ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
OFICINA CENTRAL DE ADMINISTRACION DE PERSONAL
SANTURCE, PUERTO RICO

5279

DECLARACION DE LA POLITICA PUBLICA QUE RIGE EN LA OFICINA CENTRAL DE ADMINISTRACION DE PERSONAL SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR LAS QUERELLAS RELACIONADAS

ORDEN ADMINISTRATIVA NUM. 4-95

INDICE

		Página
I	INTRODUCCION	1
II	BASE LEGAL	2
III	APLICABILIDAD	2
IV	DECLARACION DE POLITICA PUBLICA	3
V	HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES	4
VI	COORDINADOR(A) EN EL AREA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO	6
VII	PROCEDIMIENTO INTERNO PARA PRESENTAR, INVESTIGAR Y ADJUDICAR QUERELLAS	7
	A. Introducción	7
	B. Radicación de la Querella	8
	C. Proceso de Investigación	8
	D. Informe, Recomendaciones y Determinaciones	10
VIII	MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER AL QUERELLANTE	11
IX	PUBLICIDAD	12
X	CLAUSULA DE DEROGACION	12
XI	VIGENCIA	12

Núm. 5279
Fecha 2 de agosto de 1995 9:57 A.M.
Aprobado: Norma Burgos
Secretario de Estado
Por: [signature]
Secretaria Auxiliar de Estado

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
OFICINA CENTRAL DE ADMINISTRACION DE PERSONAL
OFICINA DE LA DIRECTORA

ORDEN ADMINISTRATIVA NUM. 4-95

ASUNTO: **DECLARACION DE LA POLITICA PUBLICA QUE RIGE EN LA OFICINA CENTRAL DE ADMINISTRACION DE PERSONAL SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR LAS QUERELLAS RELACIONADAS**

I. INTRODUCCION

El hostigamiento sexual constituye una manifestación del discrimen por razón de sexo. Esta modalidad es incompatible con el ambiente apropiado y seguro que debe ofrecerse a todo empleado en el lugar de trabajo. Además constituye una actuación que atenta contra la dignidad humana. La Oficina como patrono debe prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo. De esta forma se cumple con la política del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según enunciada en la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988. En cumplimiento con lo anterior, la Oficina Central de Administración de Personal manifiesta su política pública sobre hostigamiento sexual en el empleo y el procedimiento interno de querella.

La Oficina exhorta a todo su personal a fomentar y mantener una conducta que responda siempre a los más altos principios de convivencia humana y contribuya a la igualdad de condiciones en el empleo para beneficio y satisfacción de todos y una mayor eficiencia y calidad de los servicios públicos que nos han encomendado. Todos tenemos derecho a trabajar en un lugar que nos asegure un ambiente de dignidad, respeto, tranquilidad y seriedad.

II. **BASE LEGAL**

La Carta de Derechos de nuestra Constitución en su Artículo II, Sección 1 dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todos los hombres son iguales ante la Ley y que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas.

La Ley de Personal del Servicio Público, Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, enmendada, establece el principio de mérito como el principio que regirá las acciones de personal en el servicio público. Cónsono con lo anterior, prohíbe el discrimen en el empleo por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ideas políticas o religiosas.

La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985 requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer y prohíbe el discrimen por razón de sexo.

La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo e impone la responsabilidad de que todo patrono establezca con claridad una política pública contra el hostigamiento sexual en el empleo y un procedimiento interno de querellas en este tipo de caso.

En la esfera federal, el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, enmendada, aplicable a Puerto Rico, prohíbe el discrimen por razón de sexo. Aunque no existe una ley federal que prohíba expresamente el hostigamiento sexual en el empleo, existen decisiones de los Tribunales de los Estados Unidos sancionando este tipo de conducta por resultar discriminatoria.

III. **APLICABILIDAD**

La presente Orden Administrativa aplica por igual a todas las personas que prestan servicios en esta agencia, las que acuden en busca de servicios y a los que meramente nos visitan.

IV. **DECLARACION DE POLITICA PUBLICA**

La Oficina Central de Administración de Personal firme y decididamente desaprueba y prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo. Esta una práctica ilegal e indeseable que atenta contra la dignidad del ser humano. Es contraria a las normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso que rigen el servicio público y está reñida con la norma invariable que prevalece en esta Oficina de ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen, condición social, ideas políticas o religiosas o impedimentos. Es pues, una conducta altamente censurable, ajena a los mejores intereses de todos los componentes de nuestra Oficina porque afecta la productividad, eficiencia, la armonía y satisfacción en el ambiente de trabajo y la seguridad del personal.

Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna, independientemente de su nivel jerárquico, genere o propicie un ambiente de trabajo matizado por el hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, nadie en esta Oficina tiene que tolerar, permitir, aceptar o someterse a este tipo de conducta prohibida. Asimismo, ningún funcionario, empleado o supervisor de esta Oficina someterá a algún empleado de igual, inferior o superior jerarquía a hostigamiento sexual de clase alguna en el centro de trabajo. El empleado o funcionario que viole las normas que expresamente lo prohíben se atendrá, por consiguiente, a las consecuencias de sus actos, lo que conllevará la imposición de medidas correctivas o disciplinarias y cualquier otra acción necesaria conforme cada caso lo amerite.

También está terminantemente prohibido tomar represalias de cualquier índole contra las personas que utilicen el procedimiento interno para querellarse por conducta de hostigamiento sexual en el empleo y contra los testigos o aquellos que cooperen o colaboren en el proceso interno de investigación y adjudicación de la querella.

Todo el personal y en especial el que se desempeña como supervisor tiene la responsabilidad ineludible, de no aceptar excepciones, de prevenir, desalentar, evitar y repudiar desde su inicio enérgicamente cualquier práctica de hostigamiento sexual. Los supervisores y funcionarios de confianza de la Oficina, para cumplir afirmativamente con el deber de mantener su lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación, tienen que demostrar que tomaron acción correctiva inmediata y apropiada ante la situación, lo cual incluye, pero sin limitarse, lo siguiente:

1. Cerciorarse de que cada empleado bajo su supervisión tiene conocimiento de la política pública aquí contenida y que ésta ha sido notificada con copia de la misma a los empleados.

2. Velar por el fiel cumplimiento de esta política pública manteniéndose al tanto del comportamiento de los empleados.

3. Informar inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos, a través del procedimiento que por la presente se establece, cualquier querella que reciba sobre hostigamiento sexual, evitando desalentar la radicación de querellas.

Igualmente es deber de todo empleado y funcionario de esta Oficina informar al supervisor inmediato o a la Oficina de Recursos Humanos de cualquier acto de hostigamiento sexual en el empleo que le conste de propio y personal conocimiento.

V. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES

El hostigamiento sexual en el empleo, según dispone la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 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.

El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. Tanto la ley como la jurisprudencia han reconocido dos modalidades de hostigamiento sexual. La primera de ellas es el de "toma y dame", también conocido como el de "quid pro quo". Una cosa a cambio de otra. Ejemplo de esta situación es que se le prometa un aumento por mérito a cambio de aceptar un requerimiento sexual de cualquier tipo.

La otra modalidad de hostigamiento sexual es el de ambiente hostil. En esta variante la conducta del hostigador(a) tiene como efecto o propósito interferir de forma irrazonable con el desempeño del trabajo de la persona hostigada o crea un ambiente de trabajo intimidante, molesto u ofensivo. Ejemplo de este tipo de hostigamiento es que aunque el supervisor(a) no amenace a la empleada(o) con quitarle un beneficio específico del empleo, su figura de autoridad es lo suficientemente intimidante para crearle el miedo real a la empleada(o) de que eso pueda suceder. El ambiente hostil puede generarse entre compañeros de trabajo con chistes de mal gusto, ofensas, letreros obscenos u ofensivos, etc.

Los actos no bienvenidos que podrían constituir hostigamiento sexual, varían. Mientras más severo o grave sea el acto no deseado, menos persistencia podría requerirse para

que constituya hostigamiento sexual. Ejemplos de algunos actos no deseados ni bienvenidos son:

1. lenguaje obsceno de naturaleza sexual tal como chistes de mal gusto, comentarios y piropos, proposiciones de naturaleza sexual, etc.
2. gestos obscenos o lascivos, miradas insistentes por ejemplo, a los genitales, los senos, etc.
3. dibujos obscenos
4. tocar-roces-pellizcos
5. invitaciones de mal gusto
6. agarrar-apretar
7. besar-acariciar
8. intentos de efectuar actos sexuales o la relación sexual como tal
9. exposición de genitales
10. relaciones sexuales
11. tentativa de violación
12. violación

Para determinar si la alegada conducta constituye o no hostigamiento sexual en el empleo, se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La determinación de la legalidad de la acción se hará basada en los hechos de cada caso en particular, bajo el criterio de una persona razonable, Harris vs. Forklift, 62 LW 4004.

