



17 DE FEBRERO DE 1998

29 \$3

A TODOS LOS EMPLEADOS DE CAM Y SUBSIDIARIAS

POLÍTICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL ENMENDADA Y PROCEDIMIENTO PARA ATENDER QUERELLAS

I. Introducción

Como parte de los esfuerzos y la gestión afirmativa de la Corporación de las Artes Musicales (de ahora en adelante "CAM"), de continuar dando fiel cumplimiento a las disposiciones de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, sometemos la presente Política de Hostigamiento Sexual Enmendada y Procedimiento para atender querellas.

II. Aplicabilidad

Esta política es extensiva y de aplicación no sólo a los empleados de la CAM, sino también a los de sus corporaciones subsidiarias: Corporación de la Orquesta Sinfónica de Puerto Rico y Corporación de las Artes Escénico-Musicales, así como el término empleado se extiende tanto a los adscritos al servicio de carrera como a los del servicio de confianza.

La Ley Núm. 17 declara, como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que el hostigamiento sexual en el empleo es una modalidad de discrimen por razón de sexo y, como tal, constituye una práctica ilegal e indeseable, que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable y que es la intención de la Asamblea Legislativa prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, imponer responsabilidades y fijar penalidades.

A su vez, la ley general que prohíbe el discrimen, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. Sec. 146, prohíbe el discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social e ideas políticas o religiosas. De igual forma, la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985 prohíbe el discrimen por sexo.

A un ritmo magistral.

III. Política Pública

La Ley 17, específicamente le impone responsabilidad al patrono de incurrir en hostigamiento sexual en el empleo por sus actuaciones y las actuaciones de sus agentes o supervisores, independientemente de si los actos específicos fueron autorizados o prohibidos por el patrono e independientemente de si el patrono sabía o debía estar enterado.

Esta ley le impone al patrono el deber afirmativo de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual. Específicamente, le requiere que exponga claramente una política enérgica contra el hostigamiento sexual a sus supervisores y empleados. Además, le requiere utilizar los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento en el empleo. Por tal razón, se le requiere también el establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para recibir y atender este tipo de querellas.

Aún cuando la ley no define, específica y claramente, qué es hostigamiento sexual, ofrece unas definiciones generales sobre qué constituye hostigamiento sexual. Hostigamiento sexual son aquellos avances o acercamientos de índole sexual no deseados, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando se den una o más de las siguientes circunstancias:

- 
- (a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierta en forma implícita en un término o condición de empleo de una persona;
 - (b) Cuando el sometimiento o rechazo de dicha conducta se convierta en fundamento para la toma de decisiones en el empleo que afecten a esa persona;
 - (c) Cuando esa conducta tiene el propósito o el efecto de interferir de manera irrazonable en el desempeño de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El hostigamiento sexual no sólo es una conducta ilegal, sino que es inmoral e indeseable. Es la política de la CAM y sus subsidiarias, lo ha sido en el pasado y sigue siéndolo, el mantener para todos los empleados un ambiente de trabajo libre de todo tipo de conducta

constitutiva de hostigamiento sexual. Tal conducta está estrictamente prohibida, va en contra de los propósitos y de nuestra política y está en franca violación de la legislación estatal y federal que regula esta materia. Este tipo de conducta es una censurable y ajena a los mejores intereses de la CAM y sus subsidiarias. La misma no será tolerada, ni permitida a ningún empleado, independientemente de la jerarquía o posición de éste. Tampoco se permitirá que personal alguno genere un ambiente de trabajo amenazante caracterizado por hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades.

Es responsabilidad de todo el personal gerencial y/o de supervisión no incurrir en este tipo de conducta y velar por que nadie incurra en la misma. Además, será responsabilidad de dicho personal no crear ni permitir que se cree un ambiente hostil en su área de trabajo o en cualquier área de trabajo de la CAM y/o sus subsidiarias por parte de cualquier otro empleado, gerencial o de supervisión y/o visitantes. Nadie en la CAM y sus subsidiarias tiene autoridad para someter a ningún empleado a hostigamiento sexual de índole alguna.

Exhortamos a todos nuestros empleados a cumplir fiel y estrictamente con esta política sobre el hostigamiento sexual en el empleo.

Cualquier empleado que incurra en este tipo de conducta estará violando esta política y las normas y reglamentos de la CAM y sus subsidiarias, las cuales, clara y expresamente, prohíben el hostigamiento sexual. Tal violación acarreará la imposición de rigurosas, estrictas y severas medidas disciplinarias.

Ningún empleado, ya sea hombre o mujer, tiene que someterse o tolerar actos de hostigamiento sexual en el empleo, indistintamente del cargo o posición que ocupe el alegado hostigador. A su vez, cualquier empleado que entienda que ha sido objeto de una conducta constitutiva de hostigamiento sexual, deberá notificarlo inmediatamente a la profesora Mercedes Gómez Marrero, Directora Ejecutiva de la CAM y/o al Sr. José F. Díaz Zayas, Director Interino de Recursos Humanos y Personal de la CAM.

