



DEPARTAMENTO DE ESTADO

Núm. 6958
Fecha 05 ABR 2005
Aprobado Marisaura Font
Secretario de Estado
Por: Maria D. May-Pagán
Secretaria Auxiliar de Servicios

**REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y
PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERELLAS
RELACIONADAS**

Reglamento para la Prevención del Hostigamiento Sexual y Procedimiento Interno para Ventilar Querellas Relacionadas

TABLA DE CONTENIDO

Artículo 1	Título.....	1
Artículo 2	Introducción	1
Artículo 3	Base Legal.....	1-2
Artículo 4	Propósito y Aplicación.....	2-3
Artículo 5	Definiciones	3
Artículo 6	Disposiciones Generales	4-7
Artículo 7	Procedimiento Interno para Radicar Querellas	7-8
Artículo 8	Procedimiento de Investigación.....	8-10
Artículo 9	Protección de Testigos	10
Artículo 10	Medidas Provisionales	10-11
Artículo 11	Querellas Frívolas o Información Falsa.....	11
Artículo 12	Confidencialidad	11-12
Artículo 13	Sanciones	12
Artículo 14	Prórrogas y Suspensiones	13
Artículo 15	Desestimación de Querella	13
Artículo 16	Consolidación de Querella.....	13
Artículo 17	Informe, Recomendaciones y Determinaciones	13-14
Artículo 18	Otras Recomendaciones.....	14
Artículo 19	Vigencia, Derogación y Aprobación.....	14-15

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERELLAS RELACIONADAS

ARTÍCULO 1 TÍTULO

Las normas aquí establecidas se conocerán como “Reglamento para la Prevención del Hostigamiento Sexual y Procedimiento Interno para Ventilar Querellas Relacionadas, en la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico”.

ARTÍCULO 2 INTRODUCCIÓN

Es política de la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico mantener los más altos principios de honestidad, integridad, imparcialidad y conducta que aseguren la mejor prestación de sus servicios y relaciones patronales. El hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo. Además, es una práctica ilegal y discriminatoria, que viola estos principios, incompatible con el ambiente apropiado y seguro que debe ofrecerse a todo empleado en el lugar de trabajo. Esta conducta consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal, física o visual de naturaleza sexual, según expuesto en este Reglamento.

La Autoridad de los Puertos está sumamente comprometida a combatir el hostigamiento sexual en el empleo. En el cumplimiento de esta política, se responsabiliza a la Oficina de Programas Federales, Programa Antidiscrimen ciñéndose a este Reglamento y Procedimientos internos.

ARTÍCULO 3 BASE LEGAL

Este Reglamento tiene como base legal la Ley Núm. 125 del 7 de mayo de 1942, según enmendada, Ley de la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico; las disposiciones contenidas en la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; el Reglamento

Núm. 4034, Reglamento para Regular los Procedimientos de Adjudicación de la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico y el Reglamento Núm. 3770, Reglamento para la Radicación y Publicación de los Reglamentos en el Departamento de Estado, de acuerdo a la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Se crea, además, conforme a la Sección 1 del Artículo 11 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo; la Ley Núm.69 del 6 de julio de 1985, Ley Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo y la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, Discrimen por Raza, Color, Sexo, Edad, Origen Nacional, Condición Social, Matrimonio, Ideales Políticos y Religiosos.

ARTÍCULO 4 PROPÓSITO Y APLICACIÓN

Este Reglamento tiene como propósito prevenir y prohibir toda conducta de hostigamiento sexual en la Autoridad de los Puertos. Además, establece el procedimiento administrativo interno para atender las querellas de hostigamiento sexual e incluye los deberes y responsabilidades de todos los empleados que participan o intervienen en el proceso de radicación de querella, evaluación y toma de decisiones ante querellas por alegados actos de hostigamiento sexual en la Autoridad de los Puertos. Adopta un programa de educación, prevención e investigación de cualquier manifestación de hostigamiento sexual, el cual va dirigido a eliminar toda posibilidad del mismo por cualquier medio, incluyendo los medios electrónicos. Se interpretará de acuerdo con las disposiciones y propósitos de leyes, normas y reglas que confieren autoridad, según citadas en el Artículo 3 de este Reglamento, de modo que facilite una solución justa y rápida de la querella, en armonía con el interés del querellante y las garantías que en derecho aplican al querellado.

