

Quins

Marta, secretaria P.
W.P.
W.C.D.

DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

P.O. BOX 10163
SAN JUAN, PR 00908 - 1163

Oficina del Secretario

17 de abril de 2009

A Todos los Empleados del Departamento de Agricultura

Le estamos incluyendo copia de la Orden Administrativa 2009-008, la cual tiene el propósito de orientarlos acerca de la Declaración de Política Pública sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo y Procedimiento Interno para Ventilar Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Departamento de Agricultura.

Agradeceré la lean detalladamente para que estén bien orientados acerca de la misma.

J.A.R.
Agro. Javier A. Rivera Aquino
Secretario

Agricultura, la esperanza del futuro.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA

P.O. BOX 10163
SAN JUAN, PR 00908 - 1163


Oficina del Secretario

17 de abril de 2009

A Todos los Empleados del Departamento de Agricultura

Le estamos incluyendo copia de la Orden Administrativa 2009-008, la cual tiene el propósito de orientarlos acerca de la Declaración de Política Pública sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo y Procedimiento Interno para Ventilar Querrelas sobre Hostigamiento Sexual en el Departamento de Agricultura.

Agradeceré la lean detalladamente para que estén bien orientados acerca de la misma.


Agró. Javier A. Rivera Aquino
Secretario

Agricultura, la esperanza del futuro.



Gobierno de Puerto Rico
Departamento de Agricultura

ORDEN ADMINISTRATIVA 2009-008

DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERRELAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA

I. PROPÓSITO

Mediante la Ley 17 de 22 de abril de 1988, se adoptó como política pública en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico prohibir el hostigamiento sexual en el empleo e imponer responsabilidades al respecto, por considerarse dicha práctica como una ilegal e indeseable que discrimina por razón de sexo y que atenta contra el principio constitucional reconocido de que la dignidad del ser humano es inviolable. Esta legislación requiere, entre otros particulares, que los patronos mantengan el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación, 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.

La presente Orden tiene el propósito de declarar nuestro más firme y decidido repudio a la práctica de hostigamiento sexual en el empleo y establecer, por consiguiente, que dicha práctica está terminantemente prohibida en el Departamento de Agricultura, por entender que está reñida con la norma invariable que prevalece en este Departamento de ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo, y no discriminar por razón de edad, sexo, color, raza, origen, condición social, creencias políticas y religiosas o impedimentos físicos.

Por hostigamiento sexual en el empleo se entiende 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 la sumisión 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, 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.

Ningún empleado de este Departamento tiene que someterse o tolerar actos de esta naturaleza, como tampoco ningún funcionario, empleado o supervisor de este Departamento está autorizado a someter a algún empleado a hostigamiento sexual de clase alguna en el centro de trabajo. El empleado o funcionario que así actúe, lo hace en violación a las normas del Departamento de Agricultura que expresamente prohíben este tipo de conducta y se atiene, por consiguiente, a las consecuencias de sus actos, que pueden conllevar la imposición de medidas disciplinarias.

Es política reiterada de este Departamento exigir de todo el personal, y en especial del que rinde labores de supervisión, que observe durante el desempeño de sus funciones las más altas normas de profesionalismo y buen comportamiento, y que vele, además, por la calidad del ambiente de trabajo. Esa es una responsabilidad ineludible que no acepta excepciones.

A tono con lo anterior, y en ánimo de cumplir con la responsabilidad legal que le impone la Ley 17 de 1988 a todo patrono de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, aparte de repudiar enérgicamente dichas prácticas y advertir a los supervisores y empleados de este Departamento de su responsabilidad y correcto proceder en torno al asunto, por la presente se adopta el procedimiento interno que deberá seguir

cualquier empleado o funcionario de este Departamento que se considere víctima de hostigamiento sexual en el empleo o que se sienta afectado de alguna forma por conducta análoga e interese presentar una queja formal contra el hostigador.

II. PROCEDIMIENTO:

A. Presentación de la Querrela

1. Cualquier empleado o funcionario que desee proveer una investigación por hostigamiento sexual en el empleo deberá presentar su querrela, en forma verbal o escrita, ante el supervisor inmediato. En caso de que el querrellado sea el supervisor inmediato, el querellante deberá presentar su querrela ante el director de la oficina, programa o área correspondiente.
2. Es deber de todo empleado o funcionario de este Departamento que conozca de propio y personal conocimiento de un acto de hostigamiento sexual en el empleo, informar al supervisor inmediato de tal situación, quien procederá de conformidad con la presente Orden Administrativa.
3. En casos relacionados con reclutamiento de personal, la persona afectada deberá presentar su querrela ante el Secretario Auxiliar de Asuntos Gerenciales.
4. El supervisor que reciba una querrela de hostigamiento sexual en el empleo deberá inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos del Departamento y tomará las medidas pertinentes que entienda necesarias, a fin de evitar que la persona querellante continúe expuesta a la conducta denunciada. Igualmente le informará al



querellante de los derechos y remedios disponibles en la Ley 17 de 1988.

B. Investigación

1. La Oficina de Recursos Humanos del Departamento deberá practicar la investigación correspondiente sobre todo caso que le sea referido por los supervisores o directores de programas. La investigación se iniciará dentro del plazo de diez (10) días de haberse presentado la querrela.
2. La investigación abarcará todos los hechos denunciados por el querellante e incluirá la toma de declaraciones juradas tanto al querellante como a todos los posibles testigos que se vayan detectando durante el curso de la investigación, cuyas declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formará parte del expediente de investigación.
3. Durante la investigación no se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior del querellante, ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito del procedimiento.
4. La investigación se realizará con todo el rigor que la situación amerite, independientemente de que la conducta denunciada haya cesado o que el querellante se haya sometido a las insinuaciones e invitaciones de naturaleza sexual objeto del procedimiento.
5. Los empleados y funcionarios de este Departamento deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de hostigamiento sexual.

6. Se tomarán medidas para la protección de los testigos o personas que colaboren en la investigación frente a posibles represalias. Estas medidas serán las siguientes:

La participación del empleado en la investigación no constará en su récord.

El testigo o colaborador podrá presentar una querrela cuando se tomen decisiones sobre su estatus o condiciones de empleo o cuando éstos se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo, debido a su participación en la investigación.

7. La Oficina de Recursos Humanos rendirá un informe con el resultado de su investigación, incluyendo la determinación de si de la evidencia recopilada se ha probado o no la conducta imputada; dicho informe se referirá a la Oficina de Asuntos Legales, con toda la evidencia recopilada.

C. Vista Informal

1. Atendida prontamente la querrela e investigada debidamente, conforme a lo antes expuesto, se celebrará una vista informal en la Oficina de Asuntos Legales del Departamento, en la fecha y hora que allí se determine, en la que al querrelado se le permita responder a los cargos.
2. La celebración de dicha vista informal se le notificará personalmente al querrelado con suficiente antelación, que nunca será con menos de diez (10) días a la celebración de la misma.

3. En la notificación se le informará adecuadamente al querellado el propósito o naturaleza de la vista informal y las medidas disciplinarias a las cuales se expone; se le enviará copia de las declaraciones juradas tomadas y de cualquier otra evidencia que obre en el expediente de la investigación y se le advertirá de su derecho de hacer todas las alegaciones que desee y de presentar toda la prueba que desee en su favor y de explicar, personalmente o por escrito, las razones por las cuales no deba ser disciplinado. Se le advertirá también de su derecho a estar asistido por la persona, o abogado, que entienda necesaria, o en el caso de ser unionado, por su representante sindical.

4. Si el querellado no comparece a dicha vista, ni justifica su incomparecencia, se entenderá que acepta haber cometido los hechos imputados.

D. Informe y Recomendaciones

1. Sometido el caso, luego de celebrada la vista contemplada en el inciso anterior, dentro del plazo de veinte (20) días el funcionario a cargo de la vista informal deberá evaluar la evidencia recibida, preparar y rendir un informe detallado al Secretario.
2. El informe que deberá rendir el funcionario contendrá las determinaciones de hecho, conclusiones y recomendaciones de rigor que permitan al Secretario emitir una determinación final sobre el asunto, según corresponda en derecho.

E. Determinación Final

1. El Secretario, luego de recibir y considerar el informe a que se refiere el inciso anterior, emitirá la determinación que entienda proceda en el caso.
2. El Secretario podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le formule el funcionario, pero tomará en cuenta las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada y probada al querrellado al resolver en torno al asunto.
3. De mediar una determinación adversa al empleado o funcionario, el Secretario le advertirá a éste de su derecho a apelar la misma ante la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público o la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, en caso de ser unionado, dentro del término de treinta (30) días a partir del recibo de la notificación en el primer caso y dentro de diez (10) días en el segundo caso.



III. MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y CORRECTIVAS

- A. Cualquier empleado o funcionario que se determine ha incurrido en conducta prohibida constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo conforme al procedimiento aquí establecido, será sancionado a discreción del Secretario, dependiendo de la naturaleza y gravedad de los hechos probados en su contra, a tenor con las disposiciones aplicables contenidas en los Reglamentos de Personal para los Servicios de Carrera y Confianza del Departamento de Agricultura y la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado.

B. El empleado o funcionario de este Departamento que se niegue a cooperar u obstruya una investigación relacionada con una querrela de hostigamiento sexual en el empleo, estará incurriendo en violación a las normas de conducta que aquí se establecen y podrá ser sancionado por el Secretario de conformidad a las disposiciones de los Reglamentos de Personal para los Servicios de Carrera y Confianza del Departamento de Agricultura y la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado.

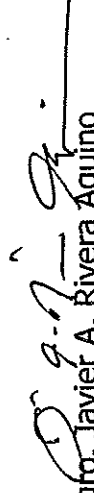
C. Si se determina que los actos de hostigamiento sexual en el empleo provienen de terceras personas ajenas al Departamento, el Secretario tomará las medidas correctivas que estén a su alcance y que procedan en derecho.

La presente Orden Administrativa entrará en vigor inmediatamente y se les notificará a todos los empleados y funcionarios del Departamento. Se fijará además, copia de ella en el tablón de avisos situado en el pasillo del primer piso contiguo a la Oficina de Recursos Humanos.

Los exhorto a fomentar y a mantener un ambiente de trabajo adecuado que propicie una sana convivencia en igualdad de condiciones en el empleo para beneficio, tranquilidad y desarrollo de todos y del servicio público.

De Estricto Cumplimiento. En San Juan, Puerto Rico a 17 de

Abril de 2009.


Agro. Javier A. Rivera Aquino
Secretario de Agricultura