



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES  
SAN JUAN, PUERTO RICO

Dirija toda correspondencia  
oficial al Secretario

ORDEN ADMINISTRATIVA NUM. 91-004

POLITICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

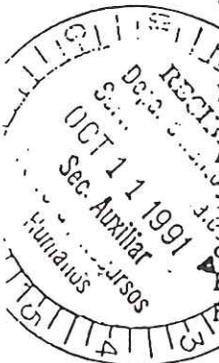
INTRODUCCION

El Departamento de Servicios Sociales está obligado a garantizar que no discriminará por razón de raza, color religión, sexo, edad, impedimento físico o mental, origen nacional, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas contra los aspirantes a empleo, los empleados(as) del Departamento, los solicitantes de servicio y los clientes de los programas.

BASE LEGAL

En el ámbito federal, el discrimen por razón de sexo está prohibido por la Sección 703 (a) (1) del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada (42 U.S.C. Sec. 2000 e-2 (a) ). De otra parte, el HOSTIGAMIENTO SEXUAL se interpreta como una modalidad de Discrimen por Razón de Sexo publicadas por la Comisión de Igualdad de las Oportunidades de Empleo (EEOC), 29 CFR 1604.11, según enmendadas.

En el área de discrimen por razón de sexo la legislación puertorriqueña antidiscrimen es mucho más amplia y abarcadora que la legislación federal. Además de la Constitución del Estado Libre Asociado, la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, su Reglamento, la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, así como la Ley de Personal del Servicio Público, Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, prohíben el discrimen por razón de sexo. Específicamente, la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, prohíbe el hostigamiento sexual y establece la responsabilidad afirmativa de



los patronos en Puerto Rico en relación a la prevención del hostigamiento sexual en el empleo.

#### DEFINICION DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de requerimiento sexual no deseado, pedidos de favores sexuales y 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 implícita o explícita, en un término o condición del empleo de la persona.

2- Cuando la sumisión a o el rechazo de dicha conducta por parte de una persona se utiliza como fundamento para tomar decisiones de empleo que afectan a esa persona.

3- Cuando esa conducta tiene el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño del trabajo de esa persona, o cuando crea un ambiente o atmósfera de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

#### TIPOS DE DISCRIMEN POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Los casos que se han resuelto en los Tribunales Federales han delimitado a dos tipos o clases de reclamaciones en el área de hostigamiento sexual, a continuación se detallan:

1- CASO QUID PRO QUO- Una cosa por otra, algo por algo (Diccionario de Términos Jurídicos, Ignacio Rivera García)

Este tipo de reclamación surge porque ya sea de manera implícita o explícita, los términos o condiciones de empleo, favorables o desfavorables, dependen de que la persona se someta a una conducta sexual ilegal y no deseada. El negarse o el someterse a tal conducta de naturaleza sexual es el criterio para tomar decisiones de empleo relativas a la persona.

2- CASO DE AMBIENTE OFENSIVO U HOSTIL DE TRABAJO  
Se trata del caso donde la conducta sexual ilegal y no deseada, tiene el efecto de interferir de forma irrazonable con las ejecutorias del trabajo de la persona, o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

#### CONDUCTA PROHIBIDA

El Departamento de Servicios Sociales tiene la responsabilidad afirmativa de prevenir el HOSTIGAMIENTO SEXUAL, además de tener la responsabilidad de tomar acción inmediata, apropiada y correctiva por su comisión. La práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus manifestaciones violenta la dignidad del ser humano y constituye un claro acto de discrimen contra el

catre o la mujer que lo sufre.

Ante ésto tenemos la obligación legal y moral de tomar acción afirmativa para prevenir y eliminar cualquier práctica ilegal y discriminatoria que implique hostigamiento sexual.