Será de aplicabilidad a todos los empleados, aspirantes a empleo, clientes, concesionarios y visitantes.

ARTÍCULO 5 DEFINICIONES

1. Autoridad - Autoridad de los Puertos de Puerto Rico.
2. Director – Director Ejecutivo de la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico o su representante autorizado.
3. Especialista Programa Antidiscrimen – Responsable de realizar las investigaciones y análisis de las querellas que son presentadas por los querellantes cuando crea que se han cometido actos de hostigamiento sexual en su contra.
4. Hostigamiento sexual – 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 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.
5. Querella – Procedimiento interno para tramitar, investigar y dilucidar alegaciones sobre hostigamiento sexual.
6. Querellado – Persona contra quien se radica una querella.
7. Querellante - Persona que radica la querella.

1. La Autoridad de los Puertos de Puerto Rico desaprueba y prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo por considerar ésta una práctica ilegal e indeseable que atenta contra la dignidad del ser humano, la cual no habrá de ser permitida independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan resultar involucradas.
2. La Oficina de Programas Federales, Programa Antidiscrimen, implantará la política pública de la Autoridad de los Puertos sobre Hostigamiento Sexual en el empleo y coordinará las querellas de forma rápida, eficiente y uniforme. Orientará a todos sus empleados sobre la política pública en torno al hostigamiento sexual y las disposiciones relevantes de este Reglamento. Además, tomará medidas afirmativas dirigidas a garantizar un ambiente laboral de armonía, respeto y confraternización garantizando al máximo, dentro de los recursos disponibles, la confidencialidad del proceso de investigación de querellas.
3. La Autoridad de los Puertos ofrecerá adiestramientos compulsorios y continuos sobre el Hostigamiento Sexual en el empleo y entregará copia de este Reglamento a todos los empleados. Mantendrá evidencia del recibo del mismo y evidencia o registro de asistencia a las orientaciones que se ofrezcan.
4. Tomará medidas encaminadas a evitar que se tomen represalias contra las personas que utilicen el procedimiento interno para querellarse por conducta de hostigamiento sexual y contra los testigos o aquellos que cooperen o colaboren en el proceso interno de investigación y adjudicación de la querella.
5. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna incurra en conducta que directa o indirectamente configure un ambiente laboral en que

estén presentes 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 a dicha conducta por parte de la persona se convierta 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.
6. Todo el personal de la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico tiene la responsabilidad ineludible de prevenir, desalentar, evitar y repudiar desde su inicio cualquier tipo de práctica de hostigamiento sexual.
7. Los jefes y supervisores de las oficinas tienen la responsabilidad de cumplir afirmativamente con el deber de mantener su lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación, tienen que demostrar que tomaron acción correctiva inmediata y apropiada ante la situación, lo cual incluye, pero sin limitarse a lo siguiente:
- a. Cerciorarse de que cada empleado bajo su supervisión tiene conocimiento del contenido de este Reglamento.
 - b. Responsable del fiel cumplimiento del mismo, manteniéndose al tanto del comportamiento de los empleados.
 - c. Informar inmediatamente, a través del procedimiento aquí establecido, cualquier querella que reciba de hostigamiento sexual.

8. Se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos de hostigamiento sexual para determinar si la alegada conducta constituye o no hostigamiento sexual. La determinación de la legalidad de la acción se hará basada en los hechos de cada caso en particular y según lo define la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 :
 - a. El hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual.
 - b. Se puede expresar especialmente de dos modalidades. La primera de ellas es el de “toma y dame”, también conocido como el de “quid pro quo”. Una cosa a cambio de otra.
 - c. La otra modalidad de hostigamiento sexual es el de ambiente hostil. En esta variante la conducta del hostigador tiene como efecto o propósito interferir de forma irrazonable con el desempeño del trabajo de la persona hostigada o sea un ambiente de trabajo intimidante, molesto u ofensivo. Este ambiente puede generarse entre compañeros de trabajo con chistes de mal gusto, ofensas, letreros obscenos u ofensivos, etc.
9. El Supervisor Programa Antidiscrimen será el responsable de atender y de orientar sobre el proceso de presentación de querellas de hostigamiento sexual y de cualquier otro organismo con jurisdicción.
10. Los actos no bienvenidos que podrían constituir hostigamiento sexual varían desde: lenguaje obsceno de naturaleza sexual tal como: chistes de mal gusto, comentarios y piropos, proposiciones de naturaleza sexual, gestos obscenos o lascivos, miradas insistentes, por ejemplo: a los genitales, los senos, etc.,

dibujos obscenos, roces, pellizcos, invitaciones de mal gusto, tocar, besar, acariciar, apretar, agarrar, intentos de efectuar actos sexuales, exposiciones de genitales, etc.