VI. COORDINADOR(A) EN EL AREA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Esta Oficina pondrá en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo. A este fin se nombrará un(a) Coordinador(a) en el Area de Hostigamiento Sexual en el Empleo.

Las funciones de este(a) Coordinador(a) serán:

1. Velar por la implantación y cumplimiento de la política pública establecida en esta Orden Administrativa.

2. Implantar un programa continuo para la divulgación de esta Orden Administrativa y de educación sobre hostigamiento sexual a todos los niveles de la agencia.

3. Ofrecer asesoría y orientación sobre el hostigamiento sexual en el empleo a los empleados y aspirantes a empleo que lo soliciten.

4. Velar porque la agencia cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 y la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985.

5. Dar seguimiento a los casos de querellas sobre hostigamiento sexual en la agencia y velar porque se cumpla la reglamentación interna al respecto.

6. Recomendar las medidas provisionales que sean procedentes para evitar que la persona querellante continúe expuesta a la conducta denunciada o para protegerla de posibles actos de represalia una vez radicada la querella, y asegurarse de que las mismas estén en efecto durante el término establecido.

VII. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA PRESENTAR, INVESTIGAR Y ADJUDICAR QUERELLAS

A. Introducción

La prohibición de actos de hostigamiento sexual aplica a todo empleado de la agencia independientemente del nivel jerárquico, status o categoría y a personas no empleadas por la agencia, visitantes, contratistas, etc. Estos se ajustarán a lo establecido en la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 sobre Hostigamiento Sexual. Cualquier empleado que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus modalidades, debe radicar una querella siguiendo el procedimiento aquí establecido. Cuando la queja fuere presentada por un aspirante a empleo, se aplicará el mismo trámite.

Todo el procesamiento de la querella hasta la resolución final se llevará a cabo diligentemente y todos los interventores evitarán que se prolongue irrazonablemente la adjudicación del asunto ante su consideración.

B. Radicación de la Querella

1. Las querellas de los empleados se radicarán ante el supervisor inmediato o en la Oficina de Recursos Humanos. Si llega a conocimiento del supervisor inmediato, éste lo referirá inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos.

2. Los aspirantes a empleo radicarán la querella en la Oficina de Recursos Humanos.

3. La querella podrá ser de forma verbal primero, pero luego debe ser escrita.

4. Una vez es radicada la querella, ésta y todo el procedimiento posterior hasta la decisión final será de carácter confidencial en el grado mayor posible.

5. El Coordinador(a) en el Area de Hostigamiento Sexual en el Empleo de inmediato orientará al querellante de sus derechos y los remedios disponibles bajo la ley.

6. La querella será referida inmediatamente a la persona designada por el Director(a) para hacer las investigaciones de rigor en estos asuntos.

C. Proceso de Investigación

1. La persona asignada para atender los casos sobre hostigamiento sexual en el empleo debe comenzar la investigación inmediatamente y llevarla a cabo como norma general, dentro de un plazo no mayor de diez (10) días laborables a partir de la radicación de la querella.

2. La investigación abarcará todos los hechos denunciados e incluirá la toma de declaraciones juradas al querellante, al querellado y a todas las personas que conozcan algo sobre los hechos alegados o posibles testigos que se vayan detectando durante el curso de la investigación. A toda

persona a la que se le tome declaración se le harán las advertencias de rigor. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formará parte del expediente de investigación.

3. La investigación se realizará con todo rigor independientemente de que el hostigamiento haya cesado o de que la víctima se haya sometido o accedido a las insinuaciones e invitaciones de naturaleza sexual objeto de la querella.

4. Durante la investigación no se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito del procedimiento.

5. Los empleados y funcionarios de la Oficina deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de hostigamiento sexual en el empleo.

6. El procedimiento de investigación se conducirá en la forma más confidencial posible, en salvaguarda de las partes afectadas.

7. Durante el curso de los procedimientos, ante el alegato de posibles represalias, se tomarán medidas para proteger a los testigos y a las personas que colaboren con la investigación, tales como que no conste en el expediente del empleado su participación en la investigación. Además, el testigo o colaborador podrá presentar una querella cuando se tomen decisiones sobre su status, condiciones de empleo o cuando se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.

8. Cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito, la inhibición de la persona designada para realizar la investigación y la asignación de un(a) nuevo(a) investigador(a) cuando entienda que existe conflicto de intereses, prejuicio, parcialidad o cualquier otra situación por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere. La solicitud, debidamente

fundamentada, se le cursará al Coordinador(a) en el Area de Hostigamiento Sexual en el Empleo, quien examinará el planteamiento y someterá su recomendación al Director(a) de la Oficina, quien emitirá la decisión final.

9. Se establece el término de treinta (30) días a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación, como tiempo máximo para que se rinda un informe de la investigación, por escrito. El Director(a) de la Oficina, sin embargo, podrá fijar un término distinto, en aquellos casos en que sea debidamente justificado.

D. Informe, Recomendaciones y Determinaciones

1. Una vez finalizada la investigación de la querella, el investigador informará por escrito sus hallazgos y formulará las recomendaciones correspondientes al Director (a) de la Oficina. Este informe incluirá determinaciones, a base de la información disponible y los hechos alegados, de si existe o no causa suficiente para iniciar el procedimiento de medidas disciplinarias u otros aplicables conforme a derecho. El informe estará acompañado del expediente del caso y de las comunicaciones que a tenor con lo recomendado deben cursarse a las partes correspondientes para notificarles la acción procedente.

2. El Director(a) de la Oficina podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le formule el investigador tomando en consideración las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada que lo justifiquen.

3. De existir base razonable para la aplicación de una sanción disciplinaria se procederá a tenor de lo dispuesto en la Orden Administrativa Núm. 3-83, Normas y Procedimientos sobre Medidas Correctivas, contra la parte que ha incurrido en conducta prohibida constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo y de todo aquel personal que hubiere actuado en

contravención a las normas que rigen en la materia; o incumplido con sus deberes y obligaciones.

4. El empleado o funcionario de esta Oficina que obstruya una investigación relacionada con una querella de hostigamiento sexual en el empleo, estará incurso en violación a las normas de conducta que aquí se establecen y podrá ser sancionado de conformidad a las disposiciones que nos rigen.

5. Si se determina que los actos de hostigamiento sexual en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por o ajenas a la Oficina, el Director(a) tomará las medidas correctivas que estén a su alcance y que procedan en derecho.

VIII. MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER AL QUERELLANTE

1. Después de radicada una querella por hostigamiento sexual en el empleo se tomarán medidas provisionales cuando éstas resulten necesarias para proteger a la persona querellante de posibles actos de represalia o a fin de evitar que continúe expuesta a la conducta denunciada en situaciones como las siguientes:

a. Cuando el querellado sea el supervisor directo del querellante.

b. Cuando se alegue ambiente hostil provocado por el supervisor o por los compañeros de trabajo.

c. En casos en que haya habido agresión.

2. Las medidas provisionales se establecerán a base de los hechos de cada caso.

3. El Coordinador en el Area de Hostigamiento Sexual en el Empleo a iniciativa propia o a solicitud del supervisor, del investigador que atienda la querella o del querellante, será responsable de recomendarle al Director(a) de la Oficina la medida provisional que sea pertinente y de implantarla debidamente, según fuere autorizado.

4. Las medidas provisionales no deberán considerarse como una sanción.

IX. **PUBLICIDAD**

Copia de esta Orden Administrativa será colocada en todos los tablones de avisos de la Oficina en lugar visible y accesible a todos los empleados y visitantes en general. Igualmente copia de esta Orden será entregada a todos los empleados y funcionarios de esta Oficina y a todo aquél que ingrese posteriormente.

El Director(a) de Recursos Humanos conservarán los expedientes de estos casos en archivo aparte y éstos tendrán naturaleza confidencial.

X. **CLAUSULA DE DEROGACION**

Esta Orden Administrativa deroga la Orden Administrativa Número 1-90 del 2 de febrero de 1990, que se titula Política Pública de la Oficina Central de Administración de Personal El Hostigamiento Sexual y El Procedimiento para Atender Querellas y contiene las normas internas de esta Oficina sobre la materia

XI. **VIGENCIA**

Esta Orden Administrativa tendrá vigencia después de su radicación en el Departamento de Estado de conformidad con la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, enmendada.

Fecha: 1 DE AGOSTO DE 1995

Lcda. Aura L. González Ríos
Directora