



POLÍTICA PÚBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

El hostigamiento sexual en el empleo es una práctica ilegal y discriminatoria por razón de sexo y atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad del ser humano es inviolable. La Oficina de Gerencia y Presupuesto no permitirá el Hostigamiento Sexual en el Empleo, independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan estar involucradas.

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. Puede proceder de supervisores como de compañeros de trabajo o subordinados. Así como de personas no empleadas por la Oficina de Gerencia y Presupuesto sobre las cuales se ejerza supervisión o control. El hostigamiento sexual puede incurrir entre personas de géneros opuestos como entre personas del mismo género.

El empleado que entienda que esté siendo hostigado sexualmente de alguna manera en el trabajo, debe notificarlo inmediatamente a su supervisor. Si el querellado es el supervisor (o tiene parentesco o de estrecha amistad con éste), el querellante deberá notificarlo directamente a cualquier supervisor de su unidad de trabajo. También, puede presentar una querrela ante el Director(a) de Recursos Humanos de la Oficina de Gerencia y Presupuesto. Notificar prontamente esta conducta propiciará que se tomen medidas correctivas inmediatas. Toda notificación, queja o querrela que se reciba sobre hostigamiento sexual será investigada pronta y objetivamente. La Oficina de Gerencia y Presupuesto garantiza que no se tomará represalia alguna en contra de las personas que presenten quejas de hostigamiento sexual. En aquellos casos en que se determine que un empleado ha incurrido en algún tipo de hostigamiento sexual, la Oficina de Gerencia y Presupuesto tomará medidas inmediatas y apropiadas para que el hostigamiento sexual termine y no vuelva a ocurrir. Dichas medidas podrán incluir acciones disciplinarias que puedan llegar hasta la destitución del hostigador.

La Oficina de Gerencia y Presupuesto tomará las acciones necesarias para corregir cualquier conducta que pueda propiciar un ambiente conducente a actos de hostigamiento sexual en el empleo, aun cuando se determine que no hubo hostigamiento después de presentada una querrela o aunque no se haya presentado una querrela.

El Reglamento de Personal de la Oficina de Gerencia y Presupuesto para el Servicio de Carrera y de Confianza contiene el Reglamento Sobre Política y Procedimiento de Querrelas Sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo.



BASE LEGAL

- La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Carta de Derecho, Artículo II, Sección I, dispone lo siguiente: La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. No podrá establecerse discriminación alguna con motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.
- Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985. Prohíbe la discriminación por razón de sexo. El hostigamiento se ha definido como discriminación por razón de sexo.
- Ley Núm. 184-2004, según enmendada, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, establece el principio de mérito como el principio que regirá las acciones de personal en el servicio público y prohíbe la discriminación en el empleo por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ideas políticas o religiosas, condición de veterano, impedimento físico o mental.
- Ley Núm. 17-1998. Mediante dicha Ley el Estado Libre Asociado de Puerto Rico adoptó como política pública prohibir el hostigamiento sexual en el empleo.
- Título VII de la Ley de Derechos Civiles de Estados Unidos de 1964 prohíbe, entre otros, la discriminación por razón de sexo en el empleo.
- Reglamento de Personal del Servicio de Carrera y de Confianza de la Oficina de Gerencia y Presupuesto que contiene el Reglamento sobre Política Pública y Procedimiento de Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo.

El Coordinador o Coordinadora de Casos de Hostigamiento Sexual, estará a cargo de dar a conocer la prohibición de hostigamiento sexual, orientar a querellantes y dar seguimiento a las querellas en el Procedimiento de Querellas Interno de la Oficina y deberá tener conocimientos de los aspectos generales de lo que constituye hostigamiento sexual en el empleo.

6 de junio de 2016



Luis F. Cruz Batista
Director