits include:

- **Medical Care:** Doctor visits, hospital services, physical therapy, lab tests, x-rays, medicines, medical equipment and travel costs that are reasonably necessary to treat your injury. You should never see a bill. There are limits on chiropractic, physical therapy and occupational therapy visits.
- **Temporary Disability (TD) Benefits:** Payments if you lose wages while recovering. For most injuries, TD benefits may not be paid for more than 104 weeks within five years from the date of injury.
- **Permanent Disability (PD) Benefits:** Payments if you do not recover completely and your injury causes a permanent loss of physical or mental function that a doctor can measure.
- **Supplemental Job Displacement Benefit:** A nontransferable voucher, if you are injured on or after 1/1/2004, your injury causes permanent disability, and your employer does not offer you regular, modified, or alternative work.
- **Death Benefits:** Paid to your dependents if you die from a work-related injury or illness.

Naming Your Own Physician Before Injury or Illness (Predesignation). You may be able to choose the doctor who will treat you for a job injury or illness. If eligible, you must tell your employer, in writing, the name and address of your personal physician or medical group *before* you are injured. You must obtain their agreement to treat you for your work injury. For instructions, see the written information about workers' compensation that your employer is required to give to new employees.

If You Get Hurt:

1. **Get Medical Care.** If you need emergency care, call 911 for help immediately from the hospital, ambulance, fire department or police department. If you need first aid, contact your employer.
2. **Report Your Injury.** Report the injury immediately to your supervisor or to an employer representative. Don't delay. There are time limits. If you wait too long, you may lose your right to benefits. Your employer is required to provide you with a claim form within one working day after learning about your injury. Within one working day after you file a claim form, your employer or claims administrator must authorize the provision of all treatment, up to ten thousand dollars, consistent with the applicable treatment guidelines, for your alleged injury until the claim is accepted or rejected.
3. **See Your Primary Treating Physician (PTP).** This is the doctor with overall responsibility for treating your injury or illness.
 - If you predesignated your personal physician or a medical group, you may see your personal physician or the medical group after you are injured.
 - If your employer is using a medical provider network (MPN) or a health care organization (HCO), in most cases you will be treated within the MPN or HCO unless you predesignated a personal physician or medical group. An MPN is a group of physicians and health care providers who provide treatment to workers injured on the job. You should receive information from your employer if you are covered by an HCO or a MPN. Contact your employer for more information.
 - If your employer is not using an MPN or HCO, in most cases the claims administrator can choose the doctor who first treats you when you are injured, unless you predesignated a personal physician or medical group.

4. **Medical Provider Networks.** Your employer may be using an MPN, which is a group of health care providers designated to provide treatment to workers injured on the job. If you have predesignated a personal physician or medical group prior to your work injury, then you may go there to receive treatment from your predesignated doctor. If you are treating with a non-MPN doctor for an existing injury, you may be required to change to a doctor within the MPN. For more information, see the MPN contact information below:

MPN website: _____

MPN Effective Date: _____ MPN Identification number: _____

If you need help locating an MPN physician, call your MPN access assistant at: _____

If you have questions about the MPN or want to file a complaint against the MPN, call the MPN Contact Person at: _____

Discrimination: It is illegal for your employer to punish or fire you for having a work injury or illness, for filing a claim, or testifying in another person's workers' compensation case. If proven, you may receive lost wages, job reinstatement, increased benefits, and costs and expenses up to limits set by the state.

Questions? Learn more about workers' compensation by reading the information that your employer is required to give you at time of hire. If you have questions, see your employer or the claims administrator (who handles workers' compensation claims for your employer):

Claims Administrator: _____ Phone: _____

Workers' compensation insurer: _____ (Enter "self-insured" if appropriate)

You can also get free information from a State Division of Workers' Compensation Information (DWC) & Assistance Officer. The nearest Information & Assistance Officer can be found at location: _____ or by calling toll-free **(800) 736-7401**. Learn more information about workers' compensation online: www.dwc.ca.gov and access a useful booklet "Workers' Compensation in California: A Guidebook for Injured Workers."

False claims and false denials. Any person who makes or causes to be made any knowingly false or fraudulent material statement or material representation for the purpose of obtaining or denying workers' compensation benefits or payments is guilty of a felony and may be fined and imprisoned.

Your employer may not be liable for the payment of workers' compensation benefits for any injury that arises from your voluntary participation in any **off-duty, recreational, social, or athletic activity** that is not part of your work-related duties.

DWC 7 (1/1/16)

ESTADO DE CALIFORNIA - DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES
División de Compensación de Trabajadores



Aviso a los Empleados—Lesiones Causadas por el Trabajo

Es posible que usted tenga derecho a beneficios de compensación de trabajadores si usted se lesiona o se enferma a causa de su trabajo. La compensación de trabajadores cubre la mayoría de las lesiones y enfermedades físicas o mentales relacionadas con el trabajo. Una lesión o enfermedad puede ser causada por un evento (como por ejemplo el lastimarse la espalda en una caída) o por acciones repetidas (como por ejemplo lastimarse la muñeca por hacer el mismo movimiento una y otra vez).

Beneficios. Los beneficios de compensación de trabajadores incluyen:

- **Atención Médica:** Consultas médicas, servicios de hospital, terapia física, análisis de laboratorio, radiografías, medicinas, equipo médico y costos de viajar que son razonablemente necesarias para tratar su lesión. Usted nunca deberá ver un cobro. Hay límites para visitas quiroprácticas, de terapia física y de terapia ocupacional.
- **Beneficios por Incapacidad Temporal (TD):** Pagos si usted pierde sueldo mientras se recupera. Para la mayoría de las lesiones, beneficios de TD no se pagarán por más de 104 semanas dentro de cinco años después de la fecha de la lesión.
- **Beneficios por Incapacidad Permanente (PD):** Pagos si usted no se recupera completamente y si su lesión le causa una pérdida permanente de su función física o mental que un médico puede medir.
- **Beneficio Suplementario por Desplazamiento de Trabajo:** Un vale no-transferible si su lesión surge en o después del 1/1/04, y su lesión le ocasiona una incapacidad permanente, y su empleador no le ofrece a usted un trabajo regular, modificado, o alternativo.
- **Beneficios por Muerte:** Pagados a sus dependientes si usted muere a causa de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

Designación de su Propio Médico Antes de una Lesión o Enfermedad (Designación previa). Es posible que usted pueda elegir al médico que le atenderá en una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. Si elegible, usted debe informarle al empleador, por escrito, el nombre y la dirección de su médico personal o grupo médico, antes de que usted se lesione. Usted debe de ponerse de acuerdo con su médico para que atienda la lesión causada por el trabajo. Para instrucciones, vea la información escrita sobre la compensación de trabajadores que se le exige a su empleador darle a los empleados nuevos.

Si Usted se Lastima:

1. **Obtenga Atención Médica.** Si usted necesita atención de emergencia, llame al 911 para ayuda inmediata de un hospital, una ambulancia, el departamento de bomberos o departamento de policía. Si usted necesita primeros auxilios, comuníquese con su empleador.
2. **Reporte su Lesión.** Reporte la lesión inmediatamente a su supervisor(a) o a un representante del empleador. No se demore. Hay límites de tiempo. Si usted espera demasiado, es posible que usted pierda su derecho a beneficios. Su empleador está obligado a proporcionarle un formulario de reclamo dentro de un día laboral después de saber de su lesión. Dentro de un día después de que usted presente un formulario de reclamo, el empleador o administrador de reclamos debe autorizar todo tratamiento médico, hasta diez mil dólares, de acuerdo con las pautas de tratamiento aplicables a su presunta lesión, hasta que el reclamo sea aceptado o rechazado.
3. **Consulte al Médico que le está Atendiendo (PTP).** Este es el médico con la responsabilidad total de tratar su lesión o enfermedad.
 - Si usted designó previamente a su médico personal o grupo médico, usted puede consultar a su médico personal o grupo médico después de lesionarse.
 - Si su empleador está utilizando una Red de Proveedores Médicos (MPN) o una Organización de Cuidado Médico (HCO), en la mayoría de los casos usted será tratado dentro de la MPN o la HCO a menos que usted designó previamente un médico personal o grupo médico. Una MPN es un grupo de médicos y proveedores de atención médica que proporcionan tratamiento a trabajadores lesionados en el trabajo. Usted debe recibir información de su empleador si está cubierto por una HCO o una MPN. Hable con su empleador para más información.
 - Si su empleador no está utilizando una MPN o HCO, en la mayoría de los casos el administrador de reclamos puede escoger el médico que lo atiende primero, cuando usted se lesiona, a menos que usted designó previamente a un médico personal o grupo médico.
4. **Red de Proveedores Médicos (MPN):** Es posible que su empleador use una MPN, lo cual es un grupo de proveedores de asistencia médica designados para dar tratamiento a los trabajadores lesionados en el trabajo. **Si usted ha hecho una designación previa de un médico personal antes de lesionarse en el trabajo, entonces usted puede recibir tratamiento de su médico previamente designado.** Si usted está recibiendo tratamiento de parte de un médico

que no pertenece a la MPN para una lesión existente, puede requerirse que usted se cambie a un médico dentro de la MPN. Para más información, vea la siguiente información de contacto de la MPN :

Página web de la MPN: _____

Fecha de vigencia de la MPN: _____ Número de identificación de la MPN: _____

Si usted necesita ayuda en localizar un médico de una MPN, llame a su asistente de acceso de la MPN al: _____

Si usted tiene preguntas sobre la MPN o quiere presentar una queja en contra de la MPN, llame a la Persona de Contacto de la MPN al: _____

Discriminación: Es ilegal que su empleador le castigue o despida por sufrir una lesión o enfermedad en el trabajo, por presentar un reclamo o por testificar en el caso de compensación de trabajadores de otra persona. De ser probado, usted puede recibir pagos por pérdida de sueldos, reposición del trabajo, aumento de beneficios y gastos hasta los límites establecidos por el estado.

¿Preguntas? Aprenda más sobre la compensación de trabajadores leyendo la información que se requiere que su empleador le dé cuando es contratado. Si usted tiene preguntas, vea a su empleador o al administrador de reclamos (que se encarga de los reclamos de compensación de trabajadores de su empleador):

Administrador de Reclamos: _____ Teléfono: _____
Asegurador del Seguro de Compensación de trabajador _____ (Anote “autoasegurado” si es apropiado)

Usted también puede obtener información gratuita de un Oficial de Información y Asistencia de la División Estatal de Compensación de Trabajadores. El Oficial de Información y Asistencia más cercano se localiza en: _____ o llamando al número gratuito **(800) 736-7401**. Usted puede obtener más información sobre la compensación del trabajador en el Internet en: www.dwc.ca.gov y acceder a una guía útil “Compensación del Trabajador de California Una Guía para Trabajadores Lesionados.”

Los reclamos falsos y rechazos falsos del reclamo. Cualquier persona que haga o que ocasione que se haga una declaración o una representación material intencionalmente falsa o fraudulenta, con el fin de obtener o negar beneficios o pagos de compensación de trabajadores, es culpable de un delito grave y puede ser multado y encarcelado.

Es posible que su empleador no sea responsable por el pago de beneficios de compensación de trabajadores para ninguna lesión que proviene de su
participación voluntaria en cualquier actividad fuera del trabajo, recreativa, social, o atlética que no sea parte de sus deberes laborales.

DWC 7 (1/1/2016)

SAFETY AND HEALTH PROTECTION ON THE JOB

State of California
Department of Industrial Relations



California law provides workplace safety and health protections for workers through regulations enforced by the Division of Occupational Safety and Health (Cal/OSHA). This poster explains some basic requirements and procedures to comply with the state's workplace safety and health standards and orders. The law requires that this poster be displayed. Failure to do so could result in a substantial penalty. Cal/OSHA standards can be found at www.dir.ca.gov/samples/search/query.htm.

WHAT AN EMPLOYER MUST DO:

All employers must provide work and workplaces that are safe and healthful. In other words, as an employer, you must follow state laws governing job safety and health. Failure to do so can result in a threat to the life or health of workers, and substantial monetary penalties.

You must display this poster in a conspicuous place where notices to employees are customarily posted so everyone on the job can be aware of basic rights and responsibilities.

You must have a written and effective Injury and Illness Prevention Program (IIPP) meeting the requirements of California Code of Regulations, title 8, section 3203 (www.dir.ca.gov/title8/3203.html).

You must be aware of hazards your employees face on the job and keep records showing that each employee has been trained in the hazards unique to each job assignment.

You must correct any hazardous condition that you know may result in injury to employees. Failure to do so could result in criminal charges, monetary penalties, and even incarceration.

You must notify a local Cal/OSHA district office of any serious injury or illness, or death, occurring on the job. Be sure to do this immediately after calling for emergency help to assist the injured employee. Failure to report a serious injury or illness, or death, within 8 hours can result in a minimum civil penalty of \$5,000.

WHAT AN EMPLOYER MUST NEVER DO:

Never permit an employee to do work that violates Cal/OSHA workplace safety and health regulations.

Never permit an employee to be exposed to harmful substances without providing adequate protection.

Never allow an untrained employee to perform hazardous work.

EMPLOYEES HAVE CERTAIN WORKPLACE SAFETY & HEALTH RIGHTS:

As an employee, you (or someone acting for you) have the right to file a confidential complaint and request an inspection of your workplace if you believe conditions there are unsafe or unhealthful. This is done by contacting the local Cal/OSHA district office (see list of offices). Your name is not revealed by Cal/OSHA, unless you request otherwise.

You also have the right to bring unsafe or unhealthful conditions to the attention of the Cal/OSHA investigator inspecting your workplace.

Any employee has the right to refuse to perform work that would violate an occupational safety or health standard or order where such violation would create a real and apparent hazard to the employee or other employees.

You may not be fired or punished in any way for filing a complaint about unsafe or unhealthful working conditions, or for otherwise exercising your rights to a safe and healthful workplace. If you feel that you have been fired or punished for exercising your rights, you may file a complaint about this type of discrimination by contacting the nearest office of the California Department of Industrial Relations, Division of Labor Standards Enforcement (Labor Commissioner's Office) or the San Francisco office of the U.S. Department of Labor, Occupational Safety and

SPECIAL RULES APPLY FOR WORK AROUND HAZARDOUS SUBSTANCES:

Employers who use any substance that is listed as a hazardous substance in California Code of Regulations, title 8, section 339 (www.dir.ca.gov/title8/339.html), or is covered by the Hazard Communication standard (www.dir.ca.gov/title8/5194.html) must provide employees information on the hazardous chemicals in their work areas, access to safety data sheets, and training on how to use hazardous chemicals safely.

Employers shall make available on a timely and reasonable basis a safety data sheet on each hazardous substance in the workplace upon request of an employee, an employee's collective bargaining representative, or an employee's physician.

Employees have the right to see and copy their medical records and records of exposure to potentially toxic materials or harmful physical agents.

Employers must allow access by employees or their representatives to accurate records of employee exposures to potentially toxic materials or harmful physical agents, and notify employees of any exposures in concentration or levels exceeding the exposure limits allowed by Cal/OSHA standards.

Any employee or their representative has the right to observe monitoring or measuring of employee exposure to hazards conducted to comply with Cal/OSHA regulations.

WHEN CAL/OSHA COMES TO THE WORKPLACE:

A trained Cal/OSHA safety engineer or industrial hygienist may visit the workplace to make sure your company is obeying workplace safety and health laws.

Inspections are also conducted when an employee files a valid complaint with Cal/OSHA.

Cal/OSHA also goes on-site to the workplace to investigate a serious injury or illness, or fatality.

When an inspection begins, the Cal/OSHA investigator will show official identification.

The employer, or someone the employer chooses, will be given an opportunity to accompany the investigator during the inspection. An authorized representative of the employees will be given the same opportunity. Where there is no authorized employee representative, the investigator will talk to a reasonable number of employees about safety and health conditions at the workplace.

VIOLATIONS, CITATIONS & PENALTIES:

If the investigation shows that the employer has violated a safety and health standard or order, Cal/OSHA may issue a citation. Each citation carries a monetary penalty and specifies a date by which the violation must be abated. A notice, which carries no monetary penalty, may be issued in lieu of a citation for certain non-serious violations.

Penalty amounts depend in part on the classification of the violation as regulatory, general, serious, repeat, or willful; and whether the employer failed to abate a previous violation involving the same hazardous condition. Base penalty amounts, penalty adjustment factors, and minimum and maximum penalty amounts are set forth in California Code of Regulations, title 8, section 336 (www.dir.ca.gov/title8/336.html). In addition, a willful violation that causes death or

Health Administration. (Employees of state or local government agencies may only file these complaints with the California Labor Commissioner's Office.) Consult your local telephone directory for the office nearest you.

EMPLOYEES ALSO HAVE RESPONSIBILITIES:

To keep the workplace and your coworkers safe, you should tell your employer about any hazard that could result in an injury or illness to an employee.

While working, you must always obey state workplace safety and health laws.

permanent impairment of the body of any employee can result, upon conviction, in a fine of up to \$250,000 or imprisonment up to three years, or both, and if the employer is a corporation or limited liability company, the fine may be up to \$1.5 million.

The law provides that employers may appeal citations within 15 working days of receipt to the Occupational Safety and Health Appeals Board.

An employer who receives a citation, Order to Take Special Action, or Special Order must post it prominently at or near the place of the violation for three working days, or until the unsafe condition is corrected, whichever is longer, to warn employees of danger that may exist there. Any employee may protest the time allowed for correction of the violation to the Division of Occupational Safety and Health or the Occupational Safety and Health Appeals Board.

HELP IS AVAILABLE:

To learn more about workplace safety rules, you may contact Cal/OSHA Consultation Services for free information, required forms, and publications. You can also contact a local district office of Cal/OSHA. If you prefer, you may retain a competent private consultant, or ask your workers' compensation insurance carrier for guidance in obtaining information.

Call the FREE Worker Information Helpline – (866) 924-9757

DIVISION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (CAL/OSHA)

HEADQUARTERS: 1515 Clay Street, Ste. 1901, Oakland, CA 94612 — Telephone (510) 286-7000

District Offices

American Canyon	3419 Broadway St., Ste. H8, American Canyon 94503	(707) 649-3700
Bakersfield	7718 Meany Avenue, Bakersfield 93308	(661) 588-6400
Foster City	1065 East Hillsdale Bl., Ste. 110, Foster City 94404	(650) 573-3812
Fremont	39141 Civic Center Dr., Ste. 310, Fremont 94538	(510) 794-2521
Fresno	2550 Mariposa St., Rm. 4000, Fresno 93721	(559) 445-5302
Long Beach	3939 Atlantic Ave., Ste. 212, Long Beach 90807	(562) 506-0810
Los Angeles	320 West Fourth St., Rm. 820, Los Angeles 90013	(213) 576-7451
Modesto	4206 Technology Dr., Ste. 3, Modesto 95356	(209) 545-7310
Monrovia	800 Royal Oaks Dr., Ste. 105, Monrovia 91016	(626) 239-0369
Oakland	1515 Clay St., Ste. 1301, Box 41, Oakland 94612	(510) 622-2916
Redding	381 Hemsted Dr., Redding 96002	(530) 224-4743
Sacramento	2424 Arden Way, Ste. 160, Sacramento 95825	(916) 263-2800
San Bernardino	464 West Fourth St., Ste. 332, San Bernardino 92401	(909) 383-4321
San Diego	7575 Metropolitan Dr., Ste. 207, San Diego 92108	(619) 767-2280
San Francisco	455 Golden Gate Ave., Rm. 9516, San Francisco 94105	(415) 557-0100
Santa Ana	2 MacArthur Place, Ste. 720, Santa Ana 92707	(714) 558-4451
Van Nuys	6150 Van Nuys Blvd., Ste. 405, Van Nuys 91401	(818) 901-5403

Regional Offices

San Francisco	455 Golden Gate Ave., Rm 9516, San Francisco 94102	(415) 557-0300
Sacramento	2424 Arden Way Ste. 300, Sacramento 95825	(916) 263-2803
Santa Ana	2 MacArthur Place, Ste. 720, Santa Ana 92707	(714) 558-4300
Monrovia	750 Royal Oaks Drive, Ste 105, Monrovia 91016	(626) 470-9122

Cal OSHA Consultation Services

Field/Area Offices

• Fresno/Central Valley	2550 Mariposa Mall, Rm. 2005 Fresno 93721	(559) 454-1295
• La Palma/Los Angeles/Orange County	1 Centerpointe Suite 150 La Palma 90623	(714) 562-5525
• Oakland/Bay Area	1515 Clay St. Suite 1103 Oakland 94612	(510) 622-2891
• Sacramento/Northern CA	2424 Arden Way Suite 410 Sacramento 95825	(916) 263-0704
• San Bernardino	464 West Fourth St. Suite 339 San Bernardino 92401	(909) 383-4567
• San Diego/Imperial County	7575 Metropolitan Dr. Suite 204 San Diego 92108	(619) 767-2060
• San Fernando Valley	6150 Van Nuys Blvd. Suite 307 Van Nuys 91401	(818) 901-5754

Consultation Region Office

• Fresno	2550 Mariposa Mall, Rm. 3014 Fresno 93721	(559) 445-6800
----------	--	----------------

Enforcement of Cal/OSHA workplace safety and health standards is carried out by the Division of Occupational Safety and Health, under the California Department of Industrial Relations, which has primary responsibility for administering the Cal/OSHA program. Safety and health standards are promulgated by the Occupational Safety and Health Standards Board. Anyone desiring to register a complaint alleging inadequacy in the administration of the California Occupational Safety and Health Plan may do so by contacting the San Francisco Regional Office of the Occupational Safety and Health Administration (OSHA), U.S. Department of Labor Tel: (415) 625-2547. OSHA monitors the operation of state plans to assure that continued approval is merited.

August 2019

PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Estado de California
Departamento de Relaciones Industriales

La ley de California provee protección a la salud y seguridad laboral de los trabajadores mediante regulaciones impuestas por la División de Seguridad y Salud Ocupacional de California (California Division of Occupational Safety and Health, o Cal/OSHA). Este cartel explica algunos de los requerimientos y procedimientos básicos para cumplir con las normas estatales de seguridad y salud en el lugar de trabajo. La ley exige que se fije este cartel. El incumplimiento de esta norma podría resultar en sanciones considerables. Las normas de Cal/OSHA pueden encontrarse en www.dir.ca.gov/samples/search/query.htm.

QUÉ DEBE HACER EL EMPLEADOR:

Todos los empleadores deben proporcionar trabajo y lugares de trabajo seguros y salubres. Dicho de otra forma, usted como empleador, debe seguir las leyes estatales rigiendo la seguridad y la salud laboral. El incumplimiento de estas leyes puede suponer una amenaza a la vida o la salud de los trabajadores y resultar en sanciones considerables.

Debe fijar este cartel en un lugar visible y donde se fijan normalmente los avisos a los empleados con el fin de que todos en el trabajo estén conscientes de sus derechos y responsabilidades básicas.

Debe contar con un Programa para la Prevención de Lesiones y Enfermedades (Injury and Illness Prevention Program, IIPP) efectivo y por escrito, que cumpla con las exigencias del Código de Regulaciones de California, título 8, artículo 3203 (www.dir.ca.gov/title8/3203.html).

Debe estar consciente de los peligros que sus empleados enfrentan en el trabajo y mantener documentos indicando que cada trabajador ha sido capacitado sobre los riesgos particulares de cada asignación de trabajo.

Debe corregir cualquier condición peligrosa que sepa que puede resultar en lesiones a sus empleados. El incumplimiento de esta normativa puede resultar en cargos penales, sanciones monetarias e incluso el encarcelamiento.

Debe notificar a la oficina del distrito local de Cal/OSHA de cualquier lesión o enfermedad seria o muerte que ocurre en el trabajo. Asegúrese de hacer esto inmediatamente después de llamar a servicios de emergencias para asistir al empleado lesionado. No reportar una lesión o enfermedad seria o muerte dentro de las primeras 8 horas de ocurrida puede resultar en una sanción civil de \$5,000.

QUÉ NO DEBE HACER NUNCA EL EMPLEADOR:

Nunca permita que un empleado realice trabajo que infrinja las regulaciones de Cal/OSHA de la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Nunca permita que un empleado sea expuesto a sustancias peligrosas sin proporcionarle la protección adecuada.

Nunca permita que un empleado que no ha sido capacitado realice trabajo peligroso.

LOS EMPLEADOS TIENEN CIERTOS DERECHOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:

Como empleado, usted (o alguien en su lugar) tiene derecho a presentar un reclamo confidencial y solicitar una inspección de su lugar de trabajo si cree que las condiciones son inseguras o insalubres, a través del contacto con la oficina del distrito local de Cal/OSHA (vea la lista de oficinas). Cal/OSHA no revelará su nombre a menos que usted solicite lo contrario.

