Estado Libre Asociado de Puerto Rico

DEPARTAMENTO DE EDUCACION

Hato Rey, Puerto Rico

4461

REGLAMENTO PARA LA PRESENTACION Y ADJUDICACION DE QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

4661

I N D I C E

ARTICULO I PROPOSITO.....1

ARTICULO II BASE LEGAL.....2

ARTICULO III DEFINICIONES..... 2

ARTICULO IV DECLARACION DE POLITICA PUBLICA EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL..... 3

ARTICULO V EJEMPLOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.... 5

ARTICULO VI DESIGNACION Y FACULTADES DE LOS COORDINADORES..... 6

ARTICULO VII REMEDIOS PROVISIONALES..... 7

ARTICULO VIII PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACION Y ADJUDICACION DE QUERELLAS 8

ARTICULO IX ACCIONES DISCIPLINARIAS..... 9

ARTICULO X CLAUSULA DE SEPARABILIDAD..... 9

ARTICULO XI CLAUSULA DE VIGENCIA.....10

Núm. 4661
Fecha: 6 de marzo de 1992 3:05 p.m.

Aprobado: Antonio J. Colorado
Secretario de Estado

Por: _____
Secretario Auxiliar de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento de Educación
Hato Rey, Puerto Rico

REGLAMENTO PARA LA PRESENTACION Y ADJUDICACION DE QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTICULO I PROPOSITO

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, establece que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de descrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable, que atenta contra el principio constitucional establecido; que la dignidad del ser humano es inviolable.

Esta 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 el patrono. Cuando el hostigamiento sexual es propiciado por un empleado que se encuentra en igual jerarquía que la persona hostigada o cuando provenga de un cliente o un visitante, el patrono sólo será responsable si conocía o debía conocer del hostigamiento y no tomó acción correctiva inmediata y adecuada.

El Departamento tiene la responsabilidad de velar porque el ambiente de trabajo se mantenga libre de hostigamiento y exigir a todo el personal las más altas normas de profesionalismo.

Este Reglamento tiene como propósito, cumplir la política pública que se establece en la Ley Número 17, supra, y proveer un remedio rápido y adecuado para atender las querellas de hostigamiento sexual en el empleo.

ARTICULO II BASE LEGAL

Este Reglamento se promulga a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo y del Artículo 6.01, inciso 18 de la Ley Núm. 68 de 28 de agosto de 1990, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica del Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", el cual faculta al Secretario de Educación a prescribir, enmendar y derogar normas y reglamentos para el funcionamiento del Departamento, y con sujeción a la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

ARTICULO III DEFINICIONES

Para fines de este reglamento los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

1. Coordinador del Nivel Central - persona encancargada de orientar, implantar y desarrollar la política del Departamento en contra del hostigamiento sexual en el empleo.
2. Coordinador Regional - persona encargada de recibir las querellas de hostigamiento sexual en sus correspondientes regiones educativas.
3. Departamento - significará, Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
4. Empleado - significará toda persona que trabaje para el Departamento o preste servicios, sean remunerados o no, o todo aspirante a empleo.

El término empleado se interpretará en la forma más amplia posible; empleados por contrato, jornada parcial, practicantes, voluntarios y otros.

5. Hostigamiento sexual - significará hostigamiento sexual en el empleo y según se define en este Reglamento.
6. Persona - significará toda persona natural o jurídica.
7. Secretaria - Secretaria(o) del Departamento de Educación.
8. Supervisor - significará toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre tarea 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.

ARTICULO IV DECLARACION DE POLITICA PUBLICA EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, en su Artículo I dispone como política pública del Estado Libre Asociado 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, que la dignidad del ser humano es inviolable. Dicha Ley en su Artículo 3, define hostigamiento sexual en el empleo de la siguiente manera:

"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 de una o más de las siguientes circunstancias:

a) cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones relacionadas con cualquier aspecto del empleo.

b) 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".

Este Departamento tiene la responsabilidad de velar porque el ambiente de trabajo se mantenga libre de hostigamiento sexual y exigir a todo el personal las más altas normas de profesionalismo. El hostigamiento sexual en el empleo es incompatible con el ambiente de respeto que debe permear en el ámbito de trabajo. Además, ello constituye una conducta ilegal y un acto que atenta contra la dignidad del ser humano.

Es importante mantener y fomentar un ambiente de trabajo el cual propicie una sana convivencia y garantice la igualdad de condiciones en el empleo.

ARTICULO V EJEMPLOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. "Quid pro quo"

Este tipo de hostigamiento sexual en el empleo se conoce comúnmente como: "toma y dame", también conocido técnicamente como "quid pro quo". Se puede observar bajo las siguientes circunstancias:

a. Cuando la sumisión a esta conducta se convierte de forma implícita en un término o condición de empleo de una persona. Algunos ejemplos son la invitación a cenar en la entrevista de empleo, el requerimiento de tener que trabajar en la casa del jefe en horas irregulares como condición para conseguir el empleo.

b. Cuando la sumisión a esta conducta o su rechazo por parte de un individuo, se convierta en un fundamento en la toma de decisiones en el empleo que afecten al individuo. Ejemplos de esta situación lo son el aumento meritorio sujeto por a una aceptación a sostener relaciones sexuales o la retención en el empleo a cambio de favorecer un cliente.

2. "Ambiente Hostil"

El otro tipo de hostigamiento sexual es el ambiente hostil donde la conducta de un hostigador tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de la persona hostigada o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. El hostigamiento de tipo ambiente hostil tiene una importancia igual que aquel hostigamiento que se da bajo amemaza de negar una oferta de empleo o quitarle un beneficio del empleo a un empleado.

