



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

# CALIFORNIA LAW PROHIBITS WORKPLACE DISCRIMINATION & HARASSMENT

The California Civil Rights Department (CRD) enforces laws that protect you from illegal discrimination and harassment in employment based on your actual or perceived:

- **ANCESTRY**
- **AGE** (40 and above)
- **COLOR**
- **DISABILITY** (physical, developmental, mental health/psychiatric, and HIV/AIDS)
- **GENETIC INFORMATION**
- **GENDER EXPRESSION**
- **GENDER IDENTITY**
- **MARITAL STATUS**
- **MEDICAL CONDITION** (genetic characteristics, cancer, or a record or history of cancer)
- **MILITARY OR VETERAN STATUS**
- **NATIONAL ORIGIN** (includes language restrictions and possession of a driver's license issued to undocumented immigrants)
- **RACE** (includes traits associated with race, such as hair texture and hairstyle)
- **RELIGION** (includes religious dress and grooming practices)
- **REPRODUCTIVE HEALTH DECISIONMAKING**
- **SEX/GENDER** (includes pregnancy, childbirth, breastfeeding and/or related medical conditions)
- **SEXUAL ORIENTATION**



# CALIFORNIA LAW PROHIBITS WORKPLACE DISCRIMINATION & HARASSMENT

## THE FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING ACT PROTECTS YOUR CIVIL RIGHTS AT WORK.

### HARASSMENT

1. The law prohibits harassment of employees, applicants, unpaid interns, volunteers, and independent contractors by any person. This includes a prohibition against harassment based on any characteristic listed in this poster, including sexual harassment. The law prohibits harassment based on a single protected characteristic or a combination of two or more protected characteristics.
2. All employers must take reasonable steps to prevent all forms of harassment, and they must provide each employee with information about the illegal nature of sexual harassment and available legal remedies.
3. Employers with five or more employees and public employers must train their employees regarding the prevention of sexual harassment, including harassment based on gender identity, gender expression, and sexual orientation.

### DISCRIMINATION/REASONABLE ACCOMMODATIONS

1. California law prohibits employers with five or more employees and public employers from discriminating based on any protected characteristic listed in this poster when making decisions about hiring, promotion, pay, benefits, terms of employment, layoffs, and other aspects of employment. The law prohibits discrimination based on a single protected characteristic or a combination of two or more protected characteristics.
2. Employers cannot limit or prohibit the use of any language in any workplace unless justified by business necessity. The employer must notify employees of the language restriction and consequences for violation.
3. Employers cannot discriminate against an applicant or employee because they possess a California driver's license or ID issued to an undocumented person.
4. Employers must reasonably accommodate the religious beliefs and practices of an employee, unpaid intern, or job applicant, including the wearing of clothing, jewelry, and facial or body hair that are part of an individual's observance of their religious beliefs.
5. Employers must reasonably accommodate an employee or job applicant with a disability to enable them to perform the essential functions of a job.
6. Employers cannot discriminate or retaliate against an employee because of their status, or because of their family member's status, as a victim of domestic violence, sexual assault, stalking, and certain other types of violence – as long as the employer knows of this status. Employers must also provide such employees safety-related reasonable accommodations.

### ADDITIONAL PROTECTIONS

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

1. Specific protections and hiring procedures for people with criminal histories who are looking for employment protections against discrimination based on an employee or job applicant's use of cannabis off the job and away from the workplace

2. Up to 12 weeks of job-protected leave to eligible employees to care for themselves, a family member (child of any age, spouse, domestic partner, parent, parent-in-law, grandparent, grandchild, sibling) or a designated person (with blood or family-like relationship to employee); to bond with a new child; or for certain urgent military needs
3. Up to five days of job-protected bereavement leave within three months of the death of a family member (child, spouse, parent, sibling, grandparent, grandchild, domestic partner, or parent-in-law)
4. Up to four months of job-protected leave to employees disabled because of pregnancy, childbirth, or a related medical condition, as well as the right to reasonable accommodations, on the advice of their health care provider, related to their pregnancy, childbirth, or a related medical condition
5. Up to five days of job-protected leave following a reproductive loss event (failed adoption, failed surrogacy, miscarriage, stillbirth, or unsuccessful assisted reproduction)
6. Protections for an employee who takes time off work to serve on a jury, if they have given reasonable notice to the employer, or to testify in court
7. Protections for an employee who takes time off work to go to court or seek legal relief (such as a restraining order) after they are the victim of a crime or certain types of violence
8. Protections against retaliation when a person opposes, reports, or assists another person to oppose unlawful discrimination, including filing an internal complaint or a complaint with CRD

