



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
**PUERTO RICO**  
Junta de Planificación

**Política Administrativa contra el Hostigamiento Sexual en el  
Empleo de la Junta de Planificación**

Agosto 2014



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
**PUERTO RICO**  
Junta de Planificación

## **POLÍTICA ADMINISTRATIVA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO DE LA JUNTA DE PLANIFICACIÓN**

### **INTRODUCCIÓN**

La Junta de Planificación de Puerto Rico tiene la responsabilidad de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo. Tiene, además, la responsabilidad de tomar las medidas que sean necesarias para alcanzar dicho propósito. La práctica del hostigamiento sexual en cualquiera de sus manifestaciones, infringe la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra la persona que lo sufre.

Por esta razón, la Junta de Planificación tiene la obligación moral y legal de no discriminar por razón de sexo y de tomar acción afirmativa para eliminar cualquier práctica que propenda a la modalidad conocida como hostigamiento sexual.

En armonía con lo anterior, la Junta de Planificación prohíbe enérgicamente esta práctica ilegal y discriminatoria, por lo que no tolerará dicha práctica indeseable en el empleo o lugar de trabajo. La Junta tiene el deber afirmativo de mantener un lugar libre de hostigamiento sexual e intimidación.

### **BASE LEGAL**

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su Carta de Derechos, establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la ley. Claramente expresa que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas.

Además de la Carta de Derechos, en el ámbito legal del País existen otras leyes que garantizan el derecho a que no se discrimine contra un empleado por razón de sexo.

En la legislación federal, el discrimen por razón de sexo está prohibido por la Sección 703 (a) (1) del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada (42 U.S.C. 200 et seq.). En este sentido, el hostigamiento sexual se interpreta como una modalidad del discrimen por razón de sexo en las Guías sobre el Discrimen por Razón de Sexo publicadas por la Comisión de Igualdad en las Oportunidades de Empleo (EEOC), 29 C.F.R. 1604.11, según enmendadas.

La legislación puertorriqueña referente a este tipo de discrimen es bien abarcadora. El 22 de abril de 1988 se aprobó la Ley Número 17 (29 L.P.R.A. 155) para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo. El artículo 10 de dicha Ley impone a todo patrono el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual, el cual tiene el efecto de crear un ambiente de trabajo libre de intimidación, hostilidad u ofensivo, entre otras consecuencias.

## **ALCANCE**

La política administrativa aquí contenida será aplicable a todos los que laboran en la Junta de Planificación, incluyendo a:

- Presidente
- Miembros Asociados
- Directores
- Supervisores
- Empleados
- Solicitantes o aspirantes a empleo
- Consultores
- Conferenciantes
- Contratistas

Disponiéndose que a los fines de este artículo se considerará a aquellas personas que estén dentro del alcance del control de la Junta de Planificación. Todas estas personas tendrán la responsabilidad de observar esta política y estarán sujetas a ser investigadas en casos de alegado hostigamiento sexual, según se define en esta política.

## **PROPOSITO**

Este documento tiene el propósito de reafirmar la política de la Junta de Planificación de mantener la agencia libre de hostigamiento sexual e intimidación. Esta política promoverá el mejor interés de la Junta y ayuda a proteger la reputación, la integridad, los derechos y el bienestar de todo el personal. Además, atempera la política institucional sobre el referido tema a las legislaciones federales y en particular de Puerto Rico, que apliquen.

## **DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

El hostigamiento sexual puede adoptar diversas manifestaciones de actitud o conducta impropia, desde insinuaciones de tipo sexual (directas o indirectas) que van desde los actos más sutiles y disimulados de contacto físico hasta la agresión sexual simple o agravada. Consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando:

1. el someterse o rechazar dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo o desempeño académico de una persona;
2. el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se utiliza como fundamento para la toma de decisiones en torno a su empleo, promociones, transferencias, selección de adiestramientos, evaluaciones o en la selección u otorgamiento de premios o beneficios, etc.;

3. la conducta tiene el propósito o efecto de crear un ambiente intimidante, hostil u ofensivo en el trabajo, o interfiere sustancialmente con el desempeño académico o laboral de la persona.

## EJEMPLOS DE CONDUCTA PROHIBIDA

Entre los tipos de conducta que se consideran inaceptables, se encuentran los siguientes:

