



BANCO DE DESARROLLO ECONOMICO  
PARA PUERTO RICO  
Estado Libre Asociado de Puerto Rico

## **POLÍTICA PÚBLICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y PROCEDIMIENTO PARA TRAMITAR QUERELLAS**

### **Propósito**

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Artículo II, Sección I, La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, y la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, prohíben el discrimen en el empleo por razón de sexo. El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, aplicable a Puerto Rico, también prohíbe el discrimen por razón de sexo. La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 se adoptó como política pública al prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, el cual constituye un discrimen por razón de sexo.

La Ley Núm. 17 establece la responsabilidad y obligación afirmativa de todo patrono de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual y expresar claramente su política contra dicha conducta, de forma tal que se garantice la seguridad, dignidad y el ofrecimiento de igualdad de oportunidades en el empleo a todo el personal.

La presente política tiene el propósito de declarar firmemente nuestra prohibición a la práctica del hostigamiento sexual en el empleo, conducta que se opone a la invariable norma prevaleciente en el Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico (BDE) de ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo y no discriminar por razón de edad, color, raza, origen o condición social, estado civil, creencias políticas o religiosas, o impedimentos.

### **Definición de Hostigamiento Sexual en el Empleo**

El hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando concurra una o más de las siguientes circunstancias:

1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierta de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo de una persona.
2. 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 al empleo que afectan a esa persona.
3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de mantener irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

## **Política**

El hostigamiento sexual en el empleo es una práctica ilegal y discriminatoria que no será tolerada por nuestra institución. A esos efectos, estará terminantemente prohibido todo tipo de conducta de contenido sexual que atente contra la sana convivencia que todos aspiramos. Ningún funcionario, supervisor(a) o empleado(a) está autorizado a someter a algún empleado(a) a acercamientos o avances de contenido sexual u hostigamiento sexual de clase alguna en el centro de trabajo, independientemente de la jerarquía o posición que ocupen. El empleado que así actúe, lo hace en violación de esta política y será causa razonable para tomar acción disciplinaria.

La presente política exige a todo el personal, especialmente a los que rinden labores de supervisión, el observar en el curso del trabajo las más altas normas de profesionalismo y buen comportamiento, y que vele, además, por la calidad del ambiente de trabajo. El alcance de esta política se extiende a prohibir el hostigamiento por parte de terceras personas a empleados del BDE.

Conforme a lo previamente expuesto, los siguientes actos, entre otros, servirán de base para la toma de acciones disciplinarias inmediatas:

1. Abuso de la dignidad de un(a) empleado(a) mediante conducta o comentarios sexuales insultantes o degradantes.
2. Amenazas, demandas o sugerencias a los efectos de que el status de un(a) empleado(a) dependa de la aceptación o tolerancia por parte de ese(a) empleado(a) a dicha conducta.
3. Represalias contra empleado(a) por querellarse de la conducta antes mencionada o por declarar en cualquier investigación o procedimiento interno establecido para la ventilación de querellas de hostigamiento sexual.

## **Procedimiento para Presentar Querellas**

Todo funcionario, supervisor(a) o empleado(a) que se sienta perjudicