OGP

8 de agosto de 1996

Orden Administrativa Núm. 66-97

A : Todo el Personal

DE : CPA Jorge E. Aponte
Director

ASUNTO : Declaración de Política Pública Sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo

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. Esta Oficina como patrono, debe prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo. De esta forma se cumple con la política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según enunciada en la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada. En cumplimiento con lo anterior, la Oficina de Gerencia y Presupuesto manifiesta su política pública sobre hostigamiento sexual en el empleo y el procedimiento interno de querella.

I. BASE LEGAL

Nuestra Constitución en su Carta de Derechos, 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 Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según 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 de 6 de julio de 1985, Ley Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo, la cual 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 de 22 de abril de 1988, Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, la cual declara como política pública del Estado Libre Asociado 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 de que la dignidad del ser humano es inviolable. Esta ley establece la responsabilidad afirmativa del Patrono de prevenir, evitar y desalentar las prácticas de hostigamiento sexual en el empleo, mediante el establecimiento de una clara política pública contra el hostigamiento sexual en el empleo y un procedimiento interno de querellas en este tipo de caso

El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, aplicable a Puerto Rico, la cual prohíbe el discrimen en el empleo en contra de cualquier individuo por razón de su raza, color, religión, origen nacional y sexo. Según la jurisprudencia del Tribunal Supremo de los Estados Unidos, el hostigamiento sexual en el empleo constituye una modalidad del discrimen por razón de sexo, prohibido por la ley federal antes citada.

II. APLICABILIDAD

La presente Orden Administrativa aplica por igual a todas las personas que prestan servicios en la Oficina de Gerencia y Presupuesto, a las que acuden en busca de servicio o empleo y los que meramente nos visitan.

III. POLITICA PUBLICA

El Hostigamiento sexual es una conducta altamente censurable, ajena a los mejores intereses de todos los componentes de nuestra Oficina. La misma está terminantemente prohibida en la Agencia. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna, independientemente del nivel jerárquico del que ocupe, genere un ambiente de trabajo matizado por el hostigamiento sexual bajo cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, nadie en esta Oficina está obligado a permitir o aceptar someterse a este tipo de conducta prohibida.

Según definido por ley, 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 una o más de las siguientes circunstancias:

1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implicíta 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.

Una modalidad de hostigamiento sexual en el empleo es el conocido como "quid pro quo" (algo a cambio de algo). Ejemplo de esta situación lo es el aumento por mérito condicionado por una aceptación a sostener relaciones sexuales u otro tipo de requerimiento de esa índole.

La otra modalidad de hostigamiento sexual es el de ambiente hostil. En esta variante la conducta del (de la) hostigador (a) tiene como efecto o propósito interferir de forma irrazonable con el desempeño del trabajo de la persona hostigada, creándose un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Ejemplo de este tipo de hostigamiento es cuando en un área o división del empleo donde la mayoría de los empleados son varones, los empleados utilizan un lenguaje vulgar, ofensivo o insultante en relación con o dirigido a las mujeres, piropean a las mujeres que pasan, hacen chistes o comentarios de mal gusto o de naturaleza sexual, o colocan fotografías de mujeres desnudas o con poca ropa en sus áreas de trabajo. Esta conducta puede resultar en un ambiente hostil, ofensivo e intimidante para las mujeres que trabajan en o visitan esa área.

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 particulares de cada caso.

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 son:

- lenguaje obsceno de naturaleza sexual tal como chistes de mal gusto, comentarios y piropos, proposiciones de naturaleza sexual, etc.

- gestos obscenos, miradas isistentes por ejemplo, a los genitales, los senos, etc.

- dibujos y escritos obsenos

- tocar - roces - pellizcos, etc.

