



Departamento de Agricultura de Estados Unidos

Oficina del Secretario  
Washington, D. C. 20250

## **Declaración de Política Anti-Hostigamiento del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos**

El Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (USDA por sus siglas en inglés ) apoya firmemente el derecho de todos sus empleados a trabajar en un ambiente libre de todas las formas de acoso, incluyendo el hostigamiento sexual. Como Secretario, me comprometo a mantener un ambiente que alimente y fomente el respeto por los valores individuales y la conducta apropiada entre todos los empleados.

El USDA debe mantener un ambiente libre de hostigamiento ilegal. El hostigamiento no tiene lugar en el USDA, y esta política se esfuerza en prevenir y eliminar dicha conducta. El hostigamiento prohibido por esta política es cualquier conducta verbal o física que no sea bienvenida, que sea humillante, o demuestre hostilidad o aversión hacia una persona basado en su raza, color, religión, origen nacional, edad (mayor de 40), género, orientación sexual, discapacidad, identidad de género, creencias políticas, estado civil, familiar o parental, información genética o represalia (retaliación) por actividad previa relacionada con la Igualdad de oportunidades en el empleo (EEO por sus siglas en inglés). Es un comportamiento que crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo e interfiere con el desempeño en el trabajo o por otro lado, altera los términos y condiciones de empleo. La conducta prohibida incluye, pero no se limita a, acoso, ofensas, estereotipos negativos, amenazas, intimidación, comentarios irrespetuosos escritos o verbales y material gráfico que insulte a un individuo o a un grupo protegido.

Una forma de hostigamiento prohibido es el sexual. Este es cualquier acercamiento sexual indeseado, solicitud de favores sexuales u otro acoso verbal o físico de naturaleza sexual, en donde la sumisión ante tal conducta se convierte en una condición para retener el empleo. Igualmente, está prohibido cuando la sumisión o rechazo a tal conducta se utiliza como base para las decisiones relacionadas con el empleo. También se considera hostigamiento, cuando esa conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el rendimiento laboral de una persona o crear un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo.

El USDA tendrá una política de cero tolerancia a cualquier forma de hostigamiento, incluyendo el hostigamiento sexual. Aplicaré esta política en forma igualitaria entre todos los empleados de USDA y haré responsables a los administradores y supervisores por mantener un ambiente libre de acoso. Todos los administradores y supervisores deben monitorear el sitio de trabajo para prevenir el acoso ilegal. Cuando los administradores y supervisores se den cuenta de incidentes que involucren hostigamiento, deben tomar las medidas correctivas apropiadas inmediatamente para hacer cumplir esta política.

El USDA sigue estando comprometido con la promoción de un entorno donde los empleados puedan reportar cualquier incidente de acoso sin reserva. El USDA mantiene su compromiso de investigar los informes de hostigamiento de forma justa y oportuna y de resolverlos. Se le anima a todos los empleados que experimenten o sean testigos de acoso

en el sitio de trabajo a notificar a su supervisor de primera o segunda línea, al supervisor del ofensor o a cualquier oficina o funcionario identificado en la política anti-hostigamiento de su agencia. Informar el hostigamiento sexual es la responsabilidad de todos, incluso aquellos que observan la conducta, y los informes deben ser hechos a través de los mismos canales. Si un empleado cree que hay hostigamiento basado en una de las clases protegidas mencionadas, él o ella puede presentar una queja ante el EEO. Los administradores y supervisores deben asegurar que un empleado que informa o presenta una queja de acoso o proporciona información relacionada con las denuncias de acoso, no será objeto de ningún tipo de represalias. Las represalias quedan estrictamente prohibidas.

Los informes de hostigamiento y represalias serán investigados imparcialmente, tratados seriamente y confidencialmente en la medida de lo posible. Los empleados del USDA que buscan presentar una queja EEO de acoso sexual o acoso en cualquiera de las formas mencionadas arriba, o de retaliación, deben contactar a un asesor de EEO dentro de los 45 días del incidente de hostigamiento o represalias. Para más información sobre el proceso de denuncia de EEO consulte en [http://www.ascr.usda.gov/complaint\\_filing\\_emp.html](http://www.ascr.usda.gov/complaint_filing_emp.html). Cualquier empleado que se encuentre que ha hostigado o tomado represalia contra otro estará sujeto a acción disciplinaria o a una acción laboral adversa, incluyendo la terminación de su vinculación.

Firmemente afirmo mi compromiso para cultivar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento, donde cada empleado(a) del USDA puede estar completamente comprometido(a), y ser respetado(a) y valorado(a).



Thomas J. Vilsak  
Secretario