1. Actuaciones, comentarios, chistes, cartelones de carácter sexual.
2. Amenazas, solicitudes o sugerencias de índole sexual donde la persona hostigada cree que perderá su empleo si no accede a la conducta deseada por la persona hostigadora.
3. Presiones para que la persona hostigada acompañe al hostigador a un lugar específico no deseado (cita amorosa).
4. Atenciones, piropos no deseados ni apropiados.
5. Presiones de parte de supervisores por favores sexuales a cambio de beneficios en el empleo.
6. Conducta de naturaleza sexual en fiestas o eventos sociales cuando la fiesta o el evento haya sido auspiciado o promovido por la agencia, y la persona hostigada cree que perdería su empleo de no acceder a estos reclamos.
7. Ataque físico con propósito sexual.
8. Propositiones de índole sexual.
9. Patrón de conducta con el fin de causar incomodidad, humillación, o ambas, que incluye una o más de las siguientes:
  - a. Comentarios de naturaleza sexual.
  - b. Expresiones sexuales explícitas (*Sexually explicit statements*), preguntas, bromas o anécdotas.
10. Patrón de conducta que crea incomodidad o humillación, o ambas, a una persona razonable a quien vaya dirigida la conducta que incluye una o más de las siguientes:
  - a. Acercamiento físico innecesario (tocar).
  - b. Palmaditas (*Patting*), abrazos, rozar cuerpo contra el cuerpo de otra persona.
  - c. Expresiones de naturaleza sexual en torno al cuerpo o la ropa de una persona.

d. Expresiones sobre actividad sexual o especulaciones sobre experiencias previas sexuales.

11. Referir a direcciones del internet con contenido sexual.

### **PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS**

Queda terminantemente prohibido tomar cualquier tipo de represalia que afecte adversamente las oportunidades, términos y condiciones de empleo de cualquier persona que:

1. se haya opuesto a las prácticas de cualquier empleado de esta agencia que sean contrarias a la política y reglamento establecidos;
2. haya radicado una querrela por escrito;
3. haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista sobre hostigamiento sexual.

### **MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

Con el firme propósito de cumplir con la política institucional de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual, la Junta de Planificación tomará las siguientes medidas:

1. Pondrá en práctica los métodos necesarios para crear conciencia del alcance de las leyes, así como dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo mediante la utilización de los correspondientes medios de comunicación y divulgación.
2. Dará énfasis a la publicidad de los derechos y de la protección que las leyes les confieren a aspirantes a empleo.
3. Establecerá un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querrelas de hostigamiento sexual, incluyendo la correspondiente investigación y la celebración de una vista administrativa cuando procediese. Dicha vista cumplirá con el debido procedimiento de ley aplicable al derecho administrativo.

### **COMPROMISO DE LA JUNTA DE PLANIFICACIÓN**

La Junta de Planificación de Puerto Rico, se compromete a tomar las medidas que sean necesarias para prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo. A esos fines, cumple con su obligación legal y moral de exponer clara y enérgicamente su política administrativa contra el hostigamiento sexual.

Como complemento de dicha política administrativa, la Junta de Planificación tiene, además, la obligación de establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querrelas de hostigamiento sexual. La administración de la Junta será responsable de la preparación de los documentos normativos necesarios para la implantación efectiva de esta política administrativa.

## **CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD**

Cada sección de este documento puede separarse de las otras. Por eso, en caso de que se invalidara cualquiera de ellas, no se afectarán las restantes, las cuales se podrán aplicar independientemente de las que hayan sido invalidadas.

## **DEROGACIÓN Y ENMIENDAS**

Esta Política Administrativa deroga cualquier otra directriz que entre en conflicto con lo aquí dispuesto. Esta política puede ser derogada o enmendada por la Junta de Planificación de Puerto Rico, por iniciativa propia o como resultado de una petición del Presidente de la Junta.

## **VIGENCIA**

Esta Política Administrativa tendrá vigencia inmediata, luego de su firma.

## **APROBACIÓN**

En San Juan, Puerto Rico, hoy 25 de agosto de 2014.

  
\_\_\_\_\_  
Luis Garcia Pelatti  
Presidente

# BOLETIN INFORMATIVO

Número: JP-2015-04

Fecha: 25 de agosto de 2014

## ASUNTO: POLÍTICA ADMINISTRATIVA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Conforme dispone la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, conocida como "Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo", la Junta de Planificación adoptó la **Política Administrativa contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo**, aplicable a todos sus empleados, el pasado 25 de agosto de 2014.

La Junta de Planificación tiene el fiel y firme compromiso de velar, proveer y mantener a todo su personal en un lugar de trabajo adecuado y libre de hostigamiento sexual. Repudiando conductas y actitudes que constituyen o pueden constituir actos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Dicha Política Administrativa se acompaña con este Boletín Informativo para conocimiento de todos. Igualmente, se incluye la hoja de recibo "Acuse de Recibo", que cada empleado debe llenar y devolver a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales durante la semana del 8 al 12 de septiembre de 2014. Hemos solicitado a cada Director de Programa, Subprograma u Oficina, que nos asistan en el cumplimiento de entrega de dichos acuses.

La Junta toma conocimiento de que la práctica del hostigamiento sexual en cualquiera de sus manifestaciones, infringe la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra la persona que lo sufre. Exhortamos a los(as) empleados(as) y funcionarios(as) que puedan estar confrontando alguna situación de hostigamiento sexual, que se comuniquen con la Directora de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la agencia, para recibir la orientación apropiada o radicación de querrela.

  
Luis García Pelatti  
Presidente