11. El Supervisor Programa Antidiscrimen mantendrá en sitio seguro y confidencial los expedientes de los casos de querellas de Hostigamiento Sexual.

ARTÍCULO 7 PROCEDIMIENTO INTERNO PARA RADICAR QUERELLAS

EMPLEADO:

1. Todo empleado que entienda que ha sido objeto de perjuicio por actuaciones constitutivas de hostigamiento sexual en la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, puede presentar una querella a su supervisor inmediato o al Supervisor Programa Antidiscrimen. Esta querella inicial será por escrito mediante el Formulario AP-126, Alegación de Acto de Discrimen en el Empleo. La misma debe contener la información requerida en dicho Formulario con datos claros y específicos del supuesto hostigamiento. El mismo deberá ser firmado por el querellante.
2. Con el propósito de proteger al querellante y siempre con el consentimiento de éste, el supervisor podrá establecer medidas provisionales, tales como: reubicación temporera del lugar de trabajo.
3. El supervisor al que el empleado notifique la querella la referirá no más tarde de cinco (5) días laborables al Supervisor Programa Antidiscrimen. Éste es responsable de mantener el asunto en estricta confidencialidad.
4. Será responsabilidad del Supervisor Programa Antidiscrimen notificar a la unión correspondiente sobre la querella radicada contra un empleado

unionado. El empleado podrá firmar un relevo de responsabilidad en caso que no quiera que se notifique a la unión.

5. Una vez radicada la querella, ésta y todo el procedimiento posterior será de carácter confidencial y estará a cargo del Supervisor Programas Antidiscrimen.

ASPIRANTES A EMPLEO, CLIENTES, CONCESIONARIOS Y VISITANTES:

1. Si el querellado no fuera empleado de la Autoridad deberá someter la querella por escrito al Supervisor Programa Antidiscrimen.
2. El Supervisor Programa Antidiscrimen orientará al querellante de sus derechos y los remedios disponibles bajo la Ley y este Reglamento.
3. La querella presentada deberá contener el nombre del querellante, dirección residencial y postal, teléfono, nombre de testigos y del querellado, relación de los hechos y la fecha en que ocurrieron.

ARTÍCULO 8 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

1. El Supervisor Programa Antidiscrimen será el responsable de atender los casos de alegado hostigamiento sexual en el empleo, referidos al mismo.
2. El Supervisor Programa Antidiscrimen comenzará la investigación del caso dentro de un plazo no mayor de diez (10) días laborables a partir del recibo de la querella.
3. La investigación constará de todos los hechos denunciados e incluirá la toma de declaraciones juradas al querellante, al querellado y cualquier persona que conozca en parte o la totalidad de 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 de la investigación. Toda persona a la que se tome declaración o que de alguna manera colabore en la investigación debe

ser informada de sus derechos bajo la Ley y este Reglamento. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formará parte del expediente.

4. La investigación se realizará con todo rigor independientemente de que el hostigamiento haya cesado o de que la víctima se haya sometido o accedido a las insinuaciones e invitaciones de naturaleza sexual objeto de la querella. Se conducirá en la forma más confidencial posible, en salvaguarda de las partes involucradas.
5. Será responsabilidad del Supervisor Programa Antidiscrimen abrir un expediente del caso, asignarle un número y tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y confidencialidad de los mismos.
6. Durante el curso de la investigación, ante el alegato de posibles represalias, se tomarán medidas para proteger a los testigos y a las personas que colaboren con la investigación.
7. El Supervisor Programa Antidiscrimen citará por escrito e individualmente al querellado, querellante y a los testigos, de haberlos, para recibir la versión de los hechos. Informará a los testigos mediante dicha citación las razones por las cuales fueron citados.
8. Iniciará la investigación con las entrevistas a las partes involucradas y a los testigos. Orientará al querellante, querellado y demás, sobre sus derechos y los remedios disponibles bajo la Ley y este Reglamento.
9. Durante la investigación no podrá interrogarse al querellante sobre su conducta sexual con anterioridad a la querella.
10. En un término de ciento veinte (120) días laborables a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación, el Supervisor Programa

