ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

POLICIA DE PUERTO RICO

DIRIJA TODA
LA CORRESPONDENCIA OFICIAL
AL SUPERINTENDENTE
G.P.O. BOX 70166
SAN JUAN, PUERTO RICO 00936
Tel. 793-1234

Regístrese bajo:

Procedimientos para Canalizar Querellas Sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo

Hostigamiento Sexual en el Empleo, Procedimientos para Canalizar Querella Sobre

Núm. 3743
Fecha 3 de febrero de 1989 3:30 p.m.
Aprobado: Sila M. Calderón
Secretario de Estado
Por: [signature]
Secretario Auxiliar de Estado

ORDEN GENERAL
NUM. 88- 7

A : Todo el Personal

ASUNTO : **PROCEDIMIENTOS PARA CANALIZAR QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

I. Propósito

El propósito de esta Orden General es establecer los procedimientos para canalizar las querellas que sobre el hostigamiento sexual puedan surgir en nuestra Agencia.

II. Esta Orden consta de las siguientes Secciones:

A. Base Legal

B. Exposición de Motivos

C. Definiciones

D. Política Pública

E. Responsabilidad de la Policía

F. Procedimiento Interno

G. Medidas de Prevención

H. Disposiciones Generales

I. Fecha de Efectividad

La mayoría de las personas que confrontan el hostigamiento sexual en el empleo prefieren y optan por no informar el mismo, por temor a perder el empleo, a las represalias de sus superiores, al rechazo que en algunas ocasiones pueden sufrir de parte de sus esposos y familiares debido a los patrones culturales imperantes en nuestra sociedad.

Todos merecemos y debemos aspirar a una sana convivencia en igualdad de condiciones en el empleo, que nos permita disfrutar de los derechos democráticos en una sociedad de excelencia. Partiendo de estos postulados democráticos, la Policía se propone, con la aprobación de esta medida, contribuir a la erradicación de este mal social de nuestra Institución.

V. Definiciones

A. 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 o más de las siguientes circunstancias:

1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de 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.

B. Empleado - Toda persona que trabaja para la Policía de Puerto Rico y que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo.

C. Patrono - Policía de Puerto Rico, Agencia

D. Supervisor - Toda persona que ejerza algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, 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.

VI. Política Pública

Se resuelve y declara como política pública de la Policía de Puerto Rico que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma 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. Es la intención de esta Administración, prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, imponer responsabilidades y establecer las acciones disciplinarias.

VII. Responsabilidad de la Policía

A. La Ley establece la responsabilidad afirmativa del patrono en la prevención del hostigamiento sexual en el empleo, así como por su comisión. El grado de responsabilidad patronal por el hostigamiento sexual en su centro de empleo se determinará por la relación de la persona que hostiga, con la Policía. Cuando el hostigamiento sexual es propiciado por un empleado que se encuentra en igual jerarquía que la persona hostigada o cuando provenga de un visitante, la Policía sólo será responsable si conocía o debía conocer del hostigamiento y no tomó acción correctiva inmediata y adecuada. A los fines de ampliar el término de responsabilidad del patrono en estos casos, mencionamos lo siguiente:

1. Será responsable de incurrir en hostigamiento sexual en el empleo por sus actuaciones y las actuaciones de sus supervisores, independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por la Policía e independientemente de si la Agencia sabía o debía estar enterada de dicha conducta.

   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 de la Policía.

   No será necesario establecer que el supervisor que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente al reclamante.

2. Será responsable por los actos de hostigamiento sexual entre empleados, en el lugar de trabajo, si la Policía o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que la Agencia pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

3. Será responsable de los actos de hostigamiento sexual en el empleo hacia sus empleados en el lugar de trabajo, por parte de personas no empleadas por la Policía, si ésta, o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

   Sobre este inciso, se considerará el alcance del control de la Agencia y cualquiera otra responsabilidad legal que la Policía pueda tener con respecto a la conducta de personas no empleadas por ella.

B. Cuando la Agencia conceda oportunidades o beneficios de empleo como resultado de la sumisión de una persona a los acercamientos o requerimientos sexuales de sus supervisores, la Policía será responsable de hostigamiento sexual en el empleo ante las personas a quienes le negó tal oportunidad o beneficio.

C. La Policía será responsable bajo las disposiciones de ley cuando se 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 del patrono que sean contrarias a las disposiciones de la ley, 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 la ley.

D. La Policía mantendrá el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y expondrá claramente su política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores y empleados y garantizará que puedan trabajar con seguridad y dignidad. Cumpliendo con la obligación que se impone por ley, de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, se tomarán las medidas que sean necesarias o convenientes con ese propósito incluyendo, pero sin limitarse a, las siguientes:

1. Expresar claramente a sus supervisores y empleados que la Policía tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.

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

3. Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que se les confiere y otorga bajo la Ley, al amparo de la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

VIII. Procedimiento Interno para Afrontar el Problema del Hostigamiento Sexual

A. Orientación

1. Los empleados serán orientados sobre los siguientes puntos:

a) ¿Qué es el hostigamiento sexual?

