



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico  
*Eje del Fomento y Desarrollo Cooperativo*

**Hostigamiento Sexual en el  
Empleo, Política Pública y  
Procedimiento Interno para Ventilar Querellas**

*gmev*

Revisado 2010  
Junio 2010



## **POLÍTICA PÚBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

Es la política de la Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico preservar los más altos niveles de honestidad e integridad y una conducta que asegure un ambiente de trabajo adecuado.

El hostigamiento Sexual en el Empleo atenta contra la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimen por razón de sexo contra el hombre o la mujer en el centro de trabajo.

Este consiste de cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o requerimientos 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 en 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 al empleo que afecta 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 íntimamente, hostil, u ofensivo.

*Amén*

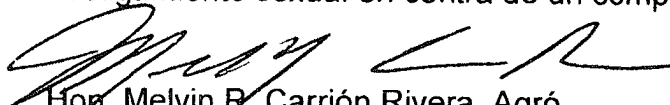
El hostigamiento sexual puede expresarse de diversas formas, como piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo, la narración de chistes ofensivos de carácter sexual, pellizcos, roces corporales, besos, apretones y agresiones sexuales.

La prohibición de este tipo de conducta aplica a todo el personal que preste servicios en la Agencia, independientemente del puesto que ocupa, incluyendo los que rinden servicios por contrato.

Será responsabilidad de todo Supervisor mantener un ambiente de trabajo que esté libre de hostigamiento sexual. El hostigamiento es incompatible con la conducta que debe observarse en el centro de trabajo y atenta contra la dignidad de la persona. En el ámbito de trabajo debe prevalecer un ambiente adecuado y seguro para todos los empleados.

A tenor con esta determinación, la Agencia ha establecido un procedimiento interno para atender y resolver las querellas sobre hostigamiento sexual, en el cual las querellas deberán dirigirse al Comité de Participación de la Agencia, derecho del término de sesenta (60) días de la alegada comisión del acto de hostigamiento para la investigación correspondiente.

Es importante señalar que ningún empleado será sujeto a coerción o intimidación por haber colaborado en una investigación o por haber radicado una querella de hostigamiento sexual en contra de un compañero de trabajo.



Hon. Melvin R. Carrión Rivera, Agró.

Comisionado

28 de junio de 2010

## PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

### I. DEFINICIÓN:

El hostigamiento sexual consiste de cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos 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 en 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 al empleo que afecta 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.

*mal*

El hostigamiento sexual puede expresarse de diversas formas, como piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo, la narración de chistes de carácter sexual, pellizcos, roces corporales, besos, apretones y agresiones sexuales.

La prohibición de este tipo de conducta aplica a todo el personal que preste servicios en la Agencia, independientemente del puesto que ocupa, incluyendo los que rinden servicios por contrato. También procederá la radicación de una querella por actos de hostigamiento sexual en el empleo, cometidos por personas no empleadas de la Agencia. La acción a tomarse dependerá del alcance de control de la Agencia con respecto al querellado y de cualquier otra responsabilidad legal de la Agencia con respecto a la persona querellante.

### II. PRESENTACIÓN DE LA QUERELLA

1. La querella puede hacerse verbalmente o por escrito al supervisor inmediato o al Comité de Participación. En caso de que la querella sea en contra del supervisor inmediato, el querellante deberá presentar su querella ante el Comité de Participación.

