



ServSafe Workplace

Curso en línea de Prevención del acoso sexual Suplemento para el Estado de Maryland

Revisado en septiembre de 2019

[servsafe.com/ServSafe-Workplace](https://www.servsafe.com/ServSafe-Workplace)

La información en este suplemento ha sido tomada del documento de la Política y los procedimientos contra el acoso sexual (Sexual Harassment Policy and Procedures) del Estado de Maryland. <https://dbm.maryland.gov/eo/Documents/SexHarrassPolicy.pdf>

Tabla de materias

Introducción	3
Definiciones.....	3
Divulgación del acoso sexual	3
Requisitos de la encuesta.....	3
Ambiente de trabajo hostil	4
Responsabilidad del empleado.....	4
Cómo presentar una queja	4
Responsabilidades de la agencia.....	4

Introducción

A partir del 1 de octubre de 2018, las empresas de Maryland con 50 empleados o más tienen la obligación legal de cumplir con todos los requerimientos descritos en la política de acoso sexual del estado.

El gobierno del estado de Maryland está comprometido a tener una fuerte política contra la discriminación basada en cualquier factor prohibido por la ley, incluyendo el sexo, como se establece en:

- Título VII de la ley de derechos civiles de 1964
- Título 5, subtítulo 2 del código anotado del artículo de pensiones y de personal del Estado de Maryland
- Título 20 del artículo del gobierno del estado, código anotado de Maryland
- Orden ejecutiva 01.01.2007.16 del código de prácticas justas de empleo de Maryland
- Guía de la política de la Comisión para la igualdad de oportunidades de empleo de Estados Unidos sobre el acoso sexual, (número N-915-050)

Definiciones

La definición de “empleado” incluye a contratistas independientes, así como a empleados. Los empleadores con uno (1) o más empleados están sujetos a la cobertura de la ley para reclamos de acoso.

El estado de Maryland ofrece protecciones para el acoso basadas en las siguientes características: raza, color, religión, ascendencia u origen nacional, sexo, edad, estado civil, orientación sexual, identidad de género o discapacidad. El empleador es responsable del acoso cometido por los supervisores, o del acoso que resulta debido a negligencia del empleador. La definición de “supervisor” incluye a cualquier persona que dirija, supervise o evalúe las actividades de trabajo del empleado.

Divulgación del acoso sexual

La “Ley de divulgación de acoso sexual en el lugar de trabajo de 2018” prohíbe a los empleadores de Maryland incluir en un acuerdo, contrato o póliza de trabajo, cualquier disposición en la cual el empleado renuncia a cualquier derecho sustantivo o procesal o remedio a un futuro reclamo de acoso sexual o represalias por denunciar el acoso sexual. Además, la ley prohíbe a los empleadores tomar medidas adversas contra un empleado si el empleado se niega a aceptar un acuerdo que contenga dicha renuncia.

Un empleador que aplique o intente hacer cumplir una disposición que viole esta ley, será responsable de los honorarios y costos razonables de los abogados del empleado.

Requisitos de la encuesta

La ley también requiere que los empleadores que cuenten con por lo menos 50 empleados presenten respuestas a encuestas bianuales llevadas a cabo por la Comisión de derechos civiles de Maryland (MCCR por sus siglas en inglés). Las encuestas harán estas preguntas:

- La cantidad de acuerdos realizados por o en nombre del empleador por acusaciones de acoso sexual por parte de un empleado.
- La cantidad de veces que el empleador pagó por acuerdos para resolver acusaciones de acoso sexual contra el mismo empleado durante los últimos 10 años de empleo.
- La cantidad de acuerdos hechos por acusaciones de acoso sexual que incluían una clave de confidencialidad.

La primera encuesta debe presentarse a más tardar el 1 de julio de 2020, y la segunda encuesta a más tardar el 1 de julio de 2022.

El MCCR publicará en línea los resultados de las encuestas. El MCCR pondrá a disposición de la inspección pública, bajo solicitud previa, los resultados de un empleador específico en relación con la cantidad de acuerdos.

Ambiente de trabajo hostil

Los daños psicológicos tangibles no son necesariamente uno de los elementos 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 el estándar.

Responsabilidad del empleado

El empleado debe seguir los siguientes pasos si cree que ha ocurrido acoso sexual:

1. Déjele saber a la persona que comete el comportamiento ofensivo que su conducta no es deseada, y que debe parar inmediatamente la acción ofensiva. Es importante que el presunto acosador entienda esto porque tal vez esté pensando que su comportamiento, de alguna manera, es recíproco, o deseado. La víctima no tiene que enfrentarse al acosador directamente, siempre y cuando sus acciones muestren claramente que el comportamiento no es deseado.
2. Si el presunto acosador no para la conducta, debe informar inmediatamente al oficial de prácticas justas de la agencia, al oficial de la EEO, al supervisor o a otro miembro de la gerencia.
3. En el caso de que el supervisor inmediato de un empleado sea el presunto acosador, el incidente debe ser reportado a la persona directamente a cargo del supervisor, al oficial de prácticas justas de la agencia, al oficial de la EEO o a otro representante de la gerencia.

Cómo presentar una queja

Si usted cree que ha sido víctima de acoso, puede [presentar una queja](#) ante la Comisión de Derechos Civiles de Maryland dentro de los dos (2) años de la fecha del presunto acoso. Tiene hasta tres (3) años a partir de la fecha del presunto acoso para presentar una demanda civil.

Responsabilidades de la agencia

El empleador debe dar a todos los empleados una copia de la política de acoso sexual del empleador o de la agencia y el nombre y número de teléfono del oficial de la agencia de Prácticas Justas y del oficial de EEO. Esta política debe publicarse visiblemente en todos los sitios de laborales del estado.

1. La agencia tiene 30 días después de que un presunto incidente de acoso sexual ha sido reportado para investigar a fondo la queja y emitir una decisión por escrito.
2. Cuando se determine que el acoso sexual ha ocurrido, la agencia debe tomar medidas correctivas inmediatas y apropiadas.
3. Si es necesario, se debe pedir a la oficina del Coordinador Estatal de igualdad de oportunidades de empleo (OSEEOC) que ayude a investigar la acusación.
4. La agencia debe informar al acusador sobre el derecho que tiene de presentar una acusación de acoso sexual frente a la Comisión de derechos civiles de Maryland o a la Comisión de igualdad de oportunidades de empleo de los Estados Unidos.
5. La agencia informará al acusador de que tomará todas las medidas necesarias para mantener la investigación lo más confidencial posible.
6. La agencia debe dar seguimiento al acusador para asegurarse de que no haya habido más insinuaciones sexuales no deseadas. Este proceso debe documentarse debidamente.
7. La agencia debe asegurarse de que no haya represalias contra el empleado o contra cualquier otra persona que proporcione información sobre la investigación para asegurarse de que todas las partes estén protegidas.