

**JUNTA DE CALIDAD AMBIENTAL
OFICINA DEL GOBERNADOR**

NORMA ADMINISTRATIVA NUM. 1-2000

DECLARACION SOBRE LA POLITICA PUBLICA DE LA
JUNTA DE CALIDAD AMBIENTAL SOBRE EL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL EN EL EMPLEO Y EL PROCEDIMIENTO PARA VENTILAR
QUERELLAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

AGOSTO DE 2000

TABLA DE CONTENIDO

	PÁGINA
I EXPOSICION DE MOTIVOS	1
II BASE LEGAL	1-2
III APLICABILIDAD	2
IV DECLARACION DE POLITICA PUBLICA	2
V HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES	4
VI COORDINADOR(A) EN EL AREA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO	5-6
VII PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR, INVESTIGAR Y ADJUDICAR QUERELLAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL	7
A. INTRODUCCION	7
B. RADICACION DE LA QUERELLA	7
C. PROCESO DE INVESTIGACION	8-9
D. INFORME, RECOMENDACIONES Y DETERMINACIONES	10
VIII MEDIDAS PROVISIONALES	11
IX PENALIDADES	11
X PUBLICIDAD	12
XI VIGENCIA	12
XIII APROBACION	12

Norma Administrativa Núm. 1-2000, Declaración sobre la Política Pública de la Junta de Calidad Ambiental sobre el Hostigamiento Sexual en el Empleo y el Procedimiento para Ventilar Querellas por Hostigamiento Sexual

I. EXPOSICION DE MOTIVOS

El hostigamiento sexual constituye una manifestación del discrimen por razón de sexo. Esta modalidad es incompatible con el ambiente apropiado y seguro que debe de ofrecerse a todo(a) empleado(a) en el lugar de trabajo.

La Junta de Calidad Ambiental como patrono reconoce la necesidad de prevenir, desalentar y evitar la práctica del hostigamiento sexual en el empleo. Conscientes y responsables del bienestar de todos(as) los(as) empleados(as), y a fin de lograr un ambiente de trabajo profesional y libre de prácticas discriminatorias, la Junta de Calidad Ambiental establece la Norma Administrativa Núm 1-2000, Declaración sobre la Política Pública de la Junta de Calidad Ambiental sobre el Hostigamiento Sexual en el Empleo y el Procedimiento para Ventilar Querellas por Hostigamiento Sexual.

Mediante esta norma administrativa, se prohíbe el hostigamiento sexual en la Junta de Calidad Ambiental y se establece el procedimiento para radicar, investigar y solucionar las querellas por hostigamiento sexual en el empleo

II. BASE LEGAL

La Carta de Derechos de nuestra Constitución, en el Artículo II, Sección 1 dispone que la dignidad del ser humano es inviolable y que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen, condición social, ideas políticas o religiosas.

Por su parte, la Ley Núm 69 del 6 de julio de 1985, requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos del empleo, tanto del hombre como de la mujer y prohíbe el

discrimen por razón de sexo. Dicha ley fija responsabilidades e impone penalidades a los patronos por discriminar contra una persona por razón de sexo

La Ley Núm 17 de 22 de abril de 1988, se estableció 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 es una práctica ilegal, que violenta la dignidad del ser humano¹. Esta ley le impone la responsabilidad al patrono de establecer una política pública contra el hostigamiento sexual en el empleo y el deber de instituir un sistema interno para atender querellas por hostigamiento sexual

En el ámbito federal, el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe el discrimen por razón de sexo, raza, color, origen nacional o religión, ya sea en la contratación, promoción, pago, beneficios suplementarios, programas de adiestramiento, clasificación de empleo, reclutamiento, despido o cualquier otro término o condición de empleo.