### REMEDIES/FILING A COMPLAINT

1. The law provides remedies for individuals who experience prohibited discrimination, harassment, or retaliation in the workplace. These remedies can include hiring, front pay, back pay, promotion, reinstatement, cease-and-desist orders, expert witness fees, reasonable attorney's fees and costs, punitive damages, and emotional distress damages.
2. If you believe you have experienced discrimination, harassment, or retaliation, you may file a complaint with CRD. Independent contractors and volunteers: If you believe you have been harassed, you may file a complaint with CRD.
3. Complaints must be filed within three years of the last act of discrimination/harassment/retaliation. For those who are under the age of 18, complaints must be filed within three years after the last act of discrimination/harassment/retaliation or one year after their eighteenth birthday, whichever is later.

**If you have been subjected to discrimination, harassment, or retaliation at work, file a complaint with the Civil Rights Department (CRD).**

### TO FILE A COMPLAINT

Civil Rights Department  
[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](http://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)  
Toll Free: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320  
California Relay Service (711)

Have a disability that requires a reasonable accommodation?  
CRD can assist you with your complaint.

The Fair Employment and Housing Act is codified at Government Code sections 12900 -12999. The regulations implementing the Act are at Code of Regulations, title 2, division 4.1

Government Code section 12950 and California Code of Regulations, title 2, section 11023, require all employers to post this document. It must be conspicuously posted in hiring offices, on employee bulletin boards, in employment agency waiting rooms, union halls, and other places employees gather. Any employer whose workforce at any facility or establishment consists of more than 10% of non-English speaking persons must also post this notice in the appropriate language or languages.



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

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

El Departamento de Derechos Civiles de California (CRD) por sus siglas en inglés) hace cumplir las leyes que lo protegen de la discriminación ilegal y el acoso en el empleo en función de su situación real o percibida:

- **ASCENDENCIA**
- **EDAD** (40 años y más)
- **COLOR**
- **DISCAPACIDAD** (física, del desarrollo, de salud mental/psiquiátrica y VIH/SIDA)
- **INFORMACIÓN GENÉTICA**
- **EXPRESIÓN DE GÉNERO**
- **IDENTIDAD DE GÉNERO**
- **ESTADO CIVIL**
- **CONDICIÓN MÉDICA** (características genéticas, cáncer o un registro o historial de cáncer)
- **ESTATUS MILITAR O VETERANO**
- **ORIGEN NACIONAL** (incluye restricciones de idioma y posesión de una licencia de conducir emitida a inmigrantes indocumentados)
- **RAZA** (incluye rasgos asociados con la raza, como la textura del cabello y el peinado)
- **RELIGIÓN** (incluye prácticas religiosas de vestimenta y aseo personal)
- **TOMA DE DECISIONES EN MATERIA DE SALUD REPRODUCTIVA**
- **SEXO/GÉNERO** (incluye embarazo, parto, lactancia y/o condiciones médicas relacionadas)
- **ORIENTACIÓN SEXUAL**

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



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

## LA LEY DE IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA PROTEGE SUS DERECHOS CIVILES EN EL TRABAJO.

### ACOSO

1. La ley prohíbe el acoso de empleados, solicitantes, pasantes no remunerados, voluntarios y contratistas independientes por parte de cualquier persona. Esto incluye la prohibición del acoso basado en cualquiera de las características enumeradas en este cartel, incluido el acoso sexual. La ley prohíbe el acoso basado en una sola característica protegida o en una combinación de dos o más características protegidas.
2. Todos los empleadores deben tomar medidas razonables para prevenir todas las formas de acoso, y deben proporcionar a cada empleado información sobre el compartamiento ilegal del acoso sexual y los recursos legales disponibles.
3. Los empleadores con cinco o más empleados y los empleadores públicos deben capacitar a sus empleados sobre la prevención del acoso sexual, incluido el acoso basado en la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual.

### DISCRIMINACIÓN/ADAPTACIONES RAZONABLES

1. La ley de California prohíbe que los empleadores con cinco o más empleados y los empleadores públicos discriminen en función de cualquier característica protegida enumerada en este cartel al tomar decisiones sobre contratación, promoción, pago, beneficios, términos de empleo, despidos y otros aspectos del empleo. La ley prohíbe la discriminación basada en una sola característica protegida o en una combinación de dos o más características protegidas.
2. Los empleadores no pueden limitar o prohibir el uso de cualquier idioma en cualquier lugar de trabajo a menos que esté justificado por la necesidad comercial. El empleador debe notificar a los empleados de la restricción de idioma y las consecuencias de la violación.
3. Los empleadores no pueden discriminar a un solicitante o empleado porque poseen una licencia de conducir de California o una identificación emitida a una persona indocumentada.
4. Los empleadores deben adaptarse razonablemente a las creencias y prácticas religiosas de un empleado, pasante no remunerado o solicitante de empleo. Incluyendo el uso de ropa, joyas y vello facial o corporal que son parte de la observancia de las creencias religiosas de un individuo.
5. Los empleadores deben acomodar razonablemente a un empleado o solicitante de empleo con una discapacidad para permitirle realizar las funciones esenciales de un trabajo.
6. Los empleadores no pueden discriminar o tomar represalias contra un empleado debido a su estatus, o debido al estado de su familiar, como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acoso y ciertos otros tipos de violencia, siempre y cuando el empleador conozca este estatus. Los empleadores también deben proporcionar a dichos empleados adaptaciones razonables relacionadas con la seguridad.

### PROTECCIONES ADICIONALES

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

1. Protecciones específicas y procedimientos de contratación para personas con antecedentes penales que buscan protecciones laborales contra la discriminación basada en el uso de cannabis por parte de un empleado o solicitante de empleo fuera del trabajo y fuera del lugar de trabajo

2. Hasta 12 semanas de licencia con protección del empleo para que los empleados elegibles se cuiden a sí mismos, a un miembro de la familia (hijo de cualquier edad, cónyuge, pareja de hecho, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano) o a una persona designada (con sangre o relación familiar con el empleado); para vincularse con un nuevo hijo; o para ciertas necesidades militares urgentes
3. Hasta cinco días de licencia por duelo con protección laboral dentro de los tres meses posteriores a la muerte de un miembro de la familia (hijo, cónyuge, padre, hermano, abuelo, nieto, compañero de vida o suegro)
4. Hasta cuatro meses de licencia con protección del empleo para los empleados discapacitados debido al embarazo, el parto o una afección médica relacionada, así como el derecho a adaptaciones razonables, según el consejo de su proveedor de atención médica, en relación con su embarazo, parto o una afección médica relacionada
5. Hasta cinco días de licencia laboral protegida después de un evento de pérdida reproductiva (adopción fallida, subrogación fallida, aborto espontáneo, muerte fetal o reproducción asistida fallida)
6. Protecciones para un empleado que se ausenta del trabajo para servir en un jurado, si ha dado un aviso razonable al empleador, o para testificar en la corte
7. Protecciones para un empleado que se ausenta del trabajo para ir a la corte o buscar alivio legal (como una orden de restricción) después de ser víctima de un delito o ciertos tipos de violencia
8. Protecciones contra represalias cuando una persona se opone, denuncia o ayuda a otra persona a oponerse a la discriminación ilegal, incluida la presentación de una queja interna o una queja ante CRD

### RECURSOS/PRESENTACIÓN DE UNA QUEJA

1. La ley proporciona recursos para las personas que experimentan discriminación, acoso o represalias prohibidas en el lugar de trabajo. Estos recursos pueden incluir contratación, pago por adelantado, pago retroactivo, promoción, reincorporación, órdenes de cese y desistimiento, honorarios de testigos expertos, honorarios y costos razonables de abogados, daños punitivos y daños por angustia emocional.
2. Si cree que ha sufrido discriminación, acoso o represalias, puede presentar una queja ante CRD. Contratistas independientes y voluntarios: Si cree que ha sido acosado, puede presentar una queja ante CRD.
3. Las quejas deben presentarse dentro de los tres años posteriores al último acto de discriminación/acoso/represalias. Para aquellos que son menores de 18 años, las quejas deben presentarse dentro de los tres años posteriores al último acto de discriminación/represalias/acoso o un año después de su decimoctavo cumpleaños, lo que ocurra más tarde.

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

### PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Departamento de Derechos Civiles

[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](http://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)

Línea gratuito: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Servicio de Retransmisión de California (711)

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

La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda está codificada en los artículos 12900 a 12999 del Código de Gobierno. Los reglamentos de aplicación de la Ley se encuentran en el Código de Reglamentos, título 2, división 4.1

La sección 12950 del Código de Gobierno y el Código de Regulaciones de California, título 2, sección 11023, requieren que todos los empleadores publiquen este documento. Debe colocarse de manera visible en las oficinas de contratación, en los tableros de anuncios de los empleados, en las salas de espera de las agencias de empleo, en los salones sindicales y en otros lugares donde se reúnan los empleados. Cualquier empleador cuya fuerza laboral en cualquier instalación o establecimiento consista en más del 10% de personas que no hablan inglés también debe publicar este aviso en el idioma o idiomas apropiados.