Estado Libre Asociado Puerto Rico
ADMINISTRACION DE LOS SISTEMAS DE RETIRO
DE LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO Y LA JUDICATURA
PO BOX 42003 • SAN JUAN, PR 00940-2003

24 de junio de 2005

A Todo el Personal

Juan A. Cancel Alegría
Administrador

RH-05-04

DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

La Ley 17 de 22 de abril de 1989, prohibe el hostigamiento sexual en el empleo, por considerarse dicha práctica como una ilegal e indeseable, que discrimina por razón de sexo y que atenta contra el principio constitucional de que la dignidad del ser humano es inviolable. Esta legislación requiere, entre otros particulares, que los patronos mantengan el lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidaciones 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.

Se entiende por hostigamiento sexual en el empleo cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, el requerimiento 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 someterse a dicha conducta se convierte en 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 en el empleo que afectan a esa persona;

c. cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable en el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidable, hostil u ofensivo.

El hostigamiento sexual es incompatible con un adecuado ambiente de trabajo, toda vez que crea unas condiciones de trabajo intolerantes, lo que afecta adversamente la moral y productividad de los empleados. Es obvio que este tipo de conducta puede afectar significativamente la capacidad de esta Agencia para llevar a cabo su función.

Ningún empleado de esta Administración tiene que someterse o tolerar actos de la naturaleza descrita. Como Administrador de esta Agencia, repudio tal práctica y declaro como política pública la prohibición terminante del hostigamiento sexual. Por lo tanto, exigiré cumplimiento estricto a esta política. Actuaré conforme los procedimientos internos que habrán de establecerse para atender querellas de esta naturaleza, con la aplicación de las medidas correctivas que corresponden a cualquier miembro de la gerencia, supervisor, empleado o tercera persona, así como contratistas o visitantes que, en su proceder o conducta, incurran en violación a la política enunciada.

Si necesita información sobre sus derechos en relación a la Ley 17, supra, le exhortamos a que visite nuestra Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, donde se le orientará y canalizará su querella, de ser necesario.

Estamos firmemente comprometidos en mantener un lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
ADMINISTRACION DE LOS SISTEMAS DE RETIRO
DE LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO Y LA JUDICATURA
PO BOX 42003 • SAN JUAN, PR 00940-2003

Plan de Acción Afirmativa para Garantizar Igualdad de Oportunidades en el Empleo

I. DECLARACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL EMPLEO DE LA MUJER

A. Declaración de la Política Pública de la Administración de los Sistemas de Retiro sobre la Ley 212 de 3 de agosto de 1999

La Administración de los Sistemas de Retiro del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, está comprometida con la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de que no se discrimine por razón de género contra ningún(a) empleado(a) o solicitante a empleo público.

De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Ley 212, supra, para garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, la Administración de los Sistemas de Retiro adoptará un Plan de Acción Afirmativa que garantice la igualdad de oportunidades en el empleo para la mujer. Nuestra Agencia reconoce su obligación de eliminar el discrimen por razón de sexo en los procedimientos y decisiones de personal que afecten los términos y condiciones de empleo, tales como: reclutamiento, selección, compensación, concesión de beneficios marginales, evaluación, promoción, adiestramiento, traslado, terminación y cesantía entre otros. Somos responsables de promover oportunidades de empleo significativas para la mujer, particularmente en aquellas áreas donde ha sido tradicionalmente excluida o donde se encuentre inadecuadamente representada.

Esta política protegerá de discrimen por razón de género a los (las) empleados(as) y aspirantes a empleo, a tenor con las disposiciones de legislación y reglamentación local y federal aplicable, así como con las de la Ley antes mencionada.

No se permitirá en los (las) empleados(as) ninguna conducta que en su intención y/o efecto resulte discriminatoria por razón de género. Se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes contra aquellos(as) empleados(as) que violen disposiciones contenidas en esta política.

La Administración de los Sistemas de Retiro exhorta a todos sus empleados(as) y aspirantes a empleo a que se unan en este esfuerzo de Acción Afirmativa para el logro de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Cualquier duda, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política, deberán dirigirse por escrito a la Sra. Carmen Acevedo Barreto, Coordinadora designada por el Administrador, Sr. Juan A. Cancel Alegría.

28/VI/05
Fecha

Juan A. Cancel Alegría
Administrador