2. Al querellante se le informará sobre sus derechos y los remedios disponibles.

### III. INVESTIGACIÓN:

1. Toda querella verbal o escrita será investigada. La determinación si existe o no causa suficiente para creer que se trata de un acto de hostigamiento sexual en el empleo, estará basada en una investigación de la totalidad de las circunstancias.
2. El cese del hostigamiento o que la víctima acceda a las insinuaciones e invitaciones, no será suficiente de por sí para proceder con la investigación.
3. El Comité de Participación será responsable de la investigación de querellas radicadas. La investigación deberá iniciarse en un plazo no mayor de diez (10) días laborables después de la radicación de la querella.
4. En la investigación se obtendrá declaraciones juradas del querellante, el querellado y cualquier otra persona que conozca sobre los alegados hechos. Las declaraciones juradas se tomarán ante un abogado notario. No se investigará el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima, ni se tomará esto en consideración durante el proceso de investigación.
5. Se asegurará la confidencialidad de la investigación para la debida protección de todas las partes.
6. Se tomarán las siguientes medidas para evitar represalias en contra de los testigos o las personas que colaboren durante la investigación.
  - a) La participación o colaboración de cualquier empleado en la investigación no formará parte de su expediente personal.
  - b) El testigo o colaborador presentará una querella cuando se tomen decisiones sobre su "status" o condiciones de empleo o cuando éstos se vean afectados por hachones de supervisores o compañeros de trabajo, debido a su participación en la investigación.
7. Se advertirá a toda persona a la que se le tome una declaración jurada o colabore con la investigación sobre sus derechos bajo la Ley y el Reglamento.
8. El informe sobre la investigación se rendirá dentro del término de treinta (30) días después de finalizada.

9. Cualquiera de las partes podrá solicitar al Administrador o su representante autorizado, la inhibición de algún miembro del Comité asignado a la investigación, cuando se entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación por la que se entienda la investigación no se realizará con la objetividad e imparcialidad requerida. La solicitud se presentará al (la) Comisionado (a) o su representante autorizado.

#### IV. VISTA:

1. Concluida la investigación se notificará por escrito al querellado sobre los resultados de la misma. El querellado podrá solicitar al Comité de Participación una Vista Administrativa Informal, dentro del término de diez (10) días, contados a partir de la fecha que reciba la notificación.
2. El empleado tendrá derecho a asistir a la vista con el Delegado de la Unión o su Representante autorizado.
3. El Comité de Participación nombrará un Oficial Examinador, quien estará a cargo de la Vista Administrativa Informal.
  - Cuando el querellado sea el supervisor directo del reclamante.
  - En casos de ambiente hostil, provocado por el supervisor o por compañeros de trabajo.
  - En casos en que mediara agresión.
4. Las medidas provisionales se tomarán dentro del término de cinco (5) días de que ocurra o se conozca la situación. Se podrán tomar las siguientes medidas:
  - Que el querellante se reporte a otro supervisor en casos en que el supervisor directo sea el querellado.
  - Se asegurará al querellante que no estará en ningún momento a solas con el querellado, dándose la relación de trabajo en presencia de otra persona o por escrito u otros medios.

#### V. DETERMINACIÓN FINAL:

1. La determinación final se tomará dentro del término de quince (15) días laborables, luego de recibido el informe sobre la investigación.
2. Cualquier empleado o funcionario que se determine ha incurrido en conducta prohibida constitutiva de hostigamiento sexual conforme al



procedimiento aquí establecido será sancionado de acuerdo a lo establecido en las Normas y Procedimientos Sobre Medidas Correctivas, Orden Administrativa Número 01-10, Artículo 5.

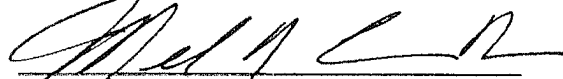
3. Las partes tendrán derecho a apelar la decisión ante los foros locales y federales correspondientes. La Ley Número 69 de julio de 1985 confiere jurisdicción original concurrente al Tribunal Superior y al Tribunal de Distrito. Las reclamaciones civiles podrán tramitarse por acción ordinaria o mediante el procedimiento de querrela establecido por Ley Número 2 del 17 de octubre de 1961.

### Vigencia

Este procedimiento interno para atender y resolver las querellas sobre hostigamiento sexual comenzará a regir inmediatamente después que sea aprobado por el Comisionado de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a los 28 días del mes de Junio de 2010.

APROBADO POR:

  
Hon. Melvin R. Carrión Rivera  
Comisionado