ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
ADMINISTRACIÓN DE LA INDUSTRIA Y EL DEPORTE HÍPICO
OFICINA DE LA ADMINISTRADORA HÍPICA

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. AH-07-142

ESTABLECER, DIVULGAR E IMPLANTAR LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y EL PROCEDIMIENTO PARA ENCAUSAR QUERELLAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA INDUSTRIA Y EL DEPORTE HÍPICO.

Aprobada: 27 de noviembre de 2007

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
ADMINISTRACIÓN DE LA INDUSTRIA Y EL DEPORTE HÍPICO
OFICINA DE LA ADMINISTRADORA HÍPICA

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. AH-07-142

ESTABLECER, DIVULGAR E IMPLANTAR LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y EL PROCEDIMIENTO PARA ENCAUSAR QUERELLAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA INDUSTRIA Y EL DEPORTE HÍPICO.

I. INTRODUCCIÓN

En la Administración de la Industria y el Deporte Hípico, tenemos el objetivo de proporcionarles a todos los empleados, funcionarios y visitantes un ambiente laboral adecuado, seguro y libre de hostigamiento sexual.

Esta agencia censura cualquier acercamiento no deseado que socave la dignidad de los individuos y de su ambiente de trabajo. Es por esto, que nuestra agencia no tolera el hostigamiento sexual.

Tenemos el compromiso de proveer un ambiente libre de hostigamiento sexual y combatirlo proveyendo las herramientas necesarias al empleado para que el proceso que se lleve a cabo sea de la manera más rápida y eficaz dentro de un marco de estricta confidencialidad.

II. BASE LEGAL

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 conocida como "Ley para prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo".

Otras disposiciones locales y federales aplicables a nuestra jurisdicción son:

La Constitución de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1, prohíbe el discrimen por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social e ideas políticas o religiosas.

La Ley Núm. 69 de 6 de junio de 1985, conocida como "Discrimen por Razón de Sexo", hace extensiva la prohibición de discrimen por sexo a todas las agencias gubernamentales, incluyendo a los que llevan a cabo actividades tradicionales de gobierno.

La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicios Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", prohíbe el discrimen en el empleo por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ideas políticas o religiosas, por impedimentos físico o mental y cualquier tipo de discrimen en el empleo en el sector público.

La Ley Núm. 3 de 4 de enero de 1998, conocida como "Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza", prohíbe el hostigamiento sexual contra estudiantes en las instituciones de enseñanza.

III PROPÓSITO

Esta Orden Administrativa tiene como propósito prevenir y prohibir toda conducta de hostigamiento sexual en la Administración de la Industria y el Deporte Hípico. Además, establece el procedimiento administrativo interno para atender las querellas de hostigamiento sexual e incluye los deberes y responsabilidades de todos los empleados que participan o intervienen en el proceso de radicación de querella, evaluación y toma de decisiones ante querellas presentadas por alegados actos de hostigamiento sexual en la Administración de la Industria y el Deporte Hípico.

Se adopta un programa de educación, prevención e investigación de cualquier manifestación de hostigamiento sexual, dirigido a eliminar toda posibilidad del mismo por cualquier medio, incluyendo los medios electrónicos.

IV APLICABILIDAD

Esta Orden Administrativa aplica a todos los funcionarios y empleados públicos de la Administración de la Industria y el Deporte Hípico así como a contratistas, suplidores y visitantes.

El hostigamiento sexual puede comprender la presión de una persona de cualquiera de los dos sexos en contra de una persona del sexo opuesto o del mismo sexo, y puede ocurrir en cualquier relación de empleo.

V. DEFINICIONES

1. Administrador(a) - Administrador(a) Hípico(a) o su representante autorizado.

2. Agencia - Administración de la Industria y el Deporte Hípico.

3. Hostigamiento Sexual – Cualquier tipo de acercamiento de índole sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier conducta verbal o física de naturaleza sexual, en cualquiera de sus modalidades.

4. Querella - Procedimiento interno para tramitar, investigar y dilucidar alegaciones sobre hostigamiento sexual.

5. Querellado - Persona contra quien se radica una querella.

6. Querellante - Persona que radica la querella.

VI. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES.

El hostigamiento sexual en el empleo, según dispone la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual, no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando:

1. Cuando al someterse a tal conducta se convierte explícita, o implícitamente en un término o condición de empleo de una persona. "Quid pro Quo".

2. Cuando al someterse o rechazar tal conducta por parte del individuo se convierte en fundamento para toma de decisiones en empleo o respecto del empleo que afecta a esa persona; o

3. Cuando esa conducta tiene el propósito o efecto de interferir de manera irrazonable con el desempeño del individuo en el trabajo, o de crear un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

Específicamente, el hostigamiento sexual puede incluir pero no está limitado a:

- Abuso verbal (Ejemplo: propuestas, comentarios libidinosos, insultos sexuales)

- Abuso visual (Ejemplo: miradas lascivas, mostrar material pornográfico para avergonzar o intimidara un (a) empleado (a).

- Abuso físico (Ejemplo: tocar, pellizcar, acosar); o

- La violación sexual

Se ha reconocido en la jurisprudencia y en los estatutos dos tipos de hostigamiento sexual:

- **QUID PRO QUO** es el tipo de hostigamiento en que el hostigador le propone directa o indirectamente a la víctima que sostenga una

relación que envuelva conducta sexual a cambio de poder mantener su empleo u obtener algún beneficio en el mismo.

- **AMBIENTE HOSTIL**, la víctima está expuesta a abuso físico o verbal y aunque no implica necesariamente pérdida de empleo o beneficios crea un ambiente ofensivo y abusivo que afecta negativamente la persona que lo recibe.

Para establecer un caso de hostigamiento sexual por ambiente hostil beberá establecer la existencia de un patrón de conducta de naturaleza sexual reiterado y no deseado por la víctima, que crea un ambiente de trabajo abusivo e insoportable para ésta.

VII. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

El hostigamiento sexual es un asunto delicado, pero es una cuestión que debe abordarse de manera abierta y firme. La Administración de la Industria y el Deporte Hípico tiene como objetivo proporcionar a todos los empleados, contratistas, suplidores y visitantes un ambiente laboral adecuado, seguro y libre de hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada, que pueda resultar en un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer el trabajo o que afecte las oportunidades de empleo de la persona perjudicada. Es un problema sumamente serio que puede causar en las víctimas devastadoras consecuencias psicológicas, físicas y económicas.

Esta Agencia **censura energicamente** cualquier acto que constituya hostigamiento sexual en el empleo y rechaza cualquier manifestación de esta índole, que socave la integridad del individuo y del centro de trabajo. El hostigamiento sexual es una condición laboral ofensiva, la cual no será tolerada por esta Agencia.

El comportamiento indeseado con sentido sexual en el lugar de trabajo constituye una forma de discriminación sexual ilegal. La Administración de la Industria y el Deporte Hípico, como patrono, es responsable de desalentar y evitar esta conducta en el empleo, por constituir un acto que atenta contra la dignidad del ser humano.

El compromiso de esta Administración es proporcionar un ambiente libre de hostigamiento sexual y combatirlo fortaleciendo los programas educativos mediante la divulgación de esta política a todos los empleados, y la pronta y eficaz atención a las querellas que se presenten. Toda queja se atenderá con respeto y confidencialidad.

Una vez concluida la investigación, de determinarse que la queja está fundamentada y se configuró el hostigamiento sexual, se impondrán medidas correctivas inmediatamente. Se castigará severamente a los violadores de esta Ley hasta con la destitución, de ser necesario.

Todo empleado de la Administración es responsable de conocer la política sobre hostigamiento sexual, reportar conductas que afecten el ambiente de trabajo y constituyan hostigamiento y cooperar con las investigaciones que se realicen.

Los jefes, directores y supervisores tienen la obligación de observar que se mantenga un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.

VIII. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA PRESENTAR, INVESTIGAR Y ADJUDICAR QUERELLAS

A. Introducción

La prohibición de actos de hostigamiento sexual aplica a todo empleado de la agencia independientemente del nivel jerárquico, status o categoría y a personas no empleadas por la agencia, visitantes, contratistas, etc. Estos se ajustarán a lo establecido en la Ley 17 del 22 de abril de 1988 sobre Hostigamiento Sexual. Cualquier empleado que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus modalidades, debe radicar una querella siguiendo el procedimiento aquí establecido.

