ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES

RADICACIÓN DE REGLAMENTO NUEVO EN
BIBLIOTECA LEGISLATIVA
FECHA: 20/10/04
HORA: 12:16 p.m.
ENTREGADO POR:
RECIBIDO POR:

Departamento de Estado

Núm. 6878
Fecha: 7 de octubre de 2004

Aprobado: José Miguel Izquierdo Encarnación
Secretario de Estado
Por: María D. Díaz Pagán
Secretaria Auxiliar de Servicios

PROCEDIMIENTO PARA ATENDER QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y POLITICA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Tel. (787) 721-7676 / 721-7663 Fax (787) 723-3611
P.O. Box 11382 Estación Fernández Juncos San Juan, P.R. 00910-1382

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE P RTO RICO
OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES
PO Box 11382 Estación Fernández Juncos
San Juan, PR 00910-1382
Tel. (787) 721-7676 Fax (787) 723-3611

POLÍTICA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Esta política se establece en virtud de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como Ley que Prohíbe el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, Ley de la Oficina de la Procuradora de Las Mujeres, en adelante la OPM, la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Constitución de los Estados Unidos.

La Oficina de la Procuradora de Las Mujeres (OPM) establece como parte de su política mantener los más altos principios de honestidad, integridad y conducta que aseguren el mejor servicio a nuestras ciudadanas y demás personas, así como un ambiente de respeto en el lugar trabajo. El hostigamiento sexual en el empleo viola estos principios por lo que es el interés de la OPM dejar claro que no se tolerará conducta alguna de parte de nuestros(as) empleados(as), clientes y visitantes que tienda a constituir cualquier tipo de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Además el hostigamiento sexual impide que se desarrolle un ambiente de trabajo en armonía con la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico, que prohíbe le discrimen por razón de sexo y establece que la dignidad del ser humano es inviolable. Artículo II Sec 1, Guzmán Cotto v. Estado Libre Asociado de PR, 2002 TSPR 59,156 DPR ___ (2002).

Esta política deberá ser fielmente observada por todos(as) los(as) empleados(as) de la OPM, sus clientes y visitantes ya que el hostigamiento sexual es una conducta inaceptable, socava la integridad de las relaciones en el trabajo, debilita la moral e interfiere con la productividad en la oficina. Cualquier empleado(a) que realice prácticas o actos de hostigamiento sexual hacia empleados(as) de la OPM o de nuestros(as) clientes(as) está violando las normas de conducta establecidas, y estará sujeto(a) a las correspondientes sanciones disciplinarias.

Cualquier queja o querella relacionada con hostigamiento sexual en el lugar de trabajo deberá ser tramitada según el Procedimiento para Atender Querellas de Hostigamiento Sexual de la OPM, el cual deberá ser conocido y observado por todos(as) los(as) empleados(as).

Es nuestra política que todos(as) los(as) empleados(as) de la OPM estemos comprometidos/as a observar una conducta intachable dentro del más alto profesionalismo en el cumplimiento de nuestras funciones, por lo que será obligación de todos(as) los(as) empleados(as) evitar y denunciar cualquier acto de hostigamiento sexual que sea de su conocimiento. Su inacción dará lugar a acción correctiva, que podrá incluir el despido.

Aprobada en San Juan, Puerto Rico, hoy 22 de julio de 2004.

Lcda. María Dolores Fernós
Procuradora
Oficina de la Procuradora de Las Mujeres

INDICE

I. Base Legal 3

II. Propósito 4

III. Definiciones 4

IV. Responsabilidades 5

V. Disposiciones Generales 7

VI. Procedimiento 11

VII. Medidas Provisionales 17

VIII. Vigencia 18

I. Base Legal:

Estas disposiciones se establecen en virtud de la Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, Ley de la Oficina de la Procuradora de Las Mujeres, en adelante la OPM, la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, que prohíbe el discrimen de cualquier tipo en el empleo en el sector público.

Se adopta en armonía con la Ley 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, la cual prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo; Ley 69 del 6 de julio de 1985, según enmendada, que prohíbe el discrimen por razón de sexo y Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, que protege a los empleado/as y aspirantes a empleo contra discrimen por parte del patrono.

Además, este procedimiento está sostenido por la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Art. II Sección 1 que prohíbe el discrimen por sexo, raza, color, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas y por el Titulo VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe cualquier tipo de discrimen en el empleo.

II. Propósito:

Este procedimiento servirá como elemento disuasivo a la conducta de hostigamiento sexual en nuestro ambiente de trabajo, así como un medio para imponer responsabilidades a los/las infractores/as.

