Estado Libre Asociado de Puerto Rico

PANEL SOBRE EL FISCAL ESPECIAL INDEPENDIENTE

Ley 2, 23 de febrero de 1988

Núm. 5985
Fecha: 24 junio 1999
Aprobado: Hon. Norma Burgos
Secretaria de Estado
Por:
Secretario Auxiliar de Servicios

POLÍTICA PÚBLICA SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

OPAP

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

Panel Sobre el Fiscal Especial Independiente

Miembros del Panel

Lcdo. Jorge Busigo Cifre, Presidente
Lcdo. Juan José Ríos Martínez
Lcdo. Angel D. Martínez Del Valle

Teléfonos: (787) 722-1035
722-1037
722-1314
Fax: (787) 722-1315

POLÍTICA PÚBLICA SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Es la política de la Oficina del Panel Sobre el Fiscal Especial Independiente preservar los niveles más altos de honestidad e integridad y una conducta que asegure el ambiente adecuado para cumplir eficientemente con nuestra misión.

El hostigamiento sexual en el empleo atenta contra la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimen por razón de sexo contra el hombre o la mujer en el centro de trabajo.

El hostigamiento sexual consiste de 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:

a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte en 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 al empleo que afecta a esa persona.

P.O. Box 9023351, San Juan, Puerto Rico 00902-3351
Calle Tanca 500, Edificio Ochoa, Oficina 304, San Juan, Puerto Rico 00902

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.

Nuestra Constitución, en su Carta de Derechos, establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la Ley. La Ley Número 5 del 14 de octubre de 1975, prohíbe el discrimen por razones de sexo y la Ley Número 69 del 6 de julio de 1985, requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de los derechos de empleo, tanto del hombre como la mujer. Además, la Ley Número 17 del 22 de abril de 1988, 29 L.P.R.A. sec. 155 et. seq., prohíbe específicamente el hostigamiento sexual en el empleo.

Es nuestro deber preservar la dignidad del ser humano y mantener un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual o intimidación. Esta Oficina no permitirá, por parte de ningún empleado(a), una conducta que viole el clima de dignidad y seriedad que debe prevalecer en el lugar de trabajo.

Será responsabilidad de todo supervisor(a) mantener un ambiente de trabajo que esté libre de hostigamiento sexual. El hostigamiento es incompatible con la conducta que debe observarse en el centro de trabajo y atenta contra la diginidad de la persona. En el ámbito de trabajo debe prevalecer un ambiente adecuado y seguro para todos los empleados(as).

Se ha establecido un procedimiento de querellas interno para antender y resolver con prontitud las querellas sobre hostigamiento sexual.

Ningún(a) empleado(a) será sujeto a coerción o intimidación por haber colaborado en una investigación o por haber radicado una querella de hostigamiento sexual.

10-29-98
FECHA

LCDO. JORGE BUSIGÓ CIFRE
PRESIDENTE

Panel sobre el Fiscal Especial Independiente

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

Miembros del Panel

Lcdo. Jorge Busigo Giffe, Presidente
Lcdo. Juan José Ríos Martínez
Lcdo. Angel D. Martínez Del Valle

Teléfonos: (787) 722-1035
722-1037
722-1514
Fax: (787) 722-1315

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Propósito

Mediante la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 L.P.R.A. sec. 155 et. seq. 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.

El presente procedimiento 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 la Oficina del Panel del Fiscal Especial Independiente, por entender que está reñida con la norma invariable que prevalece en esta Oficina 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 concurran una o varias de las siguientes circunstancias:

(A) Las 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(a) de esta Oficina tiene que someterse o tolerar actos de esta naturaleza, como tampoco ningún funcionario(a), empleado(a) o supervisor(a) de esta Oficina está autorizado a someter a algún empleado(a) a hostigamiento sexual de clase alguna en el centro de trabajo. El (la) empleado(a) o funcionario(a) que así actúe lo hace en violación a las normas de la Oficina del Panel Sobre el Fiscal Especial Independiente 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 esta Oficina exigir de todo el personal, y en especial del que rinde labores de supervisor, 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 las responsabilidad legal que le impone la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, 29 L.P.R.A., sec. 155 et. seq., 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 esta Oficina de su responsabilidad y correcto proceder en torno al asunto, por la presente se adopta el procedimiento interno que deberá seguir cualquier empleado(a) o funcionario(a) de esta Oficina 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.

(A) Presentación de la queja. -

(1) Cualquier empleado(a) o funcionario(a) que desee promover una investigación por hostigamiento sexual en el empleo deberá presentar su queja, en forma verbal o escrita, ante el (la) Director(a) de Administración. En caso de que el querellado sea el (la) Director(a) de Administración, el querellante deberá presentar su queja ante el (la) Director(a) Ejecutivo(a) de la Oficina.

(2) Es deber de todo empleado(a) o funcionario(a) de esta Oficina que conozca de propio y personal conocimiento de un acto de hostigamiento sexual en el empleo, informar de inmediato a el (la) Director(a) de Administración tal situación para proceder de conformidad con este Capítulo.

(3) En casos relacionados con el reclutamiento de personal, la persona afectada deberá presentar su queja ante el (la) Director(a) Ejecutivo(a).

(4) El (la) Director(a) de Administración que reciba la queja de hostigamiento sexual en el empleo 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 del 22 de abril de 1988, 29 L.P.R.A., sec. 155 et. seq.

(B) Investigación -

(1) El(la) funcionario(a) designado(a) por el Panel para atender los casos de hostigamiento sexual en el empleo deberá practicar la investigación correspondiente sobre todo caso que le sea referido. La investigación se iniciará dentro del plazo de cinco (5) 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 esta Oficina 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 en la fecha y hora previamente señalada.

(2) La celebración de dicha vista informal se le notificará personalmente a las partes concernidas con suficientes 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 Panel.

(2) El informe que deberá rendir el funcionario contendrá las determinaciones de hecho, conclusiones y recomendaciones de rigor que permitan a los

Miembros del Panel emitir una determinación final sobre el asunto según corresponda en derecho.

(E) Determinación final -

(1) El Panel, 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 Panel 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 Panel le advertirá a éste de su derecho a apelar la misma ante un Tribunal Competente dentro del término de treinta (30) días a partir del recibo de la notificación.

Medidas disciplinarias y correctivas

(A) Cualquier empleado(a) o funcionario(a) 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 Panel, dependiendo de la naturaleza y la gravedad de los hechos probados en su contra.

(B) El (la) empleado(a) o funcionario(a) de esta Oficina que se niegue a cooperar u 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 por el Panel.

(C) Si se determina que los actos de hostigamiento sexual en el empleo provienen de terceras personas ajenas a la Oficina el Panel tomará las medidas correctivas que estén a su alcance y que procedan en derecho.

10-29-98
FECHA

LCDO. JORGE BUSIGÓ CIFRE
PRESIDENTE