III. APLICABILIDAD

Las normas establecidas en esta Norma Administrativa aplicarán a todos los empleados de la Junta de Calidad Ambiental, incluyendo pero sin limitarse al personal de confianza, carrera, probatorio, transitorio, irregular o por contrato

IV. DECLARACION DE POLITICA PUBLICA

La Junta de Calidad Ambiental establece como política pública que se prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo en ambas modalidades, ambiente hostil o "*quid pro quo*". El hostigamiento sexual es una práctica ilegal que atenta contra la dignidad del ser humano y es contrario a la política de nuestra agencia de ofrecer igualdad de

¹ Ley Num 17 de 22 de abril de 1988 29 L.P.R.A. sec 155

oportunidades en el empleo, sin discrimen por razón de sexo, color, nacimiento, edad, origen nacional, edad, condición social, ideas políticas, religiosas o por impedimento

Por lo tanto, no se permitirá que persona alguna, independientemente de su nivel jerárquico o sexo, genere o propicie un ambiente de trabajo matizado por el hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades. Asimismo, ningún(a) director(a), supervisor(a) o funcionario(a) de esta Junta, someterá a ningún(a) empleado(a) de igual o inferior jerarquía y/o a un(a) visitante a ningún tipo de hostigamiento sexual.

El empleado o funcionario que viole las normas establecidas en la presente orden, estará sujeto a la imposición de medidas disciplinarias o correctivas y/o cualquier otra acción necesaria conforme a la Orden Administrativa Núm 1-85, *Normas y Procedimientos sobre Medidas Correctivas*

Se prohíbe además que un(a) director(a), supervisor(a) o funcionario(a) tome represalias de cualquier índole contra las personas que radiquen una querrela por hostigamiento sexual o contra los testigos que cooperen o colaboren con el proceso de investigación de la querrela.

Todo el personal, en especial los que se desempeñan como directores(as) o supervisores(as) tienen la responsabilidad de prevenir, desalentar y evitar enérgicamente cualquier práctica de hostigamiento sexual. Es deber y responsabilidad de todos mantener nuestro lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual.

Los(as) directores(as) y supervisores(as) deberán cerciorarse de que cada empleado(a) bajo su supervisión tiene conocimiento y entiende a cabalidad la política

pública aquí contenida y el procedimiento aplicable en caso de que la persona entienda que ha sido objeto de hostigamiento sexual. Deberán velar además, por el fiel cumplimiento de la política pública de la agencia de desalentar, prevenir y evitar el hostigamiento sexual en el empleo.

Al momento de recibir una querrela o queja de un(a) empleado(a) deberán informarlo inmediatamente *al Coordinador sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo*, e indicarle al empleado(a) que se dirija al(la) mismo(a) para que radique su querrela. **Está terminantemente prohibido que se desaliente la radicación de querellas.**

V. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otro tipo de conducta verbal, física o de naturaleza sexual, cuando se produce una o más de las siguientes circunstancias:

- i. cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo para la persona;
- ii. 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 que afecta a esa persona;
- iii. cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de la persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo²

² Ley Num. 17 *supra*

Existen dos(2) tipos o modalidades de hostigamiento sexual. La primera modalidad es el "toma y dame", también conocido como el "*quid pro quo*" y la segunda modalidad es el ambiente hostil. La primera modalidad se caracteriza por que el(la) hostigador(a) a cambio de que la persona se someta al acercamiento sexual no deseado recibirá un beneficio, ventaja u oportunidad en su trabajo. La segunda modalidad, ambiente hostil, se caracteriza por que el(la) hostigador(a) tiene como propósito el interferir de forma irrazonable con el desempeño del trabajo de la persona hostigada o crear un ambiente de trabajo hostil, intimidante u ofensivo.

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

La Junta de Calidad Ambiental pondrá en práctica todos los métodos necesarios para concientizar y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo. Con este fin, se nombrará un(a) Coordinador(a) en el Area de Hostigamiento Sexual en el Empleo, adscrito a la Oficina de Asuntos Gerenciales.