1) El hostigamiento sexual en el empleo es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada, que surge de la relación de empleo y que resulte en un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer el trabajo o afecte las oportunidades de empleo de la persona perjudicada.

2) El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. En sus manifestaciones más simples incluye piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo, la narración de chistes ofensivos de carácter sexual. En su forma más cruda se manifiesta en pellizcos, roces corporales, besos, apretones y agresiones sexuales.

3) Un incidente de hostigamiento sexual que aparentemente sea inofensivo puede culminar en una violación.

b) Qué hacer si usted es objeto de hostigamiento sexual en el empleo:

1) Hacerle saber al hostigador que no le agrada su conducta y que su acercamiento no es deseado.

2) Anotar todo lo que le esté pasando, incluyendo fecha, hora, lugar y personas afectadas. Guarde esta información en un lugar seguro.

3) Compartir su experiencia con otra persona, como una compañera o compañero de trabajo, amiga, amigo o un familiar. También podrá recurrir a los servicios del Sicólogo de la Policía o el Capellán.

4) No se quede callada y aislada con el problema. No está sola: la mayor parte de las mujeres en el empleo sufre uno o más incidentes de hostigamiento sexual.

5) Examinar su expediente de personal y asegurar copia de todo documento que evalúe su trabajo. Usted tiene dos expedientes:

(1) Oficina de Personal

(2) Unidad de Trabajo

6) No se sienta culpable

7) Utilizar el procedimiento interno de querellas de la Policía si considera que el mismo puede ser un foro apropiado y confiable para presentar su caso. Comience con el supervisor inmediato y trate de comunicar su querella por escrito.

8) Si usted pertenece a una organización de empleados puede notificar de su querella a un representante de dicha Organización. Entre las Organizaciones conocidas en esta Agencia están las siguientes: Asociación de Empleados del E.L.A., Asociación Miembros de la Policía, Federación de la Policía de Puerto Rico y Asociación Cuerpo Organizado de la Policía.

9) Comunicarse con alguna organización de mujeres que trabaje con los derechos de la mujer.

10) Si es posible, no renuncie o abandone el empleo. Si tiene que irse, detalle las circunstancias del hostigamiento en una carta y envíele copia al Director del Negociado de Personal.

11) Trate de estar acompañada, cuando haga sus reclamaciones a un representante del patrono.

c) Puede orientarse sobre estos casos en:

1) Comisión para Asuntos de la Mujer
Oficina del Gobernador
Ave. Ponce de León 1608 - Pda. 23
Edificio Garratón - Tercer Piso
Santurce, Puerto Rico
Tel. 722-2907, 722-2977, 722-2857

2) Comisión de Derechos Civiles
Calle Juan B. Huyke 112
Hato Rey, Puerto Rico
Tel. 764-8686

3) Oficina de Recursos Humanos
Primer Piso-Cuartel General Policía
Tel. 781-8391, 793-1234, Exts. 2290, 2091

4) Oficina de Capellanía
Primer Piso
Cuartel General de la Policía
Tel. 793-1234, Exts. 2243, 2196

5) Oficina Asuntos de la Mujer
Municipio de San Juan
Ave. Ponce de León 656 Pda. 36
Hato Rey, Puerto Rico 00918
(809) 758-5400

6) Servicios Legales de Puerto Rico (763-5336)

7) Proyecto CERES del Centro de
Investigaciones Sociales de la UPR
(764-0000 - Ext. 3173)

8) Instituto Puertorriqueño de Derechos Civiles
(754-7390)

9) Unidad Anti-Discrimen
Departamento del Trabajo y
de Recursos Humanos (754-5293)

d) A dónde referirse para radicar una querella:

1) Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo
y Recursos Humanos
Ave. Muñoz Rivera 505
Edif. Prudencio Rivera Martínez
Hato Rey, Puerto Rico
Tel. 754-5353

2) Comisión Igualdad Oportunidades de Empleo
(Se tramite a través de la Unidad Antidiscrimen del
Departamento del Trabajo-Agencia Delegada)
Tel. 753-4343, 753-4998

3) Oficina Federal Cumplimiento con Contrato
Calle Carlos Chardón, Edificio Federal-Salón 403-E
Hato Rey, Puerto Rico
Tel. 753-4343, 753-4998

4) Junta Apelaciones
Sistema Administración Personal (JASAP)
Calle San Justo 150, Viejo San Juan
Tel. 721-5739

5) Superintendencia Auxiliar
en Inspección y Asuntos Disciplinarios
Décimo Piso - Cuartel General
Policía de Puerto Rico

6) Tribunales de Justicia

2. Si se determina que hubo hostigamiento sexual en el empleo:

a) Sus derechos son:

1) Reinstalación en el empleo

2) Pago retroactivo y otros beneficios marginales dejados de percibir.

3) Protección de cualquier acción de represalia

4) Que se tomen sanciones contra el hostigador y el patrono.

5) La concesión de oportunidades denegadas en el empleo.

6) Pago doble de los daños sufridos al amparo de la Ley Núm. 100 y la Ley Núm. 69.

