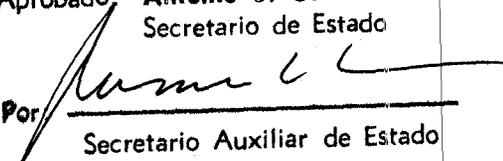


7100

INDICE

	<u>Página</u>
Artículo 1: Título	1
Artículo 2: Autoridad y Base Legal	1
Artículo 3: Declaraciones y Propósitos	1
Artículo 4: Política Pública	2
Artículo 5: Definiciones	2-3
Artículo 6: Circunstancias que deben concurrir para determinar la existencia de hostigamiento sexual	2
Artículo 7: Manifestaciones del Hostigamiento Sexual en el Empleo	3-4
Artículo 8: Prohibición de Actos de Hostigamiento Sexual	4
Artículo 9: Presentación de Querrela e Investigación	4-5
Artículo 10: Investigación	5-6
Artículo 11: Solicitud de Inhibición del Investigador	6
Artículo 12: Informe de la Investigación	6
Artículo 13: Vista	6-7
Artículo 14: Derecho de Apelación	7
Artículo 15: Medidas Provisionales	7
Artículo 16: Vigencia	7



Núm. 4100
8 de febrero de 1990 3:10 p.m.
Fecha:
Aprobado: Antonio J. Colorado
Secretario de Estado
Por: 
Secretario Auxiliar de Estado

BANCO Y AGENCIA DE FINANCIAMIENTO DE LA VIVIENDA DE PUERTO RICO

REGLAMENTO SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Artículo 1 - Título

Este Reglamento se conocerá como el Reglamento 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 Secretario de la Vivienda y al Presidente del Banco y Agencia de Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico a tenor con la Ley número 146 de 30 de junio de 1961, según enmendada, y la Ley número 97 del 10 de junio de 1972 y a tenor con la Ley número 17 del 22 de abril de 1988 que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo.

Artículo 3 - Declaraciones y Propósitos

Es 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 constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable.

La Ley número 17 del 22 de abril de 1988 fue aprobada con el propósito de prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, imponer responsabilidades y fijar penalidades.

El propósito de este Reglamento es dar a conocer la política del Banco y Agencia de Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico en torno al hostigamiento sexual en el empleo y establecer el procedimiento interno para ventilar querellas sobre el hostigamiento sexual en el empleo. De esta forma se establece un procedimiento interno para atender querellas de esta naturaleza, conforme lo dispone el inciso (d) de la Sección 155 i de la Ley número 17, antes citada, (Título 29 L.P.R.A.).

Artículo 4 - Política Pública

El hostigamiento sexual es incompatible con la conducta que debe mantenerse en un centro de trabajo para crear en el mismo un ambiente adecuado y seguro para todos los empleados del Banco, además de que constituye un acto que atenta contra la dignidad de la persona y un claro discrimen por razón de sexo contra el hombre o la mujer en el centro de trabajo.

El Banco se propone mantener el lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual o cualquier tipo de intimidación que pueda acarrear una conducta prohibida por ley. Constituye obligación de los jefes o directores de departamentos, divisiones, áreas o unidades y de todo supervisor de velar porque se mantenga un ambiente de trabajo que este libre de hostigamiento sexual.

Artículo 5 - Definiciones

Para los efectos de este Reglamento se definen los siguientes términos:

1. Banco - significa Banco y Agencia de Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico.
2. Empleado - significa toda persona que trabaja para el Banco y que recibe compensación por ello o todo aspirante a empleo.
3. Hostigamiento Sexual - se define en el Artículo 3 de la Ley de la siguiente forma:

"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."

Se puede expresar de diversas formas en sus manifestaciones más simples incluye piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo, narraciones de chistes, ofensivos de carácter sexual. En su forma más cruda se manifiesta en roces corporales, besos, pellizcos y agresiones sexuales.

4. Ley - significa la Ley número 17 del 22 de abril de 1988.
5. Patrono - significa el Banco y Agencia de Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico.
6. Persona - significa cualquier persona natural o jurídica.
7. Presidente - significa el Presidente del Banco.
8. Supervisor - significa toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

Artículo 6 - Circunstancias que deben concurrir para determinar la existencia de hostigamiento sexual

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 de naturaleza sexual que puede ser de carácter 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 un supervisor, un compañero de trabajo o un cliente del Banco.

Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La determinación de la legalidad de una acción se hará basada en los hechos de cada caso en particular.

Artículo 7 - Manifestaciones del Hostigamiento Sexual en el Empleo

El hostigamiento sexual en el empleo se puede manifestar en

las siguientes formas:

1. "Quid 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 de esta conducta se convierte en 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 meritatorio 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 su conducta crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Es cuando la figura de autoridad es lo suficientemente intimidante para crearle miedo real a la empleada o empleado de que puede privarle de un beneficio específico del empleo.

Artículo 8 - Prohibición de Actos de Hostigamiento Sexual

En el Banco queda prohibida toda conducta que constituya hostigamiento sexual. Esta prohibición aplica a todos los empleados y empleadas del Banco. Esta prohibición comprende a personas no empleadas por el Banco.

Con relación a las personas no empleadas por el Banco, la acción a tomarse dependerá del alcance del control del patrono y de cualquier otra responsabilidad legal que el patrono pueda tener con respecto a la conducta de personas no empleadas por él.

Artículo 9 - 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 o el funcionario que por designación del Presidente del Banco ejerza sus funciones. El (la) querellado (a) podrá presentar su querrela en forma verbal o por escrito.

El Director de Personal o el funcionario que por designación del Presidente ejerza sus funciones, será responsable de recibir y procesar la querrela de hostigamiento sexual en coordinación con el Director de la División Legal.

Artículo 10 - Investigación

El Director de Personal o el funcionario que por designación del Presidente del Banco ejerza sus funciones 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.

El Banco deberá garantizar a todas las partes involucradas en la investigación de la querrela, la entera confidencialidad de la información allí vertida.

El Banco 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 colaboradores 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.

El Banco 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.

La investigación debe constar como mínimo de declaraciones firmadas por la parte querellante la parte querellada y cualquier otra persona que conozca sobre los hechos alegados.

Será deber del Banco 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 querella, podrá solicitar la inhibición de la persona designada para llevar a cabo la investigación y la asignación de un (a) nuevo (a) investigador (a).

Artículo 11 - Solicitud de Inhibición del Investigador

Podrá solicitarse la inhibición de la persona asignada a la investigación y la asignación de un nuevo investigador (a) 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 querella.

Artículo 12 - Informe de la Investigación

Una vez finalizada la investigación de la querella, 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 Presidente. 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 Presidente 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 Presidente tomará la acción que corresponda de acuerdo a la Ley y el Reglamento.

Artículo 13 - Vista

El Presidente, 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 le ofrecerá la oportunidad de ser oído en una Vista informal.

El Presidente 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 Presidente dentro del término de 10 días, contados a partir de la fecha de que reciba la notificación, una Vista formal.

Artículo 14 - Derecho de Apelación

De sostener los hechos la medida disciplinaria, el Presidente 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 de treinta (30) días a partir de la fecha en que recibió la notificación para radicar su apelación.

Artículo 15 - Medidas Provisionales

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

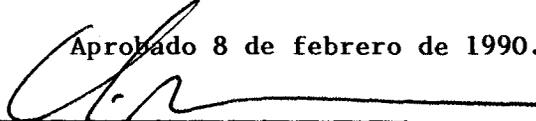
1. Se le retire la supervisión de su supervisor (a) inmediato, cuando éste sea el querellado (a).
2. No estará en ningún momento a solas con el querellado (a) mientras se encuentre en horas de trabajo.
3. Cualquier otra medida que se estime pertinente.

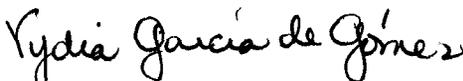
Estas medidas provisionales estarán en vigor hasta tanto se dilucide la querrela, y no deberán entenderse como una sanción contra el (la) querellado (a).

Artículo 16 - Vigencia

Este Reglamento comenzará a regir transcurridos treinta (30) días de su radicación en el Departamento de Estado.

Aprobado 8 de febrero de 1990.


Carmen S. Melero
Presidente
Banco y Agencia de Financiamiento
de la Vivienda de Puerto Rico


Yidia García de Gómez
Secretaria
Departamento de la Vivienda