

# Estado de Maryland

**Larry Hogan**  
Gobernador

**Boyd K. Rutherford**  
Vicegobernador

# Acoso sexual

## Política y procedimientos

**Departamento de Presupuesto y Gestión**

**David R. Brinkley**  
Secretario

**Nicole Webb**  
Coordinadora de Igualdad de Oportunidades en el Empleo a nivel estatal

**Un empleador con igualdad de oportunidades**

# **POLÍTICA DEL ESTADO DE MARYLAND SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO**

El gobierno del Estado de Maryland está dedicado a una política firme contra la discriminación por cualquier factor prohibido por la ley, incluido el sexo, tal y como se establece en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964; el Código Anotado de Personal y Pensiones del Estado de Maryland, Artículo, Título 5, Subtítulo 2; el Código Anotado de Maryland, Artículo del Gobierno del Estado, Título 20; el Código de Prácticas de Empleo Justas de Maryland (Orden Ejecutiva 01.01.2007.16) y la Guía de Política sobre Acoso Sexual de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos. El acoso sexual es un tipo de discriminación que no solo es ilegal, sino que entra en conflicto con las prácticas de personal del Estado de Maryland.

El acoso sexual se define como una conducta, que no tiene por qué ser grave o generalizada, consistente en insinuaciones sexuales no deseadas, peticiones de favores sexuales u otras conductas de naturaleza sexual cuando (1) la sumisión a la conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición de empleo de una persona; (2) la sumisión o el rechazo de la conducta se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a la persona; o (3) basándose en la totalidad de las circunstancias, la conducta crea irrazonablemente un entorno de trabajo que una persona razonable percibiría como abusivo u hostil.

Un empleado que crea que es víctima de acoso sexual debe denunciar el presunto incidente sin demora al funcionario de prácticas justas de la agencia, al funcionario de igualdad de oportunidades de empleo (EEO), al supervisor o a cualquier otro representante de la dirección. El funcionario de EEO u otra persona designada para investigar la queja debe llevar a cabo una investigación rápida y exhaustiva de la misma para determinar si se ha producido una violación. Cualquier empleado que se encuentre involucrado en acoso sexual estará sujeto a una acción disciplinaria apropiada, que puede incluir el despido del empleo. No se permiten las represalias contra un empleado por presentar una queja o participar en una investigación.

Todos los empleados del gobierno estatal tienen la oportunidad de trabajar en un entorno libre de acoso sexual. Los secretarios del Gabinete y otros jefes de agencia tienen la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de esta política, incluyendo la pronta investigación y resolución de todas las denuncias de acoso sexual.

Todos los empleados deben recibir una copia de esta política y ser informados del nombre y número de teléfono del responsable de prácticas justas y del responsable de la igualdad de oportunidades en el empleo de la agencia. Esta política debe colocarse de forma visible en todos los lugares de trabajo del Estado.

# ESTADO DE MARYLAND

## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL

### I. PROPÓSITO

El Estado de Maryland se compromete a cumplir plenamente las leyes, políticas y directrices que prohíben el acoso sexual. El acoso sexual es una práctica laboral ilegal que *no se tolerará* de ninguna forma en el lugar de trabajo. Ningún empleado será objeto de represalias por presentar una denuncia de acoso sexual o por participar en una investigación.

### II. AUTORIDAD LEGAL

- A. Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, en su versión modificada
- B. Título 20 del Artículo del Gobierno del Estado, Código anotado de Maryland
- C. Título 5, subtítulo 2 del artículo sobre personal y pensiones del Estado, Código anotado de Maryland
- D. Orden ejecutiva - 01.01.2007.16, Código de prácticas de empleo justas de Maryland
- E. Orientación política de la EEOC sobre el acoso sexual, número N-915-050

### III. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

- A. A. El acoso sexual se define como una conducta, que no tiene por qué ser grave o generalizada, que consiste en insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas de naturaleza sexual cuando (1) la sumisión a la conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición de empleo de una persona; (2) la sumisión o el rechazo de la conducta se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a la persona; o (3) basándose en la totalidad de las circunstancias, la conducta crea irrazonablemente un entorno de trabajo que una persona razonable percibiría como abusivo u hostil. El acoso sexual puede ser *verbal* (insinuaciones sexuales, amenazas, bromas, proposiciones sexuales o comentarios sugestivos, etc.); *no verbal* (hacer ruidos sugestivos o insultantes, miradas lascivas, silbar o hacer gestos obscenos, o mostrar fotografías u otras ilustraciones sexualmente explícitas u ofensivas, etc.); o *físico* (tocar, pellizcar, rozar el cuerpo, agredir o cualquier otro contacto de naturaleza sexual).
- B. **El acoso sexual puede ocurrir en una variedad de circunstancias, incluyendo, entre otros, lo siguiente:**
  - I. La víctima, al igual que el acusado, puede ser de cualquier sexo. La víctima no tiene por qué ser del sexo opuesto. El acusado puede ser el supervisor directo de un empleado, un supervisor de otra división, un compañero de trabajo o una persona que

no sea empleado. La víctima no tiene que ser la persona acosada, sino que puede ser cualquier persona afectada por la conducta ofensiva.

- C. El comportamiento ofensivo basado en el sexo en el lugar de trabajo está prohibido por la ley. Aunque el comportamiento pueda ser tolerado por algunas personas fuera del lugar de trabajo, *no se tolerará dentro del mismo*. La ignorancia o las intenciones del acosador son irrelevantes.

#### **IV. RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS**

Si un empleado cree que se ha producido un acoso sexual, deberá tomar las siguientes medidas:

- A. Informar a la persona acosadora de que su conducta no es bienvenida y debe cesar inmediatamente. Es importante que la víctima comunique que la conducta no es bienvenida, especialmente cuando el presunto acosador puede tener alguna razón para creer que el comportamiento puede ser bienvenido. Sin embargo, no es necesario que la víctima de acoso se enfrente directamente a su acosador, siempre y cuando la conducta de la víctima demuestre que el comportamiento del acosador no es bienvenido.
- B. Si el presunto acoso no cesa, comuníquelo inmediatamente al responsable de prácticas justas de la agencia, al responsable de EEO, al supervisor o a otro representante de la dirección.
- C. Si el supervisor inmediato de un empleado es el presunto acosador, informe del incidente a la persona directamente encargada del supervisor, al responsable de prácticas justas de la agencia, al responsable de EEO o a otro representante de la dirección.

## **V. RESPONSABILIDADES DE LA AGENCIA**

- A.** Cuando se denuncia un presunto incidente de acoso sexual, la agencia tiene 30 días para investigar a fondo la denuncia y emitir una decisión por escrito.
- B.** La agencia tomará medidas correctivas inmediatas y apropiadas cuando determine que se ha producido un acoso sexual.
- C.** La Oficina del Coordinador Estatal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (OSEEOC) puede ser consultada para ayudar en la investigación, si es necesario.
- D.** La agencia debe informar al denunciante de su derecho a presentar una acusación de acoso sexual ante la Comisión de Derechos Civiles de Maryland o la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU.
- E.** La agencia también debe informar al denunciante que hará todos los esfuerzos razonables para gestionar la queja de manera que se proteja la confidencialidad de todas las partes.
- F.** La agencia deberá hacer un seguimiento del denunciante y de cualquier otra persona implicada en la investigación para asegurarse de que no se han producido más incidentes. Los esfuerzos de seguimiento deben ser documentados.
- G.** La agencia debe garantizar que los empleados que presenten denuncias de acoso sexual o proporcionen información relacionada con dichas denuncias estarán protegidos contra las represalias.