El HOSTIGAMIENTO SEXUAL es una práctica ilegal y discriminatoria que no será tolerada a los (as) empleados(as) de este Departamento, independientemente de la jerarquía o posición de la persona. Todo empleado(a) tiene el deber afirmativo de mantener su lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación en relación a las siguientes personas:

- 1- Solicitantes o aspirantes a empleo
- 2- Empleados(as) del Departamento
- 3- Solicitantes de servicios
- 4- Clientes o clientes potenciales de los programas del Departamento
- 5- Personas interesadas en participar de las actividades que desarrolla el Departamento
- 6- Invitados, contratistas o suplidores de servicios

#### EJEMPLOS DE CONDUCTA PROHIBIDA

A base de los casos que se han ventilado ante los Tribunales, los siguientes son ejemplos de conducta que se considera inaceptable:

- 1- Actuaciones, comentarios, chistes, grafiti, cartelones o calendarios de naturaleza sexual en el lugar de trabajo.
- 2- Amenazas, demandas o sugerencias de índole sexual donde la persona hostigada cree que perderá su empleo si no accede a la conducta deseada por la persona hostigadora.
- 3- Presiones para que la persona salga (cita) con la persona que hostiga.
- 4- Atenciones o piropos no deseados ni apropiados.
- 5- Presiones de parte de supervisores por favores sexuales a cambio de beneficios en el empleo.
- 6- Conducta de naturaleza sexual en actividades sociales, cuando tal actividad ha sido auspiciada o promovida por el patrono y la persona hostigada cree que perdería el empleo de no acceder a estos reclamos.

## REGLAMENTO

### PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERELLAS

#### Artículo I-

#### RADICACION DE QUERELLAS

- 1- Todo empleado(a) debe comunicar de inmediato la situación que le da margen a creer que está siendo sexualmente hostigado(a) a su supervisor(a) inmediato(a).
- 2- A su vez debe enviar por escrito la querella a la Secretaría Auxiliar de Personal del Departamento.
- 3- Si usted pertenece a una organización de empleados puede notificar de su querella a un representante de dicha organización.
- 4- Puede comunicarse con algunas de las organizaciones de la comunidad que trabajan por los derechos en general, ( ej. organizaciones feministas)
- 5- Si es posible no abandone su empleo. Si las circunstancias le obligaran a abandonar su centro de trabajo como resultado del hostigamiento, de inmediato escriba a la Secretaría Auxiliar de Personal.
- 5- Trate de estar acompañada cuando presente sus alegaciones ante un representante del patrono.

#### Artículo II-

#### LUGARES DONDE BUSCAR ORIENTACION

Puede orientarse en casos de hostigamiento sexual en:

- 1- Secretaría Auxiliar de Personal  
Departamento de Servicios Sociales  
Antigua Base Naval  
San Juan, Puerto Rico
- 2- Comisión para Asuntos de la Mujer  
Oficina del Gobernador  
Ave. Ponce de León # 1608  
Edif. Garratón-3er piso  
Santurce, Puerto Rico  
Tel. 722-2907, 722-2977, 722-2857
- 3- Comisión de Derechos Civiles  
Calle Juan B. Huyke # 112  
Hato Rey, Puerto Rico  
Tel. 764-8686

- 4- Cuartel General Policía de Puerto Rico  
Oficina de Recursos Humanos  
Primer Piso  
Tel. 781-8391, 793-1234, Exts. 2290, 2091
- 5- Oficina de Asuntos de la Mujer  
Municipio de San Juan  
Ave. Ponce de León # 656, Pda. 36  
Hato rey, Puerto Rico 00918  
Tel. 758-5400
- 6- Servicios Legales de Puerto Rico  
Tel. 763-5336
- 7- Proyecto CERES del Centro de Investigaciones Sociales  
Universidad de Puerto Rico  
Tel. 764-0000 Ext. 3173
- 8- Unidad Antidiscrimen  
Departamento del Trabajo y Recursos  
Humanos  
Hato Rey, Puerto Rico

