ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

CORPORACION DEL CENTRO DE BELLAS ARTES

# PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERELLAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

4093

Tabla de Contenido


I. Introducción.....1

II. Base Legal.....1

III. Definición de "Hostigamiento Sexual" en el Empleo.....2

IV. Coordinador en el área de Hostigamiento Sexual.....3

V. Procedimiento para Radicar Querellas.....4

VI. Investigación y vista administrativa.....5

VII. Apelación.....6



CORPORACION CENTRO DE BELLAS ARTES
LEY #1
31 JULIO 1985

Núm. 4093
Fecha: 24 de enero de 1990 1:47 P.M.
Aprobado Antonio J. Colorado
Secretario de Estado
Por
Secretario Auxiliar de Estado

Corporación del Centro de Bellas Artes

Estado Libre Asociado de Puerto Rico

**PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERELLAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Introducción

El hostigamiento sexual en el empleo en Puerto Rico está prohibido por Ley porque dicha conducta en el ambiente de trabajo atenta contra la dignidad de la mujer y del hombre. Nuestra Constitución en su Carta de Derechos establece como un valor esencial de nuestra sociedad que **la dignidad del ser humano es inviolable**. Todos sabemos que el hostigamiento sexual es una manera de discriminar contra nuestros compañeros de trabajo por el mero hecho de pertenecer al sexo opuesto. Por todo ello, la Corporación del Centro de Bellas Artes ha establecido este Procedimiento para atender de manera rápida, confiable y segura toda querella por hostigamiento sexual en el empleo.

Base Legal

La Ley Número 17 del 22 de abril de 1988 prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo ya sea en la empresa privada como en el servicio público. El Artículo 10 de dicha Ley Número 17 del 1988 dispone como política pública que cada patrono establezca un procedimiento interno para atender adecuadamente toda querella por hostigamiento sexual en el empleo.

CORPORACION CENTRO DE BELLAS ARTES LEY #1 31 JULIO 1985

Además, la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985 dispone para la igualdad de derechos de empleo en cuanto al hombre y a la mujer, y prohibe el discrimen por razón de sexo. También existen otras leyes, órdenes ejecutivas y

disposiciones que prohiben el discrimen por razón de sexo.

En la esfera federal, el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964 prohibe el discrimen por razón de sexo. Dicha Ley que es aplicable a Puerto Rico, aunque no prohibe el hostigamiento sexual expresamente, sí ha sido interpretada por los Tribunales Federales de manera que ha sancionado el hostigamiento sexual por ser una manera de discrimen por razón de sexo.

En conclusión, toda persona objeto de hostigamiento sexual en el empleo tiene una causa de acción tanto en los tribunales estatales como federales.

Definición de "Hostigamiento Sexual" en el Empleo

El Artículo 3 de la Ley 17 del 1988 define el hostigamiento sexual de la manera siguiente:

"El 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 de las siguientes circunstancias:

a) cuando el someternos 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.

CORPORACION CENTRO DE BELLAS ARTES
LEY #1
31 JULIO 1985

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."

El hostigamiento sexual se puede expresar de diferentes maneras a saber, piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo, o la narración de chistes con fuerte contenido sexual. Estos ejemplos constituyen manifestaciones simples. Sin embargo, las manifestaciones mas crudas pueden ser los pellizcos, roces corporales, besos, apretones y agresiones sexuales.

Todo tipo de conducta que se pueda definir como hostigamiento sexual a tenor con la antes mencionada definición de la Ley Núm. 17 de 1988 queda prohibida en todos los lugares de trabajo de la Corporación del Centro de Bellas Artes. Debe quedar claro que cualquier persona que incurra en conducta definida como hostigamiento sexual podrá ser sancionado administrativamente, o podría incurrir en responsabilidad civil según lo determinen los Tribunales de justicia.

