



CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

PREGUNTAS FRECUENTES

EL PROYECTO DE LEY DEL SENADO (SB) 1343 requiere que todos los empleadores con 5 o más empleados proporcionen 1 hora de capacitación en materia de prevención del acoso sexual y de las conductas abusivas a los empleados no gerenciales y 2 horas de capacitación en materia de prevención del acoso sexual y de las conductas abusivas a los empleados gerenciales una vez cada dos años. La ley vigente requiere que la capacitación incluya el acoso basado en identidad de género, expresión de género y orientación sexual, y que incluya ejemplos prácticos de tales tipos de acoso y que sea impartida por capacitadores o educadores con conocimientos y experiencia en esas áreas. El proyecto de ley también requiere que el Departamento produzca y publique ambos cursos de capacitación en su sitio web, los cuales pueden ser utilizados por los empleadores en lugar de contratar a un capacitador.

Se requiere que un empleador capacite a sus empleados localizados en California siempre que emplee a 5 o más empleados en cualquier lugar, aun cuando no trabajen en el mismo lugar e incluso si no todos trabajan o residen en California.

Según las regulaciones del DFEH, la definición de “empleado” a los fines de una capacitación incluye a empleados a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales, pasantes no remunerados, voluntarios no remunerados y personas que prestan servicios en virtud de un contrato (contratistas independientes).

Haga clic en el kit de herramientas siguiente para obtener herramientas adicionales, incluyendo un ejemplo de capacitación sobre prevención del acoso sexual y de las conductas abusivas:

KIT DE HERRAMIENTAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DE LAS CONDUCTAS ABUSIVAS

■ **NUEVA ACTUALIZACIÓN: ¿Para qué fecha deben estar capacitados los empleados?**

Ahora todos los empleados deben recibir la capacitación antes del 1 de enero de 2021. Los empleadores con 50 o más empleados tienen una obligación existente y continua de capacitar a los nuevos empleados de supervisión dentro de los seis meses de asumir su puesto de supervisión. A partir del 1 de enero de 2021, los nuevos empleados de supervisión en lugares de trabajo con 5 o más empleados deberán ser capacitados dentro de los seis meses a partir de que asuman su puesto de supervisión y los nuevos empleados no supervisores deberán ser capacitados dentro de los seis meses a partir de su contratación. Los empleados deberán ser recapitados una vez cada dos años.

¹ El SB 778 firmado por el Gobernador Newsom el 30 de agosto de 2019 modificó la ley existente para cambiar la fecha límite para la capacitación en materia de acoso hasta el 1 de enero de 2021.

- **NUEVA ACTUALIZACIÓN: ¿Qué sucede si los empleados son estacionales, temporales o de otro tipo y trabajan menos de seis meses?** Los empleadores deberán proporcionar la capacitación dentro de los 30 días calendario posteriores a la fecha de contratación o dentro de las 100 horas trabajadas, lo que ocurra primero, a partir del 1 de enero de 2021. Los empleadores no estarán obligados a capacitar a los empleados que trabajan por menos de 30 días calendario y que trabajan por menos de 100 horas.

- En el caso de un empleado temporal empleado por un empleador de servicios temporales, tal como se define en la Sección 201.3 del Código de Trabajo, para prestar servicios a clientes, la capacitación será proporcionada por el empleador de servicios temporales y no por el cliente.

- **NUEVA ACTUALIZACIÓN: ¿Cuándo estarán disponibles los cursos de capacitación en línea del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda?** El SB 1343 requiere que el DFEH ponga a disposición cursos de capacitación en línea sobre la prevención del acoso sexual y las conductas abusivas en el lugar de trabajo. El DFEH espera tener dichas capacitaciones disponibles para principios del año 2020. Durante el período intermedio, el DFEH está ofreciendo un **KIT DE HERRAMIENTAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ABUSO SEXUAL Y DE LAS CONDUCTAS ABUSIVAS**, incluyendo un ejemplo de capacitación en materia de prevención del acoso sexual y de las conductas abusivas. Los empleadores podrán utilizar la capacitación junto con un capacitador habilitado para proporcionar capacitación en materia de prevención del acoso sexual y de las conductas abusivas.

