



**ORDEN ADMINISTRATIVA 2003-04**

**ESTABLECIMIENTO, DIVULGACIÓN E IMPLANTACIÓN DE  
LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:  
PROCEDIMIENTO PARA ENCAUSAR QUERELAS**



AVENIDA FERNÁNDEZ JUNCOS 1307 APARTADO 9326 SAN JUAN, PR 00908-9326  
TELS. (787)723-0675, 721-4380, 722-1759, 725-3128  
FAX (787) 723-2685, 725-2890

10/23/03  
11/03

# TABLA DE CONTENIDO

| TÓPICO                            | PÁGINA |
|-----------------------------------|--------|
| 1. INTRODUCCIÓN                   | 1      |
| 2. BASE LEGAL                     | 2      |
| 3. APLICABILIDAD                  | 3      |
| 4. RADICACIÓN DE QUERELLA         | 5      |
| 5. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN | 6      |
| 6. PUBLICACIÓN                    | 8      |
| 7. VIGENCIA                       | 8      |

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
**COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN, PROCESAMIENTO Y APELACIÓN**  
**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ASUNTOS LABORALES**

**ORDEN ADMINISTRATIVA 2003-04**

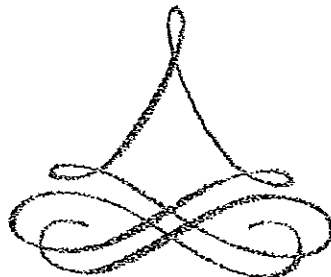
**ESTABLECIMIENTO, DIVULGACIÓN E IMPLANTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE EL**  
**HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁREA DE EMPLEO: PROCEDIMIENTO PARA ENCAUSAR**  
**QUERELLAS**

**I. INTRODUCCIÓN**

El hostigamiento sexual en las áreas de trabajo y de estudio es una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los mejores intereses institucionales. La misma no es permisible, independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan estar involucradas en la situación.

Esta práctica tiene dos modalidades: "Quid-Pro-Quo" y "Ambiente Hostil". La modalidad de "Quid-Pro-Quo" toma lugar cuando el sexo se convierte en "requisito" para obtener o ser acreedor(a) a alguna acción en el lugar de trabajo. El Ambiente Hostil toma lugar cuando en medio ambiente laboral surgen una serie de acciones, tales como comentarios, bromas, conversaciones, etcétera, relacionadas a sexo, las cuales provocan incomodidad a alguna de las personas que los presencian o escuchan.

Bajo ninguna circunstancia la Agencia permitirá que persona alguna incurra en conducta que configure o propicie, directa o indirectamente, un ambiente laboral, administrativo o académico en los que estén presentes aspectos de hostigamiento o discrimen sexual en cualquiera de sus modalidades.



**ORDEN ADMINISTRATIVO 2003-04**  
**PROHIBICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**  
**Y PROCEDIMIENTO DE RADICACIÓN DE QUERELLAS**  
**PÁGINA 2**

**II. BASE LEGAL**

- ❖ Ley Número 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, que prohíbe el hostigamiento sexual en las áreas de trabajo.
- ❖ Ley Número 196 del 18 de agosto de 2002, que añade el Artículo 14 a la Ley Número 17 supra, con el propósito de establecer un término prescriptivo para las acciones civiles instadas por hostigamiento sexual en el empleo.
- ❖ La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1, en cuyo contenido se prohíbe el discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen ó condición social e ideas políticas o religiosas.
- ❖ Ley Número 69 del 6 de junio de 1985, que extiende la prohibición de discrimen por sexo a las agencias y entidades gubernamentales.
- ❖ Ley Número 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, en cuyo contenido se establece la prohibición de discrimen en el empleo por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ideas políticas o religiosas, impedimento físico o mental y cualquier otro tipo de discrimen en las áreas de trabajo del sector público.
- ❖ Ley Número 3 del 4 de enero de 1998, que prohíbe el hostigamiento sexual contra estudiantes en las instituciones de enseñanza.
- ❖ Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe el discrimen por razón de sexo, entre otros, en el empleo.

