

Núm. 3969
10 de agosto de 1979. 3:30 p.m.
Fecha:

Aprobado: Sila M. Calderón
Secretario de Estado

Por [Firma]
Secretario Auxiliar de Estado

CORPORACION PARA EL DESARROLLO Y ADMINISTRACION
DE LOS RECURSOS MARINOS, LACUSTRES Y FLUVIALES
DE PUERTO RICO (CODREMAR)

**Reglamento de CODREMAR sobre Hostigamiento
Sexual en el Empleo**

Artículo 1 - Título

Este Reglamento se conocerá como el Reglamento de CODREMAR 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 del Departamento de Recursos Naturales por la Ley Núm. 82 del 7 de julio de 1979, según enmendada, conocida como la Ley para Crear la Corporación para el Desarrollo y Administración de los Recursos Marinos, Lacustres y Fluviales de Puerto Rico.

Artículo 3 - Declaraciones y Propósitos

El propósito de este Reglamento es dar a conocer a los empleados y visitantes de CODREMAR, la política de la Corporación 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 se 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 Corporación, 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, pellizcos, besos, apretones y agresiones sexuales.

La Corporación, 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 Corporación, que están obligados a mantener este

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 Corporación.

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. "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 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 meritario 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 suficientemente intimidante para crearle el miedo real a la (el) empleada (o) de que ello pueda suceder.

Artículo 7 - Presentación de Querella 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 Corporación. El (la) querellado (a) podrá presentar su querella en forma verbal o por escrito.

El Director de Personal será responsable de recibir y procesar la querella 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 querella, excepto que exista justa causa.

La Corporación deberá garantizar a todas las partes involucradas en la investigación de la querella, la entera confidencialidad de la información allí vertida.

La Corporación 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 querella 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 Corporación 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 Corporación 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).

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 querella.

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

Artículo 8 - Vista

El Director Ejecutivo, 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 Director Ejecutivo 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 Director Ejecutivo 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 Director Ejecutivo 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 querella, la Corporación

velará porque al (a la) querellante:

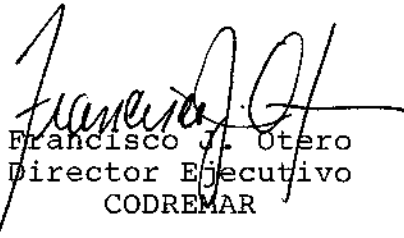
1. Se le retire la supervisión de su supervisor (a) inmediato, cuando éste sea el querellado (a).
2. No estará en ningún momento a solas con el querellado (a) mientras se encuentre en horas de trabajo.
3. Cualquier otra medida que se estime pertinente.

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

Artículo 10 - Vigencia

Estas medidas comenzarán a regir a partir de la fecha de su aprobación por el entonces Secretario Sr. Justo A. Méndez, el 28 de diciembre de 1988.

En San Juan, Puerto Rico a 8 de 1 de 1989.


Francisco J. Otero
Director Ejecutivo
CODREMAR


José E. Laborde
Secretario
Departamento de
Recursos Naturales