- **¿Es necesario que los empleadores capaciten a contratistas independientes, voluntarios y pasantes no remunerados?**

No, no se requiere que los empleadores capaciten a contratistas independientes, voluntarios y pasantes no remunerados. Sin embargo, al determinar si un empleador está comprendido en el umbral de tener 5 empleados y estar sujeto al requisito de capacitación para la prevención del acoso, se deberán contar los contratistas independientes, los voluntarios y los pasantes no remunerados. Por ejemplo, si un empleador tiene 2 empleados a tiempo completo y 6 pasantes no remunerados, el empleador cumpliría con el requisito del umbral de capacitación y sólo necesitaría asegurarse de que los dos empleados a tiempo completo reciban la capacitación.

- **¿Qué sucede si un supervisor o empleado no supervisor ha recibido la capacitación de conformidad con la Sección 12950.1 dentro de los dos años anteriores, ya sea de un empleador actual, de un empleador anterior o alternativo, o de un empleador conjunto? ¿Deben recibir la capacitación nuevamente?**

No. Los supervisores no necesitan recibir la capacitación nuevamente. Pero su empleador nuevo, alternativo o conjunto deberá entregarles la política contra el acoso del empleador, solicitarles que la lean y solicitarles que acusen recibo de la misma. Esto deberá ocurrir dentro de los seis meses posteriores a que el supervisor asuma su nuevo puesto de supervisión (o dentro de los seis meses posteriores a la creación de un nuevo emprendimiento o la expansión de un emprendimiento que anteriormente no estaba obligado a proporcionar la capacitación). Sin embargo, el empleador actual es responsable de asegurarse de que todos los supervisores hayan cumplido el requisito de capacitación contenido en la **SECCIÓN 12950.1**, que puede requerir la verificación del cumplimiento por parte del empleador anterior, alternativo o conjunto.

A los empleados no supervisores que recibieron capacitación en materia de prevención del acoso en cumplimiento de la Sección 12950.1 de otro empleador dentro de los dos años anteriores, se les deberá solicitar que lean y acusen recibo de la política contra el acoso del empleador actual. Nuevamente, el empleador actual será responsable de asegurarse de que todo el personal no supervisor haya cumplido con el requisito de capacitación contenido en la Sección 12950.1, que puede requerir la verificación del cumplimiento por parte del empleador anterior, alternativo o conjunto.

¹ El SB 530 firmado por el Gobernador Newsom el 10 de octubre de 2019 modificó la ley existente, cambiando la fecha límite al 1 de enero de 2021 para el cumplimiento de la capacitación en materia de acoso para los trabajadores estacionales y temporales.

