

- 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 del empleo que afectan a esa persona.
- c. Cuando la conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de la persona o cuando crea un Ambiente hostil u ofensivo de trabajo.
13. Hostigamiento Sexual Cibernético- Surge cuando cualquier tipo de Hostigamiento Sexual se transmite por medios de telecomunicación o herramientas de trabajo que usen medios computadorizados y otras afines que causen un ambiente de trabajo hostil para una persona o personas relacionadas con la Oficina del Gobernador.
14. Intimidación - Acto dirigido a provocar en una persona el temor de sufrir ésta o algún allegado suyo, cualquier tipo de daño con el propósito de que se someta a una condición de Hostigamiento Sexual o que se abstenga de reportarlo por temor a represalias.
15. Investigador - Persona designada por el Director de Recursos Humanos para que realice la Investigación Formal de la Querrela cuando el Coordinador recomiende que se proceda con la Investigación Formal.
16. Investigación Formal - Investigación sobre los hechos alegados en la Querrela referida por el Director de Recursos Humanos a un Investigador para que indague a fondo sobre los hechos alegados, incluyendo la capacidad de entrevistar testigos bajo juramento y examinar evidencia.
17. Investigación Preliminar - Investigación realizada por el Coordinador a base de los datos que se presentan en la Querrela para determinar si la conducta alegada pudiese constituir Discrimen u Hostigamiento Sexual según estos términos son establecidos y definidos en esta Orden Administrativa.
18. Declaración maliciosa - Declaración falsa en total menosprecio a la verdad, hecha con el ánimo de perjudicar a una parte.
19. Oficial Examinador -Persona designada por la Oficina del Gobernador para presidir la vista administrativa informal relacionada con una Querrela de Discrimen u Hostigamiento Sexual bajo esta Orden Administrativa.
20. Oficina del Gobernador- Se refiere a la Oficina del Gobernador de Puerto Rico y todas sus dependencias cuyas funciones administrativas son delegadas y manejadas a través del Administrador de la Oficina del Gobernador.
21. Queja - Notificación verbal o escrita no juramentada, contra un funcionario, empleado o visitante de la Oficina del Gobernador como consecuencia de una alegada conducta de Discrimen u Hostigamiento Sexual.
22. Querrela - Reclamación oficial bajo juramento, utilizando el Formulario de Radicación de Querrela por Actos de Discrimen (Anejo I), o mediante cualesquiera otro documento bajo juramento que cumpla con los requisitos establecidos en el Artículo XII de esta Orden Administrativa, presentada por un empleado, funcionario, aspirante a empleo, contratista o visitante a través de un supervisor, o si éste fuese la persona señalada, a través del Coordinador o el Director de Recursos Humanos, alegando que el Querellante fue o es objeto de Discrimen u Hostigamiento Sexual o que presencié dichos actos contra otra persona, para que se inicie una investigación de los hechos alegados.
23. Querrela frívola o maliciosa - Reclamación oficial bajo juramento de un funcionario, supervisor, empleado, aspirante a empleo, contratista o visitante por motivo de Discrimen u Hostigamiento Sexual en la cual se imputen hechos falsos presentada por

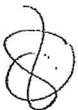
- un Querellante al cual le conste la falsedad de lo imputado, y sometida mostrando temeridad y claro menosprecio de la verdad.
24. Querellado - Funcionario, supervisor, empleado, aspirante a empleo, contratista o visitante a quien se le imputa mediante Querrela discriminar u hostigar sexualmente a otra persona en el área laboral o como condición o afectando las funciones laborales de la víctima.
 25. Querellante - Funcionario, supervisor, empleado, aspirante a empleo, contratista o visitante que reclama ser objeto de Discrimen u Hostigamiento Sexual, o que ha presenciado incidentes de Discrimen u Hostigamiento Sexual y que somete una Querrela conforme los términos y condiciones de esta Orden Administrativa.
 26. "Quid pro quo" - expresión latina que significa "algo a cambio de algo" o intercambio de favores.
 27. Represalia - Acto en el cual el patrono despide, suspende, amonesta, sanciona o impone condiciones de trabajo más onerosas o cuando se discrimina en cualquier forma porque el empleado se haya querellado o haya prestado testimonio en alguna Querrela, reclamación o procedimiento administrativo.
 28. Supervisor - Persona que ejerce algún control, dirige, evalúa, o tiene potestad de influenciar determinaciones sobre la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo, tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado.
 29. Visitante - Persona que no es empleado, funcionario o contratista de la Oficina del Gobernador, según definido por esta Orden Administrativa, que acuda a las facilidades de la Oficina del Gobernador.
 30. Vista administrativa informal - Audiencia ante el Oficial Examinador designado por el Administrador de la Oficina del Gobernador donde se concede el derecho al empleado a ser oído y exponer personalmente o por escrito su posición sobre un curso de acción a seguirse con respecto a una Querrela.

ARTICULO V.- DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA, OBJETIVOS Y PROHIBICIONES

La Oficina del Gobernador desaprueba y prohíbe el Discrimen o trato desigual por razón de Características Protegidas. El Hostigamiento Sexual en el empleo, en todas sus modalidades o manifestaciones, además de ser una conducta prohibida por ley por constituir una modalidad de discrimen por género, es una práctica en contra de los mejores intereses del Gobierno de Puerto Rico y la Oficina del Gobernador. Las prácticas de Discrimen y Hostigamiento Sexual son ilegales e indeseables y atentan contra la dignidad del ser humano. Tales prácticas son contrarias a las normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso que rigen el servicio público y están reñidas con la norma que prevalece en la Oficina del Gobernador de ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo sin discrimen. A esos efectos, se adopta como política pública la protección de los funcionarios, empleados, aspirantes a empleo, contratistas y visitantes contra el Discrimen y el Hostigamiento Sexual en el empleo.

