



Sexual Harassment Prevention Education and Training Checklist

Legal Requirements

Title 26 M.R.S.A. §807 requires employers with 15 or more employees to provide education and training on sexual harassment in the workplace to all new employees within one year of their hire date.

Training Requirements

26 M.R.S.A. §807 sets the minimum requirements for sexual harassment training provided by covered employers.

Training must include:

- The definitions of sexual harassment under Maine and federal law;
- An explanation that sexual harassment is illegal;
- A description of behaviors and specific examples that explain what illegal sexual harassment is;
- A clear explanation and instructions for how an employee can make a complaint of sexual harassment: through the employer's internal process; and to the Maine Human Rights Commission;
- An explanation that retaliation is prohibited by law.

Employers must provide additional training/education for supervisors and managers within one year of their hire/promotion into the position.

This training must include:

- The supervisor's/manager's responsibilities when they receive a complaint about sexual harassment; and
- How they can take immediate corrective action to address sexual harassment.

Employers must keep records of sexual harassment trainings provided and employees' attendance. Employers must keep these records for at least 3 years.

The Bureau of Labor Standards enforces compliance with these training requirements. Email the Wage and Hour Division at bls.mdol@maine.gov if you have questions.

Sexual Harassment on the Job is Sex Discrimination and it is Illegal

The Maine Human Rights Act prohibits discrimination in the workplace. Unwelcome sexual harassment is a form of illegal sex discrimination. Unwanted sexual advances, requests for sexual favors, verbal or physical conduct of a sexual nature—all of these are sexual harassment if they threaten job security, working conditions or promotion.

Harassment includes:

- Unwelcome Sexual Advances
- Suggestive or Lewd Remark
- Unwanted Physical Contact
- Requests for Sexual Favors
- Retaliation for Complaining About Sexual Harassment

Maine Human Rights Commission
Guidance:

www.maine.gov/mhrc/laws-guidance/employment/sexual-harassment

Federal Statutes:

www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm

State of Maine Statutes:

<http://legislature.maine.gov/legis/statutes/5/title5sec4553.html>





Prevención de acoso sexual

Listado de educación y capacitación

Requisitos legales

El Título M.R.S.A. §807 requiere que los empleadores con 15 o más empleados provean educación y capacitación sobre el tema de acoso sexual en el lugar de trabajo a todos los empleados nuevos dentro de un año a partir de la fecha de haber sido empleado.

Requisitos de capacitación

El Título M.R.S.A. §807 es quien establece los requisitos mínimos para las clases de capacitación que suplen los empleadores que están cubiertos.

Las clases de capacitación tienen que incluir:

- Las definiciones de acoso sexual bajo la ley federal y estatal en el Estado de Maine;
- Una explicación de que el acoso sexual es ilegal;
- Una descripción de comportamiento y ejemplos específicos en los cuales se explica lo que es el acoso sexual;
- Una explicación clara e instrucciones de cómo un empleado puede presentar querrela de acoso sexual: por medio del proceso interno del empleador y a *Maine Human Rights Commission* [la Comisión de Derechos Humanos en el Estado de Maine];
- Una explicación que la represalia está prohibida por ley.

Los empleadores tienen que proveer educación/ capacitación a los supervisores y administradores dentro del primer año de haber sido empleado/promovido al puesto.

Esta clase de capacitación tiene que incluir:

- Las responsabilidades del supervisor/administrador para cuando ellos reciban una querrela acerca de acoso sexual; y
- Cómo es que ellos puede tomar medidas correctivas inmediatamente para hacerle frente a la situación de acoso sexual.

Los empleadores tienen que mantener expedientes de las clases de capacitación de acoso sexual que se les han dado a los empleados y la participación de dichos empleados. Los empleadores tienen que mantener dichos expedientes por lo menos por tres (3) años.

El *Bureau of Labor Standards* [Oficina de Normas Laborales] hace cumplir con estos requisitos de capacitación. Si tiene cualquier pregunta puede enviar mensaje por correo electrónico a la *Wage and Hour Division* [División de Salarios y Horas Laborales] a: bls.mdol@maine.gov

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación sexual y es ilegal

La Maine Human Rights Act [Ley de Derechos Humanos en el Estado de Maine] prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo. El acoso sexual no bienvenido es una forma de discriminación por sexo y es ilegal. Las insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales, la conducta verbal o física de índole sexual no solicitadas – todas estas son de índole de acoso sexual, si es que amenazan la seguridad en el empleo, las condiciones de trabajo o alguna promoción.

El acoso sexual incluye:

- Insinuaciones sexuales no bienvenidos
- Comentario indecentes
- Contacto físico no deseado
- Solicitud de favores sexuales
- Represalia por presentar querrela de acoso sexual

Maine Human Rights Commission Guidance [Orientación de la Comisión de Derechos Humanos en el Estado de Maine]:

www.maine.gov/mhrc/laws-guidance/employment/sexual-harassment

Estatutos Federales:

www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm

Estatutos del Estado de Maine:

<http://legislature.maine.gov/legis/statutes/5/title5sec4553.html>