7) Pago de gastos de honorarios de abogado.

8) A los fines de iniciar los procedimientos bajo estos casos, no será necesario agotar los remedios administrativos.

b) Además puede:

1) Radicar demanda de daños y perjuicios por discrimen por razón de sexo y violación a sus derechos civiles.

2) Radicar una denuncia criminal si hubo amenaza, intimidación y/o contacto físico.

3) Solicitar beneficios del Fondo del Seguro del Estado y Desempleo.

4) Otras acciones

3. En Puerto Rico existen tanto leyes locales como federales que prohiben el hostigamiento sexual en el empleo. Las más importantes son:

a) Prohibición legal

1) Constitución de Puerto Rico Artículo II, Sección 1

2) Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959

3) Ley Núm. 69 del 6 de junio de 1985

4) Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964.

5) Orden Ejecutiva 11246 Federal

6) Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988.

B. Procedimiento para iniciar los trámites de querella

1) Si se sospecha o se determina que hay hostigamiento sexual:

a) El empleado tiene derecho a querellarse por causa de hostigamiento sexual en cualquiera de los foros mencionados en la Sección VIII, inciso A-1-d.

b) El empleado informará su querella al Superintendente de la Policía, mediante comunicación escrita.

c) El empleado podrá acudir a recibir orientación a cualquiera de los foros expresados en la Sección VIII, inciso A-1-C.

d) El empleado podrá informar de la situación a cualquiera de sus supervisores.

e) Todo supervisor estará obligado a informar, por escrito, de inmediato al Superintendente de cualquier querella o información sobre casos de hostigamiento sexual.

f) Todos los casos de querella o información sobre caso de hostigamiento sexual serán investigados confidencialmente por la Superintendencia Auxiliar en Inspección y Asuntos Disciplinarios y se considerarán los siguientes aspectos que constituyen hostigamiento sexual:

1) Acercamiento sexual que no es bienvenido o aceptado; o

2) Solicitud de favores sexuales; o

3) Conducta verbal o física de naturaleza sexual, siempre que:

(a) La aceptación de o sumisión a tal conducta constituya un término o condición del empleo;

(b) El rechazo o sumisión a tal conducta sea utilizado como base para hacer decisiones que afecten a la persona;

(c) Que tal conducta tenga el propósito o resulte en una interferencia irrazonable en el desempeño del trabajo de la persona; o

(d) Cree un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidante;

(e) La aceptación o sumisión a tal conducta resulte en mayores beneficios u oportunidades para la persona que acepta en detrimento de otras personas cualificadas a quienes se les niegan dichas oportunidades o beneficios.

(f) La Superintendencia Auxiliar en Inspección y Asuntos Disciplinarios procederá a investigar las querellas o información a tono con lo establecido en el Artículo 14.3 del Reglamento de Personal y rendirá un informe escrito con sus recomendaciones.

(g) 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.

(h) El Superintendente tomará las medidas correctivas necesarias cuando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas establecidas basándose en los resultados de las investigaciones realizadas y las determinaciones de la Oficina de Asuntos Legales. Entre otras medidas, se podrán utilizar las orientaciones, la amonestación verbal, las reprimendas escritas, las suspensiones de empleo y sueldo y las destituciones.

g) Si el querellante es una mujer, el Superintendente Auxiliar en Inspección y Asuntos Disciplinarios ordenará que una dama miembro de la Policía, esté presente como testigo de la prestación de la declaración jurada de la querellante.

IX. Medidas de Prevención

A. Los supervisores tendrán el deber de mantener el área de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y deberán exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual a sus empleados y le garantizarán que pueden trabajar con seguridad y dignidad.

B. Los supervisores deben tener claro, como política pública de la Policía de Puerto Rico, que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma 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. Es la intención de esta Administración prohibir el hostigamiento sexual en el empleo.

C. Todos los empleados deben tener conocimiento de lo expuesto en esta Orden General.

D. Será responsabilidad del Negociado de Personal y la Superintendencia Auxiliar en Educación y Adiestramiento publicar suficiente información a los empleados, aspirantes a empleo, de los derechos y protección que le confiere la ley.

E. Se orientará al empleado sobre el lugar y dirección donde puede recibir orientación, así como el lugar donde pueda radicar su querella.

F. Los supervisores tomarán acción inmediata y eficaz en relación a los planteamientos de querellas de hostigamiento sexual.

X. Disposiciones Generales

A. Todo vocablo utilizado en esta Orden en sentido femenino tendrá aplicabilidad a personas del sexo masculino.

B. La mayor parte de los incidentes de hostigamiento sexual provienen de hombres hacia mujeres, pero la ley no distingue a base de sexo. También ocurre el hostigamiento de hombre a hombre, de mujer a mujer o de mujer a hombre.

C. Esta Orden deja sin efecto cualquier comunicación verbal o escrita o partes de la misma que esté en conflicto con ésta.

XI. Fecha de Efectividad

Esta Orden entrará en vigor el 27 de abril de 1988.

Carlos J. López Feliciano
Superintendente