Las funciones de este (a) Coordinador serán:

- a) Velar por la implantación y cumplimiento de la política pública establecida en esta Orden Administrativa
- b) Implantar un programa continuo para la divulgación de esta Orden Administrativa y de educación sobre hostigamiento sexual en el empleo a todos los niveles de la agencia
- c) Ofrecer asesoría y orientación sobre hostigamiento sexual en el empleo a los directores, supervisores y empleados que lo soliciten. Coordinar con otras agencias relacionadas seminarios para orientar a todo el personal.
- d) Velar por que la agencia cumpla a cabalidad con las disposiciones de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 y la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985 y otras leyes aplicables

- e) Dar seguimiento a los casos de querellas sobre hostigamiento sexual que se radiquen y velar por que se cumpla la reglamentación interna al respecto.
- f) Recomendar al Jefe(a) de la División de Recursos Humanos las medidas provisionales que sean necesarias 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. Estas medidas provisionales se establecerán de caso a caso y deberán tomarse en consideración los intereses de ambas partes
- g) Someterá un Informe Trimestral sobre sus deberes, gestiones, entrenamientos, seminarios u otros relacionados a sus funciones.
- h) Deberá preparar un Informe Estadístico Anual para la Autoridad Nominadora, el cual deberá radicarse en o antes del cierre del año fiscal. Dicho informe estadístico deberá indicar la cantidad de querellas radicadas durante el año fiscal, querellas bajo investigación, Informes de Investigación ante la consideración de la Autoridad Nominadora, resultado de las mismas y cualquier otra información pertinente.
- i) El Coordinador(a) deberá regirse por las más estrictas formas de confidencialidad. Para mantener la confidencialidad en los procedimientos o querellas que tenga bajo su consideración, deberá abrir un expediente diferente para cada una de las querellas que reciba. Dichos expedientes serán archivados bajo llave y se mantendrán bajo estrictas medidas de seguridad. La única persona que tendrá acceso a dichos expedientes será el Coordinador(a)

VII. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR E INVESTIGAR QUERELLAS

A. Introducción

Cualquier empleado(a) que tenga conocimiento o considere que ha sido víctima de hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades, deberá radicar una querella siguiendo el procedimiento que se establece a continuación. Cuando la querella sea presentada por un visitante o aspirante a empleo, se utilizará el mismo trámite que se describe a continuación.

Los procedimientos de presentación, investigación y adjudicación de la querrela se llevarán a cabo diligentemente y los interventores evitarán que se prolongue irrazonablemente la adjudicación del asunto ante su consideración

B. Radicación de la Querrela

1 Las Querellas se radicarán por escrito ante el Coordinador(a), o al(la) Jefe(a) de la División de Recursos Humanos de la agencia, o ante el supervisor(a) inmediato. Si la querrela se radica ante la División de Recursos Humanos o ante el supervisor(a) inmediato, estos(as) deberán notificar inmediatamente al Coordinador(a) de que se ha radicado la querrela y deberán entregarle a éste(a) la misma. Los directores(as), supervisores(as), y el Jefe(a) de la División de Recursos Humanos, tendrá copia del formulario de radicación de Querrela (Anejo A) disponible para cualquier empleado(a) o funcionario(a) que lo solicite

2 El(la) Coordinador(a) en el Area de Hostigamiento Sexual en el Empleo orientará al querellante de sus derechos y los remedios disponibles bajo las leyes aplicables

3 Luego de recibida la Querrela, el (la) Coordinador(a) referirá la misma a la Autoridad Nominadora, quien a su vez la referirá al Investigador(a). Este(a) será la persona encargada de hacer la investigación relacionada a la querrela presentada

4 Una vez es radicada la Querrela, ésta y todo el procedimiento ulterior de investigación y adjudicación será de naturaleza confidencial

C. Proceso de Investigación

1. La radicación de una querrela bajo esta Norma Administrativa no perjudicará ni afectará la seguridad de empleo del querellante ni de ningún testigo que colabore en el proceso de investigación de la misma

2. La investigación se llevará a cabo en un término de diez (10) días laborables a partir de que se refiera la misma al Investigador(a)

3. La investigación abarcará todos los hechos denunciados e incluirá la toma de declaraciones juradas al querellante, querellado y a todas las personas que tengan conocimiento personal de los hechos alegados y de los posibles testigos que se vayan detectando durante el curso de la investigación. A todas las personas que hagan una declaración jurada se le harán las advertencias de rigor que correspondan. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formará parte del expediente de la investigación

4. Al recibir la querrela el(la) Coordinador(a) abrirá un expediente con el nombre del empleado e incluirá en este toda la querrela y toda la prueba documental o material relacionada a la misma. Además, dicho expediente deberá incluir toda la prueba testifical y documental que se recopile en el proceso de investigación de la querrela.