#### Artículo III

#### LUGARES A DONDE REFERIRSE A RADICAR QUERELLA

- 1- Oficina de Personal  
Departamento de Servicios Sociales  
Edif 5  
Antigua Base Naval  
San Juan, Puerto Rico
- 2- Unidad Antidiscrimen del Departamento  
del Trabajo y Recursos Humanos  
Ave. Muñoz Rivera 505  
Edif. Prudencio Rivera Martínez  
Hato Rey, Puerto Rico
- 3- Junta de Apelaciones del Sistema de  
Administración de Personal  
(JASAP)  
San Juan, Puerto Rico
- 4- Tribunales de Justicia

#### Artículo IV DERECHOS DE LA PERSONA HOSTIGADA

Si se determina que hubo hostigamiento sexual en el empleo, sus derechos son:

- 1- Reinstalación en el empleo.

- 2- Pago retroactivo y otros beneficios dejados de recibir.
- 3- Protección contra cualquier acción de represalia en su contra.
- 4- Que se tomen sanciones contra el hostigador y el patrono
- 5- La concesión de oportunidades negadas en el empleo.
- 6- Pago doble a los daños sufridos al amparo de la Ley 100 y la Ley Núm. 69.
- 7- Pago de gastos de honorarios de abogado.
- 8- No será necesario agotar los remedios administrativos a los fines de iniciar cualquier acción en el tribunal.

Puede además:

- 9- Radicar demanda de daños y perjuicios en los Tribunales por discrimen por razón de sexo y violación a sus derechos civiles.
- 10- Radicar denuncia criminal si hubo amenaza, intimidación o contacto físico.
- 11- Solicitar beneficios del Fondo del Seguro del Estado o de Desempleo.

#### Artículo V- PROCEDIMIENTO PARA INICIAR LOS TRAMITES DE LA QUERELLA

- 1- Si se sospecha o se determina que hay hostigamiento sexual:
  - a- El empleado(a) tiene derecho a querellarse en cualquiera de los foros mencionados en el Art. III, incisos 1 al 4.
  - b- El empleado(a) informará su querella a la Secretaria del Departamento mediante comunicación escrita con copia a la Oficina de Personal y a la División Legal.
  - c- El empleado podrá acudir a buscar orientación a cualquiera de los foros mencionados en el Artículo II, incisos 1 al 9.
  - d- El empleado(a) podrá informar de la situación a cualquiera de sus supervisores.
  - e- Todo supervisor(a) estará obligado a informar por escrito de inmediato a la Secretaria con copia a la Oficina de Personal y a la División Legal de cualquier querella o información sobre casos de hostigamiento sexual.

f- Todos los casos radicados como querrela de hostigamiento sexual, así como cualquier información recibida sobre el asunto serán investigados confidencialmente por la persona que designe la Secretaria o por la Oficina de Personal del Departamento.

g- La persona designada por la Secretaria o la Oficina de Personal rendirá un informe escrito a la Honorable Secretaria del Departamento de Servicios Sociales, con copia a la División Legal.

h- Si la Secretaria del Departamento entendiera que debe realizarse una investigación más exhaustiva podrá designar dicha investigación en la División Legal, o en quien entienda recomendable, utilizando como criterio las circunstancias particulares de cada caso y los resultados de la investigación previamente realizada.

i- La Secretaria tomará las medidas correctivas necesarias cuando la conducta de un empleado(a) no se ajuste a las normas establecidas basándose en los resultados de las investigaciones realizadas y las determinaciones de la Oficina de Personal en primera instancia o de las de la División Legal. Entre las medidas a utilizar luego de analizar los resultados de las investigaciones realizadas, estarán las orientaciones, la amonestación verbal, las reprimendas escritas, las suspensiones de empleo y sueldo y las destituciones.

j- Si la querellante es mujer y su supervisor es varón podrá ésta radicar su querrela ante una mujer miembro de la oficina o de la unidad de trabajo. Así mismo si la persona a cargo en la Oficina de Personal fuera varón y la querellante mujer, podrá la querellante radicar ante una mujer que forme parte de la Oficina de Personal. Si se tratara de una querrela proveniente o a ser radicada por un varón se tomarán las mismas medidas a la inversa.

k- Todo procedimiento interno sobre las querellas radicadas por hostigamiento sexual se tratará con la mayor confidencialidad.