Se declara que está terminantemente prohibido el Discrimen y el Hostigamiento Sexual por parte y entre los supervisores, funcionarios, empleados, visitantes, aspirantes a empleo y contratistas en cualquiera de sus modalidades o manifestaciones.

No se permitirá conducta alguna por parte de ningún supervisor, funcionario, empleado, visitante, aspirante a empleo o contratista que pueda interpretarse como algún tipo de acercamiento sexual indeseado que se manifieste en forma de insinuaciones de tipo sexual,



directa o indirecta, y que pueden incluir desde actos sutiles y disimulados de tipo verbal o contacto físico hasta la agresión sexual simple o agravada. Igualmente no se permitirán comunicaciones verbales ni escritas, ni conducta o expresión que fluyan por medios de telecomunicación o herramientas de trabajo que puedan ser interpretadas por el receptor como una conducta constitutiva de Hostigamiento Sexual.

También se prohíbe terminantemente tomar represalias contra las personas que utilicen los procedimientos establecidos para querellarse por conducta alegadamente constitutiva de Discrimen u Hostigamiento Sexual en el empleo, los posibles testigos o cualquier persona que coopere o colabore con el proceso investigativo y de adjudicación de la Querella. De ser necesario, se tomarán las medidas cautelares que correspondan para proteger a dichos empleados. La persona que proceda con medidas de represalia contrarias a lo antes mencionado estará sujeta a las medidas disciplinarias correspondientes conforme establece el Artículo XXI de la presente Orden Administrativa. No obstante lo anterior, como parte de la política pública adoptada, tampoco será tolerada la radicación de Querellas frívolas y maliciosas con el ánimo de perjudicar a una parte por lo que de así suceder, se aplicarán las sanciones disciplinarias correspondientes al Querellante que violente los procedimientos con alegaciones frívolas o maliciosas.

Ningún empleado de la Oficina del Gobernador, independientemente de su nivel jerárquico, tiene autoridad alguna para someter a otro empleado a cualquier tipo de Hostigamiento Sexual o Discrimen ya sea por sí mismo o a través de otro empleado.

Toda persona que se alegue que haya incurrido en la conducta proscrita o prohibida será objeto de investigación y de resultar incurso en los cargos que se imputan será sancionada de acuerdo a la severidad de la ofensa cometida conforme los términos establecidos en esta Orden Administrativa.

La Oficina del Gobernador es responsable bajo las disposiciones de ley aplicables de mantener un centro de trabajo libre de Discrimen y Hostigamiento Sexual, donde los supervisores, funcionarios, empleados, visitantes, aspirantes a empleo y contratistas se sientan respetados y sin amenazas de índole sexual o discrimen. Para lograr este objetivo se tomará acción dirigida a que todo el personal y en particular los supervisores y funcionarios de la Oficina del Gobernador tomen acción correctiva inmediata y apropiada ante cualquier situación o querella, lo cual incluye, pero no se limita a:

1. Divulgar la política pública establecida en la presente Orden Administrativa a todos los empleados, orientarlos sobre la prohibición de Discrimen y Hostigamiento Sexual en su lugar de trabajo y asegurarles un ambiente de respeto y dignidad.
2. Asegurarse que los empleados bajo su supervisión conocen y entienden la política pública y el procedimiento a seguirse para radicar una Querella.
3. Asegurarse que a los empleados se les haya notificado y entregado por escrito copia de la política y que el empleado haya hecho acuse de recibo de la entrega de la misma en fecha cierta y en la que certifique afirmativamente que conoce y entiende la misma.
4. Dar publicidad en la Oficina del Gobernador para que los aspirantes a empleo conozcan la protección que ofrece la ley contra éstos tipos de conducta ilegales y ofensivas.
5. Instruir a los supervisores mediante charlas o documentación escrita, sobre su responsabilidad de mantener un área de trabajo libre de Discrimen y Hostigamiento Sexual.



6. Instruir a los supervisores sobre su deber de informar inmediatamente al Coordinador de toda querrela que se inicie por cualquier empleado, cliente o persona que alegue ser víctima de Discrimen u Hostigamiento Sexual.
7. Proveer un procedimiento efectivo, adecuado y confidencial para la tramitación rápida, justa y eficiente de toda querrela por Discrimen u Hostigamiento Sexual en el empleo.
8. Imponer las sanciones y medidas disciplinarias administrativas que correspondan por este tipo de conducta.

