



Departamento de Agricultura de los  
Estados Unidos

Oficina del Secretario  
Washington, D. C. 20250

29 de abril de  
2021

## **DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE LUCHA CONTRA EL ACOSO DEL USDA**

El Departamento de Agricultura de los EE. UU. (USDA) se compromete a crear y mantener una fuerza laboral diversa e inclusiva, libre de acoso discriminatorio. Conforme a los requisitos establecidos por la Corte Suprema de los EE. UU.<sup>1</sup>, esta política se aplica a los empleados del USDA en lo que respecta a su relación laboral con los empleados federales, los empleados no federales y el público en general. También se aplica a los contratistas y a las personas empleadas en virtud de otros acuerdos formales con el USDA.

Todos los empleados y contratistas deben ayudar a prevenir el acoso en el lugar de trabajo, así como a tomar medidas inmediatas y adecuadas cuando este ocurra. Me comprometo a abordar el comportamiento de acoso en la etapa más temprana posible para evitar o limitar posibles daños a cualquier empleado antes de que se convierta en acoso ilegal.

El acoso basado en la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO) es una conducta no deseada basada en motivos de raza, color, nacionalidad, religión, sexo, discapacidad, edad (40 años o más), información genética, orientación sexual, identidad de género, embarazo, o represalias por una actividad previa relacionada con la EEO. El estado civil, la situación familiar o de los padres, los ingresos derivados de un programa de asistencia pública, o las creencias políticas son otras clasificaciones cubiertas por otras autoridades y leyes federales.

El acoso basado en una clasificación protegida se vuelve ilegal cuando la tolerancia de la conducta ofensiva (verbal o física) se convierte en una condición para la continuación del empleo, o cuando la conducta es grave o dominante y genera un ambiente de trabajo que una persona consideraría intimidatorio, hostil o abusivo. El acosador puede ser el supervisor de la víctima, un supervisor de otra área, un compañero de trabajo, o alguien que no sea un empleado, como un cliente.

Otras formas de acoso (incluida la intimidación) incluyen cualquier forma de conducta no deseada, dominante y persistente, ya sea verbal, no verbal, escrita o física, que sea ofensiva y pueda alterar los términos y condiciones de empleo del empleado afectado.

Entre las conductas de acoso, ya sea que estén dirigidas a un empleado o a alguien que no lo es, se encuentran las siguientes:

- Participar en un acto de acoso sexual, una forma atroz y prohibida de acoso, y una forma de discriminación sexual. El acoso sexual incluye una conducta no deseada, como insinuaciones sexuales, la solicitud de citas o favores sexuales, comentarios no deseados sobre el aspecto de una persona, discusiones, comentarios o bromas de carácter sexual, y otro tipo de acoso verbal o físico de carácter sexual.

---

<sup>1</sup> En Burlington Industries, Inc. v. Ellerth, 524 U.S. 742 (1998), y Faragher v. City of Boca Raton, 524 U.S. 775 (1998).

- Utilizar palabras, frases, sobrenombres, gestos, imágenes, dibujos, comentarios o caricaturas despectivos que no estén protegidos por la garantía del derecho a la libertad de expresión y el derecho a la libre práctica de la religión de la Primera Enmienda.
- Utilizar dispositivos electrónicos o formas de comunicación (computadoras, teléfonos celulares, tabletas, Internet, correo electrónico u otros equipos tecnológicos) para intimidar, acosar o degradar a otra persona (es decir, ciberacoso).
- Tomar represalias contra una persona por denunciar asuntos en virtud de esta política, o por la participación de una persona en una investigación relacionada con dicha denuncia.
- Utilizar comentarios negativos sobre los empleados mayores de 40 años.

El USDA considera que las acusaciones de acoso son muy graves. Los empleados que sean testigos de conductas de acoso deben denunciarlas de inmediato ante su gerente, su supervisor, cualquier funcionario de su oficina u organismo, o su coordinador de lucha contra el acoso, si procede, antes de que esta conducta se vuelva grave o generalizada en el lugar de trabajo. Se alienta a las personas que crean haber sido objeto o testigo de una conducta de acoso en el lugar de trabajo a que informen directamente al presunto acosador que la conducta no es deseada y debe cesar. Los empleados también deben denunciar el acoso ante la dirección en una etapa temprana para evitar que se agrave. No es necesario que las denuncias de acoso se presenten por escrito o se ajusten a un formato. Las acusaciones de acoso basado en la EEO y no basado en la EEO se abordarán mediante una investigación por parte de la dirección. Es posible que las acusaciones de acoso basado en la EEO también se aborden simultáneamente como una queja relacionada con la EEO.