#### Artículo VI- MEDIDAS DE PREVENCIÓN

1- Será deber ineludible de los supervisores(as) mantener el área de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y deberán exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual a sus empleados y les garantizarán que pueden trabajar con seguridad y dignidad.

2- Los supervisores(as) deben tener claro, como política pública del Departamento, 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 de que la dignidad del ser humano es inviolable. Es la intención de esta administración prohibir el hostigamiento sexual en el empleo.

3- Todos los empleados deben tener conocimiento de lo expuesto en

este Reglamento, así como en la Orden Administrativa de la cual forma parte este Reglamento.

4- Será responsabilidad de la Secretaría de Personal divulgar a los empleados, así como a los aspirantes a empleo los derechos y protección que les confiere la legislación aplicable.

5- Se orientará al empleado(a) sobre el lugar y dirección donde puede ir a recibir orientación, así como el lugar dónde radicar la querrela.

6- Los supervisores tomarán acción eficaz e inmediata en relación a cualquier querrela por hostigamiento sexual.

7- El grado de responsabilidad del patrono por el hostigamiento sexual se determinará por la relación de la persona que hostiga con el patrono. Cuando el hostigamiento sexual es propiciado por un empleado que se encuentra en igual jerarquía que la persona hostigada o cuando provenga de un visitante, contratista, suplidor de servicios, el Departamento será responsable sólo si conocía o debía conocer del hostigamiento y no tomó acción correctiva inmediata y adecuada. A los fines de ampliar el término responsabilidad del patrono en estos casos, mencionamos lo siguiente:

a- Será responsable de incurrir en hostigamiento sexual en el empleo por sus actuaciones y las actuaciones de sus supervisores, independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por el Departamento e independientemente de si el Departamento sabía o debía saber de dicha conducta. Se examinará la relación de empleo en particular, a los fines de determinar si la persona que cometió la conducta constitutiva de hostigamiento actuó en su capacidad de supervisor(a) del Departamento. No será necesario establecer que el supervisor(a) que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente a la persona reclamante.

b- Será responsable por los actos de hostigamiento sexual entre empleados, en el lugar de trabajo, si el Departamento o sus supervisores(as) sabían o debían estar enterados(as) de dicha conducta, a menos que el Departamento pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

c- Será responsable de los actos de hostigamiento sexual en el empleo hacia sus empleados(as) en el lugar de trabajo, por parte de personas no empleadas del Departamento, si el Departamento o sus supervisores(as) sabían o debían saber de dicha conducta y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. En relación a este inciso se considerará el alcance del control del Departamento con respecto a las personas no empleadas.

d- Cuando el Departamento conceda oportunidades o beneficios de empleo como resultado de la sumisión de una persona a los

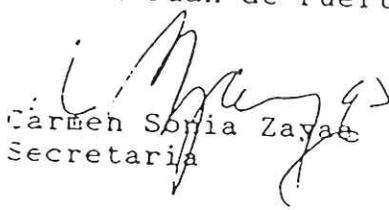
acercamientos sexuales de sus supervisores(as), el Departamento será responsable de hostigamiento sexual en el empleo ante las personas a quienes les negó tal oportunidad o beneficio.

e Este Reglamento, el cual forma parte de la Orden Administrativa Núm. 91-004 deja sin efecto cualquier comunicación verbal o escrita o partes de la misma que esté en conflicto con ésta.

#### Artículo VII - Fecha de Efectividad

Este Reglamento, el cual forma parte de la Orden Administrativa Núm. 91-004 entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación por la Secretaria del Departamento de Servicios Sociales.

En San Juan de Puerto Rico, hoy 7 de octubre de 1991.

  
Carmen Soria Zayas  
Secretaria