Atendiendo dicha obligación legal, mediante ésta Orden Administrativa se declaran los procedimientos institucionales para prevenir el Discrimen y el Hostigamiento Sexual, el procedimiento para la presentación de Querellas, el procedimiento investigativo para evaluar las alegaciones, el procedimiento adjudicativo administrativo, y se establecen las sanciones disciplinarias a imponerse a cualquier persona que incumpla con lo aquí establecido. Los empleados, funcionarios, administradores y supervisores de la Oficina del Gobernador, así como los contratistas, tendrán la responsabilidad de dar el buen ejemplo y velar por el estricto cumplimiento de esta Orden Administrativa. A tenor con dichas obligaciones se establece que:

1. Los supervisores o las personas encargadas de dirigir o supervisar áreas de trabajo tienen una responsabilidad mayor al resto de los empleados de velar por el cumplimiento de la política pública establecida en la presente Orden Administrativa y de reportar cualquier acto que consideren contraria a la misma.
2. Todo supervisor, empleado o funcionario que conozca de un acto de Discrimen u Hostigamiento Sexual en la Oficina del Gobernador tendrá la responsabilidad de someter inmediatamente información relativa a los hechos constitutivos de Discrimen u Hostigamiento Sexual ante el Coordinador o el Director de Recursos Humanos.
3. La persona afectada por un alegado acto de Discrimen u Hostigamiento Sexual deberá tomar una pronta acción y denunciar la situación para así evitar que se convierta en una conducta severa, repetitiva o prevaleciente.
4. Aquella persona que, a pesar de no ser quien hostiga a, o discrimina directamente contra otra, coopera, incita o encubre en forma alguna a quien sí lo hace, podrá estar sujeta a las medidas disciplinarias correspondientes, según lo dispone el Artículo XXI de la presente Orden Administrativa.

Se establece y apercibe que cualquier persona que incurra en conducta contraria a lo establecido en esta Orden Administrativa estará actuando en violación de las políticas de la Oficina del Gobernador, por lo que estará obrando en su capacidad personal y no en su capacidad de funcionario o empleado de la Oficina del Gobernador. Así pues se entenderá que tal conducta, por ser pernicioso y contraria a la política pública establecida por la Oficina del Gobernador, sólo será vinculante a la persona que por sí actúa y no a la Oficina del Gobernador en forma alguna. A tales efectos, la Oficina del Gobernador intervendrá rápida y vigorosamente contra ésta persona bajo los términos y procedimientos que se establecen en esta Orden Administrativa.

Con el propósito de implementar la política pública que establece la presente Orden Administrativa se nombrará un Coordinador para la Prevención e Implantación de Medidas Disciplinarias por Actos de Discrimen u Hostigamiento Sexual en el Empleo. Este Coordinador, adscrito a la Oficina de Recursos Humanos, velará por la efectiva implantación de las leyes y de la presente Orden Administrativa y tendrá las funciones que se detallan en el Artículo VIII de esta Orden Administrativa.

ARTICULO VI – APLICABILIDAD

Las disposiciones de esta Orden Administrativa aplicarán a todos los funcionarios, supervisores, empleados, y personas que laboran por contrato (contratistas) de la Oficina del Gobernador, sin importar el nivel o jerarquía de los mismos, así como a cualquier otra persona que acuda a la Oficina del Gobernador en busca de empleo, en busca de servicios, o que se encuentren de visita en las facilidades con la debida autorización.

ARTICULO VII – DESCRIPCIÓN DE LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS

A. DISCRIMEN EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES

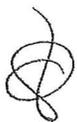
El Discrimen es el acto de dar trato inferior a una persona o colectividad por motivos ilegales, injustos y estereotipados. Este proceder puede reflejarse de diversas formas pero existen ciertas conductas que históricamente han sido reconocidas como constitutivas de discrimin. Se considera Discrimen el suspender, rehusarse a emplear, despedir, o perjudicar a cualquier empleado con respecto a los términos y condiciones de su empleo por razón de cualquiera de las Características Protegidas, según este término se define en esta Orden Administrativa. De igual modo, se considera Discrimen cuando el patrono limita, segrega o clasifica a sus empleados o solicitantes de empleo en cualquier forma que les prive o pueda privar de una oportunidad de empleo o que le pueda afectar su condición como empleados por razón de cualquiera de las Características Protegidas. El publicar o circular anuncios, avisos, o cualquier otra forma de difusión, negando igualdad de oportunidades de empleo, directa o indirectamente, por motivo de poseer una de las Características Protegidas también se reconoce como un acto de Discrimen. Se ha reconocido, sin embargo, una excepción a las conductas antes mencionadas en aquellas instancias en las que una Característica Protegida es considerada para tomar una determinación laboral porque dicha característica es un requisito ocupacional "bona fide" razonablemente necesario para el buen funcionamiento de la agencia.

En relación a las prácticas que pueden tener un efecto adverso sobre alguno de los grupos que la ley protege, existen las siguientes dos teorías de Discrimen:

Trato desigual – Esta modalidad se presenta cuando a una persona, por el hecho de poseer una Característica Protegida, se le niega la oportunidad en el empleo que se le brinda a una persona que no tenga dicha característica.

Impacto desigual – Esto ocurre cuando una norma o práctica de empleo de su faz aparenta ser neutral pero en su aplicación crea un impacto desigual que afecta adversamente a los empleados que poseen una Característica Protegida. La determinación de la existencia de este impacto desigual va acompañada de un análisis sobre las alternativas que existen para eliminar el mismo y las acciones que toma el patrono al respecto.

La información expuesta en los párrafos anteriores se ofrece a modo de ilustración y no tiene el efecto de proveer una lista taxativa de los actos que pueden constituir Discrimen en el empleo. Así pues, cualquier acto que tenga el efecto de desfavorecer a un empleado por motivo de éste poseer una Característica Protegida, en comparación con otro que no la tiene, está prohibido en la Oficina del Gobernador, y dicho empleado tiene a su disposición el



B. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, define el Hostigamiento Sexual como cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse al uso de herramientas multimedios a través de la red cibernética o por cualquier otro medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- a. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición de 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 con respecto a las condiciones del empleo que afectan a esa persona.
- c. Cuando la conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de la persona o cuando se crea un Ambiente hostil u ofensivo de trabajo.