- invitaciones de mal gusto

- agarrar - apretar
- besar - acariciar
- intentos de efectuar actos sexuales o la relaciones sexuales como tal
- exposiciones de genitales
- relaciones sexuales
- tentativa de violación
- violación

Todo supervisor o funcionario de confianza de la Oficina tiene el deber afirmativo de mantener su lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación. Para el cumplimiento de tal responsabilidad, deben demostrar que tomaron acción correctiva inmediata y apropiada ante la situación, lo cual incluye, sin que se limite, 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, a través del procedimiento que por la presente se establece, de cualquier querella que reciba sobre hostigamiento sexual, evitando desalentar la radicación de querellas.

IV. PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERELLA

A) Oficina de Recursos Humanos de la Oficina de Gerencia y Presupuesto

1. Cualquier empleado que considere que ha sido objeto de hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus variantes, por parte de sus supervisores, compañeros de trabajo, visitantes, o clientes, deberá traer de inmediato a la atención de la autoridad nominadora dicho problema. La persona podrá radicar una querella verbalmente o por escrito, ante su Supervisor(a) inmediato(a), o si el hostigamiento proviene de su supervisor inmediato, ante otro(a) supervisor(a) de la agencia, o ante el(la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos. Todo(a) supervisor(a) a quien se le notifique de una querella de hostigamiento sexual viene

obligado(a), de inmediato, a notificar de la misma al Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos.

2. El procedimiento de querella e investigación será de carácter confidencial. La agencia garantizará la confidencialidad del proceso y tomará medidas encaminadas a evitar que se tomen represalias contra las personas que utilicen este procedimiento de querellas.

3. El Director de OGP nombrará dos Oficiales Examinadores, uno del sexo femenino y otro del sexo masculino, para atender los casos de querellas de hostigamiento sexual. El(la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos asignará la investigación y procedimiento de toda querella al Oficial Examinador que la parte querellante seleccione.

4. El(la) investigador(a) orientará al(la) querellante de sus derechos y los remedios disponibles bajo la ley. Dependiendo de la gravedad del caso y su procedencia, podrá recomendar medidas disciplinarias provicionales en esta etapa inicial del proceso, tal como la reubicación de una de las partes. El investigador(a) evaluará cada situación llevando a cabo audiencias, obteniendo declaraciones juradas y recopilando la información pertinente de todas las personas involucradas en la querella y de aquellas que fueran testigos de los hechos. En todo caso dará oportunidad de ser oído al querellado, previo a recomendar la acción final.

5. Una vez finalizada la investigación de la querella, el Investigador producirá un informe escrito al Director de OGP en el cual le informará a éste de sus hallazgos y sus conclusiones y formulará las recomendaciones correspondientes sobre la decisión final a tomar y/o las medidas provisionales, tales como la reubicación o traslado de una de las partes o el pago de salarios y/o beneficios dejados de percibir por la parte querellante. El procedimiento de querella, investigación e informe debe llevarse a cabo dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes a la radicación de la querella.

B) <u>Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto</u>

El Director formulará su determinación a los efectos de si existe o no base legal razonable para sustentar que ha habido hostigamiento sexual. De existir base razonable para ello, el Director procederá a la formulación de cargos e imposición de medidas disciplinarias, conforme a la Ley de Personal, Reglamentos y Normas de Personal de la agencia, las cuales podrán incluir hasta la destitución del empleado, aún cuando sea su primera ofensa.

C) <u>Publicidad</u>

Copia de esta Declaración de Política Pública debe ser colocada en lugares accesibles en toda la Oficina, tal como los Tablones de Edictos. Igualmente copia de esta declaración formará parte de las Normas Internas de Personal y será entregada a la totalidad de los empleados de esta oficina.

El Director de la Oficina de Recursos Humanos deberá cerciorarse que las determinaciones finales se incluyan en el expediente personal del querellado.

V. Vigencia

Esta Declaración de Política Pública tiene vigencia inmediata y deroga a su vez el Memorando del Director de la Oficina del 5 de julio de 1989.

Aprobado:

CPA Jorge E. Aponte
Director

Fecha: 8 de agosto de 1996