Usted también tiene derecho de señalar condiciones inseguras o insalubres al investigador de Cal/OSHA realizando la inspección en su lugar de trabajo.

Todo empleado tiene derecho a negarse a realizar trabajo que podría infringir una norma o regla de seguridad y salud ocupacional cuando dicha infracción podría crear un riesgo real y aparente al empleado o a otros empleados.

Usted no puede ser despedido ni sancionado de ninguna forma por presentar un reclamo de condiciones de trabajo inseguras o insalubres, ni por ejercer de cualquier forma su derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable. Si cree que fue despedido o sancionado por ejercer sus derechos, puede presentar un reclamo sobre este tipo de discriminación comunicándose con la oficina más cercana del Departamento de Relaciones Industriales de California, División de Cumplimiento de

privado competente o consulte con su compañía de seguro de compensación de los trabajadores para obtener información.

APLICAN REGLAS ESPECIALES PARA TRABAJO CERCA DE SUSTANCIAS PELIGROSAS:

Los empleadores que utilizan sustancias catalogadas como peligrosas en el Código de Regulaciones de California, título 8, artículo 339 (www.dir.ca.gov/title8/339.html) o que sean tratadas en las Normas de Comunicación de Riesgos (www.dir.ca.gov/title8/5194.html) deben proporcionar información a los trabajadores sobre químicos peligrosos en su lugar de trabajo, acceso a las hojas de datos de seguridad y capacitación sobre cómo utilizar químicos peligrosos de manera segura.

Los empleadores deberán poner a disposición de manera oportuna y razonable una hoja de datos de seguridad sobre cada sustancia peligrosa en el lugar de trabajo en caso de ser solicitado por un empleado, un representante del contrato colectivo o un médico de un empleado.

Los empleados tienen derecho a ver y copiar sus registros médicos y los registros de exposiciones a materiales potencialmente tóxicos o agentes físicos dañinos.

Los empleadores deben permitir el acceso a empleados o sus representantes a registros de exposición del empleado a materiales potencialmente tóxicos o a agentes físicos dañinos, y notificar a los empleados sobre cualquier exposición a concentraciones o niveles que excedan los límites de exposición permitidos por las normas de Cal/OSHA.

Todo empleado o representante tiene derecho a observar el monitoreo o la medición del nivel de exposición a riesgos de un empleado que se realice para cumplir con las regulaciones de Cal/OSHA.

CUÁNDO VIENE CAL/OSHA AL LUGAR DE TRABAJO:

Un ingeniero o higienista industrial capacitado de Cal/OSHA puede visitar el lugar de trabajo con el fin de asegurarse de que la compañía está cumpliendo con las leyes de seguridad y salud laboral.

También pueden realizarse inspecciones cuando un empleado presenta un reclamo válido a Cal/OSHA.

Cal/OSHA también visita el lugar de trabajo para investigar una lesión o enfermedad seria o muerte.

Cuando inicia una inspección, el investigador de Cal/OSHA mostrará su identificación oficial.

Al empleador o a alguien que el empleador elija se le dará la oportunidad de acompañar al investigador durante la inspección. Se le dará la misma oportunidad a un representante autorizado de los empleados. En caso de no haber un representante autorizado de los empleados, el investigador conversará con un número razonable de empleados sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

VIOLACIONES, SANCIONES Y PENALIDADES:

Si la investigación muestra que un empleador ha infringido una norma o regla de seguridad y salud, el investigador de Cal/OSHA puede emitir una sanción. Cada sanción acarrea una penalidad monetaria y especifica la fecha en la que debe eliminar la violación. Una advertencia, la cual no acarrea penalidades monetarias, puede ser emitida en lugar de una sanción para violaciones no serias.

Las penalidades monetarias dependen parcialmente de la clasificación de la violación, sea esta regulatoria, general, seria, reincidente o deliberada, y ya sea que el empleador ha sido negligente en eliminar violaciones anteriores que involucren la misma condición de riesgo. La cantidad base de las penalidades monetarias, los factores de ajuste de penalidades y las cantidades mínimas y máximas de las penalidades se enumeran en el Código de Regulaciones de California, título 8, artículo 336 (www.dir.ca.gov/title8/336.html). Además, una violación deliberada que cause la muerte o discapacidad

Normas Laborales (Oficina del Comisionado Laboral) o a la oficina del Departamento de Trabajo de los EE.UU. en San Francisco (los empleados de agencias estatales o municipales solo pueden presentar estos reclamos en la Oficina del Comisionado Laboral de California). Consulte su directorio telefónico local para la ubicación de la oficina más cercana.

LOS EMPLEADOS TAMBIÉN TIENEN RESPONSABILIDADES:

Para mantener el lugar de trabajo y sus compañeros de trabajo seguros, debe notificarle a su empleador sobre cualquier riesgo que pueda resultar en lesiones o enfermedades a un trabajador. Mientras trabaje, debe siempre obedecer las leyes estatales de seguridad y salud laboral.

LA AYUDA ESTÁ DISPONIBLE:

Para conocer más sobre las normas de seguridad laboral, puede contactar los Servicios de Consulta de Cal/OSHA para recibir información gratuita, documentos requeridos y publicaciones. También puede contactar a la oficina del distrito local de Cal/OSHA. Si lo prefiere, puede contratar un asesor

permanente del cuerpo de un trabajador puede resultar, luego de emitida la sentencia, en una multa de hasta \$250,000 o encarcelamiento por hasta tres años o ambos, y si el empleador es una corporación o sociedad de responsabilidad limitada, la multa puede llegar hasta \$1.5 millones.

La ley estipula que el empleador puede apelar las sanciones en un plazo de 15 días hábiles a partir del recibo de la misma a la Junta de Apelaciones de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Appeals Board).

Un empleador que reciba una sanción, una Orden de Tomar Medidas Especiales (Order to Take Special Action) o una Orden Especial debe publicarla de forma prominente en o cerca del lugar de la infracción por tres días hábiles o hasta que la condición insegura sea corregida, independientemente de su duración, para advertir a los empleados de los riesgos que pueden existir en el lugar. Todo empleado puede protestar el tiempo permitido para la corrección de la infracción a la División de Seguridad y Salud Ocupacional o a la Junta de Apelaciones de Seguridad y Salud Ocupacional.

Llame GRATIS a la Línea de Información al Trabajador – (866) 924-9757

DIVISIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (CAL/OSHA)

SEDE PRINCIPAL: 1515 Clay Street, Ste. 1901, Oakland, CA 94612 – Teléfono (510) 286-7000

Oficinas de Distrito

American Canyon	3419 Broadway St., Ste. H8, American Canyon 94503	(707) 649-3700
Bakersfield	7718 Meany Avenue, Bakersfield 93308	(661) 588-6400
Foster City	1065 East Hillsdale Blvd., Suite 110, Foster City 94404	(650) 573-3812
Fremont	39141 Civic Center Dr., Suite 310, Fremont 94538	(510) 794-2521
Fresno	2550 Mariposa St., Room 4000, Fresno 93721	(559) 445-5302
Long Beach	3939 Atlantic Ave., Ste. 212, Long Beach 90807	(562) 506-0810
Los Angeles	320 West Fourth St., Rm. 820, Los Angeles 90013	(213) 576-7451
Modesto	4206 Technology Dr., Suite 3, Modesto 95356	(209) 545-7310
Monrovia	800 Royal Oaks Dr., Ste. 105, Monrovia 91016	(626) 239-0369
Oakland	1515 Clay St., Suite 1301, Box 41, Oakland 94612	(510) 622-2916
Redding	381 Hemsted Dr., Redding 96002	(530) 224-4743
Sacramento	2424 Arden Way, Suite 160, Sacramento 95825	(916) 263-2800
San Bernardino	464 West Fourth St., Suite 332, San Bernardino 92401	(909) 383-4321
San Diego	7575 Metropolitan Dr., Suite 207, San Diego 92108	(619) 767-2280
San Francisco	455 Golden Gate Ave., Rm. 9516, San Francisco 94105	(415) 557-0100
Santa Ana	2 MacArthur Place, Ste 720, Santa Ana 92707	(714) 558-4451
Van Nuys	6150 Van Nuys Blvd., Suite 405, Van Nuys 91401	(818) 901-5403

Oficinas Regionales

San Francisco	455 Golden Gate Ave., Rm 9516, San Francisco 94102	(415) 557-0300
Sacramento	2424 Arden Way Suite 300, Sacramento 95825	(916) 263-2803
Santa Ana	2 MacArthur Place, Ste 720, Santa Ana 92707	(714) 558-4300
Monrovia	750 Royal Oaks Drive, Ste 105, Monrovia 91016	(626) 470-9122

Servicios de Consulta de Cal/OSHA

Oficinas de campo y zona

• Fresno/Central Valley	2550 Mariposa Mall, Rm. 2005 Fresno 93721	(559) 445-6800
• La Palma / Los Angeles / Orange County	1 Centerpointe Dr., Ste. 150 La Palma 90623	(714) 562-5525
• Oakland/Bay Area	1515 Clay St. Suite 1103 Oakland 94612	(510) 622-2891
• Sacramento/Northern CA	2424 Arden Way, Ste. 410 Sacramento 95825	(916) 263-0704
• San Bernardino	464 West Fourth St., Ste. 339 San Bernardino 92401	(909) 383-4567
• San Diego / Imperial County	7575 Metropolitan Dr., Ste. 204 San Diego 92108	(619) 767-2060
• San Fernando Valley	6150 Van Nuys Blvd., Ste. 307 Van Nuys 91401	(818) 901-5754

Oficina regional de Servicios de Consulta

• Fresno	2550 Mariposa Mall, Rm. 3014 Fresno 93721	(559) 445-6800
----------	--	----------------

El Cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral de Cal/OSHA se lleva a cabo por la División de Seguridad y Salud Ocupacional, bajo el Departamento de Relaciones Industriales, el cual tiene la responsabilidad principal en la administración del programa de Cal/OSHA. Las normas de seguridad y salud ocupacional son promulgadas por la Junta de Normas de Seguridad y Salud Ocupacional. Quien desee presentar un reclamo alegando deficiencia en la administración del Plan de Seguridad y Salud Ocupacional de California, puede hacerlo contactando a la Oficina Regional de San Francisco de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA). El teléfono del Departamento de Trabajo de los EE. UU.: (415) 625-2547. OSHA monitorea la operación de planes estatales para asegurar de que la autorización continuada sea meritoria.

Agosto de 2019

CALIFORNIA LAW PROHIBITS WORKPLACE

DISCRIMINATION & HARASSMENT



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.

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

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 you can 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

* Effective 1/1/2020.



LA LEY DE CALIFORNIA PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL EMPLEO

EL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA (“DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING,” O “DFEH,” POR SUS SIGLAS EN INGLÉS) ASEGURA EL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES QUE LO PROTEGEN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL EMPLEO, DEBIDO A SU ACTUAL O PERCIBIDO/A:

- ASCENDENCIA NACIONAL
- EDAD (tener 40 años o más)
- COLOR
- DISCAPACIDAD (mental o física, incluyendo el VIH y el SIDA)
- LA INFORMACIÓN GENÉTICA
- GÉNERO, LA IDENTIDAD DE GÉNERO, O LA EXPRESIÓN DE GÉNERO
- ESTADO CIVIL
- CONDICIÓN MÉDICA (características genéticas, cáncer, o antecedentes de cáncer)
- ESTADO MILITAR O DE VETERANO
- ORIGEN NACIONAL (incluye el uso de cualquier idioma, o la posesión de una licencia de conducir proporcionada a las personas quienes no pueden demostrar que su presencia en los estados unidos está autorizada bajo las leyes federales)
- RAZA
- RELIGIÓN (incluye la vestimenta religiosa y las prácticas religiosas del aseo personal)
- SEXO (incluye el embarazo, el parto, la lactancia y/o condiciones médicas relacionadas)
- ORIENTACIÓN SEXUAL

LA LEY DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA DE CALIFORNIA (“FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING ACT”) (CÓDIGO DE GOBIERNO DE CALIFORNIA, ARTÍCULOS 12900 AL 12996) Y SUS REGLAMENTOS DE APLICACIÓN (CÓDIGO DE REGLAMENTOS DE CALIFORNIA, TÍTULO 2, ARTÍCULOS 11000 AL 11141):

1. Prohíbe el acoso de empleados, solicitantes de empleo, internos no remunerados, voluntarios, y contratistas independientes, por cualquier persona, y requiere que los empleadores adopten todas las medidas razonables para impedir el acoso. Esto incluye la prohibición del acoso sexual; el acoso debido al género del trabajador; y el acoso debido al embarazo, parto, lactancia y/o problemas médicos relacionados; así como el acoso basado en características mencionadas arriba.
2. Requiere que todos los empleadores proporcionen la información correspondiente a cada uno de sus trabajadores, acerca de la naturaleza y la ilegalidad del acoso sexual, así como los remedios legales aplicables en caso de acoso sexual. Los empleadores pueden crear sus propias publicaciones, las cuales deben cumplir con los requisitos indicados en el Artículo 12950 del Código de Gobierno de California, o pueden utilizar un folleto del DFEH.
3. Exige a los empleadores con 5 o más empleados y a todas las entidades públicas que proporcionen capacitación para todos los empleados sobre la prevención del acoso sexual, que incluye acoso en función de la identidad de género, expresión de género y orientación sexual.
4. Prohíbe que los empleadores limiten o prohíban el uso de cualquier idioma en el lugar de trabajo, a menos que las necesidades del negocio lo justifique. El empleador debe notificar a los empleados acerca de las restricciones del uso de cualquier idioma y de las consecuencias a las que se expondrán los infractores. También prohíbe que los empleadores discriminen contra un solicitante de trabajo o contra un empleado porque tienen una licencia de conducir proporcionada a personas quienes no pueden demostrar que su presencia en los Estados Unidos está autorizada bajo las leyes federales.
5. Requiere que los empleadores proporcionen acomodaciones razonables para las creencias y prácticas religiosas de un empleado, un interno no remunerado, un solicitante de empleo, incluyendo el uso o el porte de prendas religiosas, joyería o artefactos, y los estilos de pelo, el vello facial, o el vello corporal, que son parte de la observancia de las creencias religiosas de un individuo.
6. Requiere que los empleadores proporcionen acomodaciones razonables a los empleados o solicitantes de empleo quienes tienen discapacidades, para que puedan desempeñar las funciones esenciales de un trabajo.
7. Permite a los solicitantes de empleo, internos no remunerados, voluntarios, y empleados de interponer

quejas ante el DFEH contra un empleador, agencia de empleos, o sindicato laboral en el caso que éstos no cumplan con otorgar la igualdad de oportunidades en el empleo como lo dispone la ley.

8. Prohíbe la discriminación contra cualquier solicitante de empleo, interno no remunerado, o empleado, en la contratación, promociones, asignaciones, despido, o en cualquier término, condición o privilegio de empleo.
9. Requiere que los empleadores, agencias de empleo, y sindicatos laborales mantengan por un mínimo de dos años las solicitudes de empleo recibidas, archivo de personal, y documentos de referencia.
10. Requiere que los empleadores proporcionen licencias por períodos de hasta cuatro meses a los empleados discapacitados por el embarazo, parto, o por una condición médica relacionada.
11. Requiere que un empleador proporcione acomodaciones razonables solicitadas por un empleado/a, en base a un consejo médico, relacionadas con su embarazo, parto, o una condición médica relacionada.
12. Requerir a empleadores de 20 o más personas que permitan a los empleados que reúnan los requisitos tomar hasta 12 semanas de licencia en un período de 12 meses por el nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o crianza temporal; requerir también a empleadores de 50 o más personas que permitan a los empleados que reúnan los requisitos tomar hasta 12 semanas de licencia en un período de 12 meses por una afección grave de salud del propio empleado o para cuidar a los padres, cónyuge o hijo con una afección grave de salud.
13. Requiere que las agencias de empleo proporcionen

sus servicios en igualdad, que rechacen órdenes de trabajo que son discriminatorias y prohíbe que los empleadores y las agencias de empleo hagan indagaciones discriminatorias antes de la contratación, o que publiquen anuncios que expresan una preferencia discriminatoria de contratación.

14. Requiere que los sindicatos laborales no cometan actos de discriminación durante el proceso de la selección de sus socios, o en el caso de enviar a trabajadores a sitios de trabajo.
15. Prohíbe las represalias contra una persona que se oponga, que reporte, o que ayude a otra persona en la oposición de la discriminación ilegal.

COMO PRESENTAR UNA QUEJA

La ley dispone que se proporcione remedios a individuos que han sido sujetos a discriminación o acoso en el trabajo. Estos remedios incluyen la contratación, pago de salario por adelantado, indemnización de salario atrasado, promoción, la reintegración a su puesto, órdenes legales al empleador de cesar y abstenerse, honorarios de expertos, costos legales razonables y honorarios razonables de abogados, daños punitivos y compensación por el sufrimiento emocional.

A los solicitantes de empleo, internos no remunerados, y trabajadores: Si usted cree que ha sido sujeto a la discriminación o el acoso, usted puede interponer una queja ante DFEH. Contratistas independientes y voluntarios: Si usted cree que ha sido acosado, puede interponer una queja ante DFEH.

Las quejas se deben interponer dentro de un año de la fecha en que se cometió el acto más reciente de discriminación o de acoso, o para las víctimas menores de 18 años, a más tardar un año después de que cumplan 18 años.

Si usted tiene una discapacidad que le impide enviar un formulario inicial por escrito en línea, correo postal o correo electrónico, DFEH puede asistirlo escribiendo su formulario inicial por teléfono o, para individuos que son sordos o hipoacúsicos o que tienen discapacidades del habla, a través del Servicio de Retransmisión de California (711), o llámenos por su VRS al (800) 884-1684 (voz).

Para programar una cita, comuníquese con el Centro de Comunicaciones al (800) 884-1684 (voz o vía operador de retransmisión 711) o al (800) 700-2320 (TTY) o por correo electrónico al contact.center@dfeh.ca.gov.

DFEH está comprometido a proporcionar acceso a nuestros materiales en un formato alternativo como adaptación razonable para individuos con discapacidades según sea solicitado.

Comuníquese con DFEH al (800) 884-1684 (voz o vía operador de retransmisión 711), TTY (800) 700-2320 o contact.center@dfeh.ca.gov para conversar sobre su formato de preferencia para acceder a nuestros materiales o páginas web.

PARA MÁS INFORMACIÓN

Departamento De Igualdad En El Empleo Y La Vivienda

Línea gratuita: (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
En línea: www.dfeh.ca.gov

O encuéntrenos en:



DFEH-E07P-SP / December 2018

El Artículo 12950 del Código de Gobierno y el Artículo 11013, Título 2, del Código de Reglamentos de California, requieren que todos los empleadores publiquen este documento.

Deberá estar colocado en las oficinas de contratación, en los tableros de anuncios de los empleados, en las salas de espera de agencias de empleo, en las salas de sindicatos, y en otros lugares donde se reúnan los empleados. Cualquier empleador cuyos trabajadores en cualquier instalación o establecimiento consistan más del 10% de personas que no hablan inglés, debe también publicar este aviso en el idioma o idiomas apropiados.

PAYDAY NOTICE

REGULAR PAYDAYS FOR EMPLOYEES OF _____
(FIRM NAME)

_____ SHALL BE AS FOLLOWS:

THIS IS IN ACCORDANCE WITH SECTIONS 204, 204A, 204B, 205, AND 205.5
OF THE CALIFORNIA LABOR CODE.

BY _____

TITLE _____

PLEASE POST

ACCESS TO MEDICAL AND EXPOSURE RECORDS



BY CAL/OSHA REGULATION
-GENERAL INDUSTRY SAFETY ORDER 3204-
YOU HAVE THE RIGHT TO SEE AND COPY:

- Your medical records and records of exposure to toxic substances or harmful physical agents.
- Records of exposure to toxic substances or harmful physical agents of other employees with work conditions similar to yours.
- Safety Data Sheets (SDS) or other information that exists for chemicals or substances used in the workplace, or which employees may be exposed.

THESE RECORDS ARE AVAILABLE AT: _____
(Location)

FROM: _____
(Person Responsible)

A COPY OF GENERAL INDUSTRY SAFETY ORDER 3204
IS AVAILABLE FROM: _____

The above information satisfies the requirements of GISO 3204 (g), which may be fulfilled by posting this placard in the workplace, or by any similar method the employer chooses.

State of California
Department of Industrial Relations
Division of Occupational Safety and Health
1515 Clay Street, Suite 1901
Oakland, CA 94612
Phone: (510) 286-7000
Fax: (510) 286-7037



January 2015

ACCESO A LOS ARCHIVOS MÉDICOS Y REGISTROS DE LA EXPOSICIÓN A SUSTANCIAS TÓXICAS



POR EL REGLAMENTO DE CAL/OSHA
- ORDEN DE SEGURIDAD 3204 DE LA INDUSTRIAL GENERAL -
UD. TIENE EL DERECHO DE VER Y COPIAR:

- Sus archivos médicos y registros de su exposición a sustancias tóxicas o agentes físicos dañinos.
- Registros de la exposición a sustancias tóxicas o agentes físicos dañinos de otros empleados que trabajan en condiciones de trabajo similares a las suyas.
- Hojas de datos sobre la seguridad (SDS por sus siglas en inglés) u otra información que exista para los químicos u otras sustancias utilizadas en el sitio de trabajo, o a las cuales los trabajadores están expuestos.

ESTOS ARCHIVOS Y REGISTROS ESTÁN DISPONIBLES EN:

_____ (Lugar)

DE: _____ (Persona Responsable)

UNA COPIA DE LA ORDEN DE SEGURIDAD 3204 DE LA INDUSTRIAL GENERAL
ESTA DISPONIBLE DE: _____

La información indicada arriba satisface los requisitos de la orden de seguridad de la industrial general 3204(g), al fijar este cartel en el lugar del trabajo, o al utilizar cualquier método similar que haya elegido el empleador.



enero 2015

www.dir.ca.gov/doah1.html

State of California
Department of Industrial Relations
Division of Occupational Safety and Health
1515 Clay Street, Suite 1901
Oakland, CA 94612
Phone: (510) 286-7000
Fax: (510) 286-7037

TIME OFF TO VOTE

**POLLS ARE OPEN FROM 7:00 A.M.
TO 8:00 P.M. EACH ELECTION DAY**

If you are scheduled to be at work during that time and you do not have sufficient time outside of working hours to vote at a statewide election, California law allows you to take up to two hours off to vote, without losing any pay.

You may take as much time as you need to vote, but only two hours of that time will be paid.

Your time off for voting can be only at the beginning or end of your regular work shift, whichever allows the most free time for voting and the least time off from your regular working shift, unless you make another arrangement with your employer.

If three working days before the election you think you will need time off to vote, you must notify your employer at least two working days prior to the election.



TIEMPO LIBRE PARA VOTAR

**LAS MESAS DE VOTACIÓN ESTARÁN
ABIERTAS DE LAS 7 DE LA MAÑANA A LAS
8 DE LA NOCHE EL DÍA DE LA ELECCIÓN**

Si tiene que trabajar durante ese periodo y no tiene tiempo suficiente fuera de su horario de trabajo para votar en una elección realizada en todo el estado, la ley de California le permite tomarse hasta dos horas de tiempo libre con goce de sueldo para votar.

Puede tomarse todo el tiempo que necesite para votar, pero solo le pagarán por dos horas.

El tiempo libre para votar solo se puede tomar al comienzo o al final de su turno normal del trabajo, según cuál le dé más tiempo para votar y el menor periodo de ausencia de su turno normal del trabajo, a menos que llegue a un acuerdo distinto con su empleador.

Si a los tres días laborales antes de la elección, cree que necesita tiempo libre para votar, tiene que notificar a su empleador por lo menos dos días laborales antes de la elección.



OFFICIAL NOTICE

California Minimum Wage

MW-2019



EFFECTIVE DATE	Employers with 26 or More Employees*	Employers with 25 or Fewer Employees*
January 1, 2019	\$12.00	\$11.00
January 1, 2020	\$13.00	\$12.00

PREVIOUS YEARS

January 1, 2017	\$10.50	\$10.00
January 1, 2018	\$11.00	\$10.50

*Employees treated as employed by a single qualified taxpayer pursuant to Revenue and Taxation Code section 23626 are treated as employees of that single taxpayer.

To employers and representatives of persons working in industries and occupations in the State of California:

SUMMARY OF ACTIONS

TAKE NOTICE that on April 4, 2016, the Governor of California signed legislation passed by the California Legislature, raising the minimum wage for all industries. (SB 3, Stats of 2016, amending section 1182.12. of the California Labor Code.) Pursuant to its authority under Labor Code section 1182.13, the Department of Industrial Relations amends and republishes Sections 2, 3, and 5 of the General Minimum Wage Order, MW-2017. Section 1, Applicability, and Section 4, Separability, have not been changed. Consistent with this enactment, amendments are made to the minimum wage, and the meals and lodging credits sections of all of the IWC's industry and occupation orders.