El Hostigamiento Sexual aplica a situaciones en las cuales la conducta prohibida se da entre personas del mismo sexo o entre personas de sexos opuestos y puede ocurrir en cualquier relación de empleo. Con el propósito de darle la más amplia claridad a la presente Orden Administrativa, se prohíbe la conducta descrita anteriormente independientemente de la manera en que se manifieste entre los sexos, ya sea hombre-mujer, mujer-hombre, mujer-mujer u hombre-hombre. El Hostigamiento Sexual envuelve cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física, verbal o por medios computadorizados o cibernéticos no deseada que surja de la relación de empleo y que resulte en un ambiente intimidante, hostil, tenso y difícil para realizar las funciones del puesto.

La conducta proscrita o prohibida está comprendida por toda una gama de manifestaciones que incluye, pero no se limita a, piropos, guiñadas, insinuaciones de naturaleza sexual, miradas insistentes a diversas partes corporales, la narración de chistes ofensivos de carácter sexual, bromas obscenas, o la exposición de material sexual ofensivo, indecente o pornográfico. Incluye también la conducta patentemente ofensiva, tal como pellizcos, roces corporales, besos y apretones, y comunicaciones, conducta o expresión que fluya por medios de telecomunicación o herramientas de trabajo hasta llegar a la violencia física; incluyendo, sin limitarse a la violación sexual. Toda la gama de acciones y manifestaciones comprendidas entre los ejemplos anteriores están incluidas dentro de la conducta prohibida. Se perfila un posible caso de hostigamiento sexual cuando, por ejemplo:

1. Existe algún tipo de presión o acercamiento de naturaleza sexual que incluye conducta de carácter verbal, físico y hostigamiento sexual cibernético o computadorizado.
2. El acercamiento o la conducta verbal, física u hostigamiento sexual por medios cibernéticos o computadorizados no sea deseado por la víctima.
3. El acercamiento o la conducta constitutiva de hostigamiento sexual emana de la relación de empleo. En otras palabras, que la conducta hostil surja de una relación de empleo existente, en la cual la víctima sea empleada o tenga un contacto con la persona hostigadora, por esta última ostentar una posición de supervisión, de compañero de trabajo o que sea un cliente o visitante al lugar de trabajo.

El Hostigamiento Sexual prohibido por la Oficina del Gobernador puede manifestarse además en las siguientes dos (2) modalidades o manifestaciones:

- a. "Quid pro quo"
- b. Ambiente hostil u ofensivo de trabajo

El término "*quid pro quo*" es una expresión en latín y significa el ejercicio de un "toma y dame" o intercambio de favores. Ocurre usualmente entre un supervisor y un empleado, e implica intercambio de favores sexuales a cambio de la posibilidad de mejoramiento en las condiciones de empleo de la persona hostigada. En esta modalidad, el sometimiento o rechazo a la conducta de índole sexual se convierte en fundamento o factor para la toma de decisiones, favorables o no, sobre asuntos relacionados a las condiciones de empleo de la persona hacia la cual está dirigida la conducta. Este tipo de hostigamiento sexual se puede manifestar:

1. Cuando la sumisión o aceptación de esta conducta se convierte, de forma explícita o implícita, en uno de los términos o condiciones de empleo de una persona. Entre las posibles manifestaciones, se encuentran las invitaciones a cenar durante el curso de una entrevista de empleo, así como el requerimiento de trabajar en la casa del jefe durante horario irregular, como condición para conseguir o conservar el empleo, entre otras.
2. Cuando la sumisión, aceptación o rechazo de la conducta prohibida se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo que afecten a la persona objeto del hostigamiento. Entre las posibles manifestaciones de esta vertiente se encuentra el aumento salarial condicionado a la aceptación de alguna conducta de índole sexual incluyendo sostener relaciones sexuales o la retención en el empleo a cambio de favores sexuales, entre otras. Este tipo de modalidad de conducta puede darse frente a un cliente o visitante, entre empleados y entre empleados y su supervisor.

La segunda vertiente de Hostigamiento Sexual es aquella conocida como un ambiente de trabajo hostil u ofensivo. Esta modalidad surge cuando se crea un ambiente donde la conducta de naturaleza sexual del hostigador tiene el efecto o propósito de interferir, de manera irrazonable, con el desempeño del trabajo de la persona hostigada o cuando crea un ambiente de trabajo tenso, intimidante, hostil u ofensivo para el lugar de empleo. El ambiente hostil podría generarse entre compañeros de trabajo con conversaciones, chistes de mal gusto, ofensas, expresiones de cualquier tipo, ya sean obscenas u ofensivas, sugerencias, solicitudes o demandas de favores sexuales, contactos físicos, atenciones o piropos repetidos de carácter sexual, entre otro tipo de conducta que no es deseada o que incomoda a algún empleado, sin importar que la misma no vaya dirigida a éste. Esto comprende el abusar verbalmente o bromear en forma sexual y que otra persona considere dichos comentarios como inaceptables. Una situación muy común se presenta cuando un empleado comenta sobre el cuerpo o la apariencia de una persona y dichos comentarios van más allá de una mera cortesía. También se considerará hostigamiento sexual la situación que surge cuando existe una relación entre un supervisor y un supervisado que afecte los derechos, beneficios u oportunidades disponibles para el empleado que tiene tal relación con su supervisor que sean diferentes a los derechos, beneficios u oportunidades disponibles de los demás empleados que no tienen ese tipo de relación con el supervisor.

