

MANUAL DE POLITICA PUBLICA Y PROCEDIMIENTO
INTERNO DE QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
DEL MUNICIPIO DE DORADO

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	1-2
Propósito.....	2
Fundamentos.....	2-4
Definición de hostigamiento sexual en el empleo.....	3-4
"Quid pro Quo".....	4
"Ambiente Hostil".....	4-5
Medidas para la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo..	5
Coordinadores en el área de hostigamiento sexual en el empleo.....	5
A- Funciones de la coordinadora general.....	6
B- Funciones de los coordinadores especiales.....	6
Procedimiento interno para ventilar querrela sobre hostigamiento sexual en el empleo.....	6
A- Presentación de reclamación o querrela.....	6-7
B- Investigación de reclamación.....	7-8
C- Vista administrativa.....	8
D- Medidas provisionales.....	8
E- Determinación final.....	8-9
F- Vigencia.....	9
 Anejo #1: Esquema de procedimiento interno de querrela, adecuado y efectivo.....	 10

INTRODUCCION

Las relaciones entre los empleados y sus patronos constituyen la médula del ambiente que existe en el centro o lugar de trabajo. La ley ha jugado un papel importantísimo a través de la historia en el desarrollo de la estructuración y reglamentación del mismo. Esto podemos apreciarlo cuando vemos que las distintas jurisdicciones han establecido y aumentado los derechos que cobijan tanto a los empleados como a sus patronos. Entre esos derechos encontramos el que tiene el empleado de no ser hostigado sexualmente en su lugar de trabajo.

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece la prohibición del discrimen por razón de sexo. También, la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, en la sección 703 del Título VIII, señala que será ilegal "dejar de o rehusar o emplear o el despido a una persona, o de cualquier otra manera discriminar contra una persona con relación a una compensación, términos, condiciones o privilegios de empleo, por razón de raza, color, sexo u origen nacional".

En Puerto Rico, la contrapartida de la ley federal lo es la Ley Número 100 (Ley Antidiscrimen de 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. 146 y siguientes), la cual prohíbe el discrimen en el empleo, entre otro. A pesar de que estas leyes no señalan específicamente el hostigamiento sexual como una categoría de discrimen, varios tribunales federales lo han interpretado así.

En 1980, la "Equal Employment Opportunity Commission" (EEOC) emitió unas definiciones y normas con relación al hostigamiento sexual: EEOC Guidelines on Discrimination Because of Sex, 29 CFR 1604.11 (1981). Estas guías fueron adoptadas por nuestra Asamblea Legislativa el 22 de abril de 1988, fecha en que se abrobó la ley contra el hostigamiento sexual (Ley número 17 del 22 de abril de 1988, 29 L.P.R.A. Sección 155 y siguientes). Esta ley, que aplica tanto a empresas privadas como a gobierno, prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y establece una causa de acción de discrimen por sexo al amparo de la Ley Número 100. La Ley número 17 aplica a hombres y a mujeres aún cuando se ha reconocido que la víctima típica tiende a ser la mujer.

Las cortes federales han identificado dos formas de hostigamiento sexual; a saber, el denominado "quid pro quo" y el denominado como ambiente hostil en el empleo. En Puerto Rico, nuestro Tribunal Supremo así también lo hizo en el caso Rodríguez Vs. Supermercado Amigo, Inc. (90 JTS 53).

La Ley número 17 dispone que para determinar si la conducta constituye hostigamiento sexual se tiene que considerar la totalidad de las circunstancias, caso a caso, y de igual forma también se determinará la responsabilidad del patrono. Es por esta razón que dicha ley, en su artículo 10 establece que:

"Todo patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y deberá exponer claramente sus política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores y empleados y garantizará que puedan trabajar con seguridad y dignidad".

PROPOSITO

Cumpliendo con la obligación que la Ley 17 del 22 de abril de 1988 le impone al patrono de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, el Municipio de Dorado tomará las medidas necesarias o convenientes con ese propósito, incluyendo pero sin limitarse, a las siguientes.

1. Expresar claramente a los supervisores y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.
2. Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
3. Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirante a empleo, de los derechos y protección que se les confiere y otorgan bajo esta Ley, al amparo de la Ley número 69 del 6 de julio de 1985, de la Ley número 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
4. Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

El propósito de este manual, cumpliendo con esta disposición de ley, es establecer la política pública y el procedimiento interno de querrela sobre hostigamiento sexual en el Municipio de Dorado.

FUNDAMENTO

Se ha determinado que 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.

En los últimos años, en Puerto Rico, un número creciente de empleados han informado ser víctimas de hostigamiento sexual en el empleo. Esta práctica ha llegado a constituir un problema serio para un grupo que ve amenazadas sus posibilidades de progreso y bienestar en sus empleos. Se refiere a la fuerza trabajadora femenina, ya que la mujer es la persona más afectada por este tipo de conducta ilegal e indeseable; el hombre, en menor escala. Esta es así, debido a los patrones culturales existentes donde se sitúa al hombre como figura predominante sobre la mujer y el hecho que la gran mayoría de las posiciones de poder jerárquico en el empleo son ocupadas por hombres.