Cuando la querella fuere presentada por un aspirante a empleo, aplicará el mismo trámite.

Todo el procedimiento de la querella hasta la resolución final se llevará a cabo diligentemente y todos los interventores evitarán que se prolongue irrazonablemente la adjudicación del asunto ante su consideración.

B. Radicación de la Querella

1. Las querellas de los empleados se radicarán ante el supervisor inmediato o en la Oficina de Recursos Humanos, a discreción del (la) empleado (a). Si llega a conocimiento del supervisor inmediato, éste lo referirá inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos. Si la persona contra quien se radica la querella es el Director(a) de Recursos Humanos o algún empleado relacionado con éste, la querella se referirá a la Oficina del (la) Administrador (a).

2. Los aspirantes a empleo radicarán la querella en la Oficina de Recursos Humanos.

3. La querella podrá ser de forma verbal primero, pero luego debe ser escrita y contener un resumen de los hechos, testigo(s) y evidencia, así como a autorización a la Agencia para llevar a cabo entrevistas a testigos.

4. Una vez radicada la querella, ésta y todo el procedimiento posterior hasta la decisión final, será de carácter confidencial.

5. El (la) Director(a) de Recursos Humanos orientará al querellante de sus derechos y los remedios disponibles bajo la ley.

6. La querella será referida inmediatamente a la persona designada por el (la) Administrador (a) para hacer las investigaciones de rigor en estos asuntos.

C. Proceso de Investigación

1. La persona asignada para atender los casos sobre hostigamiento sexual en el empleo debe comenzar la investigación inmediatamente y llevarla a cabo como norma general, dentro de un plazo no mayor de diez (10) días laborables a partir de la radicación de la querella.

2. La investigación abarcará todos los hechos denunciados e incluirá la toma de declaraciones juradas al querellante, al querellado y a todas las personas que conozcan algo sobre los hechos alegados, así como posibles testigos que se vayan detectando durante el curso de la investigación. A toda persona a la que se le tome declaración se le harán las advertencias de rigor. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formará parte del expediente de la investigación.

3. La Agencia debe informar al querellado que se está investigando un querella radicada en su contra, proveerle copia de la misma y darle la oportunidad de contestar las alegaciones admitiendo, negando o explicando sus razones. El(la)querellado (a) no deberá tener contacto con el (la) querellante y los testigos durante la investigación y debe estar advertido de las posibles consecuencias de corroborarse las alegaciones.

4. La investigación se realizará con todo rigor, independientemente de que el hostigamiento haya cesado o de que la víctima se haya sometido o accedido a las insinuaciones e invitaciones de naturaleza sexual objeto de la querella.

5. Durante la investigación no se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito del procedimiento.

6. Los empleados y funcionarios de la Agencia deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de hostigamiento sexual en el empleo.

7. El procedimiento de investigación se conducirá en la forma más confidencial posible, en salvaguarda las partes afectadas. Violentar la confidencialidad afectará la investigación y podría conllevar acciones disciplinarias.

8. Durante el curso de los procedimientos, ante el alegato de posibles represalias, se tomarán medidas para proteger a los testigos y a las personas que colaboren con la investigación, tales como que no conste en el expediente del empleado su participación en la investigación. Además, el testigo o colaborador podrá presentar una querella cuando se tomen decisiones sobre su status, condiciones de empleo o cuando se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.

9. Cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito, la inhibición de la persona asignada para realizar la investigación y la designación de un(a) nuevo(a) investigador (a) cuando entiendan que existe conflicto de intereses, prejuicio, parcialidad o cualquier otra situación por la que considere que la investigación no se está realizando con la objetividad e imparcialidad que requiere. La solicitud, debidamente fundamentada, se le cursará al Director(a) de Recursos Humanos, quien examinará el planteamiento y someterá su recomendación al (la) Administrador (a) de la Agencia, quien emitirá la decisión final.

10. Se establece el término de treinta (30) días a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación, como tiempo máximo para que se rinda un informe de la investigación, por escrito. El (la) Administrador (a) de la Agencia, sin embargo, podrá fijar un término distinto, en aquellos casos en que sea debidamente justificado.