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, basado en el estado de derecho vigente en la materia. **Las interacciones normales, corteses y**

placenteras entre empleados, que son bienvenidas por ambas partes, no se consideran Hostigamiento Sexual.

ARTICULO VIII – COORDINADOR PARA LA PREVENCIÓN E IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS POR ACTOS DE DISCRIMEN U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

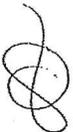
La Oficina del Gobernador pondrá en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo. A este fin nombrará un Coordinador para la Prevención e Implantación de Medidas Disciplinarias por Actos de Discrimen u Hostigamiento Sexual en el Empleo. Las funciones del Coordinador incluyen pero no se limitan a:

1. Velar por la implantación y cumplimiento de la política pública establecida en la presente Orden Administrativa.
2. Implantar un programa continuo para la divulgación de la Orden Administrativa y de educación sobre el Discrimen y Hostigamiento Sexual a todo el personal, contratistas y visitantes de la Oficina del Gobernador.
3. Ofrecer asesoría y orientación sobre Discrimen y Hostigamiento Sexual en el empleo a los empleados, supervisores y aspirantes a empleo que lo soliciten directamente o a través de recursos especializados en la materia.
4. Velar porque la Oficina del Gobernador cumpla con las disposiciones de ley aplicables al Discrimen y Hostigamiento Sexual en el empleo.
5. Ofrecer orientación a cualquier Querellante sobre sus derechos y los remedios disponibles bajo la ley y esta Orden Administrativa.
6. Realizar la Investigación Preliminar de la Querella para determinar si los hechos alegados pudiesen constituir Hostigamiento Sexual o Discrimen.
7. Referir al Director de Recursos Humanos aquellas Querellas que presenten alegaciones que pudiesen constituir Hostigamiento Sexual o Discrimen para la designación de un Investigador que realice una Investigación Formal.
8. Recomendar al Director de Recursos Humanos las medidas provisionales y disciplinarias procedentes para evitar que el Querellante continúe expuesto a la conducta denunciada o para protegerlo de posibles actos de represalia una vez radicada la Querella, y asegurarse que las mismas se implemente según establecidas en la determinación de la Oficina del Gobernador.

ARTICULO IX – PROCEDIMIENTO PARA PRESENTACIÓN DE QUEJAS

Toda persona que considera que ha sido objeto de Discrimen en cualquiera de sus modalidades, incluyendo Hostigamiento Sexual, podrá presentar ante su supervisor, dentro del término de un año a partir del acto de discrimen, una queja verbal o escrita para que se investigue la alegada conducta constitutiva de Discrimen u Hostigamiento Sexual por parte de un empleado, funcionario, contratista o visitante. Si la conducta alegada proviniese de su supervisor, entonces la queja será presentada ante el Coordinador o el Director de Recursos Humanos.

1. La queja debe contener el nombre y teléfono de la persona que la somete, el nombre del alegado hostigador o persona que comete el alegado discrimen, relación entre que Querellante y el Querellado, el lugar de trabajo de ambas partes, así como la clasificación como empleado del Querellante y el Querellado, si se conoce, el lugar y la relación de los hechos alegadamente ocurridos, la fecha de ocurrencia de dichos hechos y la fecha en que se somete la queja.



2. Las persona que reciba la queja deberá informarle a la parte Querellante que para que su acción prospere tendrá que presentar una Querella formal bajo juramento utilizando el Formulario de "Radicación de Querella por Actos de Discrimen", o un documento bajo juramento que cumpla con los requisitos establecidos en el Artículo XII de esta Orden Administrativa, para que se inicie el proceso de investigación.

ARTICULO X - PROCEDIMIENTO PARA PRESENTACIÓN DE QUERELLAS

Cualquier persona, sin distinción de sexo o preferencia sexual, empleado, funcionario, supervisor, contratista, solicitante de empleo o visitante que considere que ha sido víctima de una acción que pudiese catalogarse como Hostigamiento Sexual o Discrimen, según se dispone en la presente Orden Administrativa, podrá presentar una Querella bajo juramento utilizando el Formulario de "Radicación de Querella por Actos de Discrimen" o mediante cualesquiera otro documento bajo juramento que cumpla con los requisitos establecidos en el Artículo XII de esta Orden Administrativa. La Oficina del Gobernador podrá solicitar, a iniciativa propia, que se inicie un proceso de investigación por Discrimen u Hostigamiento Sexual si se considera necesario. En estos casos, el Coordinador o el Director de Recursos Humanos podrán solicitar que se investigue la alegada conducta impropia constitutiva de Discrimen u Hostigamiento Sexual. La solicitud de investigación por iniciativa de la Oficina del Gobernador, el Coordinador o el Director de Recursos Humanos no requerirá juramento.

1. Los Querellantes que sean empleados, funcionarios o aspirantes a empleo presentarán la Querella juramentada personalmente utilizando el Formulario de "Radicación de Querella por Actos de Discrimen" (Anejo I) u otro documento bajo juramento que cumpla con los requisitos establecidos en el Artículo XII de esta Orden Administrativa ante el Coordinador. Si existiera alguna razón por la cual el Querellante entienda que el Coordinador tiene un impedimento para procesar su Querella, o si la alegada conducta proviniese del Coordinador, el Querellante deberá presentar la misma directamente ante el Director de Recursos Humanos.
2. Los visitantes se podrán querellar ante el supervisor de la división, centro o área donde surjan los alegados actos constitutivos de Discrimen u Hostigamiento Sexual. Dicho supervisor referirá confidencialmente dicha Querella al Coordinador por el medio de comunicación que, conforme a las circunstancias, sea más confiable, efectivo y rápido.
3. Las Querellas relacionadas con un aspirante a empleo donde la situación surja en una entrevista de trabajo o reclutamiento de personal se canalizarán a través del Coordinador o del Director de Recursos Humanos.
4. El Coordinador orientará a las partes sobre la Orden Administrativa.