**ORDEN ADMINISTRATIVA 203-02**  
**PROHIBICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**  
**Y PROCEDIMIENTO DE RADICACIÓN DE QUERELLAS**  
**PÁGINA 3**

**II. APLICABILIDAD**

Esta Orden Administrativa es aplicable a todos(as) los(as) funcionarios(as) y empleados(as) de la Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación, así como a personas ajenas no empleadas por la Agencia. En la aplicación de la política institucional se tendrá presente lo siguiente:

- ❖ El hostigamiento sexual en el empleo por parte de personas no empleadas por el patrono se hace presente cuando éste, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron la acción inmediata y apropiada para corregir la situación.
- ❖ El hostigamiento sexual puede configurarse entre personas del mismo sexo o de sexos opuestos en cualquier relación de empleo.
- ❖ Ningún(a) miembro del personal está obligado(a) a permitir, aceptar, someterse o tolerar actos o insinuaciones de índole sexual no deseadas.
- ❖ La legislación vigente define el término "HOSTIGAMIENTO SEXUAL" como un acercamiento sexual de cualquier tipo, no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física, de naturaleza sexual, cuando ocurren una o más de las siguientes circunstancias:
  - 1) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo o ambiente de estudios de una 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 de evaluación estudiantil.
  - 3) Cuando la conducta tiene el efecto o propósito de interferir de modo irrazonable en el desempeño de las labores de trabajo o académicas de la persona o cuando crea un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.
- ❖ La legislación vigente establece que es práctica ilegal suspender, no emplear, despedir, negar, no otorgar o aprobar exámenes, notas, trabajos escritos o de cualquier manera afectar negativamente a una persona por razón de sexo y/o condiciones, circunstancias inherentes o relacionadas a su sexo.
- ❖ Ante la radicación de quejas o querellas por conductas de hostigamiento realizadas en la Agencia por clientes o personas ajenas a empleados(as) y funcionarios(as), la gerencia tiene la obligación de investigar y tomar la acción que proceda para detener la práctica del querellado(a). Además, tomará cualquier otra acción legal que la Comisión entienda pueda tener respecto al (a la) querellado(a).

**ORDEN ADMINISTRATIVO 2003-02**  
**PROHIBICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**  
**Y PROCEDIMIENTO DE RADICACIÓN DE QUERELLAS**  
**PÁGINA 4**

- ❖ Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual, se considerará el total de las circunstancias en las que ocurrieron los hechos. Ejemplos de esta conducta no apropiada pueden ser: piropos, insinuaciones sexuales, miradas lascivas, narración de chistes de contenido sexual, besos, apretones, agresiones sexuales y la creación de un ambiente intimidante, hostil, ofensivo, entre otros.
- ❖ La mayoría de las personas que confrontan el hostigamiento sexual optan por no informar del mismo por temor a perder el empleo, fracasar en sus estudios, ser objeto de represalias, rechazo o crítica de parte de jefes, amigos(as), compañeros(as) de trabajo o familiares. Esto ocurre debido a patrones culturales erróneos que aún existen en nuestra sociedad.
- ❖ Como servidores(as) públicos(as), miembros de la comunidad, funcionarios(as) y empleados(as) de esta Comisión, somos responsables de erradicar este mal social. A continuación se detallan una serie de pasos que deberá seguir en caso de enfrentar un acto de hostigamiento sexual de parte de algún(a) compañero(a), supervisor(a), cliente u otra personal perteneciente al público en general.
  - ◆ Exprese al (a la) hostigador(a) el rechazo a su conducta y al acercamiento no deseado.
  - ◆ Informe o requiera al (a la) supervisor(a) o a cualquier funcionario(a) de la agencia su intervención y atención a su querrela. Podrá hacerlo por escrito o verbalmente.
  - ◆ Tomará nota de los incidentes en las que incluirá fecha, hora, lugar y nombre de la(las) persona(s) involucradas.
  - ◆ Comunique la situación a alguien de su confianza: compañero(a) de trabajo, amigo(a) o familiar.
  - ◆ Si tuviere que renunciar a su empleo, indicará por escrito las circunstancias por las cuales toma la decisión y dirijala al (a la) Director(a) Ejecutivo(a) y al (a la) Director(a) de Recursos Humanos y Asuntos Laborales.

