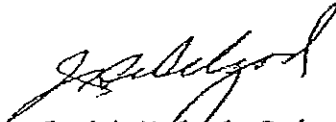




Estado Libre Asociado de Puerto Rico
COMISION PARA LA SEGURIDAD EN EL TRANSITO
Apartado 41289 Estación Minillas, Santurce, P.R. 00940
Teléfono - 721 - 4142

31 de mayo de 2005

A TODO EL PERSONAL


José A. Delgado Ortiz
Director Ejecutivo

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Es de conocimiento general que el Hostigamiento Sexual en el empleo está prohibido por Ley. Es por esto que se requiere que toda agencia establezca y mantenga un área de trabajo agradable y libre de situación de hostigamiento.

¿Qué es hostigamiento sexual?

El hostigamiento sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada. Ésta debe surgir de la relación de empleo y producir un ambiente de trabajo hostil u ofensivo, un cambio en las condiciones de trabajo o afectar las oportunidades de empleo de la persona perjudicada.

El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. Sus manifestaciones más simples incluyen: piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes de cuerpo y/o la narración de chistes ofensivos de carácter sexual. En su forma más cruda se manifiesta en pellizcos, roces corporales, besos, apretones y agresiones sexuales.

La mayor parte de los incidentes de hostigamiento sexual provienen de hombres a mujeres, sin embargo, la Ley no distingue a base de sexo. También contempla el hostigamiento de hombre a hombre, de mujer a mujer o de mujer a hombre.

Circunstancias que se dan en el hostigamiento (una o más)

1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita en un término o condición de empleo para la persona.
2. 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.
3. 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.

Política Pública

Se decreta como política pública de la Comisión para la Seguridad en el Tránsito que el hostigamiento sexual en cualquiera de sus variantes, queda terminantemente prohibido, ya sea en o fuera del lugar de trabajo, durante o después de horas laborables.

DEBERES DE EMPLEADOS Y SUPERVISORES

Todo empleado/a, supervisor/a y Director/a de la agencia deberá ceñirse a las siguientes normas:

1. Cumplir a cabalidad con la política pública de mantener el lugar de empleo libre de situaciones intimidantes, hostiles u ofensivas, como lo es el hostigamiento sexual.
2. Participar en orientaciones y programas de educación que se generen en la agencia relacionada al Hostigamiento Sexual.
3. ~~Notificar al Director/a Ejecutivo/a, a través del jefe/a de Recursos Humanos, sobre cualquier situación en la que se encuentre en riesgo el empleo de una persona, como el ser hostigado sexualmente por un compañero de trabajo o un supervisor.~~

Prohibición Legal

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1998 prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo. Bajo esta Ley no es necesario agotar todos los remedios administrativos a fines de iniciar los procedimientos judiciales.

En Puerto Rico existen disposiciones de leyes locales y federales que prohíben el hostigamiento sexual. Estas son:

- La Constitución de Puerto Rico, Artículo II, prohíbe el discrimen por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social e ideas políticas o religiosas.
- La Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo o condición social, ideas políticas, religión u origen nacional.
- Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, prohíbe el discrimen el empleo por razón de sexo.
- La Ley Núm.184, Ley de Administración de los Recursos Humanos, del 3 de agosto 2004 prohíbe cualquier tipo de discrimen en el empleo en el sector público.
- Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, prohíbe cualquier tipo de discrimen en el empleo.
- Orden Ejecutiva Federal 11246, prohíbe el discrimen en el empleo.

- Ley Núm. 3 del 4 de enero de 1998, prohíbe el hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza.
- Ley de Ética Gubernamental Núm. 12 de 24 de julio de 1985.

¿Qué hacer?

Si usted es objeto de hostigamiento sexual en el empleo debe:

- Hacerle saber a la persona que le hostiga que no le agrada su conducta y que su acercamiento es no deseado;
- Anotar todo lo que esté pasando incluyendo fecha, hora, lugar y personas presentes;
- Compartir su experiencia con otra persona como compañera/o de trabajo, amiga/o, o familiar;
- No quedarse callada/o o aislada/o con el problema. No estás sola, la mayor parte de las mujeres sufre uno o más incidentes de hostigamiento sexual en el empleo;
- Examinar su expediente de personal y asegurar una copia de todo documento que evalúe su trabajo;
- Si pertenece a una unión, también radique una querrela con el/la delegado/a.
- Comunicarse con alguna organización que trabaje con los derechos de la mujer;
- No renunciar o abandonar el empleo. Si tiene que irse, detalle las circunstancias del hostigamiento sexual en una comunicación escrita al Director Ejecutivo (a) y envíe copia a el/la Oficial de Recursos Humanos.
- Estar acompañada cuando haga sus reclamaciones a un/a representante del patrono;
- Utilizar el procedimiento interno de querellas en la agencia. Comience con el/la jefe/a inmediato/a y trate de comunicar su querrela tanto por escrito como verbalmente. Si su jefe/a inmediato/a es la persona que hostiga, presente la querrela a otra persona de autoridad.

Responsabilidad patronal

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1998 responsabiliza al patrono por el hostigamiento sexual de sus empleados/as. Para determinar responsabilidad se toma en cuenta de quién proviene el hostigamiento:

- Si la persona que hostiga es el mismo patrono, su agente o supervisor/a, el patrono será siempre responsable. Esto es así, aún cuando el patrono estuviera enterado y hubiera tomado acción al respecto.
- Si la persona que hostiga fuera otro/a empleado/a al mismo nivel que la persona hostigada, el patrono será responsable si sabía o decía estar enterado/a de la situación, o, si no tomó una acción inmediata y efectiva para remediarla. El patrono debe garantizar un ambiente de trabajo libre de sexismo; chistes, carteles, calendarios, etc. ofensivos para la persona afectada.

El patrono será responsable de hostigamiento sexual en el empleo frente a aquellas personas a quienes le llegaron beneficios y oportunidades y que fueron concedidas otro/a empleado/a por haber aceptado los avances o requerimientos sexuales del patrono, de un/ a agente o supervisor/a de éste/a.

Medidas Disciplinarias

Cuando se recibe de la violación de la política pública establecida por parte de algún empleado (a) público de la agencia, se tomarán las medidas disciplinarias recomendadas por la Autoridad Nominadora.

Prevención:

Es responsabilidad del patrono, tanto de empresa privada como pública, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el centro de trabajo. Para ello deberá cumplir con las siguientes medidas preventivas mínimas que establece la Ley:

- Comunicar a todo el personal que la empresa tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual;
- Establecer un programa de orientación y asesoramiento interno para concienciar y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual;
- Darle suficiente publicidad a la política de la agencia contra el hostigamiento sexual;
- Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para tramitar querellas sobre hostigamiento sexual.

Remedios legales:

Si se determina que hubo hostigamiento sexual en el empleo, tus derechos son:

- Reinstalación en el empleo;
- Pago retroactivo y otros beneficios marginales dejados de recibir;
- Protección de testigos;
- Orden de cese y desista de los actos discriminatorios;
- Sanciones contra la persona que hostiga y contra el patrono;
- La concesión de oportunidades denegadas en el empleo;
- Pago doble por los daños sufridos;
- Pago de gastos de honorarios de abogado/a;
- Radicación de demanda por daños y perjuicios por discriminación por razón de sexo y violación a los derechos civiles;
- Radicar una denuncia criminal si hubo amenaza, intimidación o contacto físico. Se puede denunciar por agresión, alteración a la paz, amenaza o cualquier otra conducta que se tipifique como delito;
- Radicar una querrela ante la Unidad Anti-discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.