La Oficina del Gobernador no tomará represalias contra persona alguna que ofrezca información veraz y bien intencionada sobre un posible acto de Discrimen u Hostigamiento Sexual. No obstante, toda persona que presente una querella frívola o maliciosa será objeto de medidas disciplinarias, según lo dispone el Artículo XXI de la presente Orden Administrativa.

ARTICULO XI- CONFIDENCIALIDAD

La Querella presentada por cualquier funcionario, empleado, aspirante a empleo, contratista o visitante de la Oficina del Gobernador se tramitará e investigará objetivamente con la seriedad y atención especial que merece manteniéndola de manera confidencial y protegiendo la dignidad de las partes involucradas. Cualquier persona que intencionalmente revele a personas no autorizadas la identidad de las partes involucradas en la Querella o que



divulgue la información recopilada o rendida en el curso de cualquier etapa de la tramitación de una Querella por Discrimen u Hostigamiento Sexual en el empleo sin autorización de la Oficina del Gobernador estará sujeta a medidas disciplinarias conforme establece el Artículo XXI de esta Orden Administrativa.

ARTICULO XII - CONTENIDO DE LA QUERELLA

Toda Querella que se presente por motivo de Discrimen u Hostigamiento Sexual en cualquiera de sus modalidades tendrá que cumplir con los siguientes requisitos:

1. Será juramentada utilizando el Formulario de "Radicación de Querella por Actos de Discrimen" (Anejo I) u otro documento bajo juramento que cumpla con todos los requisitos establecidos bajo el presente Artículo.
2. Contendrá los datos personales del Querellante; nombre, relación con el Querellado, clasificación del puesto, lugar de trabajo, dirección postal, teléfono.
3. Identificará por nombre y apellidos al Querellado y contendrá los datos del Querellado que el Querellante conozca, como: dirección postal, la división de la Oficina del Gobernador donde trabaja o aquella información que permita identificar adecuadamente al Querellado.
4. Contendrá una relación detallada de los hechos constitutivos de la alegada infracción, incluyendo fecha, hora y lugar de los hechos.
5. Identificará a los testigos de los hechos alegados y contendrá los datos de los testigos que el Querellante conozca, como: dirección postal, la división de la Oficina del Gobernador donde trabaja o aquella información que permita identificar adecuadamente a los testigos.
6. Brindará cualquier otra información pertinente para sustentar la Querella.
7. Contendrá la firma del Querellante bajo juramento.¹
8. Si la Querella es presentada por un visitante de la Oficina del Gobernador, contendrá la firma bajo juramento de la persona alegadamente afectada.
9. No será necesario establecer que el Querellado supervisaba directamente al Querellante.

ARTICULO XIII - DERECHOS DE LAS PARTES

1. Derechos de la Parte Querellante
 - a. El que ya haya cesado la alegada conducta constitutiva de Discrimen u Hostigamiento Sexual no es motivo para el archivo o sobreseimiento de la Querella. Ésta será investigada con rigurosidad.
 - b. No se interrogará al Querellante sobre su historial de comportamiento sexual.
 - c. El que el Querellante haya accedido a las insinuaciones e invitaciones del Querellado no constituirá de por sí un fundamento para no llevar a cabo una investigación.
 - d. No se tomarán represalias contra la parte querellante ni se tomará medida alguna que afecte adversamente a dicha parte, salvo que la investigación determine que la Querella radicada resulta ser frívola y maliciosa.

¹ Si la persona no sabe o no puede escribir, deberá tener un testigo que la asista a completar la Querella y juramente la legitimidad de la marca en el formulario "Certificación de Testigo en caso de Persona que no pueda Leer o Escribir" (Anejo II). La certificación de la marca será equivalente al juramento.



- e. El Querellante tendrá derecho a estar acompañado por un abogado, si así lo desea, durante las entrevistas del Investigador, aunque no sea una vista administrativa formal, ni tenga derecho a contrainterrogar testigos.
- f. El Querellante tendrá derecho a retirar voluntariamente en cualquier momento y por escrito su Querella, lo que conllevará el archivo inmediato de la misma. Sin embargo, en el ejercicio de su discreción, si la Oficina del Gobernador entiende que existen motivos suficientes que lo ameriten, la Oficina del Gobernador podrá continuar "motu proprio" con la investigación independientemente del retiro voluntario de la Querella y tomar cualquier acción que entienda pertinente incluyendo la imposición de sanciones basadas en su resultado.

