

Capacitación Sobre La Prevención Del Acoso Sexual: Información Para Empleadores



FAQ

La ley de California (sección 12950.1 del Código de Gobierno) exige que todos los empleadores que tengan 5 empleados o más capaciten a sus empleados sobre la prevención del acoso sexual y de las conductas abusivas. Cada dos años, los empleados no supervisores deben recibir 1 hora de capacitación y los supervisores deben recibir 2 horas de capacitación. La fecha límite para la próxima capacitación es el 1 de enero de 2023. Un empleador debe capacitar a los empleados que estén en California, siempre que tenga más de 5 empleados en cualquier lugar, aunque no trabajen en el mismo lugar, y aunque no todos ellos trabajen o vivan en California.

El Departamento de Derechos Civiles (CRD) ofrece capacitaciones en línea gratis que cumplen esos requisitos - una para supervisores y otra para no supervisores. Ambas capacitaciones están disponibles en chino, inglés, coreano, español, tagalo y vietnamita ([HAGA CLIC AQUÍ PARA ACCEDER A LAS CAPACITACIONES](#)). La ley exige que el departamento genere y publique ambos cursos de capacitación en su sitio web, que los empleadores podrán usar en vez de contratar a un capacitador.

Para obtener más información, consulte las [secciones 12950.1](#) y [12950.2](#) del Código de Gobierno, y [las secciones 11023](#) y [11024](#) del Título 2, del Código de Reglamentos de California.

■ ¿Por qué se exige esta capacitación?

En California, el acoso sexual es un tema muy serio y está prohibido por ley. A pesar de que hay una mayor conciencia sobre el acoso sexual y los daños que causa, muchos empleados siguen sufriendo acoso por su sexo u otras características protegidas. Estas capacitaciones son obligatorias por ley y se crearon para educar o recordarles a todas las personas cuáles son las conductas aceptables e inaceptables en el lugar de trabajo.

■ ¿Cuál es la fecha límite para capacitar a los empleados?

Los empleados deben recibir la capacitación antes del 1 de enero de 2023. Los empleados deben volver a capacitarse una vez cada dos años, ya sea dos años después de la fecha en que completaron la última capacitación o al final de la siguiente fecha límite para capacitación; los empleadores no extenderán la fecha límite para capacitación para los nuevos empleados. Los nuevos empleados supervisores deben recibir la capacitación dentro de un período de seis meses después de asumir el puesto, y los nuevos empleados no supervisores deben recibir la capacitación dentro de un período de seis meses después de la contratación. Para obtener más información, consulte la sección 11024(b)(1) del Título 2 del Código de Reglamentos de California.

■ ¿Los cursos en línea sobre prevención del acoso sexual y las conductas abusivas del CRD cumplen los requisitos de la sección 12950.1 del Código de Gobierno?

Sí.

■ **¿Mis empleados deben realizar la capacitación del CRD?**

No. El CRD ofrece estas capacitaciones como un recurso para ayudar a los empleadores a cumplir su obligación, pero los empleadores pueden elegir otras formas de cumplir los requisitos de capacitación.

■ **Si los empleados están fuera de California, ¿deben capacitarse?**

No. A pesar de que los empleados en y fuera de California se cuentan para determinar si el empleador está cubierto por la sección 12950.1 del Código de Gobierno (y la Ley de Empleo y Vivienda Justos de California en general), a los empleados que estén fuera de California no se les exige la capacitación.

■ **¿Qué significa la “capacitación interactiva efectiva”?**

La sección 12950.1 del Código de Gobierno exige una “capacitación interactiva efectiva”, que puede incluir cualquiera de las siguientes opciones:

- Capacitación en el salón de clases, que es instrucción presencial, donde un capacitador calificado genera el contenido y lo da a un empleado en un entorno alejado de las tareas diarias del empleado.
- Capacitación en línea que es personalizada, interactiva, en una computadora, incluyendo el contenido creado por un capacitador calificado. Este tipo de capacitación debe incluir instrucciones sobre cómo comunicarse con un capacitador, quien estará disponible para contestar preguntas y dar guía dentro de los dos días hábiles siguientes. El capacitador conservará un registro de todas las preguntas que reciba por escrito y todas las respuestas o guía dada por escrito, por un período de dos años desde la fecha de la respuesta.
- Capacitación por webinar, que es un seminario por Internet, en el que un capacitador genera y enseña el contenido, y se transmite digitalmente en tiempo real.
- Otra “capacitación interactiva efectiva” y enseñanza incluye el uso de tecnología de audio, video o computación junto con capacitación en el salón de clases, webinar o capacitación en línea.