This summary must be made available to employees in accordance with the IWC's wage orders. Copies of the full text of the amended wage orders may be obtained by ordering on-line at www.dir.ca.gov/WP.asp, or by contacting your local Division of Labor Standards Enforcement office.

1. APPLICABILITY

The provisions of this Order shall not apply to outside salespersons and individuals who are the parent, spouse, or children of the employer previously contained in this Order and the IWC's industry and occupation orders. Exceptions and modifications provided by statute or in Section 1, Applicability, and in other sections of the IWC's industry and occupation orders may be used where any such provisions are enforceable and applicable to the employer.

2. MINIMUM WAGES

Every employer shall pay to each employee wages not less than those stated above, on each effective date, per hour for all hours worked.

3. MEALS AND LODGING CREDITS - TABLE

When credit for meals or lodging is used to meet part of the employer's minimum wage obligation, the amounts so credited pursuant to a voluntary written agreement may not be more than the following:

EFFECTIVE:	JANUARY 1, 2017		JANUARY 1, 2018		JANUARY 1, 2019		JANUARY 1, 2020	
	26 or More Employees	25 or Fewer Employees	26 or More Employees	25 or Fewer Employees	26 or More Employees	25 or Fewer Employees	26 or More Employees	25 or Fewer Employees
LODGING								
Room occupied alone	\$49.38/ week	\$47.03/ week	\$51.73/ week	\$49.38/ week	\$56.43/ week	\$51.73/ week	\$61.13/ week	\$56.43/ week
Room shared	\$40.76/ week	\$38.82/ week	\$42.70/ week	\$40.76/ week	\$46.58/ week	\$42.70/ week	\$50.46/ week	\$46.58/ week
Apartment – two thirds (2/3) of the ordinary rental value, and in no event more than:	\$593.05/ month	\$564.81/ month	\$621.29/ month	\$593.05/ month	\$677.75/ month	\$621.28/ month	\$734.21/ month	\$677.75/ month
Where a couple are both employed by the employer, two thirds (2/3) of the ordinary rental value, and in no event more than:	\$877.27/ month	\$835.49/ month	\$919.04/ month	\$877.26/ month	\$1002.56/ month	\$919.02/ month	\$1086.07/ month	\$1002.56/ month
MEALS								
Breakfast	\$3.80	\$3.62	\$3.98	\$3.80	\$4.34	\$3.98	\$4.70	\$4.34
Lunch	\$5.22	\$4.97	\$5.47	\$5.22	\$5.97	\$5.47	\$6.47	\$5.97
Dinner	\$7.09	\$6.68	\$7.35	\$7.01	\$8.01	\$7.34	\$8.68	\$8.01

Meals or lodging may not be credited against the minimum wage without a voluntary written agreement between the employer and the employee. When credit for meals or lodging is used to meet part of the employer's minimum wage obligation, the amounts so credited may not be more than the amounts stated in the table above.

4. SEPARABILITY

If the application of any provision of this Order, or any section, subsection, subdivision, sentence, clause, phrase, word or portion of this Order should be held invalid, unconstitutional, unauthorized, or prohibited by statute, the remaining provisions thereof shall not be affected thereby, but shall continue to be given full force and effect as if the part so held invalid or unconstitutional had not been included herein.

5. AMENDED PROVISIONS

This Order amends the minimum wage and meals and lodging credits in MW-2017, as well as in the IWC's industry and occupation orders. (See Orders 1-15, Secs. 4 and 10; and Order 16, Secs. 4 and 9.) This Order makes no other changes to the IWC's industry and occupation orders.

These Amendments to the Wage Orders shall be in effect as of January 1, 2019.

Questions about enforcement should be directed to the Labor Commissioner's Office. For the address and telephone number of the office nearest you, information can be found on the internet at www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html or under a search for "California Labor Commissioner's Office" on the internet or any other directory. The Labor Commissioner has offices in the following cities: Bakersfield, El Centro, Fresno, Long Beach, Los Angeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San Jose, Santa Ana, Santa Barbara, Santa Rosa, Stockton, and Van Nuys.



Modifica la Orden de Salario Mínimo General y las Órdenes de Industria y Ocupación de IWC

Notificación Oficial

Salario Mínimo de California

MW-2019

A partir del	Empleadores con 26 o más empleados *	Empleadores con 25 o menos empleados *
1 de enero de 2019	\$12.00	\$11.00
1 de enero de 2020	\$13.00	\$12.00
Años anteriores		
1 de enero de 2017	\$10.50	\$10.00
1 de enero de 2018	\$11.00	\$10.50

*Los trabajadores a los cuales se considere empleados de un empleador único a los efectos del pago de impuestos según el Código tributario y de Rentas Públicas, artículo 23626 son considerados empleados de ése contribuyente único.

A los empleadores y representantes de personas que trabajan en industrias y ocupaciones en el estado de California:

RESUMEN DE ACCIONES

DESE POR NOTIFICADO que el 4 de abril de 2016, el Gobernador de California el gobernador firmó legislación aprobada por la Legislatura de California que incrementa el salario mínimo para todas las industrias. (SB 3, Estatutos de 2016, que modifica el artículo 1182.12 del Código Laboral de California.) Acorde con la autoridad que le otorga el artículo 1182.13, el Departamento de Relaciones Industriales modifica y publica nuevamente los artículos 2, 3, y 5 de la Orden de Salario Mínimo General, MW-2014. El artículo 1: Aplicación, y el artículo 4: Divisibilidad, no se han cambiado. En conformidad con ésta promulgación, se enmiendan los artículos sobre salario mínimo y sobre créditos por alimentos y alojamiento de todas las órdenes de industria y ocupación de IWC.

Este resumen debe ser puesto a disposición de los empleados acorde a las órdenes sobre salarios de IWC. Se puede obtener copia del texto completo de las órdenes de salario modificadas mediante solicitud electrónica en www.dir.ca.gov/WP.asp, o contactándose con la oficina del Comisionado Laboral (DLSE por sus siglas en inglés) que corresponde a su domicilio.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones de ésta Orden no serán de aplicación a vendedores externos o a individuos que sean los padres, cónyuges o hijos del empleador previamente mencionado en ésta Orden y las órdenes de industria y ocupación de IWC. Las excepciones y modificaciones dispuestas por ley o en el artículo 1: Aplicación, o en otros artículos de las órdenes de industria y ocupación de IWC pueden ser utilizadas siempre que dichas disposiciones sean exigibles y aplicables al empleador.

2. SALARIOS MÍNIMOS

Cada empleador deberá pagar a cada empleado un salario mínimo acorde con lo que se consigna en la tabla que figura arriba a partir del día de entrada en vigencia.

3. ALIMENTOS Y ALOJAMIENTO - TABLA

Cuando se utilicen créditos por alimentos o alojamiento para cumplir con parte de la obligación del empleador de pagar salarios mínimos, los montos acreditados acorde con un acuerdo voluntario escrito no pueden sobrepasar los siguientes:

A partir del:	1 de enero de 2017		1 de enero de 2018		1 de enero de 2019		1 de enero de 2020	
	26 o Más Empleados	25 o Menos Empleados	26 o Más Empleados	25 o Menos Empleados	26 o más Empleados	25 o menos Empleados	26 o más Empleados	25 o menos Empleados
ALOJAMIENTO								
Habitación ocupada	\$49.38/ semana	\$47.03/ semana	\$51.73/ semana	\$49.38/ semana	\$56.43/ semana	\$51.73/ semana	\$61.13/ semana	\$56.43/ semana
Habitación compartida	\$40.76/ semana	\$38.82/ semana	\$42.70/ semana	\$40.76/ semana	\$46.58/ semana	\$42.70/ semana	\$50.46/ semana	\$46.58/ semana
Apartamento-dos tercios (2/3) del valor normal de alquiler, y en ningún caso más de	\$593.05/ mes	\$564.81/ mes	\$621.29/ mes	\$593.05/ mes	\$677.75/ mes	\$621.28/ mes	\$734.21/ mes	\$677.75/ mes
Cuando las dos personas de una pareja trabajan para el empleador, dos tercios del valor del alquiler normal y en ningún caso más de	\$877.27/ mes	\$835.49/ mes	\$919.04/ mes	\$877.26/ mes	\$1002.56/ mes	\$919.02/ mes	\$1086.07/ mes	\$1002.56/ mes
ALIMENTOS								
Desayuno	\$3.80	\$3.62	\$3.98	\$3.80	\$4.34	\$3.98	\$4.70	\$4.34
Almuerzo	\$5.22	\$4.97	\$5.47	\$5.22	\$5.97	\$5.47	\$6.47	\$5.97
Cena	\$7.09	\$6.68	\$7.35	\$7.01	\$8.01	\$7.34	\$8.68	\$8.01

Los alimentos y el alojamiento no pueden ser computados como parte del salario mínimo sin un acuerdo voluntario por escrito entre el empleador y el empleado. Cuando un crédito por alimentos y alojamiento se utilice para cumplir con parte de la obligación del empleador de pagar salarios mínimos, los montos acreditados no pueden superar los montos que constan en la tabla de arriba.

4. DIVISIBILIDAD

Si la aplicación de cualquier disposición de esta Orden, o cualquier artículo, inciso, subdivisión, oración, cláusula, frase, palabra o parte de esta Orden fuera declarada inválida, inconstitucional, no autorizada o prohibida por ley, las disposiciones restantes de la misma no se verán afectadas por dicha circunstancia y continuarán teniendo plena vigencia y efecto como si la parte declarada inválida o inconstitucional no hubiese sido aquí incluida.

5. DISPOSICIONES MODIFICADAS

Esta orden modifica el salario mínimo y los créditos por alimentos y alojamiento de MW-2017, así como de las órdenes de industria y ocupación de IWC. (Véanse Órdenes 1-15, Arts. 4 y 10; y Órdenes 16, Arts. 4 y 9.) Esta orden no hace ningún otro cambio a las órdenes de industria y ocupación de IWC.

Estas modificaciones a las Órdenes sobre Salario entrarán en vigencia a partir del 1 de enero de 2019.

Toda pregunta sobre cumplimiento debe ser dirigida a la Oficina del Comisionado Laboral. Para obtener la dirección y el número de teléfono de la oficina más cercana a su domicilio, puede encontrar información en la siguiente dirección electrónica: <http://www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html> o por medio de una búsqueda en cualquier índice o en internet ingresando "Oficina del Comisionado Laboral de California". El Comisionado Laboral tiene oficinas en las siguientes ciudades: Bakersfield, El Centro, Fresno, Long Beach, Los Ángeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San José, Santa Ana, Santa Bárbara, Santa Rosa, Stockton, y Van Nuys.

EMERGENCY

AMBULANCE:_____

FIRE - RESCUE:_____

HOSPITAL:_____

PHYSICIAN:_____

ALTERNATE:_____

POLICE:_____

CAL/OSHA:_____

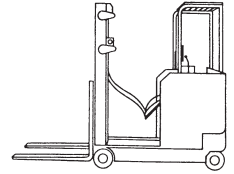
Posting is required by Title 8 Section 1512(e), California Code of Regulations



March 1990
S-500

State of California
Department of Industrial Relations
Cal/OSHA Publications
P.O. Box 420603
San Francisco, CA 94142-0603

OPERATING RULES FOR INDUSTRIAL TRUCKS



General Industry Safety Order 3664 Operating Rules (Part (a))

- (a) Every employer using industrial trucks or industrial tow tractors shall post and enforce a set of operating rules including the appropriate rules listed in Section 3650(t).

General Industry Safety Order 3650 Industrial Trucks. General (Part(t))

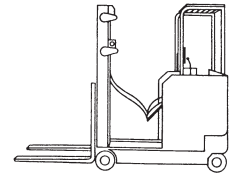
- (t) Industrial trucks and tow tractors shall be operated in a safe manner in accordance with the following operating rules:
- (1) Only drivers authorized by the employer and trained in the safe operations of industrial trucks or industrial tow tractors pursuant to Section 3668 shall be permitted to operate such vehicles.
 - (2) Stunt driving and horseplay are prohibited.
 - (3) No riders shall be permitted on vehicles unless provided with adequate riding facilities.
 - (4) Employees shall not ride on the forks of lift trucks.
 - (5) Employees shall not place any part of their bodies outside the running lines of an industrial truck or between mast uprights or other parts of the truck where shear or crushing hazards exist.
 - (6) Employees shall not be allowed to stand, pass, or work under the elevated portion of any industrial truck, loaded or empty, unless it is effectively blocked to prevent it from falling.
 - (7) Drivers shall check the vehicle at the beginning of each shift, and if it is found to be unsafe, the matter shall be reported immediately to a foreman or mechanic, and the vehicle shall not be put in service again until it has been made safe. Attention shall be given to the proper functioning of tires, horn, lights, battery, controller, brakes, steering mechanism, cooling system, and the lift system for forklifts (forks, chains, cable, and limit switches).
 - (8) No truck shall be operated with a leak in the fuel system.
 - (9) Vehicles shall not exceed the authorized or safe speed, always maintaining a safe distance from other vehicles, keeping the truck under positive control at all times and all established traffic regulations shall be observed. For trucks traveling in the same direction, a safe distance may be considered to be approximately 3 truck lengths or preferably a time lapse — 3 seconds — passing the same point.

General Industry Safety Order 3650 Industrial Trucks. General (Part(t))

- (10) Trucks traveling in the same direction shall not be passed at intersections, blind spots, or dangerous locations.
- (11) The driver shall slow down and sound the horn at cross aisles and other locations where vision is obstructed. If the load being carried obstructs forward view, the driver shall be required to travel with the load trailing.
- (12) Operators shall look in the direction of travel and shall not move a vehicle until certain that all persons are in the clear.
- (13) Trucks shall not be driven up to anyone standing in front of a bench or other fixed object of such size that the person could be caught between the truck and object.
- (14) Grades shall be ascended or descended slowly.
 - (A) When ascending or descending grades in excess of 10 percent, loaded trucks shall be driven with the load upgrade.
 - (B) On all grades the load and load engaging means shall be tilted back if applicable, and raised only as far as necessary to clear the road surface.
 - (C) Motorized hand and hand/rider trucks shall be operated on all grades with the load-engaging means downgrade.
- (15) The forks shall always be carried as low as possible, consistent with safe operations.
- (16) When leaving a vehicle unattended (the operator is over 25 feet (7.6 meters) from or out of sight of the industrial truck), the brakes are set, the mast is brought to the vertical position, and forks are left in the down position, either:
 - (A) The power shall be shut off and, when left on an incline, the wheels shall be blocked; or
 - (B) The power may remain on provided the wheels are blocked, front and rear.
- (17) When the operator of an industrial truck is dismounted and within 25 feet (7.6 meters) of the truck which remains in the operator's view, the load engaging means shall be fully lowered, controls placed in neutral, and the brakes set to prevent movement.

Continued in the next page....

OPERATING RULES FOR INDUSTRIAL TRUCKS



General Industry Safety Order 3650 Industrial Trucks. General (Part(t))

Exception:

Forks on fork-equipped industrial trucks may be in the raised position for loading and unloading by the operator if the forks are raised no more than 42 inches above the same level on which the industrial truck is located the power is shut off, controls placed in neutral and the brakes set. If on an incline, the wheels shall be securely blocked. Whenever the forks are raised, the operator will remain in the seat of the industrial truck except when the operator is actively loading or unloading materials.

- (18) Vehicles shall not be run onto any elevator unless the driver is specifically authorized to do so. Before entering an elevator, the driver shall determine that the capacity of the elevator will not be exceeded. Once on an elevator, the industrial truck's power shall be shut off and the brakes set.
- (19) Motorized hand trucks shall enter elevators or other confined areas with the load end forward.
- (20) Vehicles shall not be operated on floors, sidewalk doors, or platforms that will not safely support the loaded vehicle.
- (21) Prior to driving onto trucks, trailers and railroad cars, their flooring shall be checked for breaks and other structural weaknesses.
- (22) Vehicles shall not be driven in and out of highway trucks and trailers at loading docks until such trucks or trailers are securely blocked or restrained and the brakes set.
- (23) To prevent railroad cars from moving during loading or unloading operations, the car brakes shall be set, wheel chocks or other recognized positive stops used, and blue flags or lights displayed in accordance with Section 3333 of these Orders and Title 49, CFR, Section 218.27 which is hereby incorporated by reference.
- (24) The width of one tire on the powered industrial truck shall be the minimum distance maintained from the edge by the truck while it is on any elevated dock, platform, freight car or truck.
- (25) Railroad tracks shall be crossed diagonally, wherever possible. Parking closer than 8 1/2 feet from the centerline of railroad tracks is prohibited.

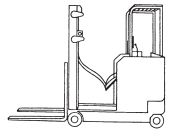
General Industry Safety Order 3650 Industrial Trucks. General (Part(t))

- (26) Trucks shall not be loaded in excess of their rated capacity.
- (27) A loaded vehicle shall not be moved until the load is safe and secure.
- (28) Extreme care shall be taken when tilting loads. Tilting forward with the load engaging means elevated shall be prohibited except when picking up a load. Elevated loads shall not be tilted forward except when the load is being deposited onto a storage rack or equivalent. When stacking or tiering, backward tilt shall be limited to that necessary to stabilize the load.
- (29) The load engaging device shall be placed in such a manner that the load will be securely held or supported.
- (30) Special precautions shall be taken in the securing and handling of loads by trucks equipped with attachments, and during the operation of these trucks after the loads have been removed.
- (31) When powered industrial trucks are used to open and close doors, the following provisions shall be complied with:
 - (A) A device specifically designed for opening or closing doors shall be attached to the truck.
 - (B) The force applied by the device to the door shall be applied parallel to the direction of travel of the door.
 - (C) The entire door opening operation shall be in full view of the operator.
 - (D) The truck operator and other employees shall be clear of the area where the door might fall while being opened.
- (32) If loads are lifted by two or more trucks working in unison, the total weight of the load shall not exceed the combined rated lifting capacity of all trucks involved.
- (33) When provided by the industrial truck manufacturer, an operator restraint system such as a seat belt shall be used.



Follow
operating rules
so that
everyone is
safe.

REGLAMENTOS PARA LA OPERACION DE VEHICULOS INDUSTRIALES



Reglamentos Generales de Seguridad Industrial 3664 Reglas de Operación (parte(a))

- (a) Todos los empleadores que utilicen vehículos de carga o camiones de remolque industriales, deberán colocar en un lugar visible y hacer cumplir un conjunto de reglamentos de operación, incluyendo los reglamentos apropiados presentados en la Sección 3650 (t).

Reglamentos Generales de Seguridad Industrial 3650 Vehículos de Carga y Tractores de Remolque Industriales. General (parte (t))

- (t) Vehículos de carga y tractores de remolque industriales serán operados de una manera segura de acuerdo con las siguientes reglas de operación:
- (1) Únicamente a los conductores autorizados por el empleador y entrenados en la operación segura de vehículos de carga o tractores de remolque industriales de acuerdo con la Sección 3668 se les permitirá operar dichos vehículos.
 - (2) Esta prohibido manejar con imprudencia y hacer acrobacias.
 - (3) No se permitirán pasajeros en los vehículos, a menos que dichos vehículos dispongan de facilidades adecuadas para tal fin.
 - (4) Los empleados no deberán viajar en las horquillas de los montacargas.
 - (5) Los empleados no deberán viajar con el cuerpo o ninguna parte de éste fuera del vehículo industrial de carga en movimiento o entre el mástil vertical u otras partes del vehículo adonde exista peligro de mutilación o aplastamiento
 - (6) A los empleados no se les permitirá permanecer de pie, pasar o trabajar debajo de la porción elevada de cualquier vehículo industrial de carga, cargado o vacío, a menos que éste haya sido bloqueado efectivamente para prevenir que se caiga.
 - (7) Los conductores deberán revisar el vehículo al comienzo de cada turno y si se encuentra que éste no está en condiciones de funcionamiento seguro, deberá informar inmediatamente a un supervisor o mecánico. El vehículo no deberá ser puesto en servicio nuevamente hasta que esté en condiciones de funcionamiento seguro. Se deberá prestar atención al funcionamiento apropiado de los neumáticos, bocina, luces, batería, control, frenos, mecanismo de la dirección, sistema de enfriamiento y sistema de levantamiento de los vehículos de horquillas elevadoras (fork lifts) (horquillas, cadenas, cables e interruptores de seguridad).
 - (8) Ningún vehículo que tenga pérdidas en el sistema de combustible deberá ser puesto en funcionamiento.
 - (9) Los vehículos no deberán exceder la velocidad autorizada, o aquella considerada como segura, manteniendo siempre una distancia segura con respecto a los otros vehículos. El vehículo deberá estar bajo control en todo momento y todos los reglamentos de tráfico establecidos deberán ser observados. Para vehículos que viajen en la misma dirección se deberá mantener una distancia entre ellos de aproximadamente

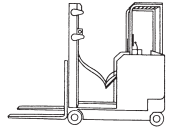
Reglamentos Generales de Seguridad Industrial 3650 Vehículos de Carga y Tractores de Remolque Industriales. General (parte (t))

igual al largo de 3 vehículos industriales o de preferencia, un lapso de 3 segundos – antes de pasar por el mismo punto.

- (10) Los vehículos que viajen en la misma dirección no deberán pasarse en intersecciones, puntos ciegos, ni en lugares peligrosos.
- (11) El conductor deberá disminuir la velocidad y hacer sonar la bocina al pasar por pasadizos y otros lugares donde la visibilidad esté obstruida. Si la carga que se transporta está obstruyendo la visibilidad enfrente, se requerirá que el conductor viaje con la carga atrás, o remolcándola.
- (12) Los operadores deberán mirar en la dirección en la que viajan y no deberán mover ningún vehículo hasta que estén seguros de que no hay ninguna persona en el área
- (13) Los vehículos no deberán ser conducidos hasta la proximidad de una persona parada adelante de un banco u otro objeto fijo de un tamaño tal que la persona pueda ser atrapada entre el vehículo y dicho objeto
- (14) Los declives deben ser ascendidos o descendidos lentamente.
 - (A) Cuando se asciendan o desciendan declives de mas de un 10 % de inclinación, los vehículos cargados deberán ser conducidos con la carga cuesta arriba.
 - (B) En todos los declives la carga y el mecanismo de carga y descarga deberán estar inclinados hacia atrás, si es posible, y ser elevado solamente hasta donde sea necesario por encima del nivel del suelo.
 - (C) Los vehículos motorizados de mano y los “hand/ rider trucks” deberán ser operados en todos los declives, con el mecanismo de carga y descarga hacia abajo.
- (15) Las horquillas deberán estar siempre en la posición más baja posible, para lograr una operación segura.
- (16) Cuando un vehículo no esté siendo vigilado (el operador está a mas de 25 pies (7.6 metros) del vehículo o cuando no pueda ver el vehículo), los frenos deben estar puestos, el mástil colocado en posición vertical, y las horquillas en la posición baja con una de las siguientes:
 - (A) Se deberá apagar el motor y, cuando el vehículo se deje en un declive, las ruedas deberán quedar bloqueadas; o,
 - (B) El motor podrá dejarse encendido siempre y cuando las ruedas delanteras y traseras queden bloqueadas.
- (17) Cuando el operador no esté a bordo de un vehículo industrial y se encuentre dentro de una distancia de 25 pies (7.6 metros) del vehículo y pueda verlo, el mecanismo de carga y descarga debe encontrarse totalmente hacia abajo, los controles puestos en neutral y los frenos puestos, para evitar que el vehículo se mueva.

continúa...

REGLAMENTOS PARA LA OPERACION DE VEHICULOS INDUSTRIALES



Reglamentos Generales de Seguridad Industrial 3650 Vehículos de Carga y Tractores de Remolque Industriales. General (parte (t))

EXCEPCIÓN: El operador de un vehículo industrial equipado con horquillas puede mantener las horquillas elevadas para cargar y descargar si las horquillas se elevan no más de 42 pulgadas sobre el mismo nivel de donde está ubicado el vehículo, el motor está apagado, los controles puestos en neutral, y los frenos están puestos. Si el vehículo se encuentra en una cuesta, los neumáticos deben estar seguramente bloqueados. Cuando las horquillas están elevadas, el operador permanecerá en el asiento del vehículo industrial salvo cuando el operador esté activamente cargando o descargando materiales.