Antidiscrimen rendirá un informe por escrito al Director Ejecutivo. Podrá, sin embargo, fijar un término distinto, en aquellos casos en que así lo estime pertinente y constará en el expediente la razón para la extensión de dicho término.

11. Si luego de examinar el informe el Director Ejecutivo entiende que procede la aplicación de cualquier medida disciplinaria, éste le notificará por escrito al empleado los cargos, mediante entrega personal o correo certificado con acuse de recibo. El empleado podrá solicitar una vista.

ARTÍCULO 9 PROTECCIÓN DE TESTIGOS

Toda persona a quien se le tome una declaración o que de alguna manera colabore en la investigación de una querella de hostigamiento sexual en el empleo, deberá ser advertida de que su participación en la investigación no constará ni será parte de su expediente de personal.

ARTÍCULO 10 MEDIDAS PROVISIONALES

Se establecen las siguientes medidas provisionales con el propósito de proteger al querellante de posibles actos de represalia:

- a. En casos en que el supervisor directo sea el querellado, el querellante se reportará a otro supervisor.
- b. Se tomarán las medidas correspondientes, de manera que el querellante en el curso de su trabajo no tenga que relacionarse a solas con el querellado, dándose la relación de trabajo en presencia de otras personas, por escrito u otros medios.
- c. Estas medidas provisionales o cualquier otra que bajo las circunstancias particulares resulten necesarias podrán solicitarse inmediatamente luego de

radicada la querella y de ser impuestas, serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se adjudique la querella.

- d. Las medidas provisionales antes mencionadas no constituyen una sanción contra el querellado.

ARTÍCULO 11 QUERELLAS FRÍVOLAS O INFORMACIÓN FALSA

- a. Cualquier empleado o funcionario que a sabiendas radique una querella frívola por hostigamiento sexual contra un funcionario, empleado u otra persona, incurrirá en una violación al Título 107, Sección 107.52 del Reglamento Núm. 4453, Reglamento de Personal de la Autoridad de los Puertos.
- b. Cualquier empleado o funcionario que a sabiendas provea información falsa, en todo o en parte, cometa perjurio u oculte información pertinente para la investigación o adjudicación de una querella sobre hostigamiento sexual, cuando ello le haya sido requerido por autoridad competente, incurrirá igualmente en una violación al Título 107, Sección 107.52 del Reglamento Núm. 4453, Reglamento de Personal de la Autoridad de los Puertos y los convenios colectivos vigentes.

ARTÍCULO 12 CONFIDENCIALIDAD

Cualquier empleado o funcionario que tome parte en el procedimiento relacionado con la radicación o el trámite de una querella, mantendrá el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes. La divulgación intencional o maliciosa de información adquirida como parte del procedimiento establecido mediante este reglamento para la radicación y tramitación de querellas sobre hostigamiento sexual, podrá ser sancionada de acuerdo con las disposiciones sobre disciplina del Reglamento Núm. 4453, Reglamento de Personal de la Autoridad de los Puertos.

Nada de lo dispuesto en este Artículo deberá interpretarse como una limitación o impedimento para colaborar en el proceso de investigación de una querella o para servir como testigo en la investigación o adjudicación de una querella radicada al amparo de este Reglamento.

ARTÍCULO 13 SANCIONES

- a. Todo funcionario o empleado que incurra en hostigamiento sexual será destituido.
- b. Todo empleado bajo contrato, subcontrato y contratista independiente o sus agentes que rinda servicios en o para la Autoridad de los Puertos que incurra en conducta constitutiva de hostigamiento sexual de acuerdo con las disposiciones de este reglamento, será causa suficiente para terminar el contrato correspondiente.
- c. Si de la investigación efectuada no se puede establecer que el querellado incurrió en conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo, pero la evidencia demuestre conducta impropia o lesiva a las relaciones interpersonales en el trabajo, el Director Ejecutivo podrá tomar las siguientes medidas disciplinarias, según se considere apropiado para cada caso en particular:
 1. Amonestación verbal.
 2. Reprimenda escrita que se archive en el expediente de personal del empleado.
 3. Suspensión de empleo y sueldo por un término no mayor de treinta (30) días o destitución.

