



Núm. 4178
Fecha: 21 mayo de 1990
Aprobado: Antonio J. Colorado
Secretario de Estado

Por: [Firma]
Secretario Auxiliar de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico

*Departamento de Justicia
San Juan, Puerto Rico*

*Proceder en consecuencia solo si el
mandado se refiere a este asunto*

Ldo. Hector Rivera Cruz
SECRETARIO

6 de octubre de 1988

ORDEN ADMINISTRATIVA NUM. 88- 20

A: TODO EL PERSONAL

**ASUNTO: DECLARACION DE POLITICA PUBLICA SOBRE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y
PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR
QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN EL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA**

I - PROPOSITO:

~~110~~ Mediante la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 se adoptó como política pública en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico prohibir el hostigamiento sexual en el empleo e imponer responsabilidades al respecto, por considerarse dicha práctica como una ilegal e indeseable que discrimina por razón de sexo y que atenta contra el principio constitucional reconocido de que la dignidad del ser humano es inviolable. Esta legislación requiere; entre otros particulares, que los patronos mantengan el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación, y que expongan claramente su política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores y empleados, de forma tal que se garantice la seguridad y dignidad en el empleo.

La presente Orden tiene el propósito de declarar nuestro más firme y decidido repudio a la práctica del hostigamiento sexual en el empleo y establecer, por consiguiente, que dicha práctica está terminantemente prohibida en el Departamento de Justicia, por entender que está reñida con la norma invariable que prevalece en este Departamento de ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo, y no discriminar por razón de edad, sexo, color, raza, origen, condición social, creencias políticas o religiosas o impedimentos físicos.

Por hostigamiento sexual en el empleo se entiende cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando concorra una o varias de las siguientes circunstancias:

- A) La sumisión a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
- B) La sumisión 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.
- C) La 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.

Ningún empleado de este Departamento tiene que someterse o tolerar actos de esta naturaleza, como tampoco ningún funcionario, empleado o supervisor de este Departamento está autorizado a someter a algún empleado a hostigamiento sexual de clase alguna en el centro de trabajo. El empleado o funcionario que así actúe lo hace en violación a las normas del Departamento de Justicia que expresamente prohíben este tipo de conducta y se atiene, por consiguiente, a las consecuencias de sus actos, que pueden conllevar la imposición de medidas disciplinarias.

Es política reiterada de este Departamento exigir de todo el personal, y en especial del que rinde labores de supervisión, que observe durante el desempeño de sus funciones las más altas normas de profesionalismo y buen comportamiento, y que vele, además, por la calidad del ambiente de trabajo. Esa es una responsabilidad ineludible que no acepta excepciones.

A tono con lo anterior, y en ánimo de cumplir con la responsabilidad legal que le impone la Ley Núm. 17 de 1988 a todo patrono de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, aparte de repudiar enérgicamente dichas prácticas y advertir a los supervisores y empleados de este Departamento de su responsabilidad y correcto proceder en torno al asunto, por la presente se adopta el procedimiento interno que deberá seguir cualquier empleado o funcionario de este Departamento que se considere víctima de hostigamiento sexual en el empleo o que se sienta afectado de alguna forma por conducta análoga e interese presentar una queja formal contra el hostigador.

II - PROCEDIMIENTO:

A) Presentación de la Queja -

- 1) Cualquier empleado o funcionario que desee proveer una investigación por hostigamiento sexual en el empleo deberá presentar su queja, en forma verbal o escrita, ante el supervisor inmediato. En caso de que el querellado sea el supervisor inmediato, el querellante deberá presentar su queja ante el director de la oficina, programa o área correspondiente.
- 2) Es deber de todo empleado o funcionario de este Departamento que conozca de propio y personal conocimiento de un acto de hostigamiento sexual en el empleo, informar al supervisor inmediato de tal situación, quien procederá de conformidad a la presente Orden Administrativa.
- 3) En casos relacionados con reclutamiento de personal, la persona afectada deberá presentar su queja ante el Secretario Auxiliar de Recursos Humanos.
- 4) El supervisor que reciba una queja de hostigamiento sexual en el empleo deberá referirla inmediatamente al funcionario designado por el Secretario para atender estos asuntos, y tomará las medidas pertinentes que entienda necesarias a fin de evitar que la persona querellante continúe expuesta a la conducta denunciada. Igualmente; le informará al querellante de los derechos y remedios disponibles en la Ley - Núm. 17 de 1988.

B) Investigación -

- 1) El funcionario designado por el Secretario para atender los casos de hostigamiento sexual en el empleo, deberá practicar la investigación correspondiente sobre todo caso que le sea referido por los supervisores o directores de programas. La investigación se iniciará dentro del plazo de diez (10) días de haberse presentado la querella.

