



# MEMORANDO CIRCULAR

---

Número: JP-2015-01

Fecha: 27 de agosto de 2014

---

A TODO EL PERSONAL  
JUNTA DE PLANIFICACIÓN



Luis García Pelatti  
Presidente

## PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA RADICACIÓN DE QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

El pasado 26 de agosto de 2014, firmé la **Política Administrativa Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Junta de Planificación**, la cual fue divulgada a través del Boletín Informativo JP-2015-04 ese mismo día. En cumplimiento con dicha Política Administrativa y las leyes aplicables vigentes, se establece el siguiente procedimiento para la radicación de querellas relacionadas al hostigamiento sexual en el empleo:

### I. Introducción

El hostigamiento sexual en el empleo en Puerto Rico está prohibido por Ley, porque dicha conducta en el ambiente de trabajo atenta contra la dignidad de la mujer y del hombre. Nuestra Constitución en su Carta de Derechos establece como un valor esencial de nuestra sociedad que la dignidad del ser humano es inviolable. Todos sabemos que el hostigamiento sexual es una manera de discriminar contra nuestros compañeros de trabajo por el mero hecho de pertenecer al sexo opuesto. Por todo ello, la Junta de Planificación ha establecido este Procedimiento para atender de manera rápida, confiable y segura toda querella por hostigamiento sexual en el empleo.

### II. Base Legal

La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo ya sea en la empresa privada como en el servicio público. El Artículo 10 de dicha Ley, dispone como política pública que cada patrono establezca un procedimiento interno para atender adecuadamente toda querella por hostigamiento sexual en el empleo.

Además, la Ley Número 69 del 6 de julio de 1985, según enmendada, dispone para la igualdad de derechos de empleo en cuanto al hombre y la mujer, y prohíbe el discrimen por razón de sexo. También, existen otras leyes, órdenes ejecutivas y disposiciones que prohíben el discrimen por razón de sexo.

En la esfera federal, el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, prohíbe el discrimen por razón de sexo. Dicha Ley que es aplicable a Puerto Rico, aunque no prohíbe el hostigamiento sexual expresamente, sí ha sido interpretada por los Tribunales Federales de manera que ha sancionado el hostigamiento sexual por ser una manera de discrimen por razón de sexo.

En conclusión, toda persona objeto de hostigamiento sexual en el empleo tiene una causa de acción tanto en los tribunales estatales como federales.

### III. Definición de “Hostigamiento sexual” en el Empleo

El Artículo 3 de la Ley 17 del 1988, según enmendada, define el hostigamiento sexual de la manera siguiente: “El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una de las siguientes circunstancias:

- A. Cuando el someternos a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
- B. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
- C. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.”

El hostigamiento sexual se puede expresar de diferentes maneras a saber, piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo, o la narración de chistes con fuerte contenido sexual. Estos ejemplos, constituyen manifestaciones simples. Sin embargo, las manifestaciones más crudas pueden ser los pellizcos, roces corporales, besos, apretones y agresiones sexuales.

Todo tipo de conducta que se pueda definir como hostigamiento sexual, a tenor con la antes mencionada definición de la Ley Núm. 17-1988, queda prohibida en todos los lugares de trabajo de la Junta de Planificación. Debe quedar claro que cualquier persona que incurra en conducta definida como hostigamiento sexual podrá ser sancionado

administrativamente, o podrá incurrir en responsabilidad civil, según lo determinen los Tribunales de Justicia.

#### **IV. Coordinador(a) de Querellas sobre Hostigamiento Sexual**

A fin de atender internamente cualquier querella sobre hostigamiento sexual se ha designado una funcionaria de la Junta de Planificación como Coordinadora del Plan de Acción Afirmativa. Las funciones de la Coordinadora en cuanto a este procedimiento, serán las siguientes:

- A. Ofrecer orientación e información a todos los empleados de la Junta de Planificación que lo soliciten.
- B. Implantar un programa de orientación a todos los niveles gerenciales sobre el hostigamiento sexual en el empleo.
- C. Dar seguimiento a los casos de hostigamiento sexual en el empleo por los cuales se haya presentado una querella a fin de que se cumpla con el Procedimiento Interno aquí establecido.
- D. Velar porque se cumpla con la Política Administrativa y el Procedimiento Interno de Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Junta de Planificación.

La Coordinadora podrá solicitar el asesoramiento de cualquier profesional capacitado en este tema para resolver y atender las querellas que se presenten ante su consideración.

LGP  
Toda la información suministrada a la Coordinadora en relación con una querella sobre hostigamiento sexual será de estricta confidencialidad y queda prohibido a cualquier empleado o funcionario de la Junta el tomar represalias contra las personas que utilicen el procedimiento interno para querellarse.

#### **V. Procedimiento para Radicar la Querella**

1. Cualquier persona que sea objeto de hostigamiento sexual por parte de un compañero de trabajo, supervisor, o por personas no empleadas por la Junta de Planificación podrá presentar una reclamación ante la Coordinadora, en la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
2. Dicha reclamación inicial podrá ser verbal o escrita. De presentarse por escrito, se someterá en el formulario de querella que acompaña este procedimiento interno.
3. La Coordinadora le informará al reclamante cuáles son sus derechos y remedios disponibles bajo la Ley 17-1988.

## VI. Investigación y Vista Administrativa

1. Toda querella será investigada mediante una vista informal.
2. La Coordinadora podrá designar a una persona competente para realizar la investigación de los casos de hostigamiento sexual en el empleo. La persona designada, sea de la propia Junta de Planificación o contratada para dicho propósito, deberá tener conocimiento en esta área de tal suerte que pueda darle un curso adecuado a la investigación.
3. Toda investigación deberá comenzar dentro de los siguientes diez (10) días laborables a partir de la radicación de la querella o reclamación.
4. Toda querella que sea objeto de investigación deberá constar por escrito de la parte querellante, con su firma y fecha exacta. El expediente que forme parte de la investigación contendrá además, cualquier declaración por escrito y debidamente firmada de la parte querellada y de cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos alegados.
5. Durante la fase investigativa, no se indagará sobre el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima ni se tomará ello en consideración para ningún propósito de la investigación.
6. Toda la información que surja durante la fase investigativa será de carácter confidencial para proteger a todas las partes envueltas; como también tomar cualquier medida provisional para evitar represalias en el empleo.
7. También, se tomarán todas las medidas necesarias para proteger a los testigos y personas que colaboren en la investigación; y se les advertirá sobre sus derechos bajo la Ley Número 17 de 1988.
8. La fase investigativa de la querella deberá concluir dentro de un período de treinta (30) días laborables de iniciada la misma, cuando se deberá rendir un informe por escrito. Dicho informe o resolución deberá entregarse a la parte querellante y querellada.

## VII. Apelación

Cualquiera de las partes envueltas en la querella que no estuviera de acuerdo con la determinación final del caso podrá acudir en alzada a la Unidad Anti-discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, como también a los Tribunales de Justicia de Puerto Rico.

**Procedimiento Interno para la Radicación de Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo**

JP-2015-01

27 de agosto de 2014

**VIII. Vigencia**

Este Procedimiento tendrá vigencia inmediata, a partir de la fecha de su firma.

LAD