- (18) Los vehículos no deberán ser introducidos en el interior de ningún ascensor, a menos que el conductor haya sido expresamente autorizado para hacerlo. Antes de entrar al ascensor el conductor deberá asegurarse de que no se excederá la capacidad de peso del ascensor. Cuando esté en el ascensor deberá apagar el motor y poner los frenos.
- (19) Los vehículos de mano "hand trucks" motorizados deberán entrar a los ascensores u a otras áreas cerradas con la parte donde llevan la carga hacia el frente.
- (20) Los vehículos no deberán ser operados en pisos, entradas en las aceras, o plataformas que no soporten con seguridad, el peso del vehículo cargado.
- (21) Antes de conducir hacia el interior de camiones, remolques y vagones de ferrocarril, se deberá revisar el piso de todos estos, para detectar rupturas o partes de la estructura débiles o poco resistentes.
- (22) Ningún vehículo deberá ser conducido dentro o fuera de camiones de transporte y remolques sobre las plataformas de carga, hasta que dichos camiones y remolques queden bloqueados o restringidos de forma segura y los frenos estén aplicados.
- (23) Para evitar el movimiento de los vagones de ferrocarril durante las operaciones de carga o descarga deberán aplicarse los frenos usando cuñas para las ruedas, u otros medios de bloqueo reconocidos como tales, y colocar banderas azules o luces en un lugar visible, de acuerdo con la Sección 3333 de estos Reglamentos y Título 49, CFR, Sección 218. 27 la cual se incorpora por referencia a la presente.
- (24) Mientras un vehículo industrial motorizado se encuentre sobre una rampa elevada, plataforma, carro de carga o camión, la distancia mínima que se debe dejar entre el vehículo y el borde de cualquiera de las superficies antedichas, deberá ser por lo menos igual al ancho de un neumático de dicho vehículo.
- (25) Siempre que sea posible, las vías del ferrocarril deberán ser atravesadas diagonalmente. Está prohibido estacionar a una distancia menor que 8 1/2 pies de la línea central de las vías del ferrocarril.
- (26) Los camiones no deberán ser cargados mas allá de su capacidad nominal.
- (27) No se deberá mover un vehículo cargado hasta que la carga sea asegurada y no presente ningún peligro.

Reglamentos Generales de Seguridad Industrial 3650 Vehículos de Carga y Tractores de Remolque Industriales. General (parte (t))

- (28) Se deberá tener extremo cuidado cuando se inclinen las cargas. Está prohibido inclinar la carga hacia adelante con el mecanismo de carga y descarga elevado, excepto cuando se está recogiendo alguna carga. Las cargas elevadas no deberán ser inclinadas hacia delante, excepto en los casos cuando la carga está siendo depositada en anaqueles de almacenamiento o su equivalente. Cuando la carga se apile o se coloque en filas, el inclinarla hacia atrás deberá quedar limitado a únicamente lo necesario para estabilizar la carga.
- (29) El aparato de carga y descarga deberá ser colocado de manera tal que la carga sea sostenida o sujeta de forma segura.
- (30) Se deberán tener precauciones especiales al asegurar y manipular cargas por medio de vehículos equipados con accesorios, y durante la operación de estos vehículos después que las cargas hayan sido retiradas.
- (31) Cuando los vehículos motorizados sean usados para abrir y cerrar puertas se deberán cumplir con los siguientes reglamentos:
 - (A) Se deberá agregar al vehículo un aparato diseñado específicamente para abrir y cerrar puertas.
 - (B) La fuerza que este aparato aplique a las puertas deberá ser paralela a la dirección en que corra la puerta.
 - (C) Toda la operación de abrir las puertas deberá realizarse bajo la vista clara y sin obstrucciones del operador.
 - (D) El operador del vehículo y otros empleados deberán mantenerse alejados del área cercana al vehículo, donde la puerta podría caerse mientras está siendo abierta.
- (32) Si la carga es levantada por dos o más vehículos trabajando a la vez, el peso total de la carga no deberá exceder la capacidad de levantamiento nominal combinada de todos los vehículos utilizados.
- (33) Cuando proporcionado por el fabricante de vehículos industriales un sistema de sujeción del operador, tal como el cinturón de seguridad, será utilizado.



Siga las reglas de funcionamiento de modo que todo el mundo esté a salvo.



NO SMOKING ALLOWED

Except in designated areas.
Reference: Section 6404.5 of the
California State Labor Code



**NO
SMOKING
ALLOWED**

Reference: Section 6404.5 of the
California State Labor Code

YOUR RIGHTS AND OBLIGATIONS AS A PREGNANT EMPLOYEE



YOUR EMPLOYER HAS AN OBLIGATION TO:

- Reasonably accommodate your medical needs related to pregnancy, childbirth or related conditions (such as temporarily modifying your work duties, providing you with a stool or chair, or allowing more frequent breaks);
- Transfer you to a less strenuous or hazardous position (where one is available) or duties if medically needed because of your pregnancy; and
- Provide you with pregnancy disability leave (PDL) of up to four months (the working days you normally would work in one-third of a year or 17 1/3 weeks) and return you to your same job when you are no longer disabled by your pregnancy or, in certain instances, to a comparable job. Taking PDL, however, does not protect you from non-leave related employment actions, such as a layoff.
- Provide a reasonable amount of break time and use of a room or other location in close proximity to the employee's work area to express breast milk in private as set forth in the Labor Code.

FOR PREGNANCY DISABILITY LEAVE:

- PDL is not for an automatic period of time, but for the period of time that you are disabled by pregnancy. Your health care provider determines how much time you will need.
- Once your employer has been informed that you need to take PDL, your employer must guarantee in writing that you can return to work in your same position if you request a written guarantee. Your employer may require you to submit written medical certification from your health care provider substantiating the need for your leave.
- PDL may include, but is not limited to, additional or more frequent breaks, time for prenatal or postnatal medical appointments, doctor-ordered bed rest, severe morning sickness, gestational diabetes, pregnancy-induced hyper-tension, preeclampsia, recovery from childbirth or loss or end of pregnancy, and/or post-partum depression.
- PDL does not need to be taken all at once but can be taken on an as-needed basis as required by your health care provider, including intermittent leave or a reduced work schedule, all of which counts against your four month entitlement to leave.
- Your leave will be paid or unpaid depending on your employer's policy for other medical leaves. You may also be eligible for state disability insurance or Paid Family Leave (PFL), administered by the California Employment Development Department.
- At your discretion, you can use any vacation or other paid time off during your PDL.
- Your employer may require or you may choose to use any available sick leave during your PDL.
- Your employer is required to continue your group health coverage during your PDL at the same level and under the same conditions that coverage would have been provided if you had continued in employment continuously for the duration of your leave.
- Taking PDL may impact certain of your benefits and your seniority date; please contact your employer for details.
- If possible, you must provide at least 30 days' advance notice for foreseeable events (such as the expected birth of a child or a planned medical treatment for yourself). For events that are unforeseeable, we need you to notify your employer, at least verbally, as soon as you learn of the need for the leave. Failure to comply with these notice rules is grounds for, and may result in, deferral of the requested leave until you comply with this notice policy.

NOTICE OBLIGATIONS AS AN EMPLOYEE:

- Give your employer reasonable notice. To receive reasonable accommodation, obtain a transfer, or take PDL, you must give your employer sufficient notice for your employer to make appropriate plans. Sufficient notice means 30 days advance notice if the need for the reasonable accommodation, transfer, or PDL is foreseeable, otherwise as soon as practicable if the need is an emergency or unforeseeable.
- Provide a Written Medical Certification from Your Health Care Provider. Except in a medical emergency where there is no time to obtain it, your employer may require you to supply a written medical certification from your health care provider of the medical need for your reasonable accommodation, transfer or PDL. If the need is an emergency or unforeseeable, you must provide this certification within the time frame your employer requests, unless it is not practicable for you to do so under the circumstances despite your diligent, good faith efforts. Your employer must provide at least 15 calendar days for you to submit the certification. See your employer for a copy of a medical certification form to give to your health care provider to complete.
- Please note that if you fail to give your employer reasonable advance notice or, if your employer requires it, written medical certification of your medical need, your employer may be justified in delaying your reasonable accommodation, transfer, or PDL.

ADDITIONAL RIGHTS UNDER CALIFORNIA FAMILY RIGHTS ACT (CFRA) LEAVE AND NEW PARENT LEAVE ACT (NPLA):

Under the California Family Rights Act of 1993 (CFRA), if you have more than 12 months of service with us and have worked at least 1,250 hours in the 12-month period before the date you want to begin your leave, and if we employ 50 or more employees at your worksite or within 75 miles of your worksite, you may have a right to a family care or medical leave (CFRA leave). This leave may be up to 12 workweeks in a 12-month period for the birth, adoption, or foster care placement of your child or for your own serious health condition or that of your child, parent or spouse. If we employ less than 50 employees at your worksite or within 75 miles of your worksite, but at least 20 employees at your worksite or within 75 miles of your worksite, you may have a right to a family care leave for the birth, adoption, or foster care placement of your child under the New Parent Leave Act (NPLA). Similar to CFRA leave, the NPLA leave may be up to 12 workweeks in a 12-month period. While the law provides only unpaid leave, employees may choose or employers may require use of accrued paid leave while taking CFRA leave under certain circumstances and employees may choose to use accrued paid leave while taking NPLA leave.*

*CFRA and NPLA applies to all employees of the state of California and any other political or civil subdivision of the state and cities, regardless of the number of employees.

This notice is a summary of your rights and obligations under the Fair Employment and Housing Act (FEHA). For more information about your rights and obligations as a pregnant employee, contact your employer, visit the Department of Fair Employment and Housing's website at www.dfeh.ca.gov, or contact DFEH at (800) 884-1684 (voice or via relay operator 711), TTY (800) 700-2320, or contact.center@dfeh.ca.gov. The text of the FEHA and the regulations interpreting it are available on the Department of Fair Employment and Housing's website at www.dfeh.ca.gov.

CONTACT US

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

DFEH-E09P-ENG / December 2019



SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO TRABAJADORA EMBARAZADA

Si usted está embarazada, tiene una condición médica relacionada con el embarazo, o se está recuperando del parto, **POR FAVOR LEA ESTE AVISO.**

- La ley de California protege a las empleadas contra la discriminación o el acoso debido al embarazo de la empleada, el parto o cualquier otra condición médica relacionada (de aquí en adelante, “a causa del embarazo”). La ley de California también prohíbe a los empleadores el negar o interferir con los derechos laborales relacionados con el embarazo de una empleada.
- Su empleador tiene la obligación de:
 - acomodar razonablemente sus necesidades médicas relacionadas con el embarazo, el parto o condiciones relacionadas (tales como modificar temporalmente sus deberes laborales, proporcionarle un taburete o una silla, o permitir descansos más frecuentes).
 - Transferirla a un puesto menos agotador o peligroso (donde un puesto esté disponible) o de sus deberes laborales, si es médicamente necesario debido a su embarazo.
 - proporcionarle con el permiso de ausencia de incapacidad por embarazo (PDL, por sus siglas en inglés) de hasta cuatro meses (los días de trabajo que usted normalmente trabajaría en una tercera parte de un año o 17½ semanas) y regresarla a su mismo puesto de trabajo cuando usted ya no esté incapacitada por su embarazo o, en ciertos casos, a un trabajo comparable. Sin embargo, el tomar PDL, no lo protege de acciones relacionadas con el empleo, como un despido.
 - proporcionarle tiempo de descanso razonable y el uso de un cuarto u otro lugar cerca de la zona de trabajo de la empleada para extraer la leche materna en privado como se establece en el Código Laboral.
- Para la ausencia de incapacidad por embarazo:
 - PDL no es por un período de tiempo automático, solo es el período de tiempo que usted está incapacitada por el embarazo. El médico determina la cantidad de tiempo que usted necesitará.
 - Una vez que su empleador ha sido informado de que usted necesita tomar PDL, su empleador debe garantizar por escrito que usted puede volver a trabajar en el mismo puesto si usted solicita esa garantía por escrito. Su empleador puede requerir una certificación médica escrita de su proveedor de cuidados médicos que justifique la necesidad de su ausencia.
 - PDL puede incluir, pero no está limitado a, descansos adicionales o más frecuentes, el tiempo para las citas médicas prenatales o postnatales, reposo en cama bajo órdenes médicas, náuseas matutinas severas, diabetes gestacional, hipertensión inducida por el embarazo, preeclampsia, la recuperación del parto o la pérdida o el final del embarazo, y/o depresión posparto.
 - PDL no tiene que ser tomada toda a la vez pero se puede tomar según sea necesario como lo requiera su proveedor médico, incluyendo permiso intermitente o un horario reducido de trabajo, todo esto se cuenta contra su derecho de permiso de cuatro meses.
 - Su ausencia será pagada o no pagada dependiendo de las pólizas de su empleador de otras licencias médicas. Usted también puede ser elegible para el seguro de discapacidad del estado o del Permiso Familiar Pagado (PFL), administrado por el Departamento del Desarrollo del Empleo de California.
 - A su discreción, usted puede utilizar cualquier tipo de vacaciones o cualquier otro tipo de tiempo pagado durante su PDL.
 - Su empleador le puede requerir o puede usted optar por utilizar cualquier ausencia de enfermedad disponible durante su PDL.
 - Su empleador está obligado a continuar con su cobertura de salud de grupo durante su PDL en el mismo nivel y en las mismas condiciones que se le hubiera cubierto si hubiera continuado en el empleo de forma continua durante la duración de su permiso.
 - El tomar PDL puede afectar algunos de sus beneficios y su fecha de antigüedad; por favor, póngase en contacto con su empleador para obtener más detalles.
 - Si es posible, usted debe dar notificación al menos con 30 días de anticipación de los acontecimientos previsible (como el nacimiento esperado de un niño(a) o un tratamiento médico planeado para sí misma). Para los eventos que son imprevisibles, necesitamos que nos notifique, al menos verbalmente, tan pronto como usted sepa de la necesidad de la ausencia. El incumplimiento de estas reglas de notificación es motivo de, y puede dar como resultado, el aplazamiento de la licencia solicitada hasta que se cumpla con esta póliza de notificación.

Las obligaciones de notificación como empleada.

- Darle a su empleador un aviso razonable: Para recibir acomodamiento razonable, obtener un traslado o tomar PDL, usted deberá avisarle a su empleador con suficiente tiempo para que su empleador pueda hacer planes adecuados. Aviso suficiente significa 30 días de anticipación si se necesita acomodamiento razonable, transferencia o si el PDL es previsible, de otro modo, tan pronto como sea posible si la necesidad es una emergencia o un imprevisto.
- Proporcionar una Certificación Médica Escrita del Proveedor del Cuidado de la Salud. Excepto en una emergencia médica donde no hay tiempo para obtenerla, su empleador puede requerir que proporcione una certificación médica escrita de su proveedor de atención médica de la necesidad médica para su acomodamiento razonable, transferencia o PDL. Si la necesidad es una emergencia o imprevisto, debe proporcionar esta certificación dentro del plazo que su empleador lo solicita, a menos que no sea posible que lo haga bajo las circunstancias a pesar de sus esfuerzos diligentes y de buena fe. Su empleador debe darle por lo menos 15 días para que usted pueda presentar la certificación. Vea a su empleador para la copia de la forma de certificación médica que debe entregar a su proveedor médico para completarla.
- **POR FAVOR TOME EN CUENTA** que si usted falla de dar a su empleador aviso previo razonable, o, si su empleador lo requiere, una certificación médica escrita de su necesidad médica, será justificado si su empleador demora su acomodamiento razonable, transferencia o PDL.

Derechos adicionales bajo los Derechos Familiares de California (CFRA)

- Usted también puede tener otros derechos adicionales bajo la Ley de Derechos de Familia de California de 1993 (CFRA) si usted tiene más de 12 meses de servicio con nosotros y ha trabajado por lo menos 1,250 horas en el período de 12 meses antes de la fecha en que desea comenzar su ausencia. Este permiso puede ser de hasta 12 semanas laborales en un período de 12 meses para el nacimiento, la adopción o la colocación del cuidado tutelar de su hijo/a o para su propio estado grave de salud, la de su hijo/a, padre o cónyuge. Aun cuando la ley proporciona solo ausencia sin sueldo, en ciertas circunstancias, los empleados pueden elegir o los empleadores pueden requerir el uso de las vacaciones u otros días acumulados mientras se toma un permiso de CFRA. Para más información sobre la disponibilidad de la licencia CFRA, por favor revise el Aviso de su empleador con respecto a la disponibilidad de permiso CFRA.

Este aviso es un resumen de sus derechos y obligaciones bajo La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (FEHA.) Para más información sobre sus derechos y obligaciones como empleada embarazada, comuníquese con su empleador o visite el sitio web del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda en www.dfeh.ca.gov, o comuníquese con el Departamento al (800) 884-1684. El texto de la FEHA y las regulaciones que la interpretan están disponibles en el sitio web del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda en www.dfeh.ca.gov.

WHISTLEBLOWERS ARE PROTECTED

It is the public policy of the State of California to encourage employees to notify an appropriate government or law enforcement agency, person with authority over the employee, or another employee with authority to investigate, discover, or correct the violation or noncompliance, and to provide information to and testify before a public body conducting an investigation, hearing or inquiry, when they have reason to believe their employer is violating a state or federal statute, or violating or not complying with a local, state or federal rule or regulation.

Who is protected?

Pursuant to California Labor Code Section 1102.5, employees are the protected class of individuals. “Employee” means any person employed by an employer, private or public, including, but not limited to, individuals employed by the state or any subdivision thereof, any county, city, city and county, including any charter city or county, and any school district, community college district, municipal or public corporation, political subdivision, or the University of California. [California Labor Code Section 1106]

What is a whistleblower?

A “whistleblower” is an employee who discloses information to a government or law enforcement agency, person with authority over the employee, or to another employee with authority to investigate, discover, or correct the violation or noncompliance, or who provides information to or testifies before a public body conducting an investigation, hearing or inquiry, where the employee has reasonable cause to believe that the information discloses:

1. A violation of a state or federal statute,
2. A violation or noncompliance with a local, state or federal rule or regulation, or
3. With reference to employee safety or health, unsafe working conditions or work practices in the employee’s employment or place of employment.

A whistleblower can also be an employee who refuses to participate in an activity that would result in a violation of a state or federal statute, or a violation of or noncompliance with a local, state or federal rule or regulation.

What protections are afforded to whistleblowers?

1. An employer may not make, adopt, or enforce any rule, regulation, or policy preventing an employee from being a whistleblower.
2. An employer may not retaliate against an employee who is a whistleblower.
3. An employer may not retaliate against an employee for refusing to participate in an activity that would result in a violation of a state or federal statute, or a violation or noncompliance with a state or federal rule or regulation.
4. An employer may not retaliate against an employee for having exercised his or her rights as a whistleblower in any former employment.

Under California Labor Code Section 1102.5, if an employer retaliates against a whistleblower, the employer may be required to reinstate the employee's employment and work benefits, pay lost wages, and take other steps necessary to comply with the law.

How to report improper acts

If you have information regarding possible violations of state or federal statutes, rules, or regulations, or violations of fiduciary responsibility by a corporation or limited liability company to its shareholders, investors, or employees, **call the California State Attorney General's Whistleblower Hotline at 1-800-952-5225**. The Attorney General will refer your call to the appropriate government authority for review and possible investigation.

Notice to Employees:



THIS EMPLOYER IS REGISTERED UNDER THE CALIFORNIA UNEMPLOYMENT INSURANCE CODE AND IS REPORTING WAGE CREDITS THAT ARE BEING ACCUMULATED FOR YOU TO BE USED AS A BASIS FOR:

Disability Insurance (DI)

(funded entirely by employees' contributions)

When you are unable to work or reduce your work hours because of illness, injury, or pregnancy, you may be eligible to receive Disability Insurance (DI) benefits.

Your employer must provide a copy of *Disability Insurance Provisions Brochure*, DE 2515, to each newly hired employee and to each employee leaving work due to pregnancy or due to illness or injury that is not related to his/her job.

Claim Forms

- Obtain claim forms from your physician/practitioner, employer, or from any California DI Claim Management office.
- If you have DI coverage under your employer's voluntary plan, obtain DI claim forms from your employer or the designated third party administrator (TPA).
- File your *Claim for Disability Insurance (DI) Benefits*, DE 2501, within 49 days of the first day of your disability to avoid losing benefits.

Paid Family Leave (PFL)

(funded entirely by employees' contributions)

When you stop working or reduce your work hours to care for a family member who is seriously ill or to bond with a new child, you may be eligible to receive Paid Family Leave (PFL) benefits.

Your employer must provide a copy of *Paid Family Leave Brochure*, DE 2511, to each newly hired employee and to each employee leaving work to care for a seriously ill family member or to bond with a new child.

Claim Forms

- Obtain claim forms from a physician/practitioner, your employer, or directly from any California DI Claim Management office or the PFL office.
- If you have PFL coverage under your employer's voluntary plan, obtain PFL forms from your employer or the designated TPA.
- File your *Claim for Paid Family Leave (PFL) Benefits*, DE 2501F, within 41 days of the first day of your family leave to avoid losing benefits.

For more information about DI, visit the Employment Development Department (EDD) website at www.edd.ca.gov/disability or call 1-800-480-3287. TTY (for deaf or hearing-impaired individuals only) is available at 1-800-563-2441.

For more information about PFL, visit the EDD website at www.edd.ca.gov/disability or call 1-877-238-4373.

TTY (for deaf or hearing-impaired individuals only) is available at 1-800-445-1312.

State Government employees should call 1-866-352-7675 for DI and 1-877-945-4747 for PFL.

Notificación para los Empleados



Este empleador está registrado con el Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD, por sus iniciales en inglés) conforme a las condiciones reglamentarias indicadas en el Código del Seguro de Desempleo de California (CUIC, por sus iniciales en inglés). El empleador se encarga de reportar cualquier retención hecha de los salarios/sueldos de sus empleados para propósitos del impuesto del Seguro Estatal de Discapacidad (SDI, sus iniciales en inglés) y esa retención se acumula para que usted la pueda utilizar como base para solicitar pagos de beneficios del:

Seguro de Discapacidad (DI, por sus iniciales en inglés)

Es financiado por las contribuciones hechas por el empleado y proporciona pagos de beneficios a los trabajadores elegibles que sufren de una pérdida total o parcial de sus salarios/sueldos debido a una discapacidad que no está relacionada con el empleo. Una discapacidad se puede considerar que es una enfermedad, un embarazo, o lesión que puede ser física o mental, la cual le impide a usted hacer su trabajo regular o acostumbrado.

El empleador debe proporcionarle una copia del folleto titulado *Información y Requisitos del Seguro de Discapacidad (DI)* (DE 2515/S), a cada empleado(a) nuevo(a) y a cada empleado(a) que tiene que dejar su empleo debido a una enfermedad, embarazo o lesión que no está relacionada con su empleo.

Cómo Puedo Obtener y Presentar una Solicitud para Beneficios del Seguro de Discapacidad (DI)

- Usted puede obtener la Solicitud para *Beneficios del Seguro de Discapacidad (DI)* (DE 2501/S) por medio de su doctor médico/profesional (médico), empleador o visitando cualquier oficina del Seguro Estatal de Discapacidad (SDI).
- Usted tiene que presentar al Departamento (EDD) la *Solicitud para Beneficios del Seguro de Discapacidad (DI)* (DE 2501/S) dentro de 49 días después del primer día en que quedo discapacitado. Usted puede perder su elegibilidad para recibir los pagos de beneficios del Seguro de Discapacidad (DI), si su solicitud es presentada tarde al Departamento (EDD).

Atención: Si usted está asegurado bajo un seguro privado (voluntary plan) por parte de su empleador y tiene una discapacidad que no está relacionada con el empleo, pregúntele a su empleador sobre los formularios apropiados que usted debe completar para solicitar los pagos de beneficios del seguro privado.

Permiso Familiar Pagado (PFL, por sus iniciales en inglés)

Es financiado por las contribuciones hechas por el empleado y proporciona pagos de beneficios a los trabajadores elegibles que sufren una pérdida total o parcial de sus salarios/sueldos debido a que tuvieron que tomar tiempo libre fuera de su empleo para proporcionar cuidado a un familiar que se encuentra gravemente enfermo, o para establecer lazos afectivos con un bebé recién nacido o niño(a) colocado(a) bajo el cuidado de crianza temporal (foster care) o en adopción permanente.

El empleador debe proporcionarle una copia del folleto titulado *Para el tiempo que usted necesita en momentos como estos. Permiso Familiar Pagado (PFL)* (DE 2511/S), a cada empleado(a) nuevo(a) y a cada empleado(a) que va a tomar tiempo libre fuera de su empleo para proporcionar cuidado a un familiar que se encuentra gravemente enfermo o para establecer lazos afectivos con un bebé recién nacido o niño(a) colocado(a) bajo el cuidado de crianza temporal (foster care) o en adopción permanente.