- 2) La investigación abarcará todos los hechos denunciados por el querellante e incluirá la toma de declaraciones juradas tanto al querellante como a todos los posibles testigos que se vayan detectando durante el curso de la investigación, cuyas declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formará parte del expediente de investigación.
- 3) Durante la investigación no se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior del querellante ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito del procedimiento.
- 4) La investigación se realizará con todo el rigor que la situación amerite, independientemente de que la conducta denunciada haya cesado o que el querellante se haya sometido a las insinuaciones e invitaciones de naturaleza sexual objeto del procedimiento.
- 5) Los empleados y funcionarios de este Departamento deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de hostigamiento sexual.
- 6) El procedimiento de investigación se conducirá en la forma más confidencial posible, en salvaguarda de los derechos de las partes afectadas.

C) Vista -

- 1) Atendida prontamente la querella e investigada debidamente conforme a lo antes expuesto, se celebrará una vista informal de carácter evidenciario en la Oficina Central del Departamento, en la fecha y hora previamente señalada.
- 2) La celebración de dicha vista informal se le notificará personalmente a las partes concernidas con suficiente antelación, que nunca será con menos de diez (10) días a la celebración de la misma.
- 3) En la notificación se le informará adecuadamente al querellado el propósito o naturaleza de la misma; se le advertirá de su derecho a examinar y contrainterrogar la prueba en su contra, a presentar prueba a su favor y a estar asistido de abogado, si lo interesa.

- 4) Si el querellado no comparece a dicha vista ni justifica su incomparecencia, se procederá en su ausencia y se someterá el caso para evaluación e informe.

D) Informe y Recomendaciones -

- 1) Sometido el caso luego de celebrada la vista contemplada en el inciso anterior, dentro del plazo de veinte (20) días el funcionario a cargo de la investigación deberá evaluar la evidencia recibida, preparar y rendir un informe detallado al Secretario.
- 2) El informe que deberá rendir el funcionario contendrá las determinaciones de hecho, conclusiones y recomendaciones de rigor que permitan al Secretario emitir una determinación final sobre el asunto, según corresponda en derecho.

E) Determinación Final -

- 
- 1) El Secretario, luego de recibir y considerar el informe a que se refiere el inciso anterior, emitirá la determinación que entienda proceda en el caso.
 - 2) El Secretario podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le formule el funcionario, pero tomará en cuenta las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada y probada al querellado al resolver en torno al asunto.
 - 3) De mediar una determinación adversa al empleado o funcionario, el Secretario le advertirá a éste de su derecho a apelar la misma ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal dentro del término de treinta (30) días a partir del recibo de la notificación.

III - MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y CORRECTIVAS:

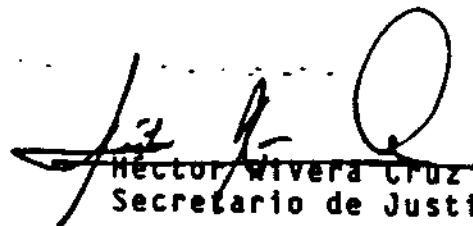
- A) Cualquier empleado o funcionario que se determine ha incurrido en conducta prohibida constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo conforme al procedimiento aquí establecido, será sancionado a discreción del Secretario, dependiendo de la naturaleza y la gravedad de los hechos probados

en su contra, a tenor con las disposiciones aplicables contenidas en los Reglamentos de Personal para los Servicios de Carrera y Confianza del Departamento de Justicia.

- B) El empleado o funcionario de este Departamento que se niegue a cooperar u obstruya una investigación relacionada con una querrela de hostigamiento sexual en el empleo, estará incurso en violación a las normas de conducta que aquí se establecen y podrá ser sancionado por el Secretario de conformidad a las disposiciones de los Reglamentos de Personal para los Servicios de Carrera y Confianza del Departamento de Justicia.
- C) Si se determina que los actos de hostigamiento sexual en el empleo provienen de terceras personas ajenas al Departamento, el Secretario tomará las medidas correctivas que estén a su alcance y que procedan en derecho.

La presente Orden Administrativa entrará en vigor inmediatamente y se le notificará a todos los empleados y funcionarios del Departamento. Se fijará, además, copia de ella en el tablón de avisos situado en el vestíbulo del edificio central.

Los exhorto a fomentar y a mantener un ambiente de trabajo adecuado que propicie una sana convivencia en igualdad de condiciones en el empleo, para beneficio, tranquilidad y desarrollo de todos y del servicio público.


Hector Wivera Cruz
Secretario de Justicia

cc Sra. Sila M. Calderón
Lcdo. Luis Rivera Román
Lcda. Margaret Wochinger, Comisión para Asuntos de la Mujer