ARTÍCULO 14 PRÓRROGAS Y SUSPENSIONES

Solicitudes de prórroga o suspensiones de entrevistas deberán ser radicadas por escrito al Supervisor Programa Antidiscrimen con suficiente antelación a la misma. Estas solicitudes se considerarán cuando medien razones justificadas que no afecten la rápida solución de la querella.

ARTÍCULO 15 DESESTIMACIÓN DE QUERELLA

Cuando el Supervisor Programa Antidiscrimen determine, mediante la investigación, que la querella carece de mérito, notificará a las partes dicha determinación.

El querellante tendrá derecho a solicitar al Director Ejecutivo la reconsideración de la determinación dentro del término de treinta (30) días desde la fecha de la notificación de la misma.

ARTÍCULO 16 CONSOLIDACIÓN DE QUERELLA

Las querellas por hostigamiento sexual radicadas por varios querellantes contra un querellado pueden ser consolidadas, siempre y cuando se tenga el consentimiento de cada uno de los querellantes. Se le notificará al querellado la intención de consolidar las acciones en su contra y se le ofrecerá la oportunidad de expresarse al respecto.

ARTÍCULO 17 INFORME, RECOMENDACIONES Y DETERMINACIONES

1. Una vez finalizada la investigación de la querella, el Supervisor Programa Antidiscrimen informará por escrito sus hallazgos y formulará las recomendaciones correspondientes al Director Ejecutivo, quien adoptará la recomendación o la referirá al Asesor Legal para el trámite ulterior.
2. El informe constará de un resumen de los hallazgos, la investigación y las recomendaciones en el caso, a base de la información disponible y los hechos alegados, de si existe o no, causa suficiente para iniciar el procedimiento de

medidas disciplinarias u otros aplicables conforme al Reglamento de Personal y los convenios colectivos vigentes. Este informe contendrá la medida disciplinaria recomendada, a tenor con lo dispuesto en el Reglamento de Personal y los convenios colectivos vigentes o la recomendación para una investigación más exhaustiva.

3. El Supervisor Programas Antidiscrimen será responsable de notificar a las partes cualquier decisión en el caso.
4. En los casos en que los actos de hostigamiento sexual en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por, o ajenas a, la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, el Director Ejecutivo tomará las medidas correctivas que estén a su alcance y que procedan en derecho.

ARTÍCULO 18 OTRAS RECOMENDACIONES

El empleado afectado por Hostigamiento Sexual podrá acogerse a los procedimientos establecidos en la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, radicando una querella en la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo o ante la Oficina Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) sin necesidad de agotar los remedios administrativos establecidos en este reglamento. Además, el querellante será apercibido de que trámite administrativo establecido bajo este reglamento no tiene el efecto de interrumpir el término prescriptivo de un (1) año para radicar una acción judicial al amparo de la Ley Núm. 17 antes citada.

ARTÍCULO 19 VIGENCIA, DEROGACIÓN Y APROBACIÓN

Este Reglamento comenzará a regir treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado y deroga el Reglamento Número 4292, Reglamento para la Prevención del Hostigamiento Sexual, del 10 de agosto de 1990 y cualquier otra

disposición existente sobre esta materia que sea contraria e irregular con lo aquí establecido.

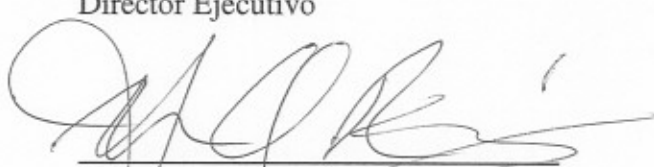
Aprobado en San Juan, Puerto Rico, a 14 de noviembre de 2004.



Hon. Fernando E. Fagundo
Presidente
Junta de Directores



Miguel Soto Lacourt
Director Ejecutivo



Hon. Hiram Ramírez Rangel
Secretario
Junta de Directores