D. Informe, Recomendaciones y Determinaciones

1. Una vez finalizada la investigación de la querella, el(la) investigador(a) informará por escrito sus hallazgos y formulará las recomendaciones correspondientes al (la)

Administrador(a) de la Agencia. Este informe incluirá determinaciones, a base de la información disponible y los hechos alegados, de si existe o no causa suficiente para iniciar el procedimiento de medidas disciplinarias u otros aplicables conforme a Derecho. El informe estará acompañado del expediente del caso y de las comunicaciones que a tenor con lo recomendado deben cursarse a las partes correspondientes para notificarles la acción procedente.

2. El (la) Administrador(a) de la Agencia podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le formule el investigador tomando en consideración las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada que lo justifiquen.

3. De existir base razonable para la aplicación de una sanción disciplinaria se procederá a tenor con lo dispuesto en la Orden Administrativa Núm. 88-5 sobre Normas y procedimientos Sobre Medidas Correctivas, contra las partes que han incurrido en conducta prohibida constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo y todo aquel personal que hubiere actuado en contravención a las normas que rigen en la materia o incumplido con sus deberes y obligaciones.

4. El empleado o funcionario de esta Agencia que obstruya una investigación relacionada con una querella de hostigamiento sexual en el empleo, estará incurso en violación a las normas de conducta que aquí se establecen y podrá ser sancionado de conformidad a las disposiciones vigentes.

5. Si se determina que los actos de hostigamiento sexual en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por, o ajenas a la Agencia, el (la) Administrador(a) tomará las medidas correctivas que estén a su alcance y procedan en Derecho.

6. Las partes tendrán derecho a presentar solicitud de apelación al (la) Administrador(a) de la AIDH en un plazo de treinta (30) días a contar desde la fecha en que se notifica a las partes el informe final.

IX. MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER AL QUERELLANTE

1. Despúes de radicada una querella por hostigamiento sexual en el empleo se tomarán medidas provisionales cuando éstas resulten necesarias para proteger a la persona querellante de posibles actos de represalia a fin de evitar que continúe expuesta a la conducta denunciada en situaciones como las siguientes:

a. cuando el querellado sea el supervisor directo del querellante

b. cuando se alegue ambiente hostil probado por el supervisor o por los compañeros de trabajo

c. cuando haya habido agresión

2. Las medidas provisionales se establecerán a base de los hechos particulares de cada caso.

3. El (la) Director(a) de Recursos Humanos a iniciativa propia, o a solicitud del supervisor del (la) investigador(a) que atienda la querella o del querellante, será responsable de recomendarle al Administrador(a) de la Agencia la medida provisional que sea pertinente y de implantarla debidamente, según fuere autorizado.

4. Las medidas provisionales no deberán considerarse como una sanción contra el querellado.

X. PUBLICIDAD

Copia de esta Orden Administrativa será colocada en todos los tablones de aviso de la Agencia en lugar visible y accesible a todos los empleados y visitantes en general. Igualmente, copia de esta Orden será entregada a todos los empleados y funcionarios de esta Agencia y a toda persona reclutada posteriormente.

El (la) Director(a) de Recursos Humanos conservará los expedientes de estos casos en un archivo aparte y éstos tendrán carácter confidencial.

XI. CLAUSULA DE DEROGACIÓN

Esta Orden Administrativa deroga la Orden Administrativa Núm. 89-31 de 29 de agosto de 1989, que se titula Declaración de Política Pública Sobre "Hostigamiento Sexual en el Empleo y Procedimiento Interno para Ventilar Querellas Sobre Hostigamiento Sexual en la Administración de la Industria y el Deporte Hípico."

XII. VIGENCIA

Esta Orden Administrativa tendrá vigencia inmediatamente que sea firmada por el (la) Administrador(a) Hípico(a).

11/27/07
Fecha

Lcda. Marysela Santiago Echevarría
Administradora Hípica

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
ADMINISTRACION DE LA INDUSTRIA
Y EL DEPORTE HIPICO - AIDH
OFICINA DEL ADMINISTRADOR

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
AIDH
Administración de la Industria y el Deporte Hípico

Apartado Postal 29156 Estación 65 de Infantería
Río Piedras, PR 00929