



COLORADO

Department of
Regulatory Agencies

Colorado Civil Rights Division

This Establishment Complies with the Colorado Anti-Discrimination Laws

Discrimination based on the following factors is illegal in the areas of:

▶ **Employment**

Race, color, religion, creed, national origin, ancestry, sex, pregnancy, age, sexual orientation (incl. transgender status), physical or mental disability, marriage to a co-worker and retaliation for engaging in protected activity (opposing a discriminatory practice or participating in an employment discrimination proceeding)

▶ **Housing**

Race, color, religion, creed, national origin, ancestry, sex, sexual orientation (incl. transgender status), physical or mental disability, marital status, families with children under the age of 18, and retaliation for engaging in protected activity (opposing a discriminatory practice or participating in a housing discrimination proceeding)

▶ **Public Accommodation**

Race, color, religion, creed, national origin, ancestry, sex, physical or mental disability, sexual orientation (incl. transgender status), marital status, and retaliation for engaging in protected activity (opposing a discriminatory practice or participating in a public accommodations discrimination proceeding)

Regulations Promulgated by the Colorado Civil Rights Commission

Rule 20.1—Anti-Discrimination Notices in Employment and Places of Public Accommodation. Every employer, employment agency, labor organization, and place of public accommodation shall post and maintain at its establishment a notice that summarizes the discriminatory or unfair practices prohibited by the Law in employment and places of public accommodation. The Division shall make a notice available for printing on its website or provide a copy upon request.

- (A) With respect to employers and employment agencies, such notices must be posted conspicuously in easily accessible and well-lit places customarily frequented by employees and applicants for employment, and at or near each location where services of employees are performed.
- (B) With respect to labor organizations, such notices must be posted conspicuously in easily accessible and well-lit places customarily frequented by members and applicants for membership.
- (C) With respect to places of public accommodation, such notices must be posted conspicuously in easily accessible and well-lit places customarily frequented by people seeking services, purchases, facilities, privileges, advantages or accommodations offered to the general public.

Rule 20.2—Anti-Discrimination Notices in Housing. Every real estate broker or agent, home builder, home mortgage lender, and all other persons who transfer, rent, or finance real estate, shall post and maintain in all places where real estate transfers, rentals and loans are executed, a notice that summarizes the discriminatory or unfair practices prohibited by the Law in housing. The Division shall make a notice available for printing on its website or provide a copy upon request. The notices shall be posted and maintained in conspicuous, well-lit, and easily accessible places ordinarily frequented by prospective buyers, renters, borrowers, and the general public.

Rule 20.3—Photographs of Applicants for Employment. No employer, employment agency, or labor organization shall suggest or require that applicants submit their photographs prior to their employment or placement, unless the requirement is based upon a Bona Fide Occupational Qualification (BFOQ).

Rule 20.4—Discriminatory Signage in Places of Public Accommodation. No person shall post or permit to be posted in any place of public accommodation any sign which states or implies the following:

WE RESERVE THE RIGHT TO REFUSE SERVICE TO ANYONE

Rule 20.5—Preservation of Records

- (A) **Retention of Records During Processing of Charge.** Whenever a charge of discrimination is filed with the Division, all parties shall maintain all relevant records, in their custody, control, or possession until final disposition. Relevant records include, but are not limited to, the following: personnel or employment records of a Charging Party and of all employees holding similar positions; applications or test papers and assessments of all candidates for the positions sought by the Charging Party; payroll records; handbooks; registration records; offers; leases; contracts; tenant files; rental applications; loan and purchase files; advertisements; data regarding protected classes; disability-related and medical records; policies and procedures; notices; phone records; bank and accounting records; photographs; videos; correspondence; emails; electronic records; and other business or institutional records relevant to the allegations of the charge. Final disposition of the charge or complaint occurs when the statutory time periods for all appeals have expired.
- (B) **Rebuttable Presumption.** The failure to comply with this regulation shall create a rebuttable presumption that the records contained information adverse to the interests of the non-compliant party.

www.dora.colorado.gov/crd

1560 Broadway, Lobby Level Welcome Center, Denver, CO 80202, Phone: 303.894.2997, Fax: 303.894.7830,
Toll Free: 800.262.4845, V/TDD 711



COLORADO

Department of
Regulatory Agencies

Colorado Civil Rights Division

Este Establecimiento Cumple con las Leyes que Prohíben Discriminación en el Estado de Colorado

Discriminación basada en las siguientes categorías es ilegal en las áreas de:

▶ Empleo

Raza, color, religión, credo o creencia, nacionalidad, ascendientes (antepasados), sexo, embarazo, edad, orientación sexual (incluyendo los quien se clasifican como transgenero), discapacidad física o mental, matrimonio con un compañero de trabajo, y represalias por participar en una actividad protegida (oposición a practicas discriminatorias o participación en procedimientos de discriminación en el empleo)

