Núm. 3760
Fecha 7 de febrero de 1989 1:24 p.m.
Aprobado: Sila M. Calderón
Secretario de Estado
Secretaria Auxiliar de Estado

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**
**AUTORIDAD DE COMUNICACIONES**
**SAN JUAN, PUERTO RICO**

**PRACTICA SOBRE POLITICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

APLICA : TODOS LOS EMPLEADOS

REFERENCIA : Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada; Orden Ejecutiva 11246; Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada.

PROPOSITO : Establecer que todos los empleados en la Autoridad de Comunicaciones tenemos la responsabilidad de mantener un alto nivel de honestidad, integridad e imparcialidad, así como de conducirnos adecuadamente para asegurar un funcionamiento de eficiencia y seguir mereciendo el respaldo y la confianza del público.

El hostigamiento sexual viola estos propósitos, especialmente respecto a los principios de igualdad de oportunidad, y socava la integridad de las relaciones en el empleo. Actos de hostigamiento sexual son repudiados y serán objeto de acción disciplinaria que podrá conllevar hasta separación de empleo. Vamos a reconocer y a defender el derecho de trabajar con dignidad y donde se haga valer la igualdad de oportunidades, libre de hostigamiento sexual, libre de discrimen para todos; hombres y mujeres.

DEFINICION : Hostigamiento Sexual

La reglamentación laboral vigente define hostigamiento sexual de la siguiente manera:

1. Proposiciones o acercamientos sexuales;

2. Solicitudes de favores sexuales;

3. Cualquier conducta física o verbal de naturaleza sexual que interfiera con el desempeño de la labor del empleado siempre que:

a) La sumisión de dicha conducta surge como término o condición de empleo expreso o implícito;

b) La sumisión o rechazo de dicha conducta es utilizada como base para tomar decisiones relacionadas con el empleo;

c) Dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño en el empleo o tiende a crear un ambiente intimidador, hostil u ofensivo.

El hostigamiento sexual se clasifica en dos tipos, a saber, 1) el hostigamiento que envuelve favores sexuales como una condición o requisito para obtener beneficios económicos en el empleo ("concrete employment benefits") y 2) el hostigamiento que, aunque no tenga un impacto económico, crea un ambiente hostil u ofensivo en el trabajo. Por lo tanto, se entiende por hostigamiento sexual los avances sexuales, requerimientos de favores sexuales o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual que interfiera sustancialmente con el desempeño en el trabajo de un empleado, o cuando el rechazo o aceptación del hostigamiento sexual se utilice para tomar decisiones que afecten el empleo de la persona. Tambien constituye hostigamiento sexual someter al empleado(a) a expresiones o actos de índole sexual, en forma generalizada o severa que tenga el efecto de alterar su condición de empleo o le cree un ambiente de trabajo hostil y/u ofensivo. Esto último ("ambiente hostil") significa que se puede cometer un hostigamiento sexual cuando un empleado(a) se ve forzado a soportar una condición de trabajo que le obligue a renunciar o que tenga como efecto disminuir su calidad o cantidad de trabajo. Esto es, no tiene que haber un impacto económico que perjudique al empleado(a) para que haya hostigamiento ya que la intención del legislador es que se le asegure un ambiente de trabajo libre de hostiqamiento sexual.

DISPOSICIONES GENERALES :

Cualquier supervisor o ejecutivo que utilice implícita o explícitamente una conducta de naturaleza sexual para controlar, influenciar o afectar la carrera, paga o empleo involucrado en hostigamiento sexual. Igualmente lo estará cualquier empleado que deliberada o repetidamente haga comentarios verbales ofensivos, gestos o contacto físico de naturaleza sexual en el ambiente de trabajo.

Toda persona que considere ser víctima de hostigamiento sexual debe hacerle claro al hostigador(a) que tal comportamiento es ofensivo y de inmediato deberá reportar a la Oficina de Personal y Relaciones Industriales lo que esté ocurriendo. La Oficina de Personal y Relaciones Industriales deberá, a la mayor brevedad, investigar esta situación y rendirá un informe.

De determinarse que la persona ha incurrido en hostigamiento sexual se tomarán las medidas disciplinarias apropiadas, las cuales pueden incluir hasta el despido de dicho empleado.

Es responsabilidad de todo ejecutivo el garantizar que cada caso será tratado con prontitud, justicia y eficiencia; de tomar las medidas necesarias para eliminar esta conducta que es ajena a los mejores intereses de los componentes de una empresa productiva.

Tal responsabilidad es extensiva al deber notificar inmediatamente y sin dilación a la Oficina de Personal y Relaciones Industriales cuando se detecte conducta que podría ser constitutiva de hostigamiento sexual.

Quejas de hostigamiento sexual pueden ser radicadas en la División de Personal y Relaciones Industriales, luego de agotar los niveles de supervisión correspondientes.

Las violaciones a esta práctica que sean confirmadas resultarán en acciones remediales, incluyendo medidas disciplinarias que podrán conllevar separación de empleo. Cualquier acción o represalia contra una

persona que informe verazmente sobre una situación de hostigamiento sexual, será motivo de investigación y se tomarán las acciones disciplinarias que correspondan.

RESPONSABILIDAD : Ejecutivos y Supervisores:

Serán responsables de orientar a sus empleados sobre el contenido de esta Práctica y velar por el fiel cumplimiento de la misma.

Oficina de Personal y Relaciones Industriales:

Será responsable de investigar y recomendar al Administrador General las medidas disciplinarias a tomar, si alguna.

Empleados:

Serán responsables de cumplir con las disposiciones de esta Práctica.

Será responsabilidad de los ejecutivos y supervisores y de cualquier empleado, llevar al conocimiento de la Oficina de Personal y Relaciones Industriales de cualquier conducta que pueda considerarse como constitutiva de hostigamiento sexual.

DISTRIBUCION : A TODO EMPLEADO CON FUNCIONES DE SUPERVISION

Fecha: 7/2/89

Por: Hiram H. Puig

Ing. Hiram H. Puig
Administrador General