El hostigamiento sexual no se refiere a comportamiento o a comentarios ocasionales de una naturaleza socialmente aceptable. Se refiere a comportamiento que no es deseado, que es ofensivo, que constituye una falta de respeto, que denigra y/o desmoraliza a la persona,

o que interfiere con su habilidad para realizar su trabajo. El hostigamiento sexual puede tener varias modalidades. Una modalidad de este hostigamiento es el requerimiento de favores sexuales, otra modalidad puede incluir lo siguiente:

Verbal: Inuendos sexuales, comentarios sugestivos, chistes de naturaleza sexual. proposiciones sexuales, amenazas.

No verbal: Objetos o fotografías sexualmente sugestivas, comentarios gráficos, sonidos sugestivos o insultantes, pitidos o silbidos, gestos obscenos, miradas lascivas.

Físicos: Contacto físico no deseado, incluyendo, toque, pellizco, roces al cuerpo, contacto sexual y/o asalto sexual.

El hostigamiento sexual puede ser explícito o implícito. Existen comportamientos que son apropiados en ambientes sociales, pero que no son apropiados en el lugar de trabajo. Sin embargo, no importa la forma o manera en que éstos se manifiesten, ya sea verbal, no verbal o física, el hostigamiento sexual puede ser insultante y denigrante para la persona que lo recibe y/o que es objeto de ello. De todo empleado, tanto personal gerencial como no gerencial, se espera que cumplan fielmente con esta política y que tomen aquellas medidas apropiadas y necesarias para asegurarse de que esta conducta no ocurra dentro de la institución. Recalamos que las medidas disciplinarias pertinentes serán tomadas contra aquel empleado que viole esta política de hostigamiento sexual. Basado en la seriedad de la ofensa, las medidas disciplinarias pueden incluir desde reprimendas verbales o escritas, hasta el despido.

IV. Procedimiento

Por tal razón, se establece un procedimiento para recibir este tipo de querellas en la CAM y sus subsidiarias. El mismo se originará mediante la presentación de una querella a alguna de las personas antes mencionadas, Prof. Mercedes Gómez Marrero y/o Sr. José F. Díaz Zayas. Cualquier empleado que tenga conocimiento, que haya sido testigo, o que en alguna manera se sienta afectado por una conducta que entienda constituye hostigamiento sexual, debe informar y notificar inmediatamente el alegado acto o actos a las personas específicamente designadas anteriormente para recibir este tipo de querella. De igual forma,

cualquier persona a la que otro empleado se le haya quejado de haber sido víctima de hostigamiento sexual, deberá notificarlo inmediatamente a las personas antes mencionadas. El no informar prontamente a las personas antes indicadas se entenderá como una violación a la política aquí consignada y acarreará la sanción disciplinaria correspondiente.

Es necesario aclarar que, los actos de hostigamiento sexual pueden provenir de supervisores o gerenciales, así como de otros empleados o de terceros, como por ejemplo, clientes o visitantes.

Toda queja, información o notificación sobre alegados actos de hostigamiento sexual que se reciba será motivo de una pronta y minuciosa investigación bajo la más absoluta confidencialidad, hasta el punto que ello sea posible. Luego de determinarse la veracidad de lo alegado, se tomarán las acciones y/o medidas correctivas que procedan para la solución del problema. En caso de que los actos de hostigamiento sexual provinieran de terceras personas, no empleados de la CAM y/o sus subsidiarias, la CAM y/o sus subsidiarias tomará aquellas medidas correctivas necesarias que estén razonablemente a su alcance. La confidencialidad de este tipo de querellas es vital. Bajo ninguna circunstancia se va a dar información relacionada con la misma a terceras personas y a cualquier otra persona fuera de la CAM, que no esté envuelta dentro de la investigación a realizar. Se le requiere también, a las personas envueltas en la situación, que no discutan los asuntos relacionados con la misma con personas ajenas a ésta. El propósito es proteger la confidencialidad del empleado que presenta una querella y fomentar que se notifiquen este tipo de incidentes o cualquier incidente que pudiera ser catalogado como de hostigamiento sexual, así como también se pretende proteger la reputación de empleados que pudieran haber sido equivocada o injustamente acusados. La investigación de este tipo de querella normalmente incluirá reuniones y/o conferencias con las partes envueltas, así como con cualquier posible testigo identificado o aparente testigo. A todo empleado se le debe garantizar un procedimiento de investigación imparcial y justo. Todo empleado estará protegido de cualquier intimidación o represalia, interferencia o discrimen por la presentación y/o radicación de este tipo de querellas o por el asistir en este tipo de investigación. Si la investigación revela que la querella es válida, pronta atención y prontas gestiones disciplinarias serán tomadas para detener el hostigamiento inmediatamente y prevenir que vuelva a ocurrir.