■ **Si un empleador usa la capacitación interactiva en línea del CRD, ¿un grupo grande de empleados puede ver la capacitación al mismo tiempo?**

No. Las capacitaciones interactivas en línea que el CRD ofrece son capacitaciones de “aprendizaje electrónico” que son personalizadas, interactivas y basadas en computadora. Las capacitaciones en línea no se pueden ver en un entorno de grupo. Para obtener más información sobre la capacitación, las directrices del capacitador y las directrices de capacitación interactiva, consulte la sección 11024 del Título 2 del Código de Reglamentos de California.

■ ¿Debe el empleador pagar la capacitación sobre la prevención del acoso sexual y de las conductas abusivas que requiere la sección 12950-1 del Código de Gobierno? ¿Debe el empleador dar tiempo pago por esa capacitación?

Sí. La ley de California especifica: “Un empleador... deberá dar” una capacitación sobre prevención del acoso sexual y las conductas abusivas. Sección 12950.1(a)-(b) del Código de Gobierno. Es responsabilidad del empleador, no del empleado, dar la capacitación obligatoria, incluyendo todos los costos que pueda generar. Este texto también deja claro que no se puede exigir a los empleados que tomen ese tipo de capacitación durante su tiempo personal; el empleador debe “dar” la capacitación como parte del trabajo de una persona.

■ ¿Qué sucede si los empleados son estacionales, temporales, o trabajan de otra manera por menos de seis meses?

Para los empleados que se contratan por menos de seis meses, los empleadores deben dar una capacitación dentro de los 30 días calendario después de la fecha de contratación, o dentro de las 100 horas trabajadas, lo que pase primero.

- Los empleadores no están obligados a capacitar a los empleados que estén contratados por menos de 30 días naturales y trabajen menos de 100 horas.
- Si se contrata a un empleado para trabajar menos de seis meses, pero no trabajó en los 30 días naturales después de ser contratado, entonces la “fecha de contratación” será el primer día de trabajo.
- En el caso de un empleado temporal de un empleador de servicios temporales, como se define en la [Sección 201.3 del Código de Trabajo](#), para dar servicios a clientes, el empleador de servicios temporales dará la capacitación, no el cliente.

■ ¿Puedo dar una capacitación de solo texto para que mis empleados lean?

No. La sección 12950.1 del Código de Gobierno exige que la capacitación sea una “capacitación interactiva efectiva”, como se define arriba.

■ ¿Debe la capacitación hacerse en línea, de manera individual o completarse de una sola vez?

No. Usted puede dar capacitación en vivo en un aula, en línea o en cualquier otro formato interactivo efectivo. Los empleados pueden completar la capacitación individualmente o como parte de una presentación grupal (a menos que se trate de una capacitación de aprendizaje electrónico) y la pueden completar en segmentos, siempre y cuando se cumpla el requisito total por hora aplicable dentro del período de presentación de informes de dos años.

■ ¿Los empleadores deben capacitar a contratistas independientes, voluntarios e internos sin paga?

No, pero los empleadores pueden considerar hacerlo como una buena práctica. Sin embargo, al determinar si un empleador cumple con el umbral de 5 empleados y está sujeto al requisito de capacitación sobre la prevención del acoso, se cuentan los contratistas independientes, voluntarios e internos sin paga. Por ejemplo, si un empleador tiene 2 empleados a tiempo completo y 6 internos sin paga, el empleado cumple el requisito de umbral de capacitación y deberá garantizar que los dos empleados a tiempo completo reciban la capacitación.