Cómo Puedo Obtener y Presentar una Solicitud para Beneficios del Permiso Familiar Pagado (PFL)

- Usted puede obtener la Solicitud para Beneficios del *Permiso Familiar Pagado (PFL)* [*Claim for Paid Family Leave Benefits (PFL)*] (DE 2501F) por medio de su doctor médico/profesional (médico), empleador o visitando cualquier oficina del Seguro Estatal de Discapacidad (SDI).
- Usted tiene que presentar al Departamento (EDD) la *Solicitud para Beneficios del Permiso Familiar Pagado (PFL)* [*Claim for Paid Family Leave Benefits (PFL)*] (DE 2501F) dentro de 41 días a partir de la fecha en que primero tomó tiempo libre para estar fuera de su empleo con el propósito de establecer lazos afectivos con un bebé recién nacido o niño(a) colocado(a) bajo el cuidado de crianza temporal (foster care) o en adopción permanente, o para proporcionar cuidado a un familiar que se encuentra gravemente enfermo. Usted puede perder su elegibilidad para recibir los pagos de beneficios del Permiso Familiar Pagado (PFL), si su solicitud es presentada tarde al Departamento (EDD).

Atención: Si usted está asegurado bajo un seguro privado (voluntary plan) por parte de su empleador y necesita tomar tiempo libre fuera de su empleo para proporcionar cuidado a un familiar que se encuentra gravemente enfermo o para establecer lazos afectivos con un bebé recién nacido o niño(a) colocado(a) bajo el cuidado de crianza temporal (foster care) o en adopción permanente, pregúntele a su empleador sobre los formularios apropiados que usted debe completar para solicitar los pagos de beneficios del seguro privado.

Para obtener más información sobre el Seguro de Discapacidad (DI) y el Permiso Familiar Pagado (PFL), visite la página por Internet titulada en inglés *State Disability Insurance* en www.edd.ca.gov/disability.

Para comunicarse con la oficina del Seguro de Discapacidad (DI), llame al **1-866-658-8846**. Para los usuarios de TTY (teletipo), marquen al **1-800-563-2441**. Si quiere comunicarse con la oficina del Permiso Familiar Pagado (PFL), llame al **1-877-379-3819**. Para los usuarios de TTY (teletipo), marquen al **1-800-445-1312**.

Para los empleados del gobierno estatal, marquen al **1-866-352-7675** para comunicarse con el Seguro de Discapacidad (DI), y marquen al **1-877-945-4747** para comunicarse con el Permiso Familiar Pagado (PFL).

STOP Human Trafficking

If you or someone you know is being forced to engage in any activity and cannot leave – whether it is commercial sex, housework, farm work, construction, factory, retail, or restaurant work, or any other activity –

text 233-733 (Be Free)

or call the National Human Trafficking Hotline at [1-888-373-7888](tel:1-888-373-7888) or the California Coalition to Abolish Slavery and Trafficking (CAST) at [1-888-KEY-2-FRE\(EDOM\)](tel:1-888-KEY-2-FRE(EDOM)) or [1-888-539-2373](tel:1-888-539-2373) to access help and services.

Victims of slavery and human trafficking are protected under United States and California law.

The hotlines are:

- Available 24 hours a day, 7 days a week
- Toll-free
- Operated by nonprofit, nongovernmental organizations
- Anonymous and confidential
- Accessible in more than 160 languages
- Able to provide help, referral to services, training, and general information



Si a usted, o a alguien que conoce, lo están forzando a hacer algo y no lo dejan ir -- ya sea sexo por dinero, trabajo de casa, campo agrícola, construcción, fábrica, en una tienda minorista o restaurante, o cualquier otra actividad -- llame al Centro Nacional de Recursos para la Trata de Personas (National Human Trafficking Resource Center) al 1-888-373-7888 o a la Coalición de California para Abolir la Esclavitud y la Trata de Personas (California Coalition to Abolish Slavery and Trafficking, CAST) al 1-888-KEY-2-FRE(EDOM) o 1-888-539-2373 para obtener ayuda y servicios.

Las víctimas de esclavitud y trata de personas están protegidas bajo las leyes de California y los Estados Unidos.

Las líneas de ayuda:

- Están disponibles las 24 del día, 7 días por semana.
- Son gratis.
- Están operadas por organizaciones no de gobierno y sin fines de lucro.
- Son anónimas y confidenciales.
- Prestan servicio en más de 160 idiomas.
- Pueden brindarle ayuda, remisión a servicios, capacitación e información general.



如果您本人或您认识的人被迫从事任何活动且无法脱身——无论是商业性交易、家务劳动、农场工作、建筑、工厂、零售、餐馆工作还是任何其他活动——请打电话给全美反人口贩运资源中心 (National Human Trafficking Resource Center)，电话号码1-888-373-7888，或打电话给加州废除奴役和人口贩运联盟 (California Coalition to Abolish Slavery and Trafficking, CAST)，电话号码1-888-KEY-2-FRE(EDOM) 或 1-888-539-2373，获得帮助和服务。

奴役和人口贩运受害者受美国和加州法律的保护。

热线电话：

- 每周七天、每天二十四小时开通；
- 免费；
- 由非营利、非政府组织运营；
- 匿名和保密；
- 可用160多种语言拨打；
- 能够提供帮助、转介服务、培训和一般信息。

This Organization Participates in E-Verify

Esta Organización Participa en E-Verify



This employer participates in E-Verify and will provide the federal government with your Form I-9 information to confirm that you are authorized to work in the U.S.

If E-Verify cannot confirm that you are authorized to work, this employer is required to give you written instructions and an opportunity to contact Department of Homeland Security (DHS) or Social Security Administration (SSA) so you can begin to resolve the issue before the employer can take any action against you, including terminating your employment.

Employers can only use E-Verify once you have accepted a job offer and completed the Form I-9.

E-Verify Works for Everyone

For more information on E-Verify, or if you believe that your employer has violated its E-Verify responsibilities, please contact DHS.

Este empleador participa en E-Verify y proporcionará al gobierno federal la información de su Formulario I-9 para confirmar que usted está autorizado para trabajar en los EE.UU.

Si E-Verify no puede confirmar que usted está autorizado para trabajar, este empleador está requerido a darle instrucciones por escrito y una oportunidad de contactar al Departamento de Seguridad Nacional (DHS) o a la Administración del Seguro Social (SSA) para que pueda empezar a resolver el problema antes de que el empleador pueda tomar cualquier acción en su contra, incluyendo la terminación de su empleo.

Los empleadores sólo pueden utilizar E-Verify una vez que usted haya aceptado una oferta de trabajo y completado el Formulario I-9.

E-Verify Funciona Para Todos

Para más información sobre E-Verify, o si usted cree que su empleador ha violado sus responsabilidades de E-Verify, por favor contacte a DHS.

888-897-7781
dhs.gov/e-verify



E-VERIFY IS A SERVICE OF DHS AND SSA

The E-Verify logo and mark are registered trademarks of Department of Homeland Security. Commercial sale of this poster is strictly prohibited.

IF YOU HAVE THE RIGHT TO WORK



DON'T LET ANYONE TAKE IT AWAY

If you have the skills, experience, and legal right to work, your citizenship or immigration status shouldn't get in the way. Neither should the place you were born or another aspect of your national origin. A part of U.S. immigration laws protects legally-authorized workers from discrimination based on their citizenship status and national origin. You can read this law at [8 U.S.C. § 1324b](#).

The Immigrant and Employee Rights Section (IER) may be able to help if an employer treats you unfairly in violation of this law.

The law that IER enforces is [8 U.S.C. § 1324b](#). The regulations for this law are at [28 C.F.R. Part 44](#).

Call IER if an employer:

Does not hire you or fires you because of your national origin or citizenship status (this may violate a part of the law at [8 U.S.C. § 1324b\(a\)\(1\)](#))

Treats you unfairly while checking your right to work in the U.S., including while completing the [Form I-9](#) or using [E-Verify](#) (this may violate the law at [8 U.S.C. § 1324b\(a\)\(1\)](#) or [\(a\)\(6\)](#))

Retaliates against you because you are speaking up for your right to work as protected by this law (the law prohibits retaliation at [8 U.S.C. § 1324b\(a\)\(5\)](#))

The law can be complicated. Call IER to get more information on protections from discrimination based on citizenship status and national origin.

Immigrant and Employee Rights Section (IER)

1-800-255-7688

TTY 1-800-237-2515

www.justice.gov/ier

IER@usdoj.gov



U.S. Department of Justice, Civil Rights Division, Immigrant and Employee Rights Section, January 2019

This guidance document is not intended to be a final agency action, has no legally binding effect, and has no force or effect of law. The document may be rescinded or modified at the Department's discretion, in accordance with applicable laws. The Department's guidance documents, including this guidance, do not establish legally enforceable responsibilities beyond what is required by the terms of the applicable statutes, regulations, or binding judicial precedent. For more information, see "Memorandum for All Components: Prohibition of Improper Guidance Documents," from Attorney General Jefferson B. Sessions III, November 16, 2017.



SI USTED TIENE DERECHO A TRABAJAR



NO DEJE QUE NADIE SE LO QUITTE

Si usted dispone de las capacidades, experiencia y derecho legal a trabajar, su estatus migratorio o de ciudadanía no debe representar un obstáculo, ni tampoco lo debe ser el lugar en que usted nació o ningún otro aspecto de su nacionalidad de origen. Existe una parte de las leyes migratorias de los EE. UU. que protegen a los trabajadores que cuentan con la debida autorización legal para trabajar de la discriminación por motivos de su estatus de ciudadanía o nacionalidad de origen. Puede consultar esta ley contenida en la [Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU.](#)

Es posible que la [Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados \(IER, por sus siglas en inglés\)](#) pueda ayudar si un empleador lo trata de una forma injusta, en contra de esta ley.

La ley que hace cumplir la IER es la Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU. Los reglamentos de dicha ley se encuentran en la Parte 44 del Título 28 del Código de Reglamentos Federales.

Este documento de orientación no tiene como propósito ser una decisión definitiva por parte de la agencia, no tiene ningún efecto jurídicamente vinculante y puede ser rescindido o modificado a la discreción del Departamento, conforme a las leyes aplicables. Los documentos de orientación del Departamento, entre ellos este documento de orientación, no establecen responsabilidades jurídicamente vinculantes más allá de lo que se requiere en los términos de las leyes aplicables, los reglamentos o los precedentes jurídicamente vinculantes. Para más información, véase «Memorándum para Todos Los Componentes: La Prohibición contra Documentos de Orientación Impropias», del Fiscal General Jefferson B. Sessions III, 16 de noviembre del 2017.

Llame a la IER si un empleador:

No lo contrata o lo despide a causa de su nacionalidad de origen o estatus de ciudadanía (esto podría representar una vulneración de parte de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Lo trata de una manera injusta a la forma de comprobar su derecho a trabajar en los EE. UU., incluyendo al completar el [Formulario I-9](#) o utilizar [E-Verify](#) (esto podría representar una vulneración de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) o (a)(6) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Toma represalias en su contra por haber defendido su derecho a trabajar al amparo de esta ley (la ley prohíbe las represalias, según se indica en la Sección 1324b(a)(5) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Esta ley puede ser complicada. Llame a la IER para más información sobre las protecciones existentes contra la discriminación por motivos del estatus de ciudadanía o la nacionalidad de origen.

Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER)

1-800-255-7688

TTY 1-800-237-2515

www.justice.gov/crt-espanol/ier

IER@usdoj.gov



Departamento de Justicia de los EE. UU., División de Derechos Civiles, Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados, enero del 2019



THIS POSTER MUST BE DISPLAYED WHERE EMPLOYEES CAN EASILY READ IT

(Poster may be printed on 8 ½" x 11" letter size paper)

**HEALTHY WORKPLACES/HEALTHY FAMILIES ACT OF 2014
PAID SICK LEAVE****Entitlement:**

- An employee who, on or after July 1, 2015, works in California for 30 or more days within a year from the beginning of employment is entitled to paid sick leave.
- Paid sick leave accrues at the rate of one hour per every 30 hours worked, paid at the employee's regular wage rate. Accrual shall begin on the first day of employment or July 1, 2015, whichever is later.
- Accrued paid sick leave shall carry over to the following year of employment and may be capped at 48 hours or 6 days. However, subject to specified conditions, if an employer has a paid sick leave, paid leave or paid time off policy (PTO) that provides no less than 24 hours or three days of paid leave or paid time off, no accrual or carry over is required if the full amount of leave is received at the beginning of each year in accordance with the policy.

Usage:

- An employee may use accrued paid sick days beginning on the 90th day of employment.
- An employer shall provide paid sick days upon the oral or written request of an employee for themselves or a family member for the diagnosis, care or treatment of an existing health condition or preventive care, or specified purposes for an employee who is a victim of domestic violence, sexual assault, or stalking.
- An employer may limit the use of paid sick days to 24 hours or three days in each year of employment.

Retaliation or discrimination against an employee who requests paid sick days or uses paid sick days or both is prohibited. An employee can file a complaint with the Labor Commissioner against an employer who retaliates or discriminates against the employee.

For additional information you may contact your employer or the local office of the Labor Commissioner. Locate the office by looking at the list of offices on our website <http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm> using the alphabetical listing of cities, locations, and communities. Staff is available in person and by telephone.

ESTE CARTEL DEBE EXHIBIRSE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO

(El cartel puede ser impreso en papel tamaño carta de 8 ½" X 11")

**LA LEY DE LUGAR DE TRABAJO SALUDABLE/FAMILIAS SALUDABLES DE 2014
DERECHO POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO****Derecho:**

- Un empleado que, el 1 de julio de 2015 o después del mismo, trabaje en California por 30 días o más dentro de un año desde el principio de su empleo, tiene derecho a tiempo por enfermedad con goce de sueldo.
- El derecho por enfermedad con goce de sueldo se acumula a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, pagadas según la tasa regular del sueldo del empleado. La acumulación empezará el primer día del empleo o el 1 de julio de 2015, el que ocurra más tarde.
- El derecho por enfermedad con goce de sueldo acumulada se transferirá al año siguiente de empleo y puede limitarse a 48 horas o 6 días. Sin embargo, sujeto a condiciones especificadas, si un empleador tiene una póliza de derecho por enfermedad con goce de sueldo o permisos retribuidos (PTO, por sus siglas en inglés) que provee no menos de 24 horas o tres días de derecho por enfermedad o permisos retribuidos, no se requiere acumulación o transferencia si el monto completo de derecho se recibe al principio de cada año según la póliza.

Uso:

- Un empleado puede utilizar los días acumulados por concepto de derecho por enfermedad con goce de sueldo a partir del noveno décimo día de empleo.
- Un empleador proveerá días por concepto de derecho por enfermedad con goce de sueldo cuando un empleado lo solicite oralmente o por escrito para sí mismo o para un miembro de la familia para el diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud o atención preventiva, o para fines específicos para un empleado que sea víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acecho.
- Un empleador puede limitar el uso de días por concepto de derecho por enfermedad con goce de sueldo a 24 horas o tres días en cada año de empleo.

Está prohibida la represalia o la discriminación contra un empleado que solicite días por concepto de derecho de enfermedad con goce de sueldo o utilice días por concepto de derecho de enfermedad con goce de sueldo o ambos. Un empleado puede presentar una demanda ante el Comisionado del Trabajo contra un empleador que tome represalias o discrimine contra el empleado.

Para información adicional puede contactar a su empleador o a su oficina local del Comisionado del Trabajo. Localice la oficina buscando en la lista de las oficinas en nuestro sitio web <http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm> utilizando la lista alfabética de ciudades, las ubicaciones, y las comunidades. El personal está disponible personalmente y por teléfono.

FAMILY CARE & MEDICAL LEAVE & PREGNANCY DISABILITY LEAVE



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.

Under the California Family Rights Act of 1993 you may have a right to a family care or medical leave for the birth, adoption, or foster care placement of your child or for your own serious health condition or that of your child, parent or spouse. California law also prohibits employers from denying or interfering with requests for Pregnancy Disability Leave.

Under the California Family Rights Act of 1993 (CFRA), if you have more than 12 months of service with us and have worked at least 1,250 hours in the 12-month period before the date you want to begin your leave, and if we employ 50 or more employees at your worksite or within 75 miles of your worksite, you may have a right to a family care or medical leave (CFRA leave). This leave may be up to 12 workweeks in a 12-month period for the birth, adoption, or foster care placement of your child or for your own serious health condition or that of your child, parent or spouse. If we employ less than 50 employees at your worksite or within 75 miles of your worksite, but at least 20 employees at your worksite or within 75 miles of your worksite, you may have a right to a family care leave for the birth, adoption, or foster care placement of your child under the New Parent Leave Act (NPLA). Similar to CFRA leave, the NPLA leave may be up to 12 workweeks in a 12-month period. While the law provides only unpaid leave, employees may choose or employers may require use of accrued paid leave while taking CFRA leave under certain circumstances and employees may choose to use accrued paid leave while taking NPLA leave.

Even if you are not eligible for CFRA or NPLA leave, if you are disabled by pregnancy, childbirth or a related medical condition, you are entitled to take a pregnancy disability leave of up to four months, depending on your period(s) of actual disability. If you are CFRA or NPLA-eligible, you have certain rights to take BOTH a pregnancy disability leave and a CFRA or NPLA leave for reason of the birth of your child. Both leaves contain a guarantee of reinstatement-for pregnancy disability it is to the same position and for CFRA or NPLA it is to the same or a comparable position- at the end of the leave, subject to any defense allowed under the law.

If possible, you must provide at least 30 days' advance notice for foreseeable events (such as the expected birth

of a child or a planned medical treatment for yourself or of a family member). For events that are unforeseeable, we need you to notify us, at least verbally, as soon as you learn of the need for the leave. Failure to comply with these notice rules is grounds for, and may result in, deferral of the requested leave until you comply with this notice policy.

We may require certification from your health care provider before allowing you a leave for pregnancy disability or for your own serious health condition. We also may require certification from the health care provider of your child, parent or spouse, who has a serious health condition, before allowing you a leave to take care of that family member. When medically necessary, leave may be taken on an intermittent or reduced work schedule.

If you are taking a leave for the birth, adoption, or foster care placement of a child, the basic minimum duration of the leave is two weeks, and you must conclude the leave within one year of the birth or placement for adoption or foster care.

Taking a family care or pregnancy disability leave may impact certain of your benefits and your seniority date. If you want more information regarding your eligibility for a leave and/or the impact of the leave on your seniority and benefits, please contact DFEH.

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 you can contact us below.

CONTACT US

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

DFEH-100-21ENG / December 2019



CUIDADO FAMILIAR Y AUSENCIA MÉDICA (CFRA) Y AUSENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO

Bajo la Ley de Derechos de Familia de California (CFRA, por sus siglas en inglés), si usted nos ha prestado más de doce meses de servicios y ha trabajado al menos 1,250 horas en el período de 12 meses anterior a la fecha en que desea comenzar su licencia, y si tenemos 50 o más empleados en su lugar de trabajo o dentro de 75 millas de su lugar de trabajo, es posible que tenga derecho a licencia médica familiar (licencia CFRA). Esta licencia puede ser hasta por 12 semanas laborables en un período de 12 meses por el nacimiento, la adopción o la colocación bajo cuidado de crianza temporal de su hijo o por una seria condición médica de usted o de su hijo, padre o cónyuge. Si tenemos menos de 50 empleados en su lugar de trabajo o dentro de 75 millas de su lugar de trabajo, pero como mínimo 20 empleados en su lugar de trabajo o dentro de 75 millas de su lugar de trabajo, usted puede tener derecho a una licencia médica familiar por el nacimiento, adopción o colocación de cuidado crianza temporal bajo la Ley de Licencia de Padres Primerizos (NPLA). En forma similar a la licencia CFRA licencia, la licencia NPLA puede ser de hasta por 12 semanas laborables en un período de 12 meses. Aun cuando la ley solo la concede como una licencia sin pago, los empleados pueden elegir, o los empleadores pueden exigir, el uso de una licencia con pagos acumulados mientras tomen la licencia CFRA bajo ciertas circunstancias y los empleados pueden optar por usar una licencia con pagos acumulados mientras tomen la licencia NPLA.

Incluso de no reunir los requisitos para la licencia CFRA o la licencia NPLA, si se considera que está bajo una situación de discapacidad por motivo de un embarazo, parto o afección médica relacionada, usted tiene derecho a tomar una licencia de discapacidad por embarazo de hasta por cuatro meses, lo cual dependerá de sus períodos de discapacidad real. Si usted reúne los requisitos para la licencia CFRA o la licencia NPLA, usted tiene cierto derecho para tomar tanto una licencia de discapacidad durante el embarazo como la licencia CFRA o la licencia NPLA por motivo del nacimiento de su hijo. Ambas licencias incluyen una garantía de reincorporación: para la discapacidad del embarazo se encuentra en la misma posición y para CFRA o NPLA es para la misma posición o una posición comparable al final de la licencia, sujeto a cualquier defensa permitida por la ley.

Si es posible, debe proporcionar un aviso previo al menos con 30 días de anticipación para los eventos previsible (como el nacimiento esperado de un niño o de un tratamiento médico planificado para usted o de un miembro de su familia). Para los eventos que son imprevisibles, necesitamos que nos notifique, al menos verbalmente, tan pronto cuando se entere de la necesidad del permiso de ausencia. El incumplimiento de estas reglas de aviso constituye base para, y puede resultar en, el aplazamiento de la ausencia solicitada hasta que se cumpla con esta póliza de notificación.

Nosotros podemos requerir la certificación de su proveedor de atención médica antes de concederle una ausencia de incapacidad por embarazo o por su propia condición de salud grave. También podemos requerir la certificación del proveedor de cuidados de atención médica de su hijo, padre o cónyuge, que tiene una condición de salud grave, antes de que se le autorice un permiso para cuidar a ese miembro de la familia. Cuando sea medicamente necesario, la ausencia se puede tomar de una manera intermitente o con el horario de trabajo reducido.

Si está tomando un permiso por el nacimiento, adopción, o colocación de cuidado tutelar de un niño/a, la duración mínima básica de la ausencia es de dos semanas y debe concluir el permiso dentro de un año del nacimiento o la colocación para adopción o cuidado tutelar.

El tomar una ausencia familiar o ausencia por incapacidad por embarazo puede afectar algunos de sus beneficios y su fecha de antigüedad. Si desea más información sobre su elegibilidad para una ausencia y/o el impacto del permiso en su fecha de antigüedad y beneficios, por favor comuníquese con _____.

SEXUAL HARASSMENT



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.

THE FACTS

Sexual harassment is a form of discrimination based on sex/gender (including pregnancy, childbirth, or related medical conditions), gender identity, gender expression, or sexual orientation. Individuals of any gender can be the target of sexual harassment. Unlawful sexual harassment does not have to be motivated by sexual desire. Sexual harassment may involve harassment of a person of the same gender as the harasser, regardless of either person's sexual orientation or gender identity.

There are two types of sexual harassment

1. "Quid pro quo" (Latin for "this for that") sexual harassment is when someone conditions a job, promotion, or other work benefit on your submission to sexual advances or other conduct based on sex.
2. "Hostile work environment" sexual harassment occurs when unwelcome comments or conduct based on sex unreasonably interferes with your work performance or creates an intimidating, hostile, or offensive work environment. You may experience sexual harassment even if the offensive conduct was not aimed directly at you.

The harassment must be severe or pervasive to be unlawful. A single act of harassment may be sufficiently severe to be unlawful.

Behaviors that may be sexual harassment

1. Unwanted sexual advances
2. Offering employment benefits in exchange for sexual favors
3. Leering; gestures; or displaying sexually suggestive objects, pictures, cartoons, or posters
4. Derogatory comments, epithets, slurs, or jokes
5. Graphic comments, sexually degrading words, or suggestive or obscene messages or invitations
6. Physical touching or assault, as well as impeding or blocking movements

Actual or threatened retaliation for rejecting advances or complaining about harassment is also unlawful.

Employees or job applicants who believe that they have been sexually harassed or retaliated against may file a complaint of discrimination with DFEH within three years*

of the last act of harassment or retaliation. DFEH serves as a neutral fact-finder and attempts to help the parties voluntarily resolve disputes.

If DFEH finds sufficient evidence to establish that discrimination occurred and settlement efforts fail, the Department may file a civil complaint in state or federal court to address the causes of the discrimination and on behalf of the complaining party. DFEH may seek court orders changing the employer's policies and practices, punitive damages, and attorney's fees and costs if it prevails in litigation. Employees can also pursue the matter through a private lawsuit in civil court after a complaint has been filed with DFEH and a Right-to-Sue Notice has been issued.

EMPLOYER RESPONSIBILITY & LIABILITY

All employers, regardless of the number of employees, are covered by the harassment provisions of California law. Employers are liable for harassment by their supervisor or agents. All harassers, including both supervisory and non-supervisory personnel, may be held personally liable for harassment or for aiding and abetting harassment. The law requires employers to take reasonable steps to prevent harassment. If an employer fails to take such steps, that employer can be held liable for the harassment. In addition, an employer may be liable for the harassment by a non-employee (for example, a client or customer) of an employee, applicant, or person providing services for the employer. An employer will only be liable for this form of harassment if it knew or should have known of the harassment, and failed to take immediate and appropriate corrective action.

