

REGLAMENTO DE OPPI SOBRE HOSTIGAMIENTO  
SEXUAL EN EL EMPLEO

Artículo 1 - Título

Este Reglamento se conocerá como el Reglamento de OPPI sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo.

Artículo 2 - Autoridad y Base Legal

Este Reglamento se adopta y promulga de conformidad con los poderes conferidos al Procurador de las Personas con Impedimentos por la Ley Núm. 2 del 27 de septiembre de 1985 según emendada, conocida como la ley que crea la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos.

Artículo 3 - Declaraciones y Propósitos

El propósito de este Reglamento es dar a conocer a los empleados y visitantes de OPPI, la política de la Oficina en torno al hostigamiento sexual en el empleo.

Recientemente el Honorable Gobernador de Puerto Rico firmó la Ley Número 17 que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo, impone responsabilidad y fija unas penalidades.

La Ley Núm. 17 en su Artículo 3 define el hostigamiento sexual de la siguiente manera:

"El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, 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 el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del 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 o respecto del empleo que afectan a esa persona.

c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo".

#### Artículo 4 - Política Pública

El hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable.

El hostigamiento sexual es incompatible con la conducta que debe mantenerse en un centro de trabajo para crear en el mismo un ambiente de trabajo adecuado y seguro para todos los empleados de la OPPI, además de que constituye un acto que atenta contra la dignidad de la persona.

El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. Puede incluir desde piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo, narración de chistes ofensivos de carácter sexual, roces corporales, peilizcos, besos, apretones y agresiones sexuales.

La Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos dando fiel cumplimiento al propósito de la Ley, le advierte a todos (as) los (as) empleados, supervisores (as) de oficina, Ayudantes Especiales, Directores de

Oficina, Programas o áreas, y visitantes que acuden a la OPPI, que están obligados a mantener este lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual o cualquier tipo de intimidación que pueda acarrear una conducta prohibida por Ley.

Es deber de esta Oficina, informarle a todo el personal, que existen otras leyes que protegen al empleado (a) contra el hostigamiento sexual y éstas son a saber:

a) Ley 69 de julio de 1985. Prohíbe el discrimen por razón de sexo en el empleo. El hostigamiento sexual en el empleo ha sido definido como discrimen por razón de sexo. Esta Ley impone responsabilidades y sanciones a los patronos.

b) Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada. Esta Ley prohíbe el discrimen en el empleo por razón de edad, raza, color, sexo, origen nacional o social. Aplica en casos de hostigamiento sexual en el empleo por enterarse que se trata de un acto de discrimen por razón de sexo. La ley impone responsabilidades y sanciones a los patronos.

c) Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El Artículo II, Sección 1, establece que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante la ley, que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.

#### Artículo 5 - Qué Constituye Hostigamiento Sexual en el Empleo

Para que ocurra el hostigamiento sexual en el empleo, deben concurrir las siguientes tres (3) circunstancias:

1. La existencia de algún tipo de presión o acercamiento sexual verbal o físico.

2. Que esa conducta o acercamiento no sea deseada por la víctima.
3. Que la conducta hostigante emane de una relación de empleo existente, donde la víctima sea empleada y tenga un contacto con el hostigador por ser éste (a) un (a) supervisor (a), un compañero (a) de trabajo o un cliente de la oficina.

#### Artículo 6 - Manifestaciones del Hostigamiento Sexual en el Empleo

El hostigamiento sexual en el empleo se puede manifestar en dos de las siguientes formas:

1. "Ouid Pro Quo"

Este tipo de hostigamiento es mejor conocido como "toma y dame". Este tipo de hostigamiento sexual se da bajo las siguientes circunstancias.

- a) Cuando la sumisión a esta conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo de una persona, como por ejemplo: recibir una invitación a cenar en la entrevista de empleo, requerimiento de tener que trabajar en la casa del jefe en horas irregulares como condición para conseguir el empleo.

- b) Cuando la sumisión a esta conducta o rechazo por parte de una persona, se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo que afectan a esta persona, ejemplos de estas situaciones pueden ser las siguientes: recibir un aumento meritorio condicionado a que se sostengan relaciones sexuales, o la retención en el empleo a cambio de favorecer a un cliente.

2. "Ambiente Hostil"

En este tipo de hostigamiento, la conducta 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 íntimamente

hostil u ofensivo. En este tipo de hostigamiento, el supervisor (a), aunque no amenace a la (el) empleada (o) con quitarle un beneficio específico del empleo, su figura de autoridad es lo suficiente intimidante para crearle el miedo real a la (el) empleada (o) de que ello pueda suceder.