- **¿Tiene el DFEH una lista de proveedores de capacitación externos aprobados, o puede el DFEH recomendar o aprobar un proveedor de capacitación externo para ser utilizado por mi empresa?**
El DFEH no aprueba a los proveedores de capacitación. El DFEH no puede ofrecer recomendaciones o aprobaciones para otros proveedores de capacitación.
- **Creo que puedo ser elegible para ser capacitador. ¿Cómo puedo verificarlo?**
Actualmente no existe un requisito de certificación para capacitadores calificados, y el DFEH no puede proporcionar orientación sobre si alguien cumple con las calificaciones para ser capacitador. Si usted cree que cumple con los requisitos que se encuentran en el **TÍTULO 2, SECCIÓN 11024 DEL CÓDIGO DE REGULACIONES DE CALIFORNIA**, puede optar por ofrecer sus servicios como capacitador.
- **¿Un capacitador que también es un empleado necesita recibir capacitación en materia de prevención del acoso sexual para que su empleador cumpla con las disposiciones?**
No. Una persona que es un proveedor calificado de capacitación de acuerdo con las regulaciones (y que proporciona la capacitación) no necesita participar en una capacitación separada para la prevención del acoso sexual para que su empleador cumpla con los requisitos de capacitación.
- **¿Qué documentación se requiere para quienes hayan completado la capacitación?**
La ley requiere que los empleadores conserven la documentación de la capacitación que han brindado a sus empleados durante un mínimo de dos años, incluyendo, pero sin limitación, los nombres de los empleados supervisores capacitados, la fecha de la capacitación, la hoja de registro de asistencia firmada, una copia de todos los certificados de asistencia o completación emitidos, el tipo de capacitación, una copia de todos los materiales escritos o grabados que forman parte de la capacitación y el nombre del proveedor de la capacitación. Los ejemplos de seguimiento del cumplimiento individual incluyen un certificado y/o una hoja de registro de asistencia firmada que incluya una verificación de que los estudiantes completaron la capacitación. La documentación de la capacitación no debe ser enviada al DFEH, sino que debe ser conservada en las instalaciones del empleador.
- **Si tengo empleados fuera de California, ¿están obligados a recibir la capacitación?**
No. Si bien los empleados ubicados dentro y fuera de California son contados para determinar si los empleadores están obligados por la Ley, los empleados ubicados fuera de California no están obligados a recibir la capacitación.
- **¿Qué se entiende por “capacitación interactiva efectiva”?**
La capacitación interactiva efectiva puede incluir cualquiera de los siguientes:
 - Capacitación presencial en el aula, impartida por un capacitador, cuyo contenido es creado por un capacitador y proporcionado a un supervisor por un capacitador, en un entorno alejado de las tareas diarias del supervisor.
 - Aprendizaje electrónico individualizado, interactivo y basado en computadora, creado por un capacitador y un diseñador educativo que incluya un enlace o instrucciones sobre cómo contactar a un capacitador que estará disponible para responder preguntas y proporcionar orientación dentro de los dos días hábiles posteriores al que se formula la pregunta.
 - El capacitador deberá conservar todas las preguntas escritas que reciba y todas las respuestas escritas u orientación que proporcione durante un período de dos años después de la fecha de la respuesta.
 - Capacitación en seminarios web, o sea un seminario basado en Internet cuyo contenido sea creado e impartido por un capacitador y es transmitido a través de Internet o una intranet en tiempo real.
 - Otras “capacitaciones interactivas efectivas” incluyen el uso de audio, video o tecnología informática en conjunto con las capacitaciones realizadas en un aula, mediante un seminario web y/o el aprendizaje electrónico.

■ **Si un empleador utiliza un seminario web como su capacitación interactiva efectiva, ¿la capacitación puede ser observada por un grupo grande al mismo tiempo?**

Sí, pero corresponde al empleador cumplir con los procedimientos de documentación, incluidos los siguientes:

- Un empleador que utiliza un seminario web para sus empleados supervisores o no supervisores deberá documentar y demostrar que cada empleado supervisor y no supervisor que no estuvo físicamente presente en la misma sala que el capacitador, sin embargo asistió a toda la capacitación y participó activamente en el contenido interactivo de la capacitación, en las preguntas de discusión, los escenarios hipotéticos, las encuestas, los cuestionarios o pruebas y las actividades.
- El seminario web deberá ofrecer a todos los empleados la oportunidad de hacer preguntas, recibir respuestas y además solicitar orientación y asistencia.
- Durante un período de dos años después de la fecha del seminario web, el empleador deberá conservar una copia del seminario web, todos los materiales escritos utilizados por el capacitador y todas las preguntas escritas enviadas durante el seminario web, así como documentar todas las respuestas escritas u orientación que el capacitador haya proporcionado durante el seminario web.

■ **Además de la capacitación (y el proceso y los procedimientos correspondientes), ¿se requiere algo más?**

Sí, cada empleador deberá publicar un afiche desarrollado por el Departamento con respecto a los **DERECHOS DE TRANSGÉNERO** y **EL ACOSO SEXUAL** en un lugar destacado y accesible en el lugar de trabajo.

■ **¿El empleador tiene que pagar por la capacitación en materia de prevención del acoso sexual y de las conductas abusivas? ¿El empleador tiene que proporcionar tiempo pagado para dicha capacitación?**

La ley de California especifica que “un empleador... proporcionará capacitación en materia de prevención del acoso sexual y de las conductas abusivas. Código de gobierno, Sección 12950.1(a)-(b)”. El Departamento está autorizado a solicitar una orden judicial que indique que “el empleador” no ha cumplido con este requisito. Código de gobierno Sección 12950.1(f). Esta redacción deja en claro que es responsabilidad del empleador, no del empleado, proporcionar la capacitación requerida, incluidos los costos en los que se pueda incurrir. Esta redacción también deja en claro que los empleados pueden no estar obligados a recibir dicha capacitación durante su tiempo personal; la capacitación debe ser “proporcionada” por el empleador como parte del empleo de una persona.