Employers have an affirmative duty to take reasonable steps to prevent and promptly correct discriminatory and harassing conduct, and to create a workplace free of harassment.

A program to eliminate sexual harassment from the workplace is not only required by law, but it is the most practical way for an employer to avoid or limit liability if harassment occurs.

ALL EMPLOYERS MUST TAKE THE FOLLOWING ACTIONS TO PREVENT HARASSMENT AND CORRECT IT WHEN IT OCCURS:

1. Distribute copies of this document or an alternative writing that complies with Government Code 12950. This document may be duplicated in any quantity.
2. Post a copy of the DFEH employment poster "California Law Prohibits Workplace Discrimination and Harassment."
3. Develop a harassment, discrimination, and retaliation prevention policy in accordance with 2 CCR 11023.

The policy must:

- Be in writing.
 - List all protected groups under the FEHA.
 - Indicate that the law prohibits coworkers and third parties, as well as supervisors and managers with whom the employee comes into contact, from engaging in prohibited harassment.
 - Create a complaint process that ensures confidentiality to the extent possible; a timely response; an impartial and timely investigation by qualified personnel; documentation and tracking for reasonable progress; appropriate options for remedial actions and resolutions; and timely closures.
 - Provide a complaint mechanism that does not require an employee to complain directly to their immediate supervisor. That complaint mechanism must include, but is not limited to including: provisions for direct communication, either orally or in writing, with a designated company representative; and / or a complaint hotline; and/ or access to an ombudsperson; and/ or identification of DFEH and the United States Equal Employment Opportunity Commission as additional avenues for employees to lodge complaints.
 - Instruct supervisors to report any complaints of misconduct to a designated company representative, such as a human resources manager, so that the company can try to resolve the claim internally. Employers with 50 or more employees are required to include this as a topic in mandated sexual harassment prevention training (see 2 CCR 11024).
 - Indicate that when the employer receives allegations of misconduct, it will conduct a fair, timely, and thorough investigation that provides all parties appropriate due process and reaches reasonable conclusions based on the evidence collected.
 - Make clear that employees shall not be retaliated against as a result of making a complaint or participating in an investigation.
4. Distribute its harassment, discrimination, and retaliation prevention policy by doing one or more of the following:

- Printing the policy and providing a copy to employees with an acknowledgment form for employees to sign and return.
 - Sending the policy via email with an acknowledgment return form.
 - Posting the current version of the policy on a company intranet with a tracking system to ensure all employees have read and acknowledged receipt of the policy.
 - Discussing policies upon hire and/or during a new hire orientation.
 - Using any other method that ensures employees received and understand the policy.
5. If the employer's workforce at any facility or establishment contains ten percent or more of persons who speak a language other than English as their spoken language, that employer shall translate the harassment, discrimination, and retaliation policy into every language spoken by at least ten percent of the workforce.
 6. In addition, employers who do business in California and employ 5 or more part-time or full-time employees must provide at least one hour of training regarding the prevention of sexual harassment, including harassment based on gender identity, gender expression, and sexual orientation, to each non-supervisory employee; and two hours of such training to each supervisory employee. All employees must be trained by January 1, 2021. Beginning January 1, 2021, new supervisory employees must be trained within six months of assuming their supervisory position, and new non-supervisory employees must be trained within six months of hire. Employees must be retrained once every two years. Please see Gov. Code 12950.1 and 2 CCR 11024 for further information.

CIVIL REMEDIES

1. Damages for emotional distress from each employer or person in violation of the law
2. Hiring or reinstatement
3. Back pay or promotion
4. Changes in the policies or practices of the employer

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 you can contact us below.

CONTACT US

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

* Effective 1/1/2020.



ACOSO SEXUAL

LA REALIDAD DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una forma de discriminación que se basa en el sexo o el género (incluyendo el embarazo, el parto o estado de salud relacionado con los mismos), identidad de género, expresión de género u orientación sexual. Individuos de cualquier género pueden ser víctimas de acoso sexual. El acoso sexual ilícito no necesariamente tiene que estar motivado por el interés sexual. El acoso sexual puede involucrar el acoso de una persona del mismo género del acosador(a), independientemente de la orientación sexual o identidad de género de cualquiera de las personas.

HAY DOS TIPOS DE ACOSO SEXUAL

- 1 El acoso sexual “quid pro quo” (“esto por aquello” en latín) ocurre cuando alguien ofrece un trabajo, ascenso u otro beneficio laboral a cambio de la aceptación de propuestas sexuales u otra conducta de índole sexual.
- 2 El acoso sexual de “ambiente laboral hostil” ocurre cuando comentarios o conductas indeseadas de índole sexual interfieren de manera inaceptable en su desempeño laboral o crean un ambiente laboral intimidante, hostil o agravante. Usted puede ser víctima de acoso sexual incluso si la conducta ofensiva no estaba dirigida especialmente a usted.

El acoso debe ser severo o generalizado para ser considerado ilícito. Esto significa que altera las condiciones de su empleo y crea un ambiente laboral abusivo. Un solo acto de acoso puede ser suficientemente grave para ser ilegal.

CONDUCTAS QUE PUEDEN SER ACOSO SEXUAL:

- 1 *Insinuaciones de índole sexual indeseadas*
- 2 *Ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales*
- 3 *Miradas lascivas; gestos de tipo sexual; o exhibir objetos sexualmente insinuantes, fotografías, caricaturas, o póster*
- 4 *Comentarios despectivos, epítetos, agravios o bromas*
- 5 *Comentarios gráficos, términos sexualmente denigrantes o mensajes o invitaciones insinuantes*
- 6 *Manoseo o agresión física, como también impedir u obstruir movimientos*

Tomar represalias o amenazar con tomar represalias por el rechazo de propuestas sexuales o por quejarse del acoso sexual también es ilegal.

Los empleados o postulantes a un empleo que crean haber sido víctimas de acoso sexual o de represalias pueden presentar una queja por discriminación ante DFEH dentro de un año del último acto de acoso sexual o de represalia. La función de DFEH consiste en investigar de manera neutral hechos ocurridos e intentar ayudar a las partes a resolver las disputas en forma voluntaria. Si DFEH halla suficiente evidencia para establecer que ha ocurrido un acto de discriminación y han fallado los esfuerzos para llegar a un acuerdo, el Departamento puede presentar una demanda civil ante un tribunal estatal o federal para lidiar con las causas de la discriminación y en representación de la parte reclamante. DFEH puede procurar conseguir por orden judicial cambios en las pólizas y prácticas del empleador, daños punitivos, y honorarios y costos legales si se gana el litigio. Los empleados también pueden presentar una demanda por su propia cuenta en un tribunal civil después de haber archivado una queja con DFEH y de que se le haya entregado la Notificación del Derecho para Demandar.

Si usted tiene una discapacidad que le impide enviar un formulario inicial por escrito en línea, correo postal o correo electrónico, DFEH puede asistirlo escribiendo su formulario inicial por teléfono o, para individuos que son sordos o hipoacúsicos o que tienen discapacidades del habla, a través del Servicio de Retransmisión de California (711), o llámenos por su VRS al (800) 884-1684 (voz).

Para programar una cita, comuníquese con el Centro de Comunicaciones al (800) 884-1684 (voz o vía operador de retransmisión 711) o al (800) 700-2320 (TTY) o por correo electrónico al contact.center@dfeh.ca.gov.

DFEH está comprometido a proporcionar acceso a nuestros materiales en un formato alternativo como adaptación razonable para las personas con discapacidades cuando sea solicitado.

Comuníquese con DFEH al (800) 884-1684 (voz o vía operador de retransmisión 711), TTY (800) 700-2320, o contact.center@dfeh.ca.gov para conversar sobre su formato de preferencia para acceder a nuestros materiales o páginas web.

DFEH-185P-SP / Diciembre de 2018

PARA MÁS INFORMACIÓN

Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda

Línea gratuita: (800) 884-1684

TTY: (800) 700-2320

En línea: www.dfeh.ca.gov

O *encuéntrenos en:*



RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

Todos los empleadores, independientemente de la cantidad de empleados, están incluidos en las disposiciones sobre acoso sexual de las leyes de California. Los empleadores son responsables por los actos de acoso cometidos por sus supervisores o agentes. Todos los acosadores, incluyendo el personal de supervisión como el personal sin responsabilidad de supervisión pueden ser considerados responsables de acoso o por ayudar y ser cómplices de acoso sexual. La ley requiere que los empleadores tomen medidas razonables para prevenir el acoso sexual. Si un empleador falla con tomar tales medidas, ese empleador puede ser considerado responsable por el acto de acoso. Además, un empleador puede ser responsable por el acoso realizado por una persona ajena a la empresa (por ejemplo, un comprador o cliente de un empleado, un postulante a un empleo o una persona que brinda servicios al empleador). Un empleador solo será sujeto a responsabilidad por esta forma de acoso si sabía o debería haber tenido conocimiento del acto de acoso, y no tomó las acciones correctivas inmediatas.

Los empleadores tienen el deber concreto de adoptar medidas razonables para impedir y corregir sin demora conductas discriminatorias y acosadora, y crear un ambiente laboral libre de acoso. Un programa para eliminar el acoso sexual del ambiente laboral no solo es obligatorio por ley, sino que es la vía más práctica para un empleador para evitar o limitar la responsabilidad si ocurriera un acto de acoso sexual.

TODOS LOS EMPLEADORES DEBEN ADOPTAR LA SIGUIENTES MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y CORREGIRLO CUANDO SUCEDA:

- ① Distribuir copias de este póster o un documento alternativo que cumpla con los requisitos del artículo 12950 del Código de Gobierno. Este póster puede ser duplicado en cualquier cantidad.
- ② Colocar una copia del póster de empleo del Departamento titulado “La Ley de California Prohíbe la Discriminación y el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo.”
- ③ Elaborar una política de prevención de acoso sexual discriminación y represalias de acuerdo con 2 CCR 11023. La póliza debe:
 - Estar por escrito.
 - Enumerar todos los grupos protegidos por FEHA.
 - Indicar que la ley prohíbe a compañeros de trabajo y terceros, así como a supervisores y gerentes con quienes el empleado tiene contacto, realizar actos de acoso sexual.
 - Crear un proceso de interposición de quejas que asegure confidencialidad al máximo posible; una respuesta oportuna; una investigación imparcial y puntual por parte de personal cualificado; documentación y registro de progreso adecuado; opciones adecuadas para medidas correctivas y resoluciones; y soluciones oportunas.
 - Proporcionar un mecanismo de interposición de quejas que no requiera que un empleado tenga que quejarse directamente ante su supervisor inmediato. Ese mecanismo de interposición de quejas debe incluir, pero sin limitarse a: disposiciones para comunicación directa ya sea oral o por escrito, con un representante designado de la empresa; y/o una línea telefónica para hacer quejas; y/o acceso a un defensor; y/o identificación de DFEH y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos como vías adicionales para que los empleados presenten reclamos.

- Instruir a supervisores para que informen de cualquier queja de falta de ética laboral a un representante designado de la empresa, como un gerente de recursos humanos, de modo que la empresa pueda tratar de resolver el reclamo internamente. Los empleadores con 50 o más empleados tienen la obligación de incluir esto como tema en la capacitación obligatoria de prevención de acoso sexual (ver 2 CCR 11024).
 - Indicar que cuando el empleador reciba denuncias de falta de ética laboral, conducirá una investigación justa, oportuna y completa que brinde a todas las partes el debido proceso correspondiente y llegue a conclusiones aceptables basadas en la evidencia reunida.
 - Dejar claro que los empleados no sufrirán represalias como resultado de presentar una queja o por participar en una investigación.
- ④ Distribuir su póliza de prevención de acoso, discriminación y represalia haciendo uno o más de lo siguiente:
 - Imprimir la política y proporcionar una copia a los empleados con una forma de reconocimiento de recibo para que los empleados la firmen y devuelvan.
 - Enviar la póliza por correo electrónico con una forma de reconocimiento de recibo.
 - Colocar el póster de la versión actual de la póliza en una intranet de la empresa con un sistema de rastreo para asegurar que todos los empleados hayan leído y reconozcan que han recibido de la póliza.
 - Discutir las pólizas al momento de la contratación y/o durante la sesión de orientación para nuevos empleados.
 - Usar cualquier otro método para asegurar que los empleados hayan recibido y entendido la póliza.
 - ⑤ Si los trabajadores del empleador en cualquier planta o establecimiento forman el diez por ciento o más de personas que hablan un idioma distinto del inglés como lengua materna, ese empleador deberá traducir la política sobre acoso, discriminación y represalia en cada idioma hablado por al menos el diez por ciento de los empleados.
 - ⑥ Además, los empleadores que realizan actividades en California y emplean 5 o más empleados de tiempo parcial o de tiempo completo deben ofrecer al menos una hora de capacitación sobre la prevención del acoso sexual, que incluye acoso basado en la identidad de género, expresión de género y orientación sexual, a cada empleado que no esté en un puesto de supervisión; y dos horas de dicha capacitación a cada empleado en un puesto de supervisión. La capacitación debe brindarse dentro de los seis meses del comienzo de las funciones. Los empleados deben realizar la capacitación durante el año calendario 2019, y después del 1.º de enero de 2020, se debe proporcionar la capacitación nuevamente cada dos años. Sírvase consultar Cód. de Gov. 12950.1 y 2 CCR 11024 por más información.

RECURSOS CIVILES

- 1 *Compensaciones por sufrimiento emocional causado por cada empleador o individuo que viole la ley*
- 2 *Empleo o restitución del empleo*
- 3 *Pago retroactivo o ascenso*
- 4 *Cambios en las pólizas o prácticas del empleador*

Required Workplace Posting for All California Barbering and Cosmetology Licensees

In California, all workers are protected by labor laws. You have the right to be treated fairly at your workplace no matter where you were born or whether you have papers to work. The Labor Commissioner's Office is the state agency that enforces minimum labor standards to ensure you are not required to work under substandard, unlawful conditions. You may file a claim regardless of your immigration status and do not need a Social Security number or photo identification in order to file a claim or report a violation. You do not need a lawyer to file a wage claim and the Labor Commissioner's Office will provide an interpreter in your language.

Misclassification of an employee as an independent contractor

A worker that is considered an "employee" as opposed to an "independent contractor" (sometimes referred to as a "10-99 worker") is entitled to many workplace protections under State labor laws.

A person is an "employee" if the conditions of work show an employment relationship applying special definitions stated in the law. Employees must be paid minimum wage, allowed meal and rest breaks, able to earn overtime and are entitled to sick leave, among other rights and protections. There is a general presumption that a person who performs services for a business is an employee.

A person who qualifies as an employee may be improperly treated as an independent contractor. Simply calling a worker an independent contractor does not make them one and an employee who is misclassified as an independent contractor is subject to the rights and protections of an employee. An employer may be responsible for owed wages, interest, damages, and may be subject to penalties due to the misclassified employee.

Generally speaking, the more control an employer has over how the employee works such as determining their rate of pay, their price list, what hours they work and when they work, or control other general working conditions, the more likely the worker is an employee and not an independent contractor.

Minimum wage, overtime compensation, meal periods, and rest periods

As of January 1, 2018 the minimum wage for employers with 25 or fewer employees is \$10.50 an hour and \$11.00 an hour for employers with 26 or more employees. If you are paid by piece rate, per hour, by commission, or paid by the day, your wages still have to equal at least minimum wage for all the hours you worked. The minimum wage will increase on January 1 of each year for the next several years.

Employers must pay overtime

Most workers in California must receive overtime pay of:

- 1.5 times the regular rate of pay for all hours worked over 8 a day.
- Double the regular pay for all hours worked over 12 a day.

If a worker works seven days in a workweek, the worker must be paid:

- 1.5 times the regular rate of pay for the first 8 hours on the seventh day, and
- Double the regular rate of pay for all hours worked over 8 hours on the seventh day.

Meals and rest breaks

Your employer must allow you to take a break for meals and rest. Most workers in California must receive an uninterrupted and duty free 30-minute unpaid meal period for every 5 hours worked. Also, a paid 10-minute rest period for every 4 hours worked. You may be entitled to a rest break even if you work less than 4 hours. An employer who fails to provide a duty-free meal period or rest break must pay an amount of one hour's pay for each day that a meal or rest period is not provided.

Tip or gratuity distribution

- If a customer offers you a tip your employer cannot take any portion of it.
- If a tip pooling policy exists at the business and more than one worker assists a customer but the customer only tips one worker, that worker may be required to share that tip with the other worker if the policy requires it.
- All tips received by workers must be in addition to wages. Your employer cannot count your tips towards your hourly wage or your commission.
- Any tips paid on a credit card must be paid to you by the following pay day.
- Your employer cannot deduct any fees or charges from tips paid for by a credit card.

Business expense reimbursement

An employee is entitled to reimbursement for all expenses or losses incurred by the worker in the course of performing their job. For example, an employer cannot require an employee to buy certain tools, including instruments or a uniform, unless the employer pays for the tools or uniform.

Protection from retaliation

It is illegal for employers to retaliate against workers. Your boss cannot take any action to discipline, demote, punish, adversely change your working conditions, or fire you or your co-workers for reporting a labor law violation, a work-related injury, a workplace safety hazard or exercising a right that is protected under State labor laws.

How to report violations of the law

If you wish to file a wage claim, report a labor law violation, complaint for retaliation, or if you have a question, you may contact the Labor Commissioner's office. You can find office locations and phone numbers at www.dir.ca.gov/dlse or call 866-924-9757.

캘리포니아 전역의 이용 및 이용 면허증 게시 의무 사업장

캘리포니아의 모든 노동자는 노동법에 의해 보호받습니다. 출생지가 어느 곳이든, 취업 가능 문서 유무와 상관없이, 당신은 직무현장에서 정당하게 대우받을 권리가 있습니다. 노동위원회는 주 단위 기관으로서 최저노동기준을 집행하여 당신이 기준에 못 미치거나 불법적인 조건에서 일 요구받지 않도록 보장합니다. 당신은 이민자격과 상관없이 청구를 할 수 있으며, 위반에 대한 청구나 신고를 할 때 사회보장번호 또는 사진 부착 신분증이 필요하지 않습니다. 임금관련 청구를 할 때 변호사가 필요하지 않으며 노동위원회는 당신이 사용하는 언어를 구사하는 통역사를 부를 것입니다.

독립 계약자에 대한 그릇된 피고용인 분류

"독립 계약자"(때로는 "10-99 노동자"로 지칭함)와 반대되는 의미의 "피고용인"으로 간주되는 노동자는 수많은 작업현장에서 주 노동법에 의하여, 수많은 작업장 보호 대상이 됩니다.

"피고용인"이란 직무 조건의 관점에서, 법에서 규정하는 특별한 정의에 부합하는 고용관계에 해당하는 사람을 칭합니다. **피고용인**에게 최저 임금은 지급되어야 하며, 여러 가지 권리와 보호규정 가운데 식사와 휴식 시간 허용, 연장근무 급여, 질병휴가의 대상이 되어야 합니다. 일반적으로 사업을 위한 업무를 집행하는 사람을 피고용인이라고 전제합니다.

피고용인 자격이 있는 사람이 독립 계약자로서 부당한 대우를 받을 수 있습니다. 노동자를 단순히 독립 계약자라고 불렀다 해서 신분이 그렇게 되는 것은 아니며, 독립 계약자로 잘못 분류된 피고용인은 피고용인으로서의 권리와 보호를 받을 수 있습니다. 고용인은 임금, 이자, 상해에 대한 책임이 있으며, 그릇되게 분류한 피고용인에 대해서는 벌금을 부과받을 수도 있습니다.

일반적으로 말하여 급여금액, 가격표, 근무 시간과 장소와 같이 피고용인이 일하는 방법에 관해 고용인이 통제하는 부분이 더 많다면 이 노동자는 독립 계약자 보다는 피고용인에 가깝습니다.

최저임금, 연장근무 보상, 식사시간, 그리고 휴식 시간

2017 1월 1일 현재, 25인 이하의 피고용인이 있는 사업장의 최저임금은 시간당 \$10.00이며, 26인 이상 사업장의 시간당 최저임금은 \$10.50입니다. 당신이 성과급, 시간급, 수수료 또는 일급의 형태로 지급받는다면 당신이 일을 하는 전체 시간에 대한 급여가 적어도 최저임금과 동일해야 합니다. 최저임금은 앞으로도 여러 해 동안 매년 1월 1일에 인상됩니다.

캘리포니아 사업 및 전문가 코드 조항 7353.4 & 노동 코드 조항 98.10 에 의거한 통지 (AB 2437, 357 장, 2016 년 입법)

고용인은 연장근무에 대한 지급을 해야 합니다

캘리포니아의 대부분 노동자들이 받아야 하는 연장근무수당은:

- 일일 근무에서 8 시간을 초과한 부분에 대하여 정규 급여의 1.5 배.
- 일일 근무에서 12 시간을 초과한 부분에 대하여 정규 급여의 2 배.

노동자가 일주일에 7 일을 근무할 경우, 노동자가 받는 급여는:

- 7 일째 근무하는 날의 최초 8 시간은 정규급여의 1.5 배이며,
- 7 일째 근무에서 8 시간을 초과한 부분에 대하여 정규 급여의 2 배.

식사시간과 휴식시간

당신의 고용주는 식사와 휴계를 위한 휴식시간을 부여해야 합니다. 캘리포니아의 모든 노동자는 근무를 할 때 5 시간 마다 30 분간의 간섭받지 않으며 직무에서 자유로운 무급 식사 시간을 부여받아야 합니다. 또한 4 시간의 근무마다 10 분간의 유급 휴계시간이 있습니다. 4 시간 미만으로 근무할 경우에도 휴계시간 대상이 될 수 있습니다. 직무에서 자유로운 식사시간 또는 휴계시간을 부여하지 않는 고용인은 1 회의 식사시간 또는 휴계시간이 부여되지 않은 날에 대하여 1 시간분의 급여 금액을 지불해야 합니다.

팁 또는 사례금 분배

- 손님이 당신에게 팁을 준다면 고용인은 이 가운데 어떤 부분도 취할 수 없습니다.
- 팁 공유 정책을 시행하는 사업에서 1 명 이상의 노동자가 손님을 도운 행위에 대하여 1 명의 노동자에게만 팁을 준다면, 정책 요건에 해당할 경우, 해당 노동자는 다른 노동자들과 팁을 공유해야 합니다.
- 노동자들이 받는 모든 팁은 급여에 추가됩니다. 고용인은 당신의 팁을 당신의 시급 또는 수수료 계산에 합산할 수 없습니다.
- 신용카드로 지불하는 모든 팁은 다음 급여일에 당신에게 지급해야 합니다.
- 고용인은 신용카드로 지불되는 어떠한 팁 또는 요금도 공제할 수 없습니다.

사업경비지출 환급

피고용인은 직무 수행 과정에서 발생한 모든 경비 또는 손실에 대한 환급을 받을 자격이 있습니다. 예를 들자면 고용인은, 고용인 자신이 해당 구입에 대하여 지불하지 않는 이상, 피고용인에게 기구 또는 유니폼을 포함한 특정한 도구를 구입하라고 요구할 수 없습니다.

캘리포니아 사업 및 전문가 코드 조항 7353.4 & 노동 코드 조항 98.10 에 의거한 통지 (AB 2437, 357 장, 2016 년 입법)

보복에 대한 보호

고용인이 피고용인에게 보복하는 것은 불법입니다. 당신의 사업주는 당신에게 벌을 주거나, 좌천시키거나, 처벌하거나, 작업환경을 악화시키도록 변경할 수 없으며, 당신 또는 당신의 동료가 노동법 위반, 작업 관련 상해, 작업장 안전 위험을 신고했다고 해서, 또는 주 노동법에 의해 보호되는 권리를 행사했다는 이유로 해고할 수 없습니다.

위법 내용을 신고하는 방법

급여문제 제기, 노동법 위반 신고, 보복 신고를 하고 싶거나 질문이 있다면 노동위원회 사무소에 연락할 수 있습니다. 사무소 위치와 전화번호는 www.dir.ca.gov/dlse 에서 찾아보거나 866-924-9757 에 전화하세요.

캘리포니아 사업 및 전문가 코드 조항 7353.4 & 노동 코드 조항 98.10 에 의거한 통지 (AB 2437, 357 장, 2016 년 입법)



Anuncio obligatorio para el lugar de trabajo para todos los licenciarios de Peluquería y Cosmetología en California

En California, todos los trabajadores están protegidos por las leyes laborales. Usted tiene derecho a recibir un trato justo en su lugar de trabajo, sin importar donde haya nacido o si tiene papeles para trabajar. La Oficina del Comisionado de Trabajo (*Labor Commissioner's Office*) es la agencia estatal que se encarga de hacer cumplir las normas mínimas laborales para asegurar que usted no tenga que trabajar en condiciones inferiores a la norma o ilegales. Usted puede presentar una queja independientemente de su estatus migratorio y no necesita un número del Seguro Social ni una identificación con foto para presentar una queja o presentar una violación. No necesita un abogado para presentar un reclamo salarial y la Oficina del Comisionado de Laboral le asignará un intérprete en su idioma.