El hecho de que no se afecte directamente una condición de empleo, no le provoca menos angustia y conflicto a una persona que es hostigada mediante la creación de un ambiente hostil de trabajo.

De aquí la importancia de estimular medidas preventivas que le garanticen al trabajador un ambiente adecuado de trabajo y que pueda desalentar las radicaciones de demandas en el empleo, conforme al Artículo 9 de la Ley Número 17, de 22 de abril de 1988.

ARTICULO VI DESIGNACION Y FACULTADES DE LOS COORDINADORES

A. Designación de los Coordinadores

El Secretario designará un Coordinador de Nivel Central para la implatanción de la política pública del Departamento, esbozada en este Reglamento.

En cada Región Educativa, el Secretario designará al Supervisor de Trabajo Social o de Orientación como Coordinador Regional.

B. Facultades y funciones de los Coordinadores

1. Coordinador de Nivel Central

a. Ofrecer asesoría y orientación a todos los empleados del Departamento o a solicitud de éstos.

b. Implantar un programa de divulgación a todos los niveles del Departamento.

c. Velar porque el Departamento cumpla con las disposiciones de la Ley Núm.17 de 22 de abril de 1988, la cual prohibe el hostigamiento sexual en el empleo.

d. Velar que se cumpla con la política pública del Departamento.

e. Evaluar las querellas de hostigamiento sexual que se presenten conforme a este Reglamento y recomendar al Secretario, de ser necesario, los remedios provisionales para mantener un ambiente propicio en el área de trabajo, mientras se adjudica la querella.

2 Funciones del Coordinador Regional

a. Notificar las querellas recibidas a la Oficina de Inspección de Quejas.

b. Implantar y divulgar la política pública del Departamento en conjunto con el Coordinador de Nivel Central.

c. Dar seguimiento a los casos sometidos en las áreas de trabajo, con el propósito de aliviar el impacto de la situación a la persona afectada.

d. Preparar y someter los informes necesarios sobre las querellas

ARTICULO VII REMEDIOS PROVISIONALES

El Secretario, previa recomendación del Coordinador de Nivel Central, podrá emitir una orden que contenga las medidas necesarias y adecuadas para evitar la continuación de los alegados actos constitutivos de hostigamiento sexual, presentados en una querella. Entre las posibles medidas que se podrán tomar, se incluyen las siguientes:

1. Ordenar al querellado que cese y desista de continuar con la alegada conducta.
2. La reasignación o reubicación temporera del querellante a otra área de trabajo.
3. Suspender temporeramente de empleo sin privación de sueldo al querellado.
4. Cualquier otra medida o remedio que sea conveniente para mantener un ambiente de de trabajo adecuado.

ARTICULO VIII PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACION Y ADJUDICACION DE QUERELLAS

Toda persona que entienda haber sido objeto de hostigamiento sexual en el empleo, podrá presentar una querella en la Oficina de Inspección de Quejas del Departamento o ante el Coordinador Regional.

La Oficina de Inspección de Quejas notificará por correo, copia de la querella a la parte querellada dentro del término de tres (3) días laborables, a partir del recibo de la misma. La parte querellada tendrá veinte (20) días calendarios a partir de la fecha del archivo en autos de la notificación de la querella, para contestar la misma y presentar las alegaciones que le asistan.

El Coordinador Regional, tendrá tres (3) días laborables para enviar a la Oficina de Inspección de Quejas la querella presentada, contados a partir del recibo de la misma. Una vez la Oficina de Inspección de Quejas reciba la querella, ésta procederá a notificar según lo dispuesto en el párrafo precedente.

Los Coordinadores Regionales y la Oficina de Inspección de Quejas deberán remitir copia de las querellas de hostigamiento sexual que se presenten ante ellos, al Coordinador de Nivel Central para que éste las evalúe y recomiende al Secretario las medidas provisionales que sean necesarias tomar de forma afirmativa en lo que se adjudica la querella.

Toda querella presentada y la correspondencia relacionada a la misma, deberá tramitarse mediante sobre sellado rotulado "CONFIDENCIAL".

La Oficina de Inspeccón de Quejas rendirá un informe sobre la querella presentada a la División Legal del Departamento dentro del término de cuarenta (40) días calendarios, salvo justa causa, a partir de la fecha del archivo en autos de la notificación de la querella a la parte querellada.

La División Legal del Departamento deberá referir dicho informe a un Juez Administrativo para la adjudicación de la controversia y recomendar las acciones disciplinarias y correctivas que correspondan, previa a la celebración de una vista administrativa.

El juez administrativo celebrará la vista a tenor con las disposiciones de la Ley Número 170, supra.

Los procedimientos para la tramitación de querellas de hostigamiento sexual, se regirán por el Reglamento de Procedimiento Administrativo Uniforme de 7 de febrero de 1989, en todo lo que no sea incompatible con el presente Reglamento.

ARTICULO IX ACCIONES DISCIPLINARIAS

En los casos en que se determine que el querellado ha incurrido en una conducta que constituya hostigamiento sexual en el empleo, estará sujeto a las medidas disciplinarias establecidas en los reglamentos aplicables del Departamento.

ARTICULO X CLAUSULA DE SEPARABILIDAD

La declaración por un tribunal competente de que una disposición de este Reglamento sea inválida, nula o inconstitucional no afectará las demás disposiciones del mismo, las que preservarán toda su validez y efecto.

ARTICULO XI CLAUSULA DE VIGENCIA

El presente Reglamento entrará en vigor a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

En San Juan, Puerto Rico a 6 de marzo de 1992.

Celeste Benítez Rivera
Secretaria
Departamento de Educación

Fecha de vigencia: A los 30 días de su radicación.