III. Definiciones:

Para propósito de este Procedimiento se definen los términos mencionados a continuación:

A) Oficina de la Procuradora de las Mujeres: OPM.

B) Empleado/a: Significa toda persona que trabaja en la OPM y recibe compensación por ello, o todo/a aspirante a empleo, independientemente del estatus de la persona como empleado/a, ya sea regular, temporero/a o bajo contrato de servicios, se incluye además a los(as) contratistas independientes cuyas labores están controladas o dirigidas por la OPM.

C) Hostigamiento Sexual: Cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

1) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte en forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.

2) 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.

3) 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.

D) Supervisor/a: Toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado/a o grupo de empleado/as o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que de día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

E) Persona: Persona natural o jurídica.

IV. Responsabilidades de Procuradora/es Auxiliares, Directores/as de Oficina y Supervisores/as

1) Mantener su área de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación.

2) Informar a todos/as los/las empleados/as bajo su esfera de supervisión sobre la política existente en la OPM en contra del hostigamiento sexual y ofrecerles las garantías necesarias para que estos/as puedan trabajar con seguridad y dignidad.

3) Prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, tomando las medidas que sean necesarias o convenientes con ese propósito, incluyendo pero sin limitarse a:

   (a) Expresar claramente a los empleado/as que la OPM tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.

   (b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.

   (c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los/las aspirantes a empleo, de los derechos y protección que se les confiere y otorga, bajo las leyes y reglamentos vigentes.

4) Orientar a los/las empleado/as bajo su supervisión sobre su responsabilidad cuando se incurre en hostigamiento sexual y las penalidades aplicables.

5) Evitar realizar cualquier acto u omisión que tenga el resultado directo o indirecto de afectar adversamente las oportunidades, términos y condiciones del empleo de cualquier persona que se haya opuesto a las prácticas del patrono que sean contrarias a las disposiciones contenidas en las leyes, reglamentos vigentes y este procedimiento, o que haya radicado alguna querella, demanda, haya testificado, colaborado o de cualquier otra manera participado en una investigación, procedimiento disciplinario o vista que se inste al amparo de este procedimiento, incluyendo específicamente el estatuto federal conocido como "Whistleblower Protection Act."

V. Disposiciones Generales

A) Personas con capacidad para presentar una querella por hostigamiento sexual:

1) Todo/a aspirante a empleo que considere que se le ha impuesto, por parte de alguna persona con autoridad o empleado/a de la OPM como condición para obtener el empleo, un acercamiento sexual no deseado, pretensión de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual.

2) Todo empleado/a de la OPM cuando se le impone como condición de empleo o como condición de obtener beneficios marginales, ascensos

o privilegios, un acercamiento sexual no deseado, pretensión de favores sexuales o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual por parte de personas con autoridad para afectar las condiciones de empleo, el estatus del/la querellante o el ambiente de trabajo.

3) Además, procede la Presentación de una querella por actos de hostigamiento sexual en el empleo cuando estos actos son cometidos por una persona ajena a la OPM, siempre y cuando estos actos eran conocidos o debieron haber sido conocidos por la OPM y no se tomó acción para proteger y corregir la situación.

B) Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La determinación de la legalidad de una acción se hará basada en los hechos de cada caso en particular.

C) La OPM será responsable por actos de hostigamiento sexual, independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por la OPM e independientemente de si el supervisor/a sabía o debía estar enterado de dicha conducta.

D) Se examinará la relación de empleo en particular a los fines de determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual actuó en su capacidad de supervisor/a o cometió el hostigamiento sexual mientras supervisaba directamente al/la reclamante.

E) La OPM será responsable por los actos de hostigamiento sexual entre empleado/as en el lugar de trabajo si tenía conocimiento de dicha conducta, a menos que la OPM pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. Asimismo será responsable por actos de hostigamiento sexual en el empleo hacia los/las empleado/as en el lugar de trabajo, cometidos por parte de personas no empleadas por la OPM. En tales casos se tomará en consideración el alcance del control de la OPM y cualquier otra responsabilidad legal que pueda tener con respecto a la conducta de personas no empleadas.

F) Cuando la OPM conceda oportunidades o beneficios de empleo como resultado de la sumisión de una persona a los acercamientos o requerimientos sexuales de cualquier funcionario/a o supervisor/a, la OPM será responsable de hostigamiento sexual en el empleo ante las personas a quienes le negó tal oportunidad o beneficio.