MSJ

La CAM reconoce que la determinación de si una acción en particular o incidente en particular es puramente una relación personal y/o social, que no conlleva ningún efecto discriminatorio en el empleo, debe ser una basada en los hechos y en las circunstancias particulares de cada caso.

Dada la naturaleza de este tipo de conducta discriminatoria, es decir, el hostigamiento sexual, la CAM reconoce también que el entablar una acusación falsa de hostigamiento sexual puede tener serios efectos en un individuo y/o empleado inocente.

Confiamos en que todos los empleados de la CAM y/o sus subsidiarias continuarán actuando de forma responsable para establecer y mantener un ambiente de trabajo deseable y libre de cualquier tipo de discrimen. Cualquier empleado que tenga preguntas con relación a este tipo de discrimen o de acciones afirmativas, las puede dirigir a las personas antes señaladas en esta política.

 Este procedimiento investigativo no está en contravención con el dispuesto en el Artículo 5 del Manual de Procedimientos de Querellas sobre Hostigamiento Sexual. Por el contrario, el procedimiento antes consignado deberá observarse e implementarse en conjunción con las disposiciones del referido Artículo 5, el cual es modificado específicamente para incluir a las personas designadas para recibir este tipo de querellas.

V. Vistas Administrativas

Deberán observarse e implementarse las disposiciones del Artículo 6 del Manual de Procedimiento de Querellas sobre Hostigamiento Sexual, en conjunción con esta política. Para fines de la misma, la celebración de Vistas Administrativas será a tenor con las disposiciones de dicho Artículo 6.

VI. Disposiciones Generales

Esta política enmendada no deroga ni es contraria a otros manuales de la CAM y/o sus subsidiarias, en específico el Reglamento de Personal de la CAM, el Manual de Normas Disciplinarias para la CAM y sus subsidiarias y el Manual de Procedimientos de Querellas sobre Hostigamiento Sexual, el cual es modificado o enmendado por la

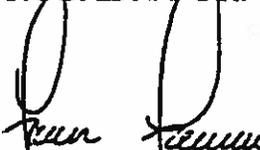
presente. No obstante, se entenderá derogado todo memorando, comunicación u orden interna, cuyas disposiciones estén en conflicto con lo aquí dispuesto.

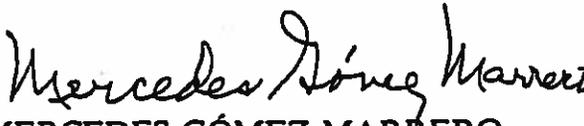
Por último, se enfatiza la importancia de que todo nuestro personal vista y se conduzca de forma adecuada, discreta y apropiada para el área de trabajo. Bajo ningún concepto se autorizará y/o permitirá en el área de trabajo vestimenta provocativa, indecorosa y/o llamativa. El no cumplir con lo antes expuesto, se entenderá como una violación a la política de la CAM y acarreará la imposición de las medidas disciplinarias pertinentes.

VII. Vigencia y Divulgación

Esta política tiene vigencia inmediata y se entregará copia a todos los empleados de la CAM y/o sus subsidiarias.

APROBADA POR:


FRANK W. FOURNIER
Presidente


MERCEDES GÓMEZ MARRERO
Directora Ejecutiva

Fecha: _____

INTRODUCCION

Nuestra Constitución, 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.

La práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, infringe la inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o mujer en el campo del trabajo.

En Puerto Rico en casos de discrimen en el empleo por razón de ideas políticas, raza, color, edad, religión, origen nacional, condición social o sexo, la legislación existente establece la responsabilidad absoluta del patrono cuando el discrimen proviene de sus supervisores, agentes o representantes.

Por ende, todo patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y deberá exponer claramente su política contra dicha acción ante sus supervisores y empleados y garantizará que puedan trabajar con seguridad y dignidad. Para cumplir con lo antes expuesto el patrono deberá tomar las medidas que sean necesarias o convenientes al respecto.

PRIMERA PARTE

ARTICULO I - DENOMINACION

A tono con la responsabilidad que como patrón tienen la Corporación de las Arte Musicales y sus subsidiarias, se promulga este "Manual de Procedimientos de Querellas Sobre Hostigamiento Sexual".

ARTICULO 2 - BASE LEGAL

Este Manual se adopta conforme a las disposiciones de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Carta de Derechos Artículo #2, así como:

- a) La Ley #17 del 22 de abril de 1988
- b) La Ley #69 del 6 de julio de 1985
- c) La Ley #100 del 30 de junio de 1959
- d) Ley #5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, artículo 6.
- e) Reglamento de Personal de la Corporación de las Artes Musicales Artículo #8 Sección 8.3 Incisos del 1 al 9.
- f) Manual de Normas Disciplinarias para la Corporación de las Artes Musicales y sus Subsidiarias.

