Prevención Del Acoso Sexual
Herramientas Para El Empleador

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

Introducción

El Estado de New York es líder nacional en el combate al acoso sexual y está colaborando con empleadores de todo el estado para ampliar nuestro compromiso de acabar con el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Estas herramientas le proporcionarán una orientación paso a paso para implementar la capacitación y la política contra el acoso sexual requeridas, señalándole recursos disponibles a través del Estado de New York y las agencias estatales competentes.

Todos estos recursos están disponibles en el sitio de internet estatal de Combate al Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo: **www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace**

¿Cuáles son los requisitos?

Aviso a los empleados
Todos los empleados en el Estado de New York deben recibir un aviso de prevención del acoso sexual en el momento de su contratación y durante su capacitación anual sobre acoso sexual. Este aviso debe contener: 1) su política sobre el acoso sexual y 2) la información impartida en la capacitación sobre prevención del acoso sexual. Debe entregar a los 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.

Política (ver las páginas 2-4)
Según la nueva ley, todos los empleadores del Estado de New York **están obligados a establecer una política de prevención del acoso sexual.** El Departamento de Trabajo, en consulta con la División de Derechos Humanos, ha establecido un modelo de política de prevención de acoso sexual para que lo adopten los empleadores, que está disponible en www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace. O bien, los empleadores pueden adoptar una política similar que cumpla o exceda los estándares mínimos de la política modelo (www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy).

Capacitación (ver las páginas 5-6)
Además, todos los empleadores del Estado de New York **están obligados a impartir a sus empleados capacitación para la prevención del acoso sexual.** El Departamento de Trabajo, en consulta con la División de Derechos Humanos, ha establecido un modelo de capacitación que pueden usar los empleadores. O bien, los empleadores pueden usar un programa de capacitación similar que cumpla o exceda los estándares mínimos del modelo de capacitación (www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements).

Política

Todos los empleadores deben adoptar y proporcionar a sus empleados su política de prevención de acoso sexual.

Si desea adoptar la política modelo del estado:

- Descargue la política modelo que está disponible en línea: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy

- La política modelo estatal contiene espacios para que inserte el nombre de su negocio y el nombre y la información de contacto de las personas que haya designado para recibir las quejas por acoso sexual. Llene esos espacios y aplique las marcas (por ejemplo, logotipos) que desee. Puede modificar la política para reflejar el trabajo de su organización y escenarios o mejores prácticas específicas de su industria.

- Usted puede decidir modificar la política para que refleje el trabajo de su organización y escenarios específicos o mejores prácticas que se relacionen con su sector.

- Distribuya la política a todos los empleados por escrito o de manera electrónica.

- También se recomienda a los empleadores que pidan a sus empleados que acusen recibo de la política, y que publiquen una copia de la política en donde los empleados puedan consultarla con facilidad. También le recomendamos que proporcione la política e imparta la capacitación a todas las personas que no sean empleados y que presten servicios en el lugar de trabajo.

Si ya tiene una política y NO desea adoptar la política modelo del estado:

- Use la lista de verificación de la página siguiente para asegurarse de que su política cumpla o exceda los estándares mínimos requeridos.

- Los empleados nuevos deben recibir la política al momento de su contratación.

- Asegúrese de que su formulario de queja y sus procesos estén actualizados y que sus empleados los conozcan, como parte de la política.

- Si no cuenta con un formulario de queja, hay un modelo disponible en internet: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-complaint-form

- Analice las preguntas frecuentes en internet, que incluyen las respuestas a muchas preguntas comunes que pueden presentarse: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions

- Distribuya una copia de su política definitiva a todos los empleados por escrito. También puede hacerlo por medios electrónicos, como por correo electrónico. También se recomienda a los empleadores que pidan a sus empleados que acusen recibo de la política, y que publiquen una copia de la política en donde los empleados puedan consultarla con facilidad.

- Además, se recomienda que proporcione la política y la capacitación a todas las personas que no sean empleados y presten servicios en el lugar de trabajo.

Si usted aun NO tiene una política:

- Descargue la política modelo, disponible en internet: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy

- Personalice el documento llenando el nombre del empleador, la persona u oficina designada para recibir las quejas y su información de contacto, en los espacios resaltados para el efecto.

- Puede modificar la política para reflejar el trabajo de su organización y escenarios o mejores prácticas específicas de su industria.

- Analice las preguntas frecuentes en internet, que incluyen las respuestas a muchas preguntas comunes que pueden presentarse: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions

- Distribuya una copia de su política definitiva a todos los empleados por escrito. También puede hacerlo por medios electrónicos, como por correo electrónico. También se recomienda a los empleadores que pidan a sus empleados que acusen recibo de la política, y que publiquen una copia de la política en donde los empleados puedan consultarla con facilidad.

