

Todos los empleadores del Estado de New York están obligados a impartir a sus empleados capacitación sobre prevención del acoso sexual en los términos de la Sección 201-g de la Ley de Trabajo. Un empleador que no utilice el modelo de capacitación, desarrollado por el Departamento de Trabajo y la División de Derechos Humanos del Estado debe asegurarse de que la capacitación que utilice cumpla o exceda con los siguientes estándares mínimos. La capacitación debe:

- (i) ser interactiva;
- (ii) incluir una explicación del acoso sexual que sea congruente con la [orientación](#) emitida por el Departamento de Trabajo en consulta con la División de Derechos Humanos;
- (iii) incluir ejemplos de conductas que constituirían acoso sexual ilegal;
- (iv) incluir información acerca de las disposiciones estatutarias a nivel federal y estatal referentes al acoso sexual y sobre las reparaciones disponibles para las víctimas de acoso sexual;
- (v) incluir información referente sobre el derecho de los empleados a compensación y todas las instancias disponibles para juzgar las quejas; e
- (vi) incluir información sobre la conducta de los supervisores y las responsabilidades adicionales de dichos supervisores.

Todos los empleados deben recibir capacitación anual sobre prevención del acoso sexual. Durante esta capacitación anual, **los empleadores también deben proporcionar a los empleados un aviso que contenga:**

- (i) la política de acoso sexual del empleador; y
- (ii) una copia de la información presentada en la capacitación anual de prevención del acoso sexual.

Los empleadores deben proporcionar a sus empleados este aviso, la política y la información de la capacitación en inglés y en el idioma principal del empleado, si dicho idioma es español, chino, coreano, polaco, ruso, criollo haitiano, bengalí o italiano. Los materiales del modelo están disponibles en línea.

\* \* \*

*Impartir capacitación a los empleados no constituye una defensa concluyente contra acusaciones de acoso sexual ilegal. Cada denuncia de acoso sexual será resuelta de acuerdo con las normas legales existentes, con la debida consideración a los hechos y las circunstancias particulares de la queja, incluyendo, entre otras cosas, la existencia de una política y procedimientos efectivos contra el acoso.*