G) La OPM será responsable cuando realice cualquier acto que tenga el resultado de afectar adversamente las oportunidades, términos y

condiciones de empleo de cualquier persona que se haya opuesto a las prácticas que sean contrarias a las disposiciones de este procedimiento, o que haya radicado una querella o demanda, haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista que se inste al amparo de este procedimiento y la Ley.

H) Toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo, incurrirá en responsabilidad civil, de acuerdo a la Ley Número 17, supra, como sigue:

1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado/a o aspirante de empleo; o

2) Por una suma no menor de tres mil ($3,000.00) dólares o discreción del tribunal, en aquellos casos en que no se pueda determinar daño pecuniario.

I) En la sentencia que se dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones, el tribunal podrá ordenar a la OPM que promueva o reponga en su empleo al empleado/a y que cese y desista del acto de que se trate.

J) La parte que resulte responsable por incurrir en la conducta que se prohíbe bajo las disposiciones de este procedimiento y la Ley, deberá satisfacer el pago de honorarios de abogados y las costas del procedimiento que fije el tribunal correspondiente.

VI. Procedimiento:

A) Presentación de la Querella

1) La presentación de la querella se formalizará mediante memorando dirigido al supervisor/a inmediato.

2) En el caso en que la alegación de hostigamiento se haga contra el supervisor/a inmediato, la querella se radicará mediante memorando dirigido al Director/a de Recursos Humanos o ante la persona, si alguna, que supervise a dicho(a) supervisor(a) querellado(a).

3) Dicha comunicación contendrá el nombre de la persona a quien se le acusa de haber incurrido en el hostigamiento y detallará en la medida posible, fechas, horas y descripción de incidentes ocurridos que la persona querellante entiende constituyen hostigamiento sexual.

4) Esta querella podrá ser presentada mediante sobre cerrado marcado "Confidencial" y entregada al/la supervisor/a inmediato o Director/a de

Recursos Humanos o ante el/la supervisor/a de aquel/la según sea el caso.

5) Será responsabilidad del supervisor/a, notificar de inmediato al/la Director/a de Recursos Humanos y al Director/a del área donde surgieron los hechos, de la presentación de la querella y de las circunstancias alegadas en la misma. La OPM asegurará la confidencialidad de la información provista por la persona que presente la querella.

B) **Investigación y vista**

1) Toda querella será investigada de forma confidencial. El/la Director/a de Recursos Humanos que reciba el asunto designará uno o más empleado/as, según lo requiera la complejidad de las alegaciones, para investigar la querella otorgándole facultad para citar testigos, solicitar todo tipo de documentos.

2) La investigación debe constar, como mínimo, de declaraciones firmadas por el/la querellante y cualquier persona que conozca algo sobre los hechos alegados. No se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la parte querellante, ni se tomará esto en consideración para ningún propósito de la investigación.

3) La persona asignada a realizar la investigación conducirá la misma mediante entrevistas tanto con el/la querellante como con el/la querellado/a o cualquier otra persona que tenga conocimiento personal de los hechos o de información pertinente.

4) El expediente confidencial de la investigación contendrá por lo menos la querella firmada por el(la) querellante, contestación del (la) querellado(a) y testimonio escrito de cualquier otra persona que conozca algo sobre los hechos alegados.

5) Se advertirá a todo testigo en el caso, así como a la parte querellante y querellada lo siguiente:

(a) Sus derechos bajo la Ley Núm. 17, supra.

(b) Que su participación en la investigación no constará en su expediente de personal.

(c) Que su deseo o rechazo a colaborar no se tomará en cuenta en forma alguna en su contra.

(d) Cuando exista conflicto de intereses, parcialidad o prejuicio por parte de la persona asignada para hacer la investigación, tanto el(la) querellante, el(la) querellado(a) o la misma persona

encargada de la investigación, podrán solicitar su inhibición. Esta situación se llevará a la atención del/la Director/a de Recursos Humanos quien decidirá sobre la misma.

(6) Protección de Testigos

(e) Cualquier testigo o persona que colabore en la investigación puede presentar una querella contra cualquier empleado/a de la OPM que tome acciones de represalia en su contra por haber participado en la investigación. Una querella presentada alegando una actuación de este tipo se tramitará siguiendo los mismos procedimientos establecidos en este reglamento.

(f) La participación de un/una empleado/a en una investigación bajo este reglamento no constará en su expediente de personal.

(g) Toda persona a la que se le tome declaración o que de alguna manera colabore en la investigación será orientada de sus derechos bajo este reglamento y bajo la Ley Núm. 17, supra.