▶ Vivienda

Raza, color, religión, credo o creencia, nacionalidad, ascendientes (antepasados), sexo, orientación sexual (incluyendo los quien se clasifican como transgenero), discapacidad física o mental, estado matrimonial, familias con menores de 18 años, y represalias por participar en una actividad protegida (oposición a practicas discriminatorias o participación en procedimientos de discriminación en la vivienda)

▶ Servicios al Público

Raza, color, religión, credo o creencia, nacionalidad, ascendientes (antepasados), sexo, discapacidad física o mental, orientación sexual (incluyendo los quien se clasifican como transgenero), estado matrimonial, y represalias por participar en una actividad protegida (oposición a prácticas discriminatorias o participación en procedimientos de discriminación en lugares donde se proveen bienes, productos o servicios al público).

Regulaciones Publicadas por la Comisión de Derechos Civiles de Colorado

Regla 20.1—Notificaciones Anti-Discriminatorias en Empleo y Lugares de Servicios al Publico. Todo patrón, agencia de empleo, organización laboral (sindicato), lugar donde se proveen bienes, productos o servicios al público, debe colocar y mantener en su establecimiento un aviso que resume las prácticas discriminatorias o injustas prohibidas por la Ley en empleo y sitios abiertos al público. La División pondrá un aviso para imprimir a disposición en su sitio Web o proveerá una copia si así lo solicitan.

- (A) Con respecto a patrones y agencias de empleo, tales avisos deben colocarse en lugares visibles, bien iluminados y de fácil acceso, frecuentados habitualmente por los empleados y solicitantes de un trabajo y en o cerca del lugar donde los empleados prestan sus servicios.
- (B) Con respecto a organizaciones laborales, tales avisos deben colocarse en lugares visibles, bien iluminados y de fácil acceso, frecuentados habitualmente por sus miembros y solicitantes de afiliación a la organización.
- (C) Con respecto a los lugares abiertos al público, tales avisos deben de ser colocados en lugares visibles, bien iluminados y de fácil acceso frecuentados habitualmente por personas que buscan un servicio, bien o producto, entretenimiento, recreación u otro servicio ofrecido al público en general.

Regla 20.2—Notificaciones Anti-Discriminatorias en Viviendas. Cada agente de bienes raíces, constructores, agentes de préstamos hipotecarios y toda persona que transfiera, rente, o financie bienes raíces debe obtener uno o más de los avisos que resume las prácticas discriminatorias o injustas prohibidas por la Ley en lugares de vivienda y los colocara en todos los lugares donde se realizan transferencias de bienes raíces, préstamos, y rentas. La División pondrá un aviso para imprimir a disposición en su sitio Web o proveerá una copia si así lo solicitan. Los avisos deberán colocarse en lugares visibles, bien iluminados y de fácil acceso, frecuentados habitualmente por probables compradores, rentistas, solicitantes de préstamos y al público en general.

Regla 20.3—Fotografías de Solicitantes para Empleo. Ningún patrón, agencia de empleo, u organización laboral deberá sugerir o pedir a los solicitantes que entreguen fotografías antes de obtener el empleo, a menos que este requisito sea basado en una calificación ocupacional de buena fe (bona fide occupational qualification)

Regla 20.4—Letreros Discriminatorios en Lugares con Servicios al Publico. Ninguna persona debe colocar o permitir que se coloque en ningún lugar donde se proveen bienes, productos o servicios al público una nota o aviso que declare o implique lo siguiente:

**NOSOTROS RESERVAMOS EL DERECHO DE RECHAZAR SERVICIO A CUALQUIER PERSONA
WE RESERVE THE RIGHT TO REFUSE SERVICE TO ANYONE**

Tal aviso implica que los patrones podrán basarse en una serie de factores discriminatorios ilegales.

Regla 20.5—Conservación de Documentos

- (A) **Retención de documentos durante la investigación de una queja de discriminación.** En situaciones donde una queja de discriminación es presentada con la División, todos los partidos mantendrán todos los archivos relevantes en su custodia, o posesión hasta la disposición final. Documentos relevantes incluyen, pero no están limitados a, lo siguiente: el expediente personal de la parte acusadora y de todo empleado que mantenga una situación similar a la de la parte acusadora, así como solicitudes, exámenes escritos de los candidatos a un puesto, registros de inscripción, ofertas, arrendamientos, contratos, correspondencia, archivos del negocio, etc. La decisión final de la queja ocurre cuando el tiempo establecido por la ley para todas las apelaciones ha expirado.
- (B) **Presunción Rebatible.** La falta de cumplimiento con estas regulaciones creará una presunción rebatible que los documentos o archivos contienen información contraria a los intereses de la parte no conforme.

www.dora.colorado.gov/crd

1560 Broadway, Lobby Level Welcome Center, Denver, CO 80202, Phone: 303.894.2997, Fax: 303.894.7830,
Toll Free: 800.262.4845, V/TDD 711