Todos, como servidores públicos, merecemos y debemos aspirar a una sana convivencia en igualdad de condiciones en el empleo que nos permita disfrutar de los derechos democráticos en una sociedad como la nuestra. Tenemos el derecho a trabajar en un lugar que nos asegure un clima de dignidad, respeto y seriedad.

DEFINICION DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

En el artículo 3 de la Ley número 17 se establece que:

" El hostigamiento sexual en el empleo consiste en 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 de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
- b) Cuando el sometimiento o rechazo o dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el 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 y ofensivo.

En otras palabras, el hostigamiento sexual en el empleo es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada, que surge de la relación de empleo y que resulte en un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer el trabajo o afecte las oportunidades de empleo de la persona perjudicada.

El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. En sus manifestaciones más simples incluye piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo como los senos y las nalgas, la narración de chistes ofensivos de carácter sexual. En su forma más cruda se manifiesta en pellizcos, roces corporales, besos, apretones, y agresiones sexuales.

Un incidente de hostigamiento sexual que aparenta ser inofensivo puede culminar en una violación.

Lo importante a resaltar de esta definición es la necesidad de establecer tres circunstancias para determinar la existencia de hostigamiento sexual en el empleo. Estos son:

1. La existencia de algún tipo de presión o acercamiento de naturaleza sexual. Esta puede ser de carácter verbal como puede ser un contacto físico.

2. Que esta conducta o acercamiento no sea deseada por la víctima.
3. Que emana de la relación de empleo. O sea, que la conducta hostigadora se dé por 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.

Una vez se establezcan estas tres circunstancias hay que pasar a analizar de qué tipo de hostigamiento sexual estamos hablando.

"QUID PRO QUO"

Un tipo de hostigamiento sexual en el empleo es el "toma y dame", también conocido como el "quid pro quo". Este tipo de hostigamiento sexual se da bajo las siguientes circunstancias:

1. Cuando la sumisión a esta conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo de una persona. Algunos ejemplos son la invitación a cenar en la entrevista de empleo, el requerimiento de tener que trabajar en la casa del jefe en horas irregulares como condición para conseguir el empleo.
2. Cuando la sumisión a esta conducta o su rechazo por parte de un individuo, se convierta en fundamento para la toma de decisiones en el empleo que afectan a ese individuo. Ejemplos de esta situación lo son el aumento meritario condicionado por una aceptación a sostener relaciones sexuales o retención en el empleo a cambio de favorecer un cliente.

"AMBIENTE HOSTIL"

El otro tipo de hostigamiento sexual es el ambiente hostil donde 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 intimidante, hostil u ofensivo.

El hostigamiento de tipo ambiente hostil tiene una importancia igual que aquel hostigamiento que se da bajo la amenaza de negar una oferta de empleo o quitarle un beneficio del empleo a una empleada.

Las estadísticas indican que la mayoría de los casos de hostigamiento sexual atendidos son del tipo ambiente hostil y que se dan con mucha frecuencia en la relación entre supervisor y

secretaria. Aunque el supervisor no amenace a la empleada con quitarle un beneficio específico del empleo, su figura de autoridad es lo suficientemente intimidante para crearle el miedo real a la empleada de que eso pueda suceder.

El hecho de que no se afecte directamente una condición de empleo no le provoca menos angustia y conflicto a una persona hostigada mediante la creación de un ambiente hostil de trabajo.

Sin embargo, la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, no hace distinción entre las dos modalidades de hostigamiento, en cuanto a la responsabilidad del patrono, cuando el hostigador es un supervisor o agente de éste. En esos casos la responsabilidad patronal es absoluta en ambas modalidades.

De aquí, la importancia de establecer medidas preventivas que garanticen al trabajador un ambiente adecuado de trabajo y que puedan desalentar la radicación de demandas en los Tribunales.

MEDIDAS PARA LA PROHIBICION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

El Municipio de Dorado desaprueba enérgicamente este tipo de conducta, que no será permitida por parte de ningún (a) empleado (a), por lo que adopta la siguiente medida:

Los jefes o directores de unidades o divisiones y todo supervisor tienen la especial obligación de velar porque se mantenga un ambiente de trabajo que esté libre de hostigamiento sexual.

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 (as) los (las), además de constituir un acto que atenta contra la dignidad de la persona.

COORDINADORES EN EL AREA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Según el artículo 10 b de la Ley número 17 del 22 de abril de 1988, la agencia tiene la obligación de "poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo".

Para cubrir los aspectos de divulgación, educación, implantación y seguimiento de querrelas, el Municipio de Dorado asigna a la Directora de Recursos Humanos como la coordinadora general en el área de hostigamiento sexual en el empleo. Esta contará con la colaboración del Vice Alcalde, Secretario Municipal y el Administrador Municipal quienes actuarán como coordinadores especiales en esta área.