7) La investigación tendrá carácter confidencial y será concluida en un término no mayor de veinte (20) días laborables desde la presentación de la querella, excepto que, por circunstancias

extraordinarias, podrá ser prorrogada por el/la investigador/a a veinte (20) días laborables adicionales.

8) La persona encargada de la investigación rendirá un informe preliminar al/la Director/a de Recursos Humanos de la OPM. Este informe indicará o hará constar si, de la evidencia recibida existe o no causa suficiente para creer que se incurrió en hostigamiento sexual por parte del/la querellado/a.

C) **Vista ante Oficial Examinador/a**

1) De determinarse que existe causa suficiente de las alegaciones y que de la investigación surja que es posible que haya ocurrido el alegado hostigamiento sexual, se celebrará una vista informal ante el/la Oficial Examinador/a designado por la Procuradora.

2) Esta vista será celebrada dentro de un término de veinte (20) días siguientes a la determinación de causa suficiente para creer que se incurrió en hostigamiento sexual y luego de concluida la vista ante el/la Oficial Examinador/a dispondrá de un término adicional de veinte (20) días para notificar su Informe a la Procuradora para que se tome la determinación final.

3) El/la Oficial Examinador/a concluirá el procedimiento de la vista informal de acuerdo al Procedimiento Para la Celebración de las Vistas Administrativas Informales ante Oficial Examinador/a con la excepción de aquellas reglas que conflijan con este procedimiento ya que estamos ante uno de naturaleza rápida y confidencial.

D) **Determinación Final**

1) A partir de las determinaciones a que se lleguen luego de realizada la vista, la Procuradora tomará una decisión final con relación a la querella no más tarde de cinco (5) días laborables a partir del día en que se le rinde el Informe del/la Oficial Examinador/a el cual contiene las determinaciones y recomendaciones de la vista administrativa informal.

2) Se notificará por escrito a ambas partes sobre la determinación final, informándoles de su derecho a apelar la misma ante la Junta de Apelación del Sistema de Administración de Personal (JASAP).

3) Si se determina que no hubo hostigamiento sexual en el empleo se mantendrá la confidencialidad del procedimiento. Se eliminará del

expediente de personal de la persona querellada toda referencia a la querella.

4) De determinarse que hubo hostigamiento sexual en el empleo se sancionará a la persona querellada de acuerdo a la gravedad de los hechos. Las sanciones podrán incluir la amonestación verbal, reprimenda escrita, suspensión de empleo y sueldo o destitución, todo dependerá de la gravedad del asunto y del historial de conducta previo del/la querellado/a.

VII. Medidas Provisionales a tomarse durante el curso de la investigación

A) En todo caso de alegación de hostigamiento sexual, el/la Director/a de Recursos Humanos ordenará a su discreción y según lo requieran las circunstancias del caso, se tomen inmediatamente una o varias de las siguientes medidas provisionales:

1) Separar a la parte querellante del/la querellado/a a otra área de trabajo cuando se trate del supervisor/a directo del/la querellante.

2) Ordenar que la parte querellante se reporte a otro supervisor/a o a otra área de trabajo o trasladar temporeramente a la parte querellada.

3) Garantizar a la parte querellante que el/la supervisor/a, si éste/a fuera el/la querellado/a, no estará en ningún momento a solas con él o ella.

4) Se apercibirá a las partes que se realizará una seria y amplia investigación del asunto y que la misma deberá mantenerse en estricta confidencialidad para evitar daños a cualquiera de las partes.

B) Ninguna de estas medidas provisionales prejuzgará el caso, ni tendrá el efecto de afectar los derechos e imagen del/la querellado/a. Las mismas pretenden evitar mayores consecuencias y alegaciones relacionadas al caso.

VIII. Vigencia

Este Procedimiento entrará en vigor a partir de los treinta (30) días de su radicación ante el Departamento de Estado. El mismo se dará a conocer a todo el personal de la OPM y se facilitarán orientaciones sobre sus términos y procedimientos. Se deroga la Orden Administrativa Núm. 00-08 de 15 de mayo de 2000 sobre "Declaración de Política Pública contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo para la Comisión de Asuntos de la Mujer" y el "Procedimiento de Querellas para casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Comisión para Asuntos de la Mujer" de 30 de noviembre de 1990.

Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Comisión para Asuntos de la Mujer" de 30 de noviembre de 1990.

Aprobado por:

Lcda. María Dolores Fernós
Procuradora
Oficina de la Procuradora de Las Mujeres

10/01/04
Fecha