Artículo 5 Sección 1 Incisos 4, 5 14, 15, 19 y/o 31.

JSM
MS

ARTICULO 3 - APLICABILIDAD

Este Manual será de aplicabilidad a los empleados en los servicios de carrera y de confianza de la Corporación de las Artes Musicales y sus subsidiarias, así como el personal irregular, visitantes y/o usuarios que requieran o reciban los servicios que constituyan responsabilidad pública de parte de esta Corporación o cualesquiera de sus subsidiarias.

ARTICULO 4 - DEFINICIONES

Para fines de este manual, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa.

- 1) Empleado - Toda persona que trabaja para la Corporación de las Artes Musicales o cualesquiera de sus subsidiarias, ya sea en el servicio de carrera o en el servicio de confianza en forma regular o irregular que reciba compensación por ello.
- 2) Patrono - Significa la Corporación de las Artes Musicales y sus Subsidiarias.
- 3) Supervisor - Significa toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario,

JLS
JLS

lugar, o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

4) Persona - Significa persona natural o jurídica.

5) Hostigamiento Sexual en el Empleo - Significa 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 o más de las siguientes circunstancias:

a) Cuando el someterse 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.

J. L. M.
J. L. M.

- 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.

ARTICULO 5 - PROCEDIMIENTO

- 1) Cuando un empleado, visitante y/o usuario entienda que es o ha sido objeto de hostigamiento sexual, deberá escribir una comunicación al respecto dirigida al supervisor inmediato del acusado conteniendo:
- a) fechas, lugares y hora
 - b) hechos, nombres y apellidos de las personas involucradas así como el título de los puestos oficiales o funcionales y acusación que somete.
 - c) Una narración y descripción de las situaciones o acciones que a su entender constituyen tal violación (frecuencia, si aplica) y efecto.
 - d) Alternativas tomadas por el (o la) querellante previo a tomar la determinación de producir y emitir dicha comunicación.
- 2) El supervisor del acusado (en caso de aplicarse una advertencia formal) actuará a tono con el artículo VII Sección 1 inciso 1 del Manual de Medidas Disciplinarias de la Corporación de las Artes Musicales y sus Subsidiarias.



Asimismo el Director de Personal actuará según el referido artículo y sección incisos 3 y 4.

Finalmente la Autoridad Nominadora según el artículo y sección antes mencionados procederá según el inciso #1 final.

- 3) En caso de aplicarse una suspensión de empleo y sueldo, se seguirá el procedimiento contenido en el referido manual Artículo VII Sección #2 correspondiente a dicha acción.
- 4) Se separará del servicio a tenor con el Artículo 208 del Código Político a todo empleado convicto por cualquier delito grave o que implique depravación moral o infracción de sus deberes oficiales.

ARTICULO 6 - CELEBRACION DE VISTAS ADMINISTRATIVAS

En todo caso que surja la posibilidad de aplicación de medidas disciplinarias, cuya sanción pudiera resultar en la suspensión de empleo y sueldo o la destitución de un empleado, la autoridad nominadora adoptará el procedimiento IX o X (según corresponda) así como el procedimiento XI contenidos en el Manual de Normas y Procedimientos para el Comité de Vistas Administrativas de la Corporación de las Artes Musicales y sus Subsidiarias.

ARTICULO 7 JURISDICCION DE LA CORPORACION Y SUS SUBSIDIARIAS

Queda establecido que la Corporación de las Artes Musicales y sus Subsidiarias podrán tomar acción legal reglamentaria o normativa que en el aspecto administrativo les competen y hasta donde le es permitido a tono con la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley #5 del 14 de octubre de 1975 según enmendada, así como sus reglamentos, normas y procedimientos u otras leyes administrativas o laborales que puedan ser aplicables.

ARTICULO 8 - CUMPLIMIENTO, APROBACION Y ENMIENDAS DE LOS TERMINOS DE ESTE MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS

Los términos prescritos en este Manual son de estricto cumplimiento y toda enmienda deberá ser aprobada por la Junta de Directores de la Corporación de las Artes Musicales.

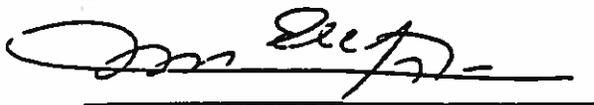
ARTICULO 9 - CLAUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier cláusula de este manual fuera declarada nula, dicha nulidad no afectará las demás disposiciones del mismo.

ARTICULO 10 - VIGENCIA

Las disposiciones de este Manual comenzarán a regir inmediatamente.

APROBADO POR:





14 de octubre de 1988

Fecha