5. El(la) Investigador(a) citará a todas las partes envueltas y les dará igual oportunidad para que expresen su versión sobre los hechos. Para citar a las partes el(la) Investigador(a) utilizará el formulario de Citación (Apéndice B).

6. El(la) Investigador(a) podrá citar a las personas que presenciaron el alegado incidente, si alguno, para que expresen su versión de los hechos. Par citar a estos se utilizara el *Formulario de Citación*. El Investigador deberá expresarle a los testigos que

el colaborar en la investigación no perjudicará ni afectará de manera alguna su seguridad en el empleo

7 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 o invitaciones objeto de la querella.

8. Durante la investigación, no se indagará sobre el historial o comportamiento sexual anterior del(la) querellado(a), y cualquier información que se le provea al(la) Investigador(a) sobre este aspecto no se tomará en cuenta para ningún propósito del procedimiento

9. Los(as) empleados(as) y funcionarios(as) de la Junta de Calidad Ambiental deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en los casos de hostigamiento sexual en el empleo

10 El procedimiento de investigación se conducirá de manera confidencial.

11 Durante el curso de la investigación, ante el alegato de posibles represalias, se tomarán medidas para proteger testigos y a las personas que colaboren con la investigación. No se podrá indicar en el expediente de personal del(la) querellante que radicó una querella por hostigamiento sexual y en el caso de los testigos, de que colaboraron en el procedimiento de investigación de una querella por hostigamiento sexual

12 Un(a) testigo podrá radicar una querella cuando el mismo sea objeto de actos discriminatorios contra su persona o cuando se tomen decisiones sobre su empleo o el mismo se afecte por decisiones de su director(a) o supervisor(a) o funcionario(a) debido a que participó en la investigación de una querella por hostigamiento sexual

13. El(La) Investigador(a) tendrá un término máximo de diez (10) días laborables para que rinda el Informe de Investigación. Este término de diez días comenzará a contar a partir de la fecha en que comenzó la investigación. El informe debe ser por escrito y se dirigirá a la Autoridad Nominadora.

En caso de que el informe no se radique en el plazo antes indicado, el(la) Investigador(a) deberá expresar las razones por las cuales no pudo completar el mismo en el plazo antes indicado y deberá someterlo, sin excepción, en un término no mayor de diez (10) días laborables contados a partir del último día que tenía para radicar el Informe. Copia de toda la información recopilada, incluyendo el informe preparado por el(la) Investigador(a) de deberá enviarse al Coordinador(a) de Hostigamiento Sexual para que se anexe al expediente de la querrela.

D. Informe, Recomendaciones y Determinaciones

1. El Informe del(la) Investigador(a) incluirá un resumen de los hechos alegados en la querrela, sus hallazgos y recomendaciones a la Autoridad Nominadora. Este informe incluirá además, determinaciones de hechos y derecho basado en toda la información que se obtuvo durante el proceso de investigación y deberá indicarse en el mismo si existe causa para iniciar un procedimiento de medidas disciplinarias contra el(la) empleado(a) u otro tipo de procedimiento conforme a derecho. El informe estará acompañado con el expediente del caso.

2. El(la) Investigador(a) notificará al querellante y al querellado copia del informe de investigación. El mismo deberá notificarse personalmente o por correo certificado con acuse de recibo. Estas serán las únicas formas de notificación aceptables.

3 Se indicará en el informe que este procedimiento administrativo no excluye ni limita la facultad del querellante de tomar cualquier tipo de acción legal que sea pertinente o aplique en derecho, o de acudir a otros foros a radicar querellas.

