



**Larry Hogan**  
Gobernador

**Boyd K. Rutherford**  
Vicegobernador

# **Acoso sexual**

## **Política y procedimientos**

**Departamento de Presupuesto y Administración**

**David R. Brinkley**  
Secretario

**Glynis Watford**  
Coordinadora de Igualdad de Oportunidades de Empleo  
del Estado

**Empleador de Igualdad de Oportunidades**

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

El Gobierno del Estado de Maryland se dedica a una política fuerte contra la discriminación sobre la base de cualquier factor prohibido por la ley, incluyendo el sexo, como se establece en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Civil Rights Act); el Artículo del Código Anotado de Personal y Pensiones del Estado de Maryland (Annotated Code of Maryland State Personnel and Pensions Article), Título 5, Subtítulo 2; Título 20 del Artículo del Gobierno del Estado (State Government Article), Código Anotado de Maryland (Annotated Code of Maryland); Código de Prácticas de Empleo Justo de Maryland (Maryland Code of Fair Employment Practices (Orden Ejecutiva 01.01.2007.16) y la Guía política sobre acoso sexual de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos (U.S. Equal Employment Opportunity Commission). El acoso sexual es un tipo de discriminación que no sólo es ilegal, sino que está en conflicto con las prácticas de personal del Estado de Maryland.

El acoso sexual se define como avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, cuando: **(1)** La sumisión a dicha conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición del empleo de una persona. **(2)** La sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de una persona se utiliza como base de decisiones de empleo que afectan a una persona: o **(3)** tal conducta tiene el efecto de interferir con el desempeño laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil o abusivo. El daño psicológico tangible no es un elemento necesario de un ambiente de trabajo hostil; más bien, un ambiente que es percibido por la víctima como hostil o abusivo y que una persona razonable encontraría hostil o abusivo es suficiente para cumplir con la norma.

Un empleado o empleada que crea que es víctima de acoso sexual debe reportar el supuesto incidente de inmediato al Oficial de Prácticas Justas de la agencia, al Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEO), a su supervisor o cualquier otro representante de la administración. Una investigación rápida y exhaustiva de la queja debe ser llevada a cabo por el Oficial de Igualdad de Oportunidades (EEO) u otro designado asignado para investigar la denuncia para determinar si se ha producido una violación. Cualquier empleado que se encuentre que ha participado en acoso sexual estará sujeto a una acción disciplinaria apropiada, hasta e incluyendo el despido del empleo. No se permiten represalias contra un empleado por presentar una denuncia o participar en una investigación.

Todos los empleados del Gobierno Estatal tienen la oportunidad de trabajar en un ambiente libre de acoso sexual. Los Secretarios del Gabinete y otros jefes de agencia tienen la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de esta política, incluyendo la pronta investigación y resolución de todas las denuncias de acoso sexual.

A todos los empleados se les debe dar una copia de esta política y se les debe informar el nombre y número de teléfono del Oficial de Prácticas Justas y del Oficial de EEO de la agencia. Esta política debe publicarse visiblemente en todos los sitios de trabajo del Estado.

# PROCEDIMIENTO DEL ESTADO DE MARYLAND PARA REPORTAR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL

## I. PROPÓSITO

El Estado de Maryland se dedica al pleno cumplimiento de las leyes, políticas y directrices que prohíben el acoso sexual. El acoso sexual es una práctica de empleo ilegal que **no será tolerada** en ninguna forma en el lugar de trabajo. Ningún empleado será objeto de represalias por presentar una denuncia de acoso sexual o participar en una investigación.

## II. AUTORIDAD LEGAL

- A. Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, en su forma enmendada.
- B. Título 20, Artículo del Gobierno del Estado, Código Anotado de Maryland.
- C. Título 5, Subtítulo 2, Artículo del Código Anotado de Personal y Pensiones del Estado de Maryland.
- D. Título 2, Subtítulo 203.1, Artículo del Código Anotado de Personal y Pensiones del Estado de Maryland.
- E. Orden Ejecutiva – 01.01.2007.16, Código de Prácticas Justas de Empleo de Maryland.
- F. Guía Política número N-915-050 de la EEOC sobre acoso sexual.