### III. RADICACIÓN DE QUERELLA

- ❖ La persona que haya sido objeto de hostigamiento sexual podrá solicitar ayuda y radicar querella siguiendo el procedimiento detallado a continuación:
  - ◆ Las querellas se radicarán ante el (la) supervisor(a) inmediato(a) o en la Oficina de Recursos Humanos y Asuntos Laborales, a discreción del (de la) empleado(a). Una vez llegue a conocimiento del (de la) supervisor(a), éste(a) referirá el asunto de inmediato, a la Oficina de Recursos Humanos y Asuntos Laborales. Si la persona contra quién se radica la querella es el (la) funcionario(a) mencionado anteriormente o algún(a) empleado(a) relacionado a éste(a), la querella se referirá directamente a la Oficina del (de la) Director(a) Ejecutivo(a).
  - ◆ Los aspirantes a empleo radicarán querella ante la Oficina de Recursos Humanos y Asuntos Laborales.
  - ◆ La querella podrá ser verbal en primera instancia, pero luego deberá establecerse por escrito. Se incluirá en el contenido del documento un resumen de los hechos, testigos y evidencia. Incluirá además, un documento firmado por el (la) empleado(a) mediante el cual autoriza a la Oficina a realizar entrevistas a testigos.
  - ◆ A partir de la radicación de la querella, todo el procedimiento hasta la determinación final será de carácter confidencial.
  - ◆ El Director(a) de Recursos Humanos y Asuntos Laborales orientará al querellante sobre sus derechos y los remedios dispuestos por la ley.
  - ◆ La querella será referida inmediatamente a la persona designada por el (la) Director(a) Ejecutivo(a) para que realice las investigaciones de rigor.

#### IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

- ❖ El proceso de investigación para una querrela de hostigamiento sexual será el siguiente:
  - ◆ El (la) investigador(a) asignado(a) deberá comenzar la investigación en un término no mayor de diez (10) días laborables a partir de la fecha de radicación de la querrela.
  - ◆ La investigación abarcará todos los hechos denunciados e incluirá la toma de declaraciones juradas al (a la) querellante, al (a la) querrelado(a) y a todas las personas que conozcan algún detalle sobre los hechos alegados, hayan tomado parte en el incidente o se vayan detectando durante el curso de la investigación. A todas las personas que le sean tomadas declaraciones juradas se les harán las advertencias de rigor. Todas las declaraciones y cualquier otro tipo de documento recopilado formará parte del expediente de investigación.
  - ◆ La Oficina de Recursos Humanos y Asuntos Laborales informará al(a la) querrelado(a) que está siendo objeto de investigación debido a querrela radicada en su contra, proveerle copia de la misma y darle la oportunidad de contestar las alegaciones admitiendo, negando o explicando sus razones. El (la) querrelado(a) no deberá tener contacto con el (la) querellante ni con los testigos durante la investigación y deberá ser advertido(a) de las consecuencias que pudiera enfrentar de corroborarse las alegaciones.
  - ◆ La investigación será realizada independientemente de que el hostigamiento haya cesado o de que la víctima haya accedido a las insinuaciones e invitaciones de naturaleza sexual objeto de la querrela.
  - ◆ No será parte de la investigación, como tampoco se indagará sobre ello, el historial o comportamiento de la víctima ni se tomará ello en cuenta para ningún propósito del procedimiento.
  - ◆ El personal, empleados(as) y funcionarios(as), deberán cooperar al máximo de sus capacidades con la investigación llevada a cabo en casos de hostigamiento sexual en el empleo.
  - ◆ El procedimiento de investigación se conducirá en la forma más confidencial posible para salvaguardar a las partes. Violentar la confidencialidad del caso afectará la investigación y podría conllevar acciones disciplinarias.