4 La Autoridad Nominadora examinará el informe y determinará si acoje las recomendaciones del(la) Investigador(a) o si modificará las mismas. Para ello, tomará en consideración la ley y jurisprudencia aplicable, los hechos del caso, la información recopilada en el expediente del caso y la naturaleza y gravedad de la conducta imputada.

5 Si existe base razonable para la aplicación de una medida correctiva o disciplinaria contra un empleado, se procederá conforme a lo dispuesto en la Orden Administrativa Núm. 1-85 relativa a *las Normas y Procedimientos sobre Medidas Correctivas y Disciplinarias* contra la parte que ha incurrido en la conducta prohibida constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo

6 El(la) empleado(a) o funcionario(a) de esta agencia que obstruya una investigación relacionada con una querrela por hostigamiento sexual, será sancionado conforme a las disposiciones de la la Orden Administrativa Núm 1-85 relativa a las *Normas y Procedimientos sobre Medidas Correctivas y Disciplinarias*.

VIII. Medidas Provisionales para Proteger al Querellante

1 Cuando se radique una querrela por hostigamiento sexual en el empleo, se tomarán las medidas provisionales, si aplica, para proteger al(la) querellante mientras se investiga el caso y a fin de evitar que continúe expuesta a la conducta denunciada. Las medidas provisionales se establecerán de caso a caso y habrá que tomar en

consideración las partes expuestas para evitar cualquier tipo de perjuicio o daño innecesario.

2. El(la) Jefe de la División de Recursos Humanos, vía recomendación del(la) Coordinador(a) o del(la) Investigador(a) será responsable de recomendarle a la Autoridad Nominadora la(s) medida(s) provisional(es) a tomar en el caso y a implantarlas, según sea autorizado por la Autoridad Nominadora

3. La(s) medida(s) provisional(es) no se considerarán como una sanción o como una determinación final y firme del proceso de investigación. La(s) medida(s) podrá(n) dejarse sin efecto, variarse o convertirse en permanentes, conforme se adjudique el caso.

VIII. Publicidad

Copia de esta Norma Administrativa se le entregará a la mano a cada uno(a) de los(as) empleados(as) de la Junta de Calidad Ambiental y a todos(as) los(as) empleados(as) que ingresen a la agencia luego de la aprobación de la misma al momento de su reclutamiento. Igualmente, se colocará una copia de esta Norma Administrativa en los Tablones de Avisos de la agencia.

IX. Vigencia

Esta Norma Administrativa comenzará a regir inmediatamente.

X. Aprobación

Aprobado por:


Héctor Rüsse Martínez
Presidente
Junta de Calidad Ambiental

25 de agosto de 2000.

**OFICINA DEL GOBERNADOR
JUNTA DE CALIDAD AMBIENTAL
NORMA ADMINISTRATIVA 1-2000
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

TESTIGO

Núm. Expediente: _____

1. Nombre del(la) empleado(a): _____

2. Puesto que ocupa: _____

3. Oficina, Programa o División : _____

4. Indique toda la información que conozca de propio y personal conocimiento relacionado al incidente que originó la querrela. Indique si había alguna otra persona presente al momento del incidente y cualquier otra información pertinente:

[Para Uso Exclusivo del(la) Investigador(a)]

**OFICINA DEL GOBERNADOR
JUNTA DE CALIDAD AMBIENTAL
NORMA ADMINISTRATIVA 1-2000
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

CITACION

_____ de _____ de _____

Nombre del(la) empleado(a)

Puesto que ocupa

Oficina, Programa o División

Estimado Sr(a) _____:

Por la presente se le cita para el día _____ de _____ de _____ a la(s)
_____ am/pm El propósito de esta citación es sostener una entrevista con usted en la
Oficina _____, la cual se encuentra localizada en el Edificio Nacional
Plaza, Piso _____, Oficina _____.

Si no puede asistir a la misma, deberá llamar con veinticuatro(24) horas de
antelación a este servidor al teléfono _____ para cancelar la misma y concertar
la entrevista para una próxima fecha hábil.

Atentamente,

[Para Uso Exclusivo del(la) Investigador(a)]