- Además, se recomienda que proporcione la política y la capacitación a todas las personas que presten servicios en el lugar de trabajo.

Política: Lista de verificación de estándares mínimos

Un empleador que no utilice esta política modelo estatal, desarrollada por el Departamento de Trabajo y la División de Derechos Humanos del Estado, debe asegurarse de que su política cumpla o exceda con los siguientes estándares mínimos.

La política **debe**:

- ☐ Prohibir el acoso sexual de manera congruente con la orientación emitida por el Departamento de Trabajo en consulta con la División de Derechos Humanos;
- ☐ Incluir ejemplos de comportamientos prohibidos;
- ☐ 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, así como una declaración de que pueden existir leyes locales aplicables;
- ☐ Incluir un formulario de queja;
- ☐ Incluir un procedimiento para la investigación oportuna y confidencial de las quejas, que garantice el debido proceso para todas las partes;
- ☐ Informar a los empleados sobre sus derechos a compensación y todas las instancias disponibles para juzgar las quejas por acoso sexual, tanto administrativa como judicialmente;
- ☐ Explicar claramente que el acoso sexual se considera una forma de mala conducta de los empleados, y que se aplicarán sanciones a las personas que cometan acoso sexual y a los supervisores y gerentes que permitan que continúen dichas conductas después de enterarse de ellas; y
- ☐ Explicar claramente que es ilegal tomar represalias en contra de personas que se quejen por acoso sexual o que testifiquen o ayuden en cualquier investigación o procedimiento que involucre acoso sexual.
- ☐ Proporcionarse a los empleados, por escrito, al momento de la contratación y en cada capacitación anual; y
- ☐ Proporcionarse 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.

Capacitación: Instrucciones para los empleadores

Todos los empleados deben completar la capacitación para la prevención del acoso sexual al menos una vez al año. Este período puede basarse en el año calendario, el aniversario de la fecha de ingreso de cada empleado, o cualquier otra fecha que elija el empleador.

Si ya cuenta con una capacitación:

- Use la lista de verificación de la página siguiente para asegurarse de que su capacitación cumpla o exceda los estándares mínimos requeridos.

- Si su capacitación actual no los cumple, debe actualizarla para incluir todos los elementos de la lista. Puede impartir capacitación complementaria a los empleados que ya hayan recibido capacitación, para asegurarse de que la capacitación que reciban cumpla o exceda con los estándares mínimos.

- Analice las preguntas frecuentes en internet, que incluyen las respuestas a muchas preguntas comunes que pueden presentarse: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions

Si quiere adoptar el modelo estatal de capacitación:

- Descargue el modelo de capacitación, disponible en internet: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements

    - Puede impartir esta capacitación de diversas maneras, por ejemplo, en persona, mediante un seminario por internet o de manera individual, con retroalimentación de acuerdo con lo establecido en el documento de orientación para la capacitación.

    - Dependiendo de cómo decida presentar su capacitación, puede utilizar diferentes recursos disponibles. Por ejemplo, si hace una presentación en vivo, debe descargar el PowerPoint y leer el guion que aparece en las "Notas" de cada diapositiva.

    - Si decide capacitar a sus empleados con el video, puede pedirles que lo vean en línea o descargarlo y proyectarlo para un grupo, tras lo cual debe proporcionar un mecanismo de retroalimentación, como se explica en el documento de orientación para la capacitación.

- Puede modificar los documentos de capacitación para reflejar el trabajo de su organización, incluyendo escenarios o mejores prácticas específicas de su industria.

- La capacitación debe detallar todos los procesos internos que los empleados pueden usar para presentar quejas e incluir la información de contacto, con los nombres y las oficinas en específico, en donde los empleados que denuncien acoso deben presentar sus quejas,

- Si lo desea, puede incluir actividades interactivas adicionales como parte de la capacitación, incluyendo una actividad de apertura, juegos de rol o discusiones en grupo.

- Analice las preguntas frecuentes en internet, que incluyen las respuestas a muchas preguntas comunes que pueden presentarse: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions

Capacitación: Lista de revisión de estándares mínimos

Un empleador que no utilice este modelo de capacitación, desarrollado por el Departamento de Trabajo y la División de Derechos Humanos del Estado, debe asegurarse de que su capacitación cumpla o exceda con los siguientes estándares mínimos.

La capacitación **debe**:

- ☐ Ser interactiva (*consulte el documento de orientación del modelo de capacitación para ver recomendaciones específicas);*
- ☐ 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;
- ☐ Incluir ejemplos de acoso sexual ilegal;
- ☐ 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;
- ☐ Incluir información referente sobre el derecho de los empleados a compensación y todas las instancias disponibles para juzgar las quejas; e
- ☐ Incluir información sobre la conducta y las responsabilidades adicionales de los 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 sobre prevención del acoso sexual.

Los empleadores deben proporcionar a los empleados, junto con 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.