2. **Derechos de la Parte Querellada**

- a. El Querellado tendrá derecho a conocer la naturaleza de las imputaciones que se le hacen, incluyendo la información sobre las fechas, lugares y expresiones relacionadas.
- b. El Querellado tendrá derecho a estar acompañado por un abogado, si así lo desea, durante la entrevista con el Investigador, aunque no sea una vista administrativa formal, ni tenga derecho a contrainterrogar testigos.
- c. El Querellado tendrá derecho a solicitar la celebración de una vista administrativa informal de no estar de acuerdo con la acción notificada y comparecer por derecho propio o acompañado por un abogado. En la vista administrativa informal tendrá la oportunidad de presentar testigos y documentos a favor de su posición.
- d. El Querellado tendrá derecho a conocer de antemano las medidas disciplinarias que se podrían imponer por la Oficina del Gobernador en su contra, incluyendo las posibles sanciones por no cooperar con la investigación, por no facilitar los nombres de los testigos u otra prueba que sea pertinente a la investigación, o de no comparecer a la vista administrativa informal.
- e. El Querellado tendrá derecho a ser debidamente advertido que de solicitar una vista administrativa informal, ésta no podrá ser suspendida excepto si se solicita por escrito con expresión de las causas que justifiquen la suspensión y que dicha solicitud tendrá que someterla por lo menos cinco (5) días laborables antes de la fecha señalada para la vista administrativa informal.

ARTICULO XIV – PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGACIÓN DE QUERELLAS

1. **Investigación Preliminar**

- a) Tan pronto reciba la Querella, el Coordinador registrará la fecha de recibo y orientará al Querellante sobre los derechos, servicios, procedimientos y remedios bajo la reglamentación vigente aplicable y sobre los foros alternos que tiene disponibles ante la situación planteada.
- b) El Coordinador realizará una Investigación Preliminar de los asuntos planteados, para determinar si se presentan los elementos necesarios para configurar una actuación de Discrimen u Hostigamiento Sexual.
- c) Si el Coordinador determina que no existe causa que justifique una determinación de que los actos alegados constituyen Discrimen u Hostigamiento Sexual, así se lo notificará al Director de Recursos Humanos quien, de adoptar la recomendación del Coordinador, notificará **por escrito** al Querellante la determinación de no proceder

- con una Investigación Formal y su derecho a solicitar una vista administrativa informal de no estar de acuerdo con la determinación.
- d) Si en el proceso de Investigación Preliminar se determina que la Querella fue presentada maliciosamente, el Director de Recursos Humanos se lo notificará al Administrador de la Oficina del Gobernador, quien podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes contra el Querellante.
 - e) Si durante el proceso de Investigación Preliminar el Coordinador entiende que los hechos señalados aducen alegados actos de Discrimen u Hostigamiento Sexual, éste citará por el medio más rápido a las personas que entienda pertinente, incluyendo al Querellante, para entrevista y para determinar la capacidad de probar las alegaciones. La Investigación Preliminar y entrevista de personas por el Coordinador no tiene, sin embargo, que ser extensa ni abarcar todos los posibles testigos.
 - f) Durante el proceso de Investigación Preliminar, el Coordinador tendrá la facultad de expedir citaciones y solicitar declaraciones juradas sobre los hechos tanto al Querellante y al Querellado, como a cualquier otro testigo pertinente al caso, garantizando la confidencialidad de las declaraciones y testigos.
 - g) El Coordinador deberá advertirle al Querellante en su citación que de no comparecer o notificar la imposibilidad de comparecer mediante excusa razonable, se expone al archivo de la Querella.
 - h) De igual forma, le advertirá al Querellado que de no comparecer o notificar la imposibilidad de comparecer a la citación mediante excusa razonable, podría dar lugar a que se tomen las acciones correspondientes sin escuchar su versión.
 - i) Como parte del proceso de Investigación Preliminar el Coordinador podrá recomendar al supervisor del Querellante que se tomen las medidas cautelares temporeras que entienda pertinentes y necesarias para evitar conflictos entre las partes involucradas y los testigos que colaboran con la investigación y advertirle a todas las partes involucradas sobre los derechos y remedios disponibles en ley.
 - j) En cualquier momento durante la Investigación Preliminar, el Coordinador podrá por iniciativa propia o a requerimiento del Querellante, celebrar una reunión con miras a llegar a una solución amistosa entre las partes involucradas. Si se logra un acuerdo entre las partes, el Coordinador preparará el correspondiente documento atendiendo los acuerdos para la firma del Querellante. Una vez suscrito el acuerdo por el Querellante, se podrá proceder con el archivo administrativo de la Querella.
 - k) Tras realizar la Investigación Preliminar de la Querella, si el Coordinador determina que la conducta alegada pudiese catalogarse como Hostigamiento Sexual o Discrimen, recomendará al Director de Recursos Humanos la designación de un Investigador para que realice una Investigación Formal.
 - l) La fase de Investigación Preliminar no deberá demorar más de **treinta (30) días laborables**, contados a partir de la fecha en que se recibió la Querella por el Coordinador o el Director de Recursos Humanos.²

² Precisa aclarar que los términos provistos para completar la Investigación Preliminar sólo tienen el objetivo de agilizar el procedimiento interno en la Oficina del Gobernador y no se tiene la intención de crear derechos sustantivos o procesales a favor del Querellante, el Querellado o terceros. De ninguna manera se entenderá que el incumplimiento con dichos términos tiene algún efecto sobre la adjudicación de la Querella.