Clasificación errónea de un empleado como contratista independiente

Un trabajador que es considerado un "empleado" en contraposición a un "contratista independiente" (a veces también llamado "trabajador 10-99") tiene derecho a muchas protecciones en el lugar de trabajo según las leyes laborales estatales.

Una persona es un "empleado" si las condiciones del trabajo muestran una relación laboral a la que se aplican definiciones especiales establecidas en la ley. Los **empleados** deben recibir un salario mínimo, tener periodos para comer y descansar, obtener pago por horas extra y tener derecho a permiso por enfermedad, entre otros derechos y protecciones. Existe la presunción general de que una persona que presta servicios a una empresa es un empleado.

Una persona que califica como empleado puede ser tratada erróneamente como contratista independiente. Solo llamar a un trabajador contratista independiente no lo convierte en uno y un empleado que está erróneamente clasificado como contratista independiente está sujeto a los derechos y protecciones de un empleado. Un empleador puede ser responsable por el salario, intereses, daños adeudados y puede estar sujeto a sanciones por clasificar erróneamente a un empleado.

En términos generales, cuanto más control tiene un empleador sobre cómo trabaja un empleado, por ejemplo, determina su tarifa de pago, su lista de precios, que horas trabaja y cuando trabaja, o controla otras condiciones de trabajo generales, más probable es que el trabajador sea un empleado y no un contratista independiente.

Anuncio obligatorio del artículo 7353 del Código Comercial y Profesional de California y artículo 98.19 del Código Laboral (Proyecto de ley (AB) 2437, capítulo 357, estatutos de 2016)

Salario mínimo, compensación por horas extra, periodos para comer y periodos de descanso

A partir del 1º de enero de 2018, el salario mínimo para empleadores con 25 o menos empleados es de \$10.50 la hora y \$11.00 para empleadores con 26 o más empleados. Si a usted le pagan por pieza, por hora, por comisión o por día, su salario también tiene que ser al menos igual al salario mínimo por todas las horas que ha trabajado. El salario mínimo aumentará el 1º de enero de cada año en los próximos años.

Los empleadores deben pagar horas extra

La mayoría de los trabajadores de California deben recibir pago de horas extras por:

- 1.5 veces la tarifa de pago regular para todas las horas trabajadas que superen las 8 horas al día.
- Duplicar la tarifa de pago regular para todas las horas trabajadas que superen las 12 horas al día.

Si un trabajador trabaja siete días en una semana laboral, el trabajador debe recibir un pago de:

- 1.5 veces la tarifa regular de pago por las 8 primeras horas en el séptimo día, y
- Duplicar la tarifa regular de pago por todas las horas trabajadas que superen las 8 horas en el séptimo día.

Periodos para comer y descansar

Su empleador debe permitir periodos para comer y para descansar. La mayoría de los trabajadores en California deben tener un periodo no pagado ininterrumpido y sin tareas para comer de 30 minutos cada 5 horas trabajadas. Además, un periodo de descanso pagado de 10 minutos por cada 4 horas trabajadas. Usted tiene derecho a un periodo de descanso incluso si trabaja menos de 4 horas. Un empleador que no fije un periodo para comer sin tareas o una pausa de descanso debe pagar la cantidad de una hora de pago por cada día que no se permita ese periodo para comer o descansar.

Distribución de propinas o gratificaciones

- Si un cliente le ofrece una propina, su empleador no puede quedarse con ninguna parte de ella.
- Si existe una política de compartir propinas en la empresa y más de un trabajador asiste a un cliente pero el cliente solo da propina a un trabajador, se puede exigir a ese trabajador que comparta la propina con el otro trabajador si la política de propinas lo exige.

Anuncio obligatorio del artículo 7353 del Código Comercial y Profesional de California y artículo 98.19 del Código Laboral (Proyecto de ley (AB) 2437, capítulo 357, estatutos de 2016)

- Todas las propinas que reciban los trabajadores deben ser además del sueldo. Su empleador no puede incluir las propinas en su salario por hora o su comisión.
- El empleador debe abonarle todas las propinas pagadas con tarjeta de crédito el siguiente día de pago.
- Su empleador no puede descontar tarifas o cargos de las propinas pagadas con tarjeta de crédito.

Reembolso de gastos del negocio

Un empleado tiene derecho al reembolso de todos los gastos o pérdidas en que incurra en el curso del desempeño de su trabajo. Por ejemplo, un empleador no puede exigir a un empleado que compre ciertas herramientas, incluyendo instrumentos o uniformes, a menos que el empleador pague dichos instrumentos o uniformes.

Protección ante represalias

Es ilegal que los empleadores tomen represalias contra los trabajadores. Su jefe no puede tomar ninguna acción para disciplinar, degradar, castigar, cambiar perjudicialmente sus condiciones de trabajo, o despedirlo a usted o sus compañeros de trabajo por denunciar una violación de la ley laboral, una lesión relacionada con el trabajo, un riesgo de seguridad en el lugar de trabajo o por ejercer un derecho que esté protegido por las leyes laborales del estado.

Cómo reportar infracciones a la ley

Si desea presentar un reclamo salarial, una infracción, una queja por represalias o si tiene alguna pregunta, puede comunicarse con la Oficina del Comisionado Laboral. Puede encontrar las ubicaciones y números de teléfono de las oficinas en www.dir.ca.gov/dlse o llamar al 866-924-9757.

Anuncio obligatorio del artículo 7353 del Código Comercial y Profesional de California y artículo 98.19 del Código Laboral (Proyecto de ley (AB) 2437, capítulo 357, estatutos de 2016)



Yêu Cầu Dán Tại Nơi Làm Việc Đối Với Tất Cả Người Được Cấp Giấy Phép Thăm Mỹ và Làm Tóc

Tại California, tất cả người lao động đều được luật lao động bảo vệ. Quý vị có quyền được đối xử công bằng tại nơi làm việc cho dù quý vị được sinh ra ở đâu hay quý vị có giấy phép lao động hay không. Văn phòng Ủy viên Lao động là cơ quan tiểu bang thi hành các tiêu chuẩn lao động để đảm bảo quý vị không bị bắt buộc phải làm việc trong điều kiện lao động phi pháp, dưới tiêu chuẩn. Quý vị có thể nộp khiếu nại bất kể quý vị có tình trạng nhập cư như thế nào và quý vị không cần giấy tờ tùy thân có ảnh hay số An sinh Xã hội để nộp khiếu nại hoặc báo cáo vi phạm. Quý vị không cần luật sư để nộp khiếu nại về tiền lương và Văn phòng Ủy viên Lao động sẽ cung cấp dịch thuật viên đối với ngôn ngữ của quý vị.

Phân loại nhân viên là một người nhận thầu độc lập là không chính xác

Người lao động được coi là “nhân viên”, khác với “người nhận thầu độc lập” (đôi khi được gọi là “người lao động 10-99”) được quyền hưởng rất nhiều sự bảo vệ tại nơi làm việc theo luật lao động Tiểu bang.

Một người được coi là “nhân viên” nếu các điều kiện lao động cho thấy mối quan hệ làm việc có áp dụng các định nghĩa đặc biệt được nêu trong luật. **Nhân viên** phải được trả lương tối thiểu, được cung cấp thời gian nghỉ ngơi và bữa ăn phù hợp, có thể làm việc thêm giờ để tăng thu nhập và được quyền nghỉ ốm, bên cạnh những quyền và sự bảo vệ khác. Có một nhận định chung đó là người thực hiện các dịch vụ cho một công ty sẽ được coi là nhân viên công ty.

Người đủ điều kiện được coi là nhân viên có thể bị nhận định sai là người nhận thầu độc lập. Việc gọi nhân viên là người nhận thầu độc lập không biến nhân viên trở thành người nhận thầu độc lập và nhân viên bị phân loại sai là người nhận thầu độc lập vẫn được hưởng quyền và sự bảo vệ của một nhân viên. Chủ doanh nghiệp có thể phải chịu trách nhiệm với lương, thưởng và tổn thất của bản thân và có thể bị phạt nếu phân loại sai nhân viên.

Nói chung, chủ doanh nghiệp càng có quyền kiểm soát lớn hơn đối với cách làm việc của nhân viên, ví dụ xác định mức lương, bảng lương, số giờ làm việc và thời điểm làm việc, hoặc các điều kiện làm việc chung khác, người lao động càng có cơ sở vững chắc để được phân loại là nhân viên thay vì người nhận thầu độc lập.

Thông báo theo quy định của đoạn 7353.4 Bộ Luật Ngành Nghề & Kinh Doanh California và đoạn 98.10 Bộ Luật Lao Động (AB 2437, Chương 357, Đạo Luật 2016)

Lương tối thiểu, tiền công thêm giờ, thời gian ăn uống và thời gian nghỉ ngơi

Cho đến ngày 1 tháng Một, 2018, lương tối thiểu đối với chủ doanh nghiệp có từ 25 nhân viên trở xuống là \$10,50 và có từ 26 nhân viên trở lên là \$11,00. Nếu quý vị được trả lương theo sản phẩm, theo giờ, hoa hồng hay ngày làm việc, lương của quý vị ít nhất vẫn phải tương đương mức lương tối thiểu cho tất cả số giờ quý vị làm việc. Lương tối thiểu sẽ tăng vào ngày 1 tháng Một hàng năm trong vòng một vài năm tới.

Chủ doanh nghiệp phải trả tiền công thêm giờ

Hầu hết người lao động ở California phải nhận được tiền công thêm giờ:

- Gấp 1,5 lần mức lương bình thường cho tất cả số giờ làm thêm ngoài 8 giờ mỗi ngày.
- Gấp đôi mức lương bình thường cho tất cả số giờ làm thêm ngoài 12 giờ mỗi ngày.

Nếu người lao động làm việc bảy ngày trong một tuần làm việc, người lao động phải được trả công:

- Gấp 1,5 lần mức lương bình thường cho 8 giờ làm việc đầu tiên vào ngày thứ bảy, và
- Gấp đôi mức lương bình thường cho tất cả số giờ làm thêm ngoài 8 giờ vào ngày thứ bảy.

Ăn uống và nghỉ ngơi

Chủ doanh nghiệp phải cho phép quý vị một khoảng thời gian để nghỉ ngơi và ăn uống. Hầu hết người lao động ở California phải được hưởng một khoảng thời gian ăn uống không tính lương, không bị gián đoạn và không bị tính thuế trong 30 phút sau mỗi 5 giờ làm việc. Đồng thời, họ còn được hưởng 10 phút nghỉ ngơi có tính lương sau mỗi 4 giờ làm việc. Bạn có thể được nghỉ ngay cả khi bạn làm việc ít hơn 4 giờ. Chủ doanh nghiệp không cung cấp thời gian nghỉ ngơi hay thời gian ăn uống không tính thuế đều phải trả số tiền tương đương tiền lương cho một giờ lao động cho mỗi ngày mà họ không cung cấp thời gian nghỉ ngơi hay thời gian ăn uống đó.

Phân phối tiền boa hay tiền thưởng

- Nếu khách hàng dành cho quý vị một khoản tiền boa, chủ doanh nghiệp của quý vị không thể lấy đi bất cứ phần nào trong số tiền đó.
- Nếu doanh nghiệp có chính sách góp chung tiền boa và có nhiều hơn một người lao động hỗ trợ một khách hàng nhưng khách hàng chỉ đưa tiền boa cho một người lao động thì người lao động đó có thể phải chia tiền boa đó với những người lao động khác nếu chính sách yêu cầu làm như vậy.
- Người lao động phải nhận được tất cả tiền boa bên cạnh tiền lương. Chủ doanh nghiệp của quý vị không thể cộng tiền boa thẳng vào tiền lương tính theo giờ hay tiền hoa hồng của quý vị.

Thông báo theo quy định của đoạn 7353.4 Bộ Luật Ngành Nghề & Kinh Doanh California và đoạn 98.10 Bộ Luật Lao Động (AB 2437, Chương 357, Đạo Luật 2016)

- Tiền boa được trả vào thẻ tín dụng phải được trả cho quý vị vào ngày trả lương tiếp theo.
- Chủ doanh nghiệp của quý vị không thể khấu trừ bất kỳ khoản phí hoặc lệ phí nào khỏi khoản tiền boa được trả bằng thẻ tín dụng.

Bồi hoàn chi phí hoạt động kinh doanh

Nhân viên có quyền được bồi hoàn tất cả chi phí hoặc tổn thất phát sinh trong khi làm việc. Ví dụ, chủ doanh nghiệp không thể yêu cầu nhân viên phải mua một số công cụ nhất định, bao gồm dụng cụ hay đồng phục, trừ khi chủ doanh nghiệp trả tiền cho công cụ hay đồng phục đó.

Bảo vệ khỏi sự trả thù

Chủ doanh nghiệp trả thù nhân viên là hành động phi pháp. Ông chủ của quý vị không thể thực hiện bất kỳ hành động nào để kỷ luật, giáng chức, trừng phạt hay thay đổi điều kiện làm việc của quý vị theo hướng bất lợi, hoặc sa thải quý vị hoặc đồng nghiệp của quý vị vì việc báo cáo hành vi vi phạm luật lao động, thương tích liên quan đến công việc, mối nguy hiểm về an toàn tại nơi làm việc hay thực thi quyền được bảo vệ theo luật lao động Tiểu bang.

Cách báo cáo các hành vi vi phạm luật

Nếu quý vị muốn nộp khiếu nại về tiền lương, báo cáo vi phạm luật lao động, khiếu nại về trả thù hoặc nếu quý vị có câu hỏi, quý vị có thể liên lạc với văn phòng Ủy viên Lao động. Quý vị có thể tìm thấy các địa điểm văn phòng và số điện thoại tại địa chỉ www.dir.ca.gov/dlse hoặc thông qua số điện thoại 866-924-9757.

Thông báo theo quy định của đoạn 7353.4 Bộ Luật Ngành Nghề & Kinh Doanh California và đoạn 98.10 Bộ Luật Lao Động (AB 2437, Chương 357, Đạo Luật 2016)

The Labor Commissioner's Office

**EMPLOYERS MUST PROVIDE THIS INFORMATION TO NEW WORKERS
WHEN HIRED AND TO OTHER WORKERS WHO ASK FOR IT**

**RIGHTS OF VICTIMS OF DOMESTIC VIOLENCE,
SEXUAL ASSAULT AND STALKING**

Your Right to Take Time Off:

- You have the right to take time off from work to get help to protect you and your children's health, safety or welfare. You can take time off to get a restraining order or other court order.
- If your company has 25 or more workers, you can take time off from work to get medical attention or services from a domestic violence shelter, program or rape crisis center, psychological counseling, or receive safety planning related to domestic violence, sexual assault, or stalking.
- You may use available vacation, personal leave, accrued paid sick leave or compensatory time off for your leave unless you are covered by a union agreement that says something different. Even if you don't have paid leave, you still have the right to time off.
- In general, you don't have to give your employer proof to use leave for these reasons.
- If you can, you should tell your employer before you take time off. Even if you cannot tell your employer before, your employer cannot discipline you if you give proof explaining the reason for your absence within a reasonable time. Proof can be a police report, court order or doctor's or counselor's note or similar document.

Your Right to Reasonable Accommodation:

- You have the right to ask your employer for help or changes in your workplace to make sure you are safe at work. Your employer must work with you to see what changes can be made. Changes in the workplace may include putting in locks, changing your shift or phone number, transferring or reassigning you, or help with keeping a record of what happened to you. Your employer can ask you for a signed statement certifying that your request is for a proper purpose, and may also request proof showing your need for an accommodation. Your employer cannot tell your coworkers or anyone else about your request.

Your Right to Be Free from Retaliation and Discrimination:

Your employer cannot treat you differently or fire you because:

- You are a victim of domestic violence, sexual assault, or stalking.
- You asked for leave time to get help.
- You asked your employer for help or changes in the workplace to make sure you are safe at work.

You can file a complaint with the Labor Commissioner's Office against your employer if he/she retaliates or discriminates against you.

For more information, contact the California Labor Commissioner's Office. We can help you by phone at 213-897-6595, or you can find a local office on our website: www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm. If you do not speak English, we will provide an interpreter in your language at no cost to you. This Notice explains rights contained in California Labor Code sections 230 and 230.1. Employers may use this Notice or one substantially similar in content and clarity.

LOS EMPLEADORES DEBEN DAR ESTA INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES NUEVOS CUANDO SON CONTRATADOS Y A AQUELLOS TRABAJADORES QUE LO SOLICITEN

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, AGRESIÓN SEXUAL Y ACOSO

Su derecho a ausentarse por un tiempo:

- Tiene derecho a pedir y obtener permiso para ausentarse del trabajo para buscar ayuda para proteger la salud, la seguridad o el bienestar suyo y de sus hijos. Puede ausentarse para solicitar una orden de alejamiento u otra orden judicial.
- Si su compañía tiene 25 trabajadores o más, usted puede obtener un permiso laboral para recibir atención médica o hacer uso de los servicios de un refugio contra la violencia doméstica o de un centro de atención para víctimas de violación, recibir asesoría psicológica o recibir planificación de seguridad relacionada con la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso.
- Puede usar sus días de vacaciones disponibles, licencia personal, licencia médica acumulada o tiempo libre compensatorio para ausentarse, a menos que esté bajo un acuerdo sindical que indique algo diferente. Incluso si no tiene licencia pagada, tiene derecho a ausentarse del trabajo.
- Por regla general, no tiene que entregarle prueba alguna a su empleador para ausentarse por estas razones.
- Si puede, debería avisarle a su empleador antes de ausentarse del trabajo. Incluso si no puede avisarle con anticipo, su empleador no puede disciplinarlo si usted justifica su ausencia en un plazo razonable. La prueba puede consistir en un informe policial, una orden del tribunal, un reporte médico o de un asesor, o cualquier documento similar.

Su derecho a un ajuste razonable:

- Tiene derecho a solicitar ayuda a su empleador o a hacer cambios en su lugar de trabajo para garantizar su seguridad en el trabajo. Su empleador debe colaborar con usted para ver qué cambios se pueden hacer. Dichas modificaciones pueden incluir que se instalen cerraduras, que cambien su turno o número de teléfono, que lo transfieran de sede o que le asignen otras responsabilidades laborales o colaborar a mantener un registro sobre lo que le ocurrió. Su empleador puede solicitarle una declaración firmada para certificar que el motivo de su solicitud es justo, y puede solicitar evidencia que justifique su necesidad de hacer modificaciones. Su empleador no puede compartir su solicitud con sus colegas ni con nadie más.

Su derecho a la protección contra la represalia y discriminación:

Su empleador no puede tratarlo diferente ni despedirlo porque:

- Usted es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.
- Solicitó un permiso para obtener asistencia por estos motivos.
- Pidió ayuda o cambios a su empleador para garantizar su seguridad en el lugar de trabajo.

Puede presentar un reclamo contra su empleador ante la Oficina del Comisionado Laboral si él/ella toma represalias o lo discrimina.

Para más información, comuníquese con la Oficina del Comisionado Laboral de California. Podemos ayudarle al número telefónico 213-897-6595 o puede buscar una oficina local en nuestra página web: www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm. Le facilitaremos un intérprete en su idioma sin costo alguno en caso de que no hable inglés. Este aviso explica los derechos contenidos en las Secciones 230 y 230.1 del Código Laboral de California. Los empleadores pueden utilizar este aviso o alguno que se le parezca mucho en contenido y claridad.

Aviso de la Oficina del Comisionado Laboral para las víctimas de violencia doméstica, agresión sexual y acoso mayo de 2017

TRANSGENDER RIGHTS IN THE WORKPLACE



WHAT DOES “TRANSGENDER” MEAN?

Transgender is a term used to describe people whose gender identity differs from the sex they were assigned at birth. Gender expression is defined by the law to mean a “person’s gender-related appearance and behavior whether or not stereotypically associated with the person’s assigned sex at birth.” Gender identity and gender expression are protected characteristics under the Fair Employment and Housing Act. That means that employers may not discriminate against someone because they identify as transgender or gender non-conforming. This includes the perception that someone is transgender or gender non-conforming.

WHAT IS A GENDER TRANSITION?

1. “Social transition” involves a process of socially aligning one’s gender with the internal sense of self (e.g., changes in name and pronoun, bathroom facility usage, participation in activities like sports teams).
2. “Physical transition” refers to medical treatments an individual may undergo to physically align their body with internal sense of self (e.g., hormone therapies or surgical procedures).

A person does not need to complete any particular step in a gender transition in order to be protected by the law. An employer may not condition its treatment or accommodation of a transitioning employee upon completion of a particular step in a gender transition.

FAQ FOR EMPLOYERS

•What is an employer allowed to ask?

Employers may ask about an employee’s employment history, and may ask for personal references, in addition to other non-discriminatory questions. An interviewer should not ask questions designed to detect a person’s gender identity, including asking about their marital status, spouse’s name, or relation of household members to one another. Employers should not ask questions about a person’s body or whether they plan to have surgery.

•How do employers implement dress codes and grooming standards?

An employer who requires a dress code must enforce it in a non-discriminatory manner. This means that, unless an employer can demonstrate business necessity, each employee must be allowed to dress in accordance with their gender identity and gender expression.

Transgender or gender non-conforming employees may not be held to any different standard of dress or grooming than any other employee.

* Effective 1/1/2020.

• What are the obligations of employers when it comes to bathrooms, showers, and locker rooms?

All employees have a right to safe and appropriate restroom and locker room facilities. This includes the right to use a restroom or locker room that corresponds to the employee’s gender identity, regardless of the employee’s assigned sex at birth. In addition, where possible, an employer should provide an easily accessible unisex single stall bathroom for use by any employee who desires increased privacy, regardless of the underlying reason. Use of a unisex single stall restroom should always be a matter of choice. No employee should be forced to use one either as a matter of policy or due to harassment in a gender-appropriate facility.

Unless exempted by other provisions of state law, all single-user toilet facilities in any business establishment, place of public accommodation, or state or local government agency must be identified as all-gender toilet facilities.

FILING A COMPLAINT

If you believe you are a victim of discrimination you may, within three years* of the discrimination, file a complaint of discrimination by contacting DFEH.

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 you can contact us below.

CONTACT US

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



DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANSGÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

¿QUE QUIERE DECIR TRANSGÉNERO?

Transgénero es un término que describe a las personas a las cuales su identificación a un género es diferente al género que se les asignó al nacer. Expresión de género, basado en la ley, significa la "aparición y el comportamiento relacionado al género de la persona, independientemente de si estén o no asociados típicamente con el sexo asignado a dicha persona al momento de nacer." Identidad de género y expresión de género son características protegidas bajo la ley de Igualdad en el Empleo y Vivienda. Lo cual quiere decir que los empleadores, proveedores de vivienda, y negocios no pueden discriminar en contra de alguien por que se identifican como transgénero o género no conforme. Esto incluye la percepción que alguien es transgénero o género no conforme.

¿QUÉ ES UNA TRANSICIÓN DE GÉNERO?

1. "*Transición social*" es el proceso donde una persona se empieza asociarse y presentarse socialmente de acuerdo al género con el que se identifica internamente (por ejemplo, cambios de nombre y pronombre, uso de las instalaciones de baño, o participar en actividades como equipos de deportes).
2. "*Transición física*" se refiere a los tratamientos médicos que una persona recibe para alinear físicamente su cuerpo con el concepto interno de sí mismo (por ejemplo, terapias hormonales o procedimientos quirúrgicos).

Una persona no tiene que completar ni un paso en su transición de género para recibir protección bajo la ley. Un empleador no puede exigir que un empleado haya iniciado o completado un paso en su transición de género para que el empleador trate al empleado conforme al género con el cual se identifica el empleado.

PREGUNTAS FRECUENTES PARA EMPLEADORES

¿Qué puede preguntar los empleadores? Los empleadores pueden preguntar sobre el historial laboral de un empleado, y pueden solicitar referencias personales, además de otras preguntas no discriminatorias. Un entrevistador no debe hacer preguntas con el objeto de averiguar la identidad de género de una persona, incluyendo preguntas acerca de su estado civil, el nombre del cónyuge o la relación de los miembros de la familia. Los empleadores no deben hacer preguntas sobre el cuerpo de una persona o si planea una cirugía.

