



Departamento de Agricultura de Estados Unidos, USDA por sus siglas en inglés.

Oficina del Secretario
Washington, D. C. 20250

**Departamento de Agricultura de los Estados Unidos
Declaración sobre la política contra el acoso laboral**

El Departamento de Agricultura de los EE. UU. (USDA, por sus siglas en inglés) se compromete a un lugar de trabajo libre de cualquier forma de acoso. Es imperativo que todos los empleados respeten a sus colegas y clientes en el lugar de trabajo y abstenerse de acoso.

El acoso puede ser una forma de hostigamiento y puede crear un ambiente de trabajo hostil. La conducta de acoso incluye, pero no se limita a, la crítica injustificada o desproporcionada del desempeño en el trabajo de un empleado que no está respaldado por hechos; el comportamiento agresivo o gritar; evitar que un empleado hable mediante el uso de lenguaje obsceno y/o agresivo; la intimidación; la manipulación de la reputación del empleado a través del chisme; el ataque físico; y los gestos de amenaza. El acoso en el lugar de trabajo es un comportamiento que daña, intimida, ofende, degrada o humilla a un empleado, posiblemente frente a otros empleados, clientes o consumidores. El acoso en el lugar de trabajo puede causar la pérdida de empleados capacitados y talentosos y puede reducir la productividad y la moral. Sin embargo, es importante tener en cuenta que críticas o sugerencias necesarias y normales de un supervisor o administrador a un empleado no se considera acoso.

El USDA no tolerará acoso bajo ninguna circunstancia. Además, corresponde a los gerentes y supervisores asegurarse que los empleados no son acosados. Los administradores, bajo cualquier circunstancia, serán responsables de mantener y hacer cumplir las disposiciones de esta política, de mantener un ambiente de trabajo libre de acoso y utilizar todas las oportunidades para alcanzar los objetivos de la USDA sobre un lugar de trabajo libre de intimidación. Cualquier empleado del USDA que sienta que es víctima de intimidación basado en su estado en un grupo protegido debe avisarle inmediatamente a su supervisor y puede presentar una queja de discriminación alegando acoso.

Adicionalmente, también queda prohibida toda represalia contra algún empleado que alegue acoso en el lugar de trabajo. La retaliación incluye, pero no se limita a, negarse a promover a un empleado porque él o ella presentaron una queja en el lugar de trabajo alegando acoso. La ley prohíbe represalias sobre cualquier aspecto del empleo. Se tratarán con seriedad y se investigarán los informes de intimidación en el lugar de trabajo alegando acoso y/o las represalias. Cualquier empleado al que se le encuentre que ha intimidado a otro basado en una condición de protección, o que ha tomado represalias contra otro(a) por informar la intimidación en el lugar de trabajo alegando acoso, puede estar sujeto a acción disciplinaria o a acción laboral adversa.

La intimidación que se basa en una condición desprotegida no es una forma de discriminación. Sin embargo, como se indica en esta política, el USDA no tolerará la intimidación bajo ninguna circunstancia. La intimidación que no se basa en una condición de protección debe abordarse en concordancia con el Reglamento departamental 4070-735-001 — "Responsabilidades y conducta del empleado (*Employee Responsibilities and Conduct*, en inglés)."

Los empleados del USDA que buscan informar la intimidación en el lugar de trabajo pueden comunicarse con la Oficina del Secretario Adjunto para los derechos civiles para obtener información adicional. Puede encontrar más información sobre la intimidación en el lugar de trabajo basada en condición de protección en http://www.ascr.usda.gov/complaint_filing_emp.html.

Thomas J. Vilsak
Secretario
8 DE SEPTIEMBRE DE 2015