## III. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

- A. El acoso sexual consiste en un avance sexual no deseado, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual. El acoso sexual puede ser **verbal** (insinuaciones sexuales, amenazas, bromas, propuestas sexuales o comentarios sugerentes, etc.); **no verbal** (hacer ruidos sugerentes o insultantes, miradas lascivas, silbar o hacer gestos obscenos o mostrar imágenes sexualmente explícitas u ofensivas u otras ilustraciones, etc.); o **física** (tocar, pellizcar, rozar el cuerpo, agredir o cualquier otro contacto de naturaleza sexual).

### B. Tipos de Acoso Sexual

#### 1. Quid Pro Quo

- Los avances sexuales no deseados, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, no verbales o físicas no deseadas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual "quid pro quo" cuando:
  - a. La sumisión a dicha conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición del empleo de una persona; o
  - b. la sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de una persona se utiliza como base para una decisión de empleo que afecta a una persona.

## 2. Entorno de trabajo hostil

- Los avances sexuales, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual "hostil" cuando la conducta:
    - a. No fue bienvenida.
    - b. Se basó en el género de la víctima.
    - c. Fue lo suficientemente grave o generalizada como para alterar las condiciones de empleo de la víctima y crear un ambiente de trabajo percibido razonablemente como "hostil" o abusivo y que la víctima lo perciba como hostil o abusivo; y
    - d. es imputable al empleador.
- C. La víctima, así como el acusado, puede ser una mujer o un hombre. La víctima no tiene que ser del sexo opuesto. El acusado puede ser el supervisor directo de un empleado, un supervisor de otra división, un compañero de trabajo o un no empleado. La víctima no tiene que ser la persona acosada, pero podría ser cualquier persona afectada por la conducta ofensiva.
- D. El comportamiento ofensivo basado en el sexo en el lugar de trabajo está prohibido por la ley. Incluso si el comportamiento puede ser tolerado por algunas personas fuera del lugar de trabajo, **no será tolerado dentro del lugar de trabajo**. La ignorancia o las intenciones del acosador son irrelevantes.

## IV. RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS

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

- A. Informar a la persona infractora que su conducta no es bienvenida y que 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, una víctima de acoso no tiene que enfrentarse directamente a su acosador o acosadora, siempre y cuando la *conducta* de la víctima demuestre que el comportamiento del acosador no es bienvenido.
- B. Si el presunto acoso no cesa, denúncielo con prontitud al Oficial de Prácticas Justas, al Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEO), al supervisor u otro representante de la administración de la agencia.
- C. Si el supervisor inmediato de un empleado es el presunto acosador, reporte el incidente a la persona directamente a cargo del supervisor, al Oficial de Prácticas Justas de la agencia, al Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEO) u otro representante de la administración.

## **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 queja y emitir una decisión por escrito.
- B.** La agencia deberá tomar medidas correctivas inmediatas y apropiadas cuando determine que se ha producido acoso sexual.
- C.** La Oficina del Coordinador de Igualdad de Oportunidades de Empleo del Estado (Statewide Equal Employment Opportunity Coordinator, OSEEOC) puede ser consultada para ayudar con la investigación, si es necesario.
- D.** La agencia debe informar a el o la demandante de su derecho a presentar una denuncia de acoso sexual a la Comisión de Derechos Civiles de Maryland (Maryland Commission on Civil Rights) o la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos (U.S. Equal Employment Opportunity Commission).
- E.** La agencia también debe informar al demandante que realizará todos los esfuerzos razonables para manejar la denuncia de una manera que proteja la confidencialidad de todas las partes.
- F.** La agencia debe hacer un seguimiento con el demandante y cualquier otra persona implicada en la investigación para asegurarse de que no se han producido más incidentes. Los esfuerzos de seguimiento deben documentarse.
- G.** La agencia debe asegurarse de que los empleados que presenten denuncias de acoso sexual o proporcionen información relacionada con dichas quejas estén protegidos contra represalias.