**ORDEN ADMINISTRATIVO 003-02**  
**PROHIBICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**  
**Y PROCEDIMIENTO DE RADICACIÓN DE QUERELLAS**  
**PÁGINA 7**

- ◆ Durante el curso de la investigación y ante el alegato de posibles represalias, la Agencia tomará medidas para proteger a los (las) testigos y personas que colaboren en el proceso. Entre tales medidas de protección podría determinarse que el nombre de éste(a) no conste en el expediente del caso. El (la) testigo podrá radicar querrela ante el (la) Director(a) Ejecutivo(a) cuando se tomen decisiones que afecten su status, condiciones de empleo o por acciones de supervisores(as) o compañeros(as) de trabajo debido a su participación en la investigación.
- ◆ Cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito la inhibición del(de la) investigador(a) designado(a) cuando entienda que existe conflicto de intereses, prejuicio, parcialidad o cualquier otra situación indicativa de que la investigación no se está realizando, o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que requiere. La solicitud, debidamente fundamentada, deberá ser presentada al (a la) Director(a) Ejecutivo(a) para su determinación final, luego de haber sido discutida con la Comisión.
- ◆ Se dispone un término de treinta (30) días a partir de la fecha de comienzo de la investigación como tiempo máximo para rendir el informe escrito correspondiente al (a la) Director(a) Ejecutivo(a). Sin embargo, este(a) funcionario(a) podrá fijar un término diferente para aquel caso en que esto sea debidamente justificado.
- ❖ Una vez finalizado el proceso de investigación de la querrela, el (la) investigador(a) informará por escrito sus hallazgos al (a la) Director(a) Ejecutivo(a). Éste(a) funcionario(a), previa discusión con la Comisión, determinará si existe o no causa suficiente para iniciar un proceso de imposición de medidas o acciones disciplinarias conforme a derecho. El informe del (de la) investigador(a) estará acompañado del expediente del caso y de las comunicaciones que deberán cursarse a las partes para notificar la acción procedente.
- ❖ La Autoridad Nominadora emitirá su determinación final tomando en consideración las determinaciones de hechos y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada que lo justifiquen.
- ❖ De existir base razonable para la imposición de acción disciplinaria se procederá a tenor con las disposiciones de la Orden Administrativa 99-02 del 19 de diciembre de 1999, según enmendada, contra la parte que ha incurrido en conducta prohibida constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo y de todo aquel personal que hubiere actuado en contravención a las normas que rigen en la materia; o incumplido con sus deberes y obligaciones.

**ORDEN ADMINISTRATIVA 2003-04**  
**PROHIBICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**  
**Y PROCEDIMIENTO DE RADICACIÓN DE QUERELLAS**  
**PÁGINA 8**

- ❖ Las partes tienen el derecho de presentar ante la Comisión por conducto del (de la) Director(a) Ejecutivo(a), solicitud de reconsideración en un término de veinte (20) días a partir de la fecha de notificación del informe final emitido por la Autoridad Nominadora. (Para procedimientos de reconsideración véase enmiendas a la Orden Administrativa 99-02 del 16 de diciembre de 1999, según enmendada, correspondientes al 14 de marzo del 2000)
- ❖ Una vez culminados los procedimientos de rigor, las partes tienen el derecho de apelar ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (J.A.S.A.P.) en un término de treinta días a partir de la fecha de notificación del informe final o de la decisión de la reconsideración.
- ❖ Aquel (aquella) miembro del personal que obstruya una investigación relacionada a una querrela de hostigamiento sexual en el empleo incurre en violación a las normas de conducta y podrá ser sancionado conforme a las disposiciones vigentes.
- ❖ De ser determinado que el acto de hostigamiento sexual proviene de terceras personas no empleadas o ajenas a la oficina, el (la) Director(a) Ejecutivo(a) tomará las medidas correctivas disponibles a su alcance y que procedan conforme a derecho.

**V. PUBLICACIÓN**

- ❖ Copia de esta Orden Administrativa se colocará en el Área de Recepción del edificio de la Comisión, lugar visible y accesible tanto para el personal como para el público en general. De igual modo copia de ésta se entregará a cada funcionario(a) y empleado(a) de la Agencia y toda persona reclutada posteriormente.

**VI. VIGENCIA**

- ❖ Esta Orden Administrativa tendrá vigencia inmediata luego de su aprobación. Hoy a 22 de octubre de 2003.

  
**LCDA. CARMEN TERESA LUGO SOMOLINOS**  
**DIRECTORA EJECUTIVA**