Los gerentes y supervisores deben mantener la confidencialidad, en la medida de lo posible, en lo que respecta a la identidad de las personas que denuncien conductas de acoso, los testigos que proporcionen información sobre las denuncias de conductas de acoso y las personas contra las que se presenten las acusaciones, en consonancia con la necesidad de investigar los presuntos incidentes de conducta de acoso, tal y como exigen las leyes, los reglamentos y las políticas aplicables. Los funcionarios tomarán medidas correctivas inmediatas y adecuadas al recibir la notificación de una acusación de acoso.

### Investigación de la dirección

El funcionario de la dirección que reciba la acusación deberá hacer lo siguiente:

- Ponerse inmediatamente en contacto con el Departamento de Recursos Humanos, con el coordinador de lucha contra el acoso del organismo, si procede, o con el director de Derechos Civiles de la zona de la misión y del organismo en relación con todas las acusaciones de acoso. Las denuncias de acoso deben investigarse y abordarse de forma rápida, exhaustiva e imparcial. Se mantendrá la confidencialidad en la medida de lo posible y lo permitido por la ley.
- Iniciar de forma rápida, exhaustiva e imparcial una investigación de la dirección sobre la acusación de acoso en un plazo de 10 días naturales a partir de la denuncia inicial. Si el funcionario de la dirección que recibe la acusación no pertenece a la cadena de mando del presunto autor, remitirá la acusación al funcionario de la cadena de mando. Es posible que la dirección tenga que tomar medidas inmediatas antes de completar la investigación para garantizar que no se produzcan más acosos.

- Informar de las acusaciones de agresión sexual o violencia sexual a los responsables de imponer el cumplimiento de la ley, tal y como exige el Reglamento Departamental 4200-001, *Programa de prevención y respuesta a la violencia en el lugar de trabajo*.

### Queja relacionada con la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO)

Además del proceso resumido anteriormente, las personas que crean haber sido objeto de acoso basado en la EEO, incluido el acoso sexual, o de represalias, o de cualquier otra forma de discriminación sobre la base de una clasificación protegida, también pueden presentar una queja relacionada con la EEO al ponerse en contacto con su consejero de EEO de la zona de la misión, del organismo o de la oficina de personal en un plazo de 45 días naturales a partir del supuesto incidente. Si no lo hacen, se puede desestimar la queja relacionada con la EEO por no ser oportuna. El vencimiento del plazo de 45 días naturales no impide que la persona denuncie el incidente a un funcionario de la dirección para que realice una investigación.

Toda persona que denuncie una conducta de acoso, inicie una queja por acoso, o proporcione información relacionada con una queja o investigación por acoso no será objeto de represalias antes, durante o después del proceso de investigación o queja. Además, las personas que no sigan los procedimientos descritos en esta política estarán sujetas a la aplicación de medidas correctivas o disciplinarias adecuadas.

Las instrucciones para presentar una queja formal relacionada con una conducta de acoso en virtud del sistema de quejas administrativas, se encuentran en el Reglamento Departamental, 4070-771, *Sistema de quejas administrativas*. Además, los empleados de la unidad de negociación pueden presentar quejas formales relacionadas con una conducta de acoso en virtud de los procedimientos negociados aplicables para la oficina de personal o la zona de la misión que representan.

Se hará todo lo posible para proporcionar a todos los empleados del USDA una copia de esta declaración de política y procedimiento de quejas, y se redistribuirá anualmente. El USDA se dedica a garantizar un lugar de trabajo libre de toda forma de acoso y discriminación, un lugar de trabajo en el que todos podamos prosperar tanto a nivel personal como profesional a la vez que servimos a la población estadounidense.



Thomas J. Vilsack  
Secretario