Artículo 7 - Presentación de Querrela e Investigación

En caso de que algún empleado (a) sea víctima, o que a su juicio entienda que está siendo víctima de hostigamiento sexual por parte de un (a) supervisor (a), algún compañero (a) de trabajo o cliente deberá comunicarlo de inmediato a las siguientes personas: Director de personal y/o Director de la División Legal de la Oficina. El (la) querellado (a) podrá presentar su querrela en forma verbal o por escrito.

El Director de Personal será responsable de recibir y procesar la querrela de hostigamiento sexual en coordinación con el Director de la División Legal.

El Director de Personal procederá a iniciar la investigación pertinente en un término no mayor de 10 días, contados éstos, a partir del día en que se presentó la querrela, excepto que exista justa causa.

La Oficina deberá garantizar a todas las parte involucradas en la investigación de la querrela, la entera confidencialidad de la información allí vertida.

La Oficina deberá garantizar y tomar las medidas de protección, tanto de los testigos o personas que colaboren en la investigación, así como del (de la) querellante, frente a posibles represalias. La participación de dichas personas en la investigación, no deberá constar en sus propios récords de personal.

Los testigos o colaboradora podrán presentar una querrela en caso de que se tomen decisiones sobre su status o condiciones de empleo; cuando éstos se vean afectados por acciones de parte de sus supervisores (as) o compañeros (as) de trabajo, debido a su participación en la investigación.

La Oficina deberá garantizar a la (el) querellada (o), que no indagará en su historial o comportamiento sexual anterior, ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito de la investigación.

Será deber de la Oficina y de la persona que realice la investigación, advertir a toda persona a la que se tome declaración, o que de alguna manera participe en la investigación, de sus derechos bajo la ley y el reglamento.

Cualquiera de las partes involucradas en la investigación de la querrela, podrá solicitar la inhibición de la persona designada para llevar a cabo la investigación y la asignación de un (a) nuevo (a) investigador (a).

Podrá solicitarse la inhibición, cuando se entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o no se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere.

Dicha solicitud de inhibición deberá presentarse ante la otra persona encargada del procedimiento de investigación. Esta persona deberá disponer de la solicitud en el menor tiempo posible, de manera que no se prolonguen irrazonablemente los procedimientos de la querrela.

Una vez finalizada la investigación de la querrela, lo cual no deberá exceder el término de 30 días contados a partir de que se comience la investigación, el Director de Personal entregará un informe al Procurador. Dicho informe deberá contener como mínimo, declaraciones firmadas por la (el) querellante, el (a la) querellado (a) y cualquier otra persona que conozca algo sobre los hechos alegados, así como las recomendaciones pertinentes.

Después de recibido el informe, el Procurador hará una determinación final de la existencia o no existencia de hostigamiento sexual y por ende, de discrimen. Una vez hecha dicha determinación, lo cual no deberá exceder el término de 15 días, el Procurador tomará la acción que corresponda de acuerdo a la Ley y el Reglamento.

#### Artículo 8 - Vista

El Procurador, luego de realizada la investigación, de entender que procede la aplicación de medidas disciplinarias, notificará al (a la) querellado (a) de los cargos y la intención de tomar medidas disciplinarias y la ofrecerá la oportunidad de ser oído en una vista informal.

El Procurador notificará por escrito, mediante entrega personal o por correo certificado, al (a la) querellado (a), los hechos por los cuales pueda resultar afectado (a) por una acción disciplinaria, a los fines de que éste pueda ofrecer su versión de los mismos con el propósito de refutarlos o explicarlos. El (la) querellado (a) podrá solicitar al Procurador dentro del término de 10 días, contados a partir de la fecha de que reciba la notificación, una vista formal.

De sostener los hechos la medida disciplinaria, el Procurador formulará al (a la) querellado (a) los cargos y se los notificará por escrito, le advertirá de su derecho de apelación ante el foro administrativo que corresponda y le advertirá en cuanto al término que dispone para radicar su apelación.

Artículo 9 - Medidas Provisionales

Una vez radicada una querrela, la Oficina velará porque al (a la) querellante:

1. Se le retire la supervisión de su supervisor (a) inmediato, cuando éste sea el querellado (a).

2. No estará en ningún momento a solas con el querellado (a) mientras se encuentre en horas de trabajo.

3. Cualquier otra medida que se estime pertinente.

Artículo 10 - Vigencia

Estas medidas comenzarán a regir a partir de la fecha de su aprobación el 22 de enero de 1990.

En San Juan, Puerto Rico a 22 de enero de 1990.



Norma Pérez Giraud  
Procuradora

Oficina del Procurador de las  
Personas con Impedimentos