2. Investigación Formal

- a) Finalizada la Investigación Preliminar por el Coordinador y habiéndose encontrado fundamentos para determinar que las acciones pudiesen configurar actos de Discrimen u Hostigamiento Sexual, así se lo notificará al Director de Recursos Humanos refiriendo el expediente de la investigación preliminar con su notificación.
- b) El Director de Recursos Humanos, dentro del término de **diez (10) días laborables** de referido el asunto por el Coordinador, designará un Investigador bajo la supervisión de su oficina para que realice una Investigación Formal.
- c) La Investigación Formal se realizará con todo rigor y celeridad, independientemente de que la conducta haya cesado. La misma abarcará todos los hechos denunciados en la Querella.
- d) Los procedimientos de la Investigación Formal serán grabados e incluirán la toma de declaraciones juradas al Querellante, al Querellado y a todas las personas con conocimiento de los hechos alegados o posibles testigos que se hayan identificado durante el curso de la investigación.
- e) El Investigador tendrá facultad de realizar entrevistas dentro o fuera de la Oficina del Gobernador, grabar testimonios, tomar declaraciones juradas y recomendar medidas adicionales para la protección de los derechos de las partes involucradas.
- f) En todo procedimiento el Investigador tendrá que entrevistar tanto al Querellante como al Querellado. Además, deberá entrevistar a todos los testigos mencionados por el Querellante, si alguno, y a todas aquellas personas que el Investigador estime tengan conocimiento personal de los hechos o puedan aportar información en torno a los hechos objeto de la Querella.
- g) Tanto el Querellante como el Querellado tendrán derecho a estar acompañados por un abogado durante la entrevista del Investigador, si así lo desean, aunque no sea una vista administrativa, ni tengan derecho a conainterrogar.
- h) Las partes tendrán derecho a que no se divulgue a la parte contraria el contenido específico de sus declaraciones, a no ser que así lo autoricen.
- i) No se suministrará copia de los documentos sometidos por la parte contraria a la otra parte.
- j) El Querellado tendrá derecho a conocer la naturaleza de las imputaciones que se le hace, incluyendo las fechas, lugares y expresiones hechas.
- k) El Investigador tendrá que inhibirse de realizar o participar en una Investigación Formal si conoce directa y estrechamente a alguna de las partes involucradas o afectadas en la situación para garantizar el derecho a la imparcialidad de la Investigación Formal.
- l) Las partes podrán solicitar al Director Recursos Humanos la inhibición del Investigador designado cuando entiendan que existe conflicto de intereses, prejuicio, parcialidad o cualquier otra situación fehaciente que establezca que la Investigación Formal no se esté realizando o no se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere. No obstante lo anterior, conjeturas o suspicacias no constituirán fundamento para ordenar la inhibición del Investigador designado. El Director de Recursos Humanos tendrá **diez (10) días laborables** para resolver la solicitud de inhibición del Investigador desde el momento en que se radique la solicitud. Si el Director de Recursos Humanos no se expresa durante este término, la solicitud de inhibición del Investigador se entenderá denegada de plano.

- m) Será objeto de medidas disciplinarias tanto el Investigador como cualquier otra persona de la Oficina del Gobernador, independientemente del nivel o jerarquía que ocupe, que vicie u obstaculice el esclarecimiento de los hechos.
- n) El Investigador rendirá su informe final de la Investigación Formal al Director de Recursos Humanos en un término de **treinta (30) días laborables** a partir del recibo del expediente de la Querella, cuyo término podrá ser prorrogado mediante solicitud al Director de Recursos Humanos.³ De haber una solicitud de inhibición del Investigador, se someterá el informe computándose el término desde la designación del nuevo Investigador o al expirar el término de **diez (10) días laborables** para la denegación de plano.
- o) La incomparecencia de la Querellante a una de las citas o entrevistas se entenderá como una renuncia a los términos dispuestos para llevar a cabo la Investigación Formal. Del mismo modo, si el Querellante no proporciona la información que le sea requerida para la Investigación Formal, su incumplimiento podrá dar base para desestimar la Querella por falta de interés.
- p) El Querellante podrá desistir de proseguir con la Querella en cualquier etapa de la Investigación Formal.

ARTICULO XV- OBLIGACIÓN DE COOPERAR CON LA INVESTIGACIÓN

Una vez presentada una Querella por alegados actos de Discrimen u Hostigamiento Sexual, la Oficina del Gobernador llevará a cabo una investigación para determinar la validez de las alegaciones y determinar los actos correctivos necesarios. La investigación, incluyendo las etapas de Investigación Preliminar y de Investigación Formal, procederá en total confidencialidad. Toda persona a quien se le requiera prestar testimonio o algún tipo de evidencia por el Coordinador o el Investigador asignado al caso tendrá el deber y obligación de cooperar proveyendo la misma. El incumplimiento con lo aquí requerido conllevará la imposición de medidas disciplinarias por entorpecer el proceso de investigación de acuerdo al Artículo XXI de la presente Orden Administrativa.

ARTICULO XVI - MEDIDAS PROVISIONALES CAUTELARES

El Coordinador, en coordinación con el supervisor del Querellante podrá diseñar e implementar las medidas provisionales necesarias para evitar conflictos y situaciones embarazosas entre las partes involucradas o represalias, según sea el caso, luego de presentada la Querella.

La adopción de cualquier medida provisional no obrará en contra del Querellado, ni podrá considerarse como una sanción, ni podrá hacerse inferencia alguna por su implantación. Las medidas provisionales tampoco se considerarán medidas disciplinarias ni adjudicaciones en los méritos de la Querella, ni afectarán los derechos adquiridos de las partes concernidas.

³ Precisa aclarar que los términos provistos para rendir el informe de la Investigación Formal sólo tienen el objetivo de agilizar el procedimiento interno en la Oficina del Gobernador y no se tiene la intención de crear derechos sustantivos o procesales a favor del Querellante, el Querellado o terceros. De ninguna manera se entenderá que el incumplimiento con dichos términos tiene algún efecto sobre la adjudicación de la Querella.