¿Cómo implementan los empleadores los códigos de vestimenta y los estándares de aseo personal? Un empleador que requiere un código de vestimenta debe hacer cumplir de una manera no discriminatoria. Esto significa que, a menos que un empleador

pueda demostrar la necesidad comercial, un empleado se le debe permitir vestirse de acuerdo con su identidad de género y expresión de género. Los empleados transgénero o no conformes con el género no pueden ser sujetos a ningún estándar diferente de vestimenta o aseo personal que cualquier otro empleado.

¿Cuáles son las obligaciones de los empleadores cuando se trata de baños, duchas y vestuarios? Todos los empleados tienen el derecho a baños y vestuarios comparables, seguros y adecuados. Esto incluye el derecho de usar un baño o vestuario que corresponda a la identidad de género o la expresión de género del empleado, sin importar el sexo que le asignó al nacer. Además, para respetar los intereses de privacidad de todos los empleados, los empleadores deben proveer alternativas viables, como tener seguros en las puertas de los baños, horarios escalonados para ducharse, cortinas de baño u otros métodos factibles para garantizar la privacidad. Un empleador no puede requerir que un empleado use una instalación en particular. A menos que estén exentas por otras disposiciones de la ley estatal, todas las instalaciones sanitarias de un solo usuario en cualquier establecimiento comercial, lugar de alojamiento público o agencia de gobierno estatal o local deben identificarse como instalaciones sanitarias para todos los géneros.

CÓMO PRESENTAR UNA QUEJA

Si usted piensa que es víctima de discriminación, usted puede, dentro de un año del acto discriminatorio, presentar una queja de discriminación ante Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda siguiendo estos pasos:

Si usted tiene una discapacidad que le impide enviar un formulario inicial por escrito en línea, correo postal o correo electrónico, DFEH puede asistirlo escribiendo su formulario inicial por teléfono o, para individuos que son sordos o hipoacúsicos o que tienen discapacidades del habla, a través del Servicio de Retransmisión de California (711), o llámenos por su VRS al (800) 884-1684 (voz).

Para programar una cita, comuníquese con el Centro de Comunicaciones al (800) 884-1684 (voz o vía operador de retransmisión 711) o al (800) 700-2320 (TTY) o por correo electrónico al contact.center@dfeh.ca.gov.

PARA MÁS INFORMACIÓN

Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda
Línea gratuita: (800) 884-1684 TTY: (800) 700-2320 dfeh.ca.gov

O encuéntrenos en:



DFEH-E04P-SP / June 2018



跨性別人士在工作場所中的權利

「跨性別」是什麼意思？

跨性別一詞是用來形容性別認同與其與生俱來的性別不同的人。性別表達在法律上的定義是「一個人的外表和行為，不管是否與其與生俱來性別的刻板外表和行為一樣。」性別認同和性別表達是公平就業與住房法保障的特點。這意味著僱主、住房提供者及企業不可歧視認明是跨性別或非常規性別的人士。這包括給別人跨性別或非常規性別感覺的人士。

什麼是性別轉變？

- 1 「社會轉變」涉及在社會上把性別與自我內在感覺結合一致的過程(例如：更改名稱和代名詞、使用洗手間、參加體育隊伍等活動)。
- 2 「身體轉變」是指一個人可能需要接受的醫療使身體和自我的內在感覺可以結合一致(例如：荷爾蒙治療或外科手術)。

任何人皆無須完成性別轉變的任何特定步驟才可以得到法律保障。僱主不可對性別轉變中的僱員在完成某個轉變步驟後去控制該僱員的治療。

僱主的常見問題

允許僱主提出什麼問題？僱主可以詢問僱員的就業歷史以及可以要求僱員提供推薦人。此外，僱主也可以提出其他不帶歧視的問題。面試官不應該提出旨在偵查個人性別認同的問題，包括詢問婚姻狀況、配偶的姓名或家庭中各個成員之間的關係。僱主不應提出有關個人身體或是否打算動手術的問題。

僱主如何執行服裝守則和儀容標準？若僱主提出服裝守則的規定則必須以不帶歧視的形式執行。意思是除非僱主可以證明有業務的需要，否則必須准許每位僱員根據他們的性別認同和性別表達去穿著衣服。不可對跨性別或非常規性別人士採取別於任何其他僱員的任何不同的服裝或儀容標準。

僱主對洗手間、淋浴間和儲物間需要負起什麼責任？所有僱員皆有權享有比得上、安全和足夠的洗手間和儲物間設施。這包括不管僱員與生俱來的性別是什麼都有權使用與僱員的性別認同或性別表達對應的洗手間或儲物間。此外，為了尊重所有僱員的隱私(私隱)起見，僱主應該提供可行的其他方法，例如可以鎖門的廁所格、安排交錯的淋浴時間表、浴簾，或其他確保可以保護隱私(私隱)的可行方法。僱主不可以規定僱員使用某個設施。除非受到州法律其他規定的豁免外，所有在任何商業機構、公共設施，或州政府或地方政府機關的單人使用洗手間設施必須識別為所有性別都可以使用的洗手間設施。

提出投訴

如果您認為自己是被歧視的受害者，您可以在受到歧視的一年內與公平就業與住房部門(英文簡稱DFEH)聯絡提出投訴。

如果您因为残疾而无法通过在线、邮件或电子邮件提交一份书面的资料表格，DFEH可以通过协助您填写表格，对于耳聪或有听力困难或言语障碍的人，通过加州接驳服务(711)或者通过您的VRS拨打(800) 884-1684(语音)与我们联系。DFEH致力於在要求時提供我們資訊的其他形式版本作為對殘障人士的合理遷就。

如果希望安排約見或討論您希望收到我們資訊或網頁的形式，請聯絡通訊中心，電話號碼是(800) 884-1684(語音或透過relay接線生711)或(800) 700-2320(TTY)或電郵致：contact.center@dfeh.ca.gov。

如果想索取更多的資料

公平就業與住房部門
("The Department Of Fair Employment And Housing")

免費電話("Toll Free"): (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320 dfeh.ca.gov

也可以找到我們的地方：





직장에서의 트랜스젠더의 권리

“트랜스젠더”란 무엇입니까?

트랜스젠더란 태어났을 때 가졌던 성별과 다른 성별로 스스로를 인식하고 있는 사람을 기술하는 표현입니다. 성별 표현이란 “고정 관념으로 인식되는 타고난 성별에 관계 없이 각 개인의 성별 관련 외모 및 행동”을 의미하는 것으로 법으로 정의되어 있습니다. 성별 인식 및 성별 표현은 공정 고용 및 주택법에 의해 보호되는 사항입니다. 이는 고용주, 주택 공급자 및 사업자는 한 개인이 트랜스젠더 또는 관행과 다른 성별을 가지고 있다는 이유로 차별할 수 없음을 의미합니다. 이는 누군가를 트랜스젠더이거나 관행과 다른 성별을 가지고 있는 것으로 인식한다는 것을 포함합니다.

성전환이란 무엇입니까?

- 1 “사회적 전환”이란 스스로 자각하고 있는 성별이 사회적으로 인식되는 성별과 동일하게 되는 과정을 멀쩡 말합니다. (예를 들면, 이름 및 대명사의 변경, 화장실 시설의 사용, 스포츠팀과 같은 활동에의 참여)
- 2 “육체적 전환”이란 개인이 스스로 인식하고 있는 성별과 신체를 동일하게 하기 위한 의학적 치료를 의미합니다 (예를 들면, 호르몬 치료 또는 수술)

각 개인은 법의 보호를 받기 위해 성 전환과 관련된 특별한 단계를 취할 필요는 없습니다. 고용주는 성 전환 과정 중의 직원을 인식하는 것에 대해 특정한 단계 완수를 조건으로 해서는 안 됩니다.

고용주가 자주 묻는 질문

고용주는 어떤 질문을 할 수 있도록 허용됩니까?
고용주는 직원의 근무경력, 및 비차별적 질문 이외에 추천인에 대하여 물어볼 수 있습니다. 고용주는 결혼 여부, 배우자의 이름, 또는 가족과 다른 사람과의 관계에 대한 질문 이외에, 개인의 성별을 확인하려는 의도의 질문을 해서는 안 됩니다. 고용주는 신체에 관한 질문이나 수술 계획 여부에 관한 질문을 해서는 안 됩니다.

고용주는 복장 규정 및 외모 단정 기준을 어떻게 실행하나요? 복장 규정을 요구하는 고용주는 차별이 없는 방법으로 실행해야 합니다. 이는 고용주가 사업상의 필요성을 제시할 수 없다면, 각 직원은 자신의 성별 인식 및 성별 표현에 따라 의복을 착용할 수 있도록 허용해야 함을 의미합니다. 트랜스젠더 또는 관행과 다른 성별을 가진 직원에 대해 다른 직원과 다른 복장 규정이나 외모

단정 기준을 적용할 필요는 없습니다.

화장실, 샤워어, 락커룸과 관련하여 고용주의 책임은 무엇입니까? 모든 직원은 성별에 상응하는 안전하고 적절한 화장실 및 락커룸 시설을 가질 권리가 있습니다. 이는 타고난 성별과 관계없이, 자신의 성별 인식 또는 성별 표현에 상응 하는 화장실이나 락커룸 시설을 사용할 권리를 포함하는 것입니다. 이 외에도, 가능하다면, 고용주는 근본적인 이유에 관계없이, 좀 더 사생활을 원하는 어떤 직원이라도 사용할 수 있도록 개인용 남녀 공용 화장실을 제공하여야 합니다. 개인용 남녀 공용 화장실의 사용은 개인의 선택에 따른 것이어야 합니다. 어떤 직원도 정책 또는 성별에 적합한 시설에서의 성희롱을 이유로 특정한 화장실을 사용하도록 강요해서는 안 됩니다 주정부 법의 다른 조항에 의해 제외되지 않는 한, 모든 사업체, 공공 시설, 또는 주정부 또는 지방 정부 기관에 있는 개인용 화장실 시설은 성별에 관계없이 사용할 수 있는 화장실 시설로 표시되어야 합니다

불만 사항 제기

서면 접수 양식을 온라인, 일반 메일, 또는 이메일 상으로 제출할 수 없는 장애가 있는 경우, DFEH에서는 접수 양식을 전화로 받아 적음으로써 접수 양식 제출에 도움을 드릴 수 있으며, 난청 또는 청각 장애가 있거나 언어 장애가 있는 경우에는 캘리포니아 릴레이 서비스 (711)를 통해서, 또는 귀하의 VRS를 통해 (800) 884-1684 (음성)으로 전화하시면 도움을 드릴 수 있습니다. DFEH는 요청을 받는 경우 장애를 가진 분들이 적합하게 이용할 수 있는 다른 형태로 자료들을 받아보실 수 있도록 노력하고 있습니다.

약속을 정하거나 자료 및 웹페이지를 사용하기 위해 선호하는 형태에 대하여 의논하고 싶으시다면, 커뮤니케이션 센터 (800) 884-1684 (음성 또는 릴레이 오퍼레이터 711을 통해) 또는 (800) 700-2320 (TTY) 또는 이메일 contact.center@dfeh.ca.gov 로 연락하시기 바랍니다.

더 자세한 정보는

공정 고용 및 주택부
("The Department Of Fair Employment And Housing")
무료 전화 ("Toll Free"): (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320 dfeh.ca.gov



에서도 저희를 찾아볼 수 있습니다



Ang mga karapatan ng nagpalit ng kasarian sa lugar ng trabaho

ANO ANG KAHULUGAN NG "NAGPALIT NG KASARIAN"?

Ang ("transgender") nagpalit ng kasarian ay terminong ginagamit upang ilarawan ang mga tao na ang pagkakakilanlan ng kasarian ay naiiba sa itinalaga mula ng pagsilang. Ang pagpapahayag ng kasarian ay tinukoy ng batas na nangangahulugan ng "isang hitsura at pag-uugali na may kaugnayan sa kasarian ng tao hindi o hindi nakasanayan ugnay sa itinalagang kasarian ng tao sa pagsilang." Ang pagkakakilanlan ng kasarian at pagpapahayag ng kasarian ay protektado ng mga katangian sa ilalim ng Fair Employment and Housing Act. Nangangahulugan na ang mga nagpapatrabaho, mga tagapag-kaloob ng pabahay, at mga negosyo ay hindi maaaring magpakita ng diskriminasyon sa isang tao dahil ang pagkakakilanlan bilang nagpalit ng kasarian o hindi nagpapahayag ng kasarian. Kabilang ang paniniwala na ang isang tao ay nagpalit ng kasarian o hindi nagpapahayag ng kasarian.

ANO ANG PAGBABAGO NG NAGPALIT NG KASARIAN?

- 1 "*Pagbabagong panlipunan*" ay nasasangkot ang panlipunan na nakahanay sa kasarian ng tao sa panloob na pakiramdam sa sarili (hal. mga pagbabago ng pangalan at panghalip, paggamit ng pasilidad sa palikuran, pakikilahok sa mga aktibidad tulad ng mga koponan ng palakasan).
- 2 "*Pagbabagong pisikal*" ay tumutukoy sa mga medikal na paggagamot na maaring sumailalim ang isang indibidwal at pisikal na ihanay ang kanilang katawan kung ano ang panloob na pakiramdam sa sarili (hal. terapi ng hormon, o mga pamamaraan ng operasyon).

Ang isang tao ay hindi kailangang kumpletuhin ang anumang partikular na hakbang sa pagbabago ng kasarian upang maprotektahan ng batas. Maaaring hindi pinahihintulutan ng isang nagpapatrabaho ang pagpapagamot ng nagtatrabaho sa pagbabago pagkatapos makumpleto ang isang partikular na hakbang sa pagbabago ng kasarian.

PARA SA MGA NAGPAPATRABAHO

Ano ang pinahihintulutan itanong ng nagpapatrabaho?
Maaaring magtanong ang mga nagpapatrabaho tungkol sa kasaysayan sa trabaho ng nagtatrabaho, at maaaring humingi ng mga personal na sanggunian, bilang karagdagan sa iba pang mga hindi maselan na katanungan. Ang nagpapatrabaho ay hindi dapat magtanong upang madiskubre ang pagkakakilanlan ng kasarian ng isang tao, kabilang na ang pagtatanong tungkol sa kanilang ("marital status") katayuan kung kasal, pangalan ng asawa, o kaugnayan ng mga miyembro ng sambahayan sa isa't-isa. Ang mga nagpapatrabaho ay hindi dapat magtanong tungkol sa katawan ng tao at kung plano opera.

Ano ang mga obligasyon ng mga nagpapatrabaho pagdating sa palikuran, paliguan, at silid ng aparador? Ang mga nagtatrabaho ay may karapatan na maihahambing sa ligtas, at may sapat na palikuran at pasilidad na may silid ng mga aparador. Kabilang dito ang pag-gamit ng palikuran o ng silid ng mga aparador na tumutugma sa pagkakakilanlan ng kasarian

ng nagtatrabaho o pagpapahayag ng kasarian, hindi alintana ang nakatalagang kasarian ng nagtatrabaho noong isilang. Bilang karagdagan, upang igtalang ang hangad na mapag-isa ng lahat ng mga nagtatrabaho, ang mga nagpapatrabaho ay dapat magbigay ng mga posibleng alternatibo, gaya ng pagkakangdado ng mga palikuran, magkalat ng iskedyul ng paligilo.

Paano ipatutupad ng nagpapatrabaho ang kautusan sa pananamit at mga pamantayan sa pag-aayos? Ang isang nagpapatrabaho na nangangailangan ng kautusan sa pananamit ay dapat ipatutupad ito sa paraan na walang diskriminasyon. Nangangahulugan na, maliban kung ang nagpapatrabaho ay maaaring magpakita ng pangangailangan sa negosyo, ang bawat nagtatrabaho ay dapat pahintulutang magdamit alinsunod sa kanilang pagkakakilanlan ng kasarian at pagpapahayag ng kasarian. Ang mga nagpalit ng kasarian o hindi nagpapahayag ng kasarian na mga nagtatrabaho at hindi dapat pilitin sa anumang iba't-ibang pamantayan ng pananamit o pag-aayos kaysa sa iba pang nagtatrabaho. Mga kurtina sa paliguan o iba pang magagawang paraan ng pagsisiguro ng pagsasarili. Ang isang nagpapatrabaho ay hindi maaaring mangailangan ng isang nagtatrabaho na gumagamit ng isang partikular na pasilidad. Maliban kung hindi kasali sa pamamagitan ng iba pang mga probisyon ng batas ng estado, ang lahat ng mga pasilidad ng palikuran para sa isa lamang sa anumang pagtatatag ng negosyo, lugar ng pampublikong tirahan, o estado o local na ahensya ay dapat makilala na ito ay palikurang pasilidad para sa lahat ng kasarian.

MAGHAIN NG REKLAMO

Kung naniniwala ka na ikaw ay biktima ng diskriminasyon maaari kang sa loob ng isang taon ng diskriminasyon, maghain ng reklamo ng diskriminasyon sa pamamagitan ng pakikipag-ugnayan sa DFEH. Kung mayroon kang kapansanan na pumipigil sa iyo na magsumite ng isang nakasulat na porma ng paggamit online, sa pamamagitan ng koreo, o e-mail, maaaring tulungan ka ng DFEH sa pamamagitan ng pagsusulat ng iyong porma ng paggamit sa telepono o para sa indibidwal na Bingi, o Mahirap Makarinig o may kapansanan sa pagsasalita, sa pamamagitan ng Serbisyo ng California Relay (711) o tumawag sa amin sa pamamagitan ng VRS sa (800) 884 1684 (boses). Ang DFEH ay nakatuon sa pagbibigay ng daan sa aming mga materyales sa isang alternatibong kaanyuan bilang makatuwirang pagtanggap para sa mga taong may kailangan kung hihilingin. Upang mag-iskedyul ng isang pakikipag-tipan o upang talakayin ang iyong ginustong kaanyuan upang magamit ang aming mga materyales o mga webpage, makipag-ugnayan sa Communication Center sa (800) 884-1684 (boses o sa pamamagitan ng relay operator 711) o (800) 700-2320 (TTY) o sa pamamagitan ng email sa [contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:center@dfeh.ca.gov).

PARA SA IBA PANG IMPORMASYON

Ang Kagawaran Ng Pantay Na Pagpapatrabaho At Pabahay
("The Department Of Fair Employment And Housing")
Libreng tawag ("Toll Free"): (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320 dfeh.ca.gov



Sundan ninyo kami sa:



QUYỀN CỦA NGƯỜI CHUYỂN GIỚI TẠI NƠI LÀM VIỆC

"NGƯỜI CHUYỂN GIỚI" NGHĨA LÀ GÌ?

Người chuyển giới là thuật ngữ dùng để mô tả những người có bản dạng giới khác với giới tính bẩm sinh của họ. Thể hiện giới ("gender expression") được định nghĩa theo luật có nghĩa là "ngoại hình và hành vi thể hiện giới tính của một người có hoặc không có liên quan theo khuôn mẫu với giới tính bẩm sinh của người đó." Bản dạng giới và Thể hiện giới là những đặc điểm được bảo vệ theo Đạo luật Công bằng về Việc làm và Nơi cư trú. Điều đó có nghĩa là nhà tuyển dụng, bên cung cấp dịch vụ nhà ở và doanh nghiệp không được phân biệt đối xử với ai đó vì họ là người chuyển giới hoặc người không theo chuẩn về giới, bao gồm cả sự cảm nhận đối với một người rằng người đó là người chuyển giới hoặc người không theo chuẩn về giới.

CHUYỂN GIỚI LÀ GÌ?

- 1 "*Chuyển đổi xã hội*" bao hàm tiến trình điều chỉnh cho tương ứng giới tính của một người với cảm giác nội tại của bản thân người đó về mặt xã hội (ví dụ, thay đổi tên, từ xưng hô, sử dụng thiết bị nhà vệ sinh, tham gia các hoạt động như đội thể thao).
- 2 "*Chuyển đổi thể chất*" là các phương pháp điều trị y tế mà một cá nhân có thể trải qua để điều chỉnh cơ thể tương ứng với ý thức nội tại của bản thân người đó (ví dụ, liệu pháp hormone hoặc các tiến trình phẫu thuật).

Một người không cần thiết phải hoàn thành bất kỳ một bước cụ thể nào trong tiến trình chuyển đổi giới tính để được pháp luật bảo vệ. Nhà tuyển dụng không được đặt điều kiện về sự đồng thuận đối với một nhân viên chuyển giới bằng yêu cầu hoàn thành một bước cụ thể nào trong tiến trình chuyển giới.

CÂU HỎI THƯỜNG GẶP VỚI NHÀ TUYỂN DỤNG

Nhà tuyển dụng được phép hỏi gì? Ngoài các câu hỏi không mang tính chất phân biệt kỳ thị, nhà tuyển dụng có thể hỏi về lịch sử làm việc của nhân viên, và có thể yêu cầu các tài liệu tham khảo cá nhân. Người phỏng vấn không nên đặt các câu hỏi nhằm xác định bản dạng giới của một người, bao gồm các câu hỏi về tình trạng hôn nhân, tên người phối ngẫu, hoặc mối quan hệ giữa các thành viên trong gia đình với nhau. Nhà tuyển dụng không nên đặt câu hỏi về cơ thể của một người hoặc liệu họ có kế hoạch tiến hành phẫu thuật không.

Nhà tuyển dụng thực hiện các quy tắc về ăn mặc và ngoại diện như thế nào? Nhà tuyển dụng khi thực hiện quy tắc ăn mặc phải thi hành nó theo cách không phân biệt. Điều này có nghĩa là trừ khi nhà tuyển dụng chứng minh được sự cần thiết trong kinh doanh, mỗi nhân viên phải được cho phép ăn mặc phù hợp với bản dạng giới và thể hiện giới của họ. Nhân viên

chuyển giới hoặc không theo chuẩn về giới không nên bị quy định theo một quy tắc ăn mặc hoặc ngoại diện khác với những nhân viên khác.

Trách nhiệm của nhà tuyển dụng là gì về vấn đề phòng vệ sinh, phòng tắm, phòng thay đồ? Tất cả nhân viên đều có quyền sử dụng phòng vệ sinh hoặc phòng thay đồ bình đẳng, phù hợp và an toàn. Điều này bao gồm quyền sử dụng phòng vệ sinh hoặc phòng thay đồ phù hợp với bản dạng giới và thể hiện giới của nhân viên, bất kể giới tính bẩm sinh của nhân viên. Ngoài ra, để tôn trọng lợi ích riêng tư của tất cả nhân viên, người sử dụng lao động nên cung cấp các lựa chọn khả thi, như các phòng vệ sinh có khóa, lịch trình lệch cho việc sử dụng phòng tắm, rèm phòng tắm, hoặc các phương pháp khả thi khác để đảm bảo sự riêng tư. Nhà tuyển dụng không được yêu cầu một nhân viên sử dụng một loại cụ thể. Trừ khi được miễn trừ bởi các điều khoản nào khác của luật tiểu bang, tất cả các phòng vệ sinh đơn ở bất kỳ cơ sở kinh doanh, nơi ở công cộng, các cơ quan hành chính tiểu bang hoặc địa phương phải được xác định là phòng vệ sinh dành cho tất cả các giới.

NỘP HỒ SƠ KHIẾU NẠI

Nếu quý vị tin rằng mình là nạn nhân của sự kỳ thị đối xử, trong vòng một năm kể từ khi xảy ra việc này, quý vị có thể nộp đơn khiếu nại về sự kỳ thị bằng cách liên lạc với DFEH.

Nếu quý vị có khuyết tật mà gây khó khăn cho việc gửi đơn trình bày trực tuyến, qua bưu điện hoặc thư điện tử, DFEH có thể trợ giúp quý vị bằng cách viết ra đơn trình bày của quý vị qua điện thoại hoặc đối với những cá nhân bị điếc, bị khiếm thính hoặc nếu bị khuyết tật lời nói, nên liên lạc Dịch vụ Chuyển tiếp California (711) để được giúp đỡ, hoặc gọi cho chúng tôi qua dịch vụ VRS của quý vị tại số (800) 884-1684 (lời nói). DFEH cam kết cung cấp sự truy cập vào các tài liệu của chúng tôi theo một định dạng khác như là một sự điều chỉnh phù hợp cho những người khuyết tật khi được yêu cầu.

Để sắp xếp một cuộc hẹn hoặc để thảo luận về định dạng ưa thích của quý vị khi truy cập tài liệu hoặc trang web của chúng tôi, vui lòng liên lạc Trung tâm Thông tin tại số (800) 884-1684 (đàm thoại hoặc qua tổng đài 711) hoặc (800) 700-2320 (TTY) hoặc email contact.center@dfeh.ca.gov.

ĐỂ BIẾT THÊM THÔNG TIN

Cơ Quan Thanh Tra Bình Đẳng Trong Việc Làm Và Gia Cư
("The Department Of Fair Employment And Housing")
Số gọi miễn phí ("Toll Free"): (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320 dfeh.ca.gov

Cũng tìm thấy chúng tôi trên:

