



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

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

**Su empleador, como organización religiosa sin fines de lucro, está exento del California Fair Employment and Housing Act (la Ley de Equidad en el Empleo y la Vivienda de California). Consulte las Secciones 12926(d) y 12926.2 del Código de Gobierno.**

**Sin embargo, de acuerdo con las enseñanzas de la Iglesia y la justicia social católica, se espera que todos los empleados traten a todas las personas en el lugar de trabajo (incluidos colegas, estudiantes, feligreses, vendedores y visitantes) con dignidad, respeto y profesionalismo.**

**Consulte el Capítulo 5 del Manual Administrativo de la Arquidiócesis de Los Ángeles, disponible en línea, para conocer las políticas y procedimientos aplicables.**



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

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

## LA LEY DE IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA DE CALIFORNIA Y SUS REGLAMENTACIONES PARA LA APLICACIÓN PROTEGEN LOS DERECHOS CIVILES EN EL TRABAJO.

### ACOSO

LA LEY DE DERECHOS FAMILIARES MOORE-BROWN-ROBERTI, LA SECCIÓN 12945.2 DEL CÓDIGO DEL GOBIERNO Y LA "LEY DE VINCULOS PARA BEBÉS EN LA SECCIÓN 12945.6 DEL CÓDIGO DEL GOBIERNO SE APLICAN A LOS EMPLEADOS EN PARROQUIAS Y ESCUELAS Y OTRAS UBICACIONES ARQUIDIOCESANAS.

[TEXTO OMITIDO]

3. Los empleadores con 5 o más empleados y los empleadores públicos deben capacitar a sus empleados sobre la prevención del acoso sexual, incluyendo el acoso basado en identidad de género, expresión y orientación sexuales.

### DISCRIMINACIÓN/ADAPTACIÓN RAZONABLE

[TEXTO OMITIDO]

### PROTECCIONES ADICIONALES

1. [TEXTO OMITIDO]
2. Los empleadores con 5 o más empleados y los empleadores públicos deben ofrecer hasta 12 semanas de licencia laboral protegida a los empleados elegibles: para cuidarse, cuidar a un familiar (niño de cualquier edad, cónyuge, pareja de hecho, padres, suegros, abuelos, nietos, hermanos) o una persona designada (con una relación consanguínea o similar a la de una familia con el empleado); para vincularse con un nuevo niño; o por exigencias militares.

3. [TEXTO OMITIDO]

4. Los empleadores, las agencias de empleo y los sindicatos de trabajo deben conservar las solicitudes, los expedientes del personal y registros de referencias de empleo durante un mínimo de cuatro años.

5. [TEXTO OMITIDO]

6. [TEXTO OMITIDO]

7. [TEXTO OMITIDO]

### RECURSOS/PRESENTACIÓN DE QUEJAS

1. La ley presta recursos a las personas que sufren discriminación, acoso o represalias prohibidos en el lugar de trabajo. Estos recursos pueden incluir la contratación, los pagos por adelantado, los pagos atrasados, el ascenso, la reincorporación, las órdenes de cese, los cargos de testigos, los cargos y costos razonables de abogados, los daños punitivos y los daños por angustia emocional.
2. Si cree que ha sufrido discriminación, acoso o represalias, puede presentar una queja ante el CRD. Contratistas independientes y voluntarios: Si cree que lo han acosado, puede presentar una queja ante el CRD.
3. Las quejas deben presentarse dentro de un período de tres años desde el último acto de discriminación/acoso/represalia. En el caso de los menores de dieciocho años, las quejas deben presentarse dentro de los tres años después del último acto de discriminación/acoso/represalia o un año después de que cumplan dieciocho años, lo último que ocurra.

**Si sufrió 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 gratis: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320  
Servicio de Retransmisión de California (711)

¿Tiene una discapacidad que requiere adaptaciones razonables? CRD puede ayudarlo a presentar una queja.

La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda está codificada en las secciones 12900-12999 del Código de Gobierno. Las reglamentaciones para la implementación de la ley están en el Código de Regulaciones, título 2, división 4.1.

El artículo 12950 del Código de Gobierno y el artículo 11023, título 2, del Código de Regulaciones de California requieren que todos los empleadores publiquen este documento. Debe estar publicado de manera visible en oficinas de contratación, tableros de anuncios para empleados, salas de espera de agencias de empleo, centros sindicales y otros lugares de reunión de los empleados. Si más del 10 % del personal de cualquier instalación o establecimiento de un empleador no habla inglés, también se debe publicar este aviso en los idiomas adecuados.