■ **¿Qué sucede si un empleado recibió la capacitación de otro empleador en cumplimiento de la sección 12950.1 del Código de Gobierno en el plazo de dos años previos? ¿Se debe capacitar de nuevo?**

No. Un empleado que haya recibido una capacitación que cumpla con la sección 12950.1 del Código de Gobierno dentro de los dos años anteriores, durante el empleo con un empleador actual, anterior, alternativo o conjunto, o que haya recibido un permiso de trabajo válido del Comisionado de Trabajo que requiera que el empleado reciba capacitación para cumplir con la sección 12950.1 dentro de los dos años anteriores, debe leer y acusar recibo de la política contra el acoso del empleador en un plazo de seis meses de asumir su nuevo puesto. Ese empleado entonces debe ponerse en el programa de seguimiento de dos años, en función de su última capacitación. El empleador actual es responsable de garantizar que la capacitación anterior cumpla legalmente con la ley. Para obtener más información, consulte la sección 11024(b)(6) del título 2 con respecto a “Capacitación duplicada”.

■ **¿Debo dar capacitación sobre la intervención de un observador a mis empleados?**

A pesar de que la ley no lo exija en este momento, un empleador también puede dar una capacitación sobre la intervención de un observador, que incluya información y recomendaciones prácticas sobre cómo permitir que observadores reconozcan conductas potencialmente problemáticas, y para motivar a que los observadores actúen cuando observen conductas problemáticas. La capacitación y el aprendizaje pueden incluir ejercicios para dar a los observadores las competencias y confianza para intervenir según corresponda, y los recursos que pueden pedir para apoyar la intervención.

■ **¿El CRD tiene una lista de instructores externos aprobados, o puede recomendar o aprobar a un instructor externo para que use mi compañía?**

El CRD no aprueba instructores. El CRD no puede recomendar o aprobar a otros instructores.

■ **Creo que puedo ser elegible para ser instructor. ¿Cómo puedo verificarlo?**

Actualmente, no hay un requisito de certificación para instructores calificados y el CRD no puede dar recomendación en cuanto a si alguien cumple las calificaciones de un instructor.

■ **¿Debe un instructor que también es empleado recibir capacitación sobre la prevención del acoso sexual?**

No. No es necesario que un instructor calificado según la sección 11024(a)(A) del título 2 del Código de Normas de California (y que dé la capacitación) participe en otra capacitación sobre la prevención del acoso sexual para que su empleador cumpla los requisitos de capacitación.

■ **¿Qué documentación se requiere para los que completan la capacitación?**

La ley exige a los empleadores que mantengan la documentación de la capacitación dada a sus empleados por un mínimo de dos años, incluso, entre otros, los nombres de los empleados capacitados, la fecha de la capacitación, la firma en la hoja (si se usa), una copia de todos los certificados de asistencia o finalización (si se entregan), el tipo de capacitación, una copia de todos los materiales escritos o grabados que componen la capacitación, y el nombre del instructor. Ejemplos de la documentación para hacer el seguimiento individual del cumplimiento incluyen un certificado u hoja firmada que contenga una verificación de que los asistentes completaron la capacitación. La documentación de la capacitación no se debe enviar al CRD, pero se debe mantener en el edificio del empleador.

■ **¿Qué sucede si un empleado pierde o no guarda (o imprime) el certificado de finalización disponible al finalizar la capacitación en línea del CRD? ¿Puede solicitar una copia de reemplazo?**

No. CRD no almacena ni hace un seguimiento de su certificado de finalización para esta capacitación. Si todavía tiene la sesión de capacitación abierta en su navegador, puede intentar usar el botón "ANTERIOR" para retroceder y volver a generar su certificado. De lo contrario, debe volver a hacer la capacitación para recuperar el certificado de finalización.

■ **¿Deben mis empleados comunicarse con CRD si tienen preguntas sobre el contenido de la capacitación?**

No. La sección 12950.1 del Código de Gobierno indica que las preguntas sobre los cursos de capacitación en línea del CRD se deben dirigir al departamento de recursos humanos del empleador, o a un profesional calificado de igual manera.

■ **Además de los requisitos de la sección 12950.1 del Código del Gobierno, ¿dan los empleadores algo más a sus empleados?**

Sí, los empleadores deben dar a los empleados un póster u hoja informativa desarrollada por CRD, con respecto al [acoso sexual](#), o información equivalente. Además, la sección 11023(b) del título 2 del Código de Normas de California exige a los empleadores que desarrollen y den a sus empleados una política de prevención del acoso, la discriminación y las represalias.

Si tiene preguntas adicionales sobre la capacitación: shpt@calcivilrights.ca.gov

PARA HACER LA CAPACITACIÓN

www.calcivilrights.ca.gov/shpt