Coordinador en el Area de Hostigamiento Sexual

A fin de atender internamente cualquier querella sobre hostigamiento sexual se designará a un funcionario de la Corporación del Centro de Bellas Artes. Las funciones de la Coordinadora serán las siguientes:

1. Ofrecer orientación e información a todos los empleados del Centro de Bellas Artes que lo soliciten.

CORPORACION CENTRO DE BELLAS ARTES
LEY #1
31 JULIO 1985

2. Implantar un programa de orientación a todos los niveles gerenciales sobre el hostigamiento sexual en el empleo.

3. Dar seguimiento a los casos de hostigamiento sexual en el empleo por los cuales se haya presentado una querella a fin de que se cumpla con el Procedimiento Interno aqui establecido.

4. Velar porque se cumpla con la política pública del Centro de Bellas Artes establecida mediante este Procedimiento Interno.

La Coordinadora podrá solicitar el asesoramiento de cualquier profesional capacitado en este tema para resolver y atender las querellas que se presenten ante su consideración.

Toda la información suministrada a la Coordinadora en relación con una querella sobre hostigamiento sexual será de estricta **confidencialidad y queda prohibido el tomar represalias contra las personas que utilicen el procedimiento interno para querellarse.**

Procedimiento para Radicar la Querella

1. Cualquier persona que sea objeto de hostigamiento sexual por parte de un compañero de trabajo, supervisor, o por personas no empleadas por el Centro de Bellas Artes, podrá presentar una reclamación ante la Coordinadora en el Area de Hostigamiento Sexual.

2. Dicha reclamación inicial podrá ser verbal o escrita.

3. La Coordinadorá le informará al reclamante cuáles son sus derechos y remedios disponibles bajo la Ley Núm. 17 del 1988.

CORPORACION CENTRO DE BELLAS ARTES
LEY #1
31 JULIO 1985

Investigación y Vista Administrativa

1. Toda querella será investigada mediante una vista informal.

2. La Coordinadora podrá designar a una persona competente para realizar la investigación de los casos de hostigamiento sexual en el empleo. La persona designada, sea del propio Centro de Bellas Artes o contratada para dicho propósito deberá tener conocimiento en este área de tal suerte que pueda darle un curso adecuado a la investigación.

3. Toda investigación deberá comenzar dentro de los siguientes diez (10) días laborables de radicada o presentada la reclamación.

4. Toda querella que sea objeto de investigación deberá constar de la reclamación por escrito de la parte querellante con su firma y fecha exacta. El expediente que forme parte de la investigación contendrá además, cualquier declaración por escrito y debidamente firmada de la parte querellada y de cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos alegados.

CORPORACION CENTRO DE BELLAS ARTES
LEY #1
31 JULIO 1983

5. Durante la fase investigativa no se indagará sobre el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima

ni se tomará ello en consideración para ningún propósito de la investigación.

6. Toda la información que surja durante la fase investigativa será de carácter confidencial para proteger a todas las partes envueltas; como también tomar cualquier medida provisional para evitar represalias en el empleo.

7. También se tomarán todas las medidas necesarias para proteger a los testigos y personas que colaboren en la investigación; y se les advertirá sobre sus derechos bajo la Ley Núm. 17 de 1988.

8. La fase investigativa de la querella deberá concluir dentro de un período de treinta (30) días laborables de iniciada la misma, cuando se deberá rendir un informe por escrito. Dicho informe o Resolución deberá entregarse a la parte querellante y querellada.

Apelación

Cualquiera de las partes envueltas en la querella que no estuviera de acuerdo con la determinación final del caso podrá acudir en alzada a la Unidad Anti-Discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, como también a los Tribunales de justicia de Puerto Rico.

Certifico que este es el "Procedimiento Interno de Querellas por Hostigamiento Sexual" aprobado por la Junta de

Directores de la Corporación del Centro de Bellas Artes el día 18 de mayo de 1989 en San Juan, Puerto Rico.

RAFAEL DAVID VALENTIN
Secretario de la Junta
de Directores

(Sello Corporativo)

Fecha de Vigencia: 18 de mayo de 1989.