A - FUNCIONES DE LA COORDINADORA GENERAL

1. Obtener los conocimientos sobre hostigamiento sexual en el trabajo, de modo que pueda orientar efectivamente a los coordinadores especiales y empleados y darle un seguimiento efectivo a las querellas recibidas.
2. Ofrecer asesoría y orientación a todos los empleados del Municipio, a petición de éstos.
3. Implantar un programa de educación a todos los niveles en el Municipio.
4. Velar porque el Municipio cumpla con las disposiciones de las leyes que prohíben el hostigamiento sexual en el empleo.
5. Dar seguimiento a los casos de hostigamiento sexual en el empleo por los cuales se haya presentado querella, velando porque se cumpla con la reglamentación interna al respecto.
6. Velar porque se cumpla con la política pública de la agencia.

B - FUNCIONES DE LOS COORDINADORES ESPECIALES

1. Adquirir los conocimientos sobre hostigamiento sexual en el empleo.
2. Colaborar con la coordinadora general en el programa de divulgación y educación.
3. Servir de intermediarios en el seguimiento de casos de hostigamiento sexual en el empleo.
4. Ofrecer asesoría y orientación a los empleados que así lo soliciten.
5. Velar porque se cumpla con la política pública del Municipio.

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

A - PRESENTACION DE RECLAMACION O QUERELLA

1. El (la) empleado (a) querellante tendrá la oportunidad de presentar una reclamación inicial ante su supervisor

inmediato o ante el coordinador especial que prefiera. Esta reclamación inicial podrá ser verbal o escrita.

- 2. El supervisor inmediato canalizará esta querrela a través de un coordinador especial.
- 3. El coordinador especial informará al (a la) querellante sus derechos y remedios disponibles bajo la ley u Reglamento (manual).
- 4. El coordinador especial informará la querrela a la coordinadora general para el procedimiento correspondiente.

B - INVESTIGACION DE RECLAMACION

- 1. Toda querrela se investiga. *
 - a) La determinación de si existe o no causa suficiente para creer que se trata de hostigamiento sexual en el empleo, a base de las alegaciones, estará basada en una investigación de la totalidad de las circunstancias.
 - b) Aunque el hostigamiento haya cesado, se procederá con la investigación.
 - c) El hecho de que víctima accediera a las insinuaciones e invitaciones, no será suficiente de por sí para que no se proceda con la investigación.
- 2. La coordinadora general será la persona encargada de la investigación de casos de hostigamiento sexual en el empleo en particular.
- 3. La investigación se iniciará en el período de tiempo que no será mayor de 10 días laborables, para asegurar la pronta disposición de la querrela, esencial para la efectividad del procedimiento.
- 4. La investigación debe constar como mínimo de declaraciones firmadas por la querellante, el querellado y cualquier otra persona que conozca algo sobre los hechos alegados. No se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima, ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito en la investigación.
- 5. Se asegurará la confidencialidad de la investigación protegiendo a todas las partes.

* VER ANEJO #1

6. Se considerarán y tomarán medidas para la protección de los testigos o personas que colaboren en la investigación frente a posibles represalias. Se sugieren las siguientes medidas:
 - que la participación del empleado en la investigación no conste en su expediente.
 - que el testigo o colaborador pueda presentar una querrela cuando se tomen decisiones sobre estatus u 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. Toda persona a la que se tome declaración o de alguna manera colabore en la investigación, debe ser advertida de sus derechos bajo la Ley y Reglamento.
8. El informe de la investigación, se rendirá en un período de tiempo que no excederá de 30 días desde que se haya comenzado la investigación.
9. Cualquiera de las partes puede solicitar la inhibición de la persona asignada a 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 se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere.

La solicitud se presentará ante el coordinador especial. El mecanismo para disponer de la solicitud debe ser lo suficientemente ágil para no prolongar irrazonablemente el procedimiento de querrela.

C - VISTA ADMINISTRATIVA

El querrellado tendrá el derecho a ser oído, conforme al debido proceso de Ley.

D - MEDIDAS PROVISIONALES

1. Se establecerán medidas provisionales con el propósito de proteger al (la) querellante de posibles actos de represalias una vez radicada la querrela.
2. Estas medidas serán efectivas por un período de 90 días.

E - DETERMINACION FINAL

1. La determinación final se rendirá en un período no mayor de 15 días después de haberse celebrado la vista administrativa.

2. Las partes tendrán derecho a apelar la decisión.

F. VIGENCIA

Adoptada por la Asamblea Municipal hoy de de
1998.

José R. Rodríguez
Presidente

Carmen M. Cardona
Secretaria

Aprobado por el Alcalde hoy de de 1998.

Carlos A. López Rivera
Alcalde

* Coordinadora general

Directora Oficina Recursos Humanos

* Coordinadora especiales

Vice Alcalde

Administración Municipal

Secretaría Municipal

Anejo 1: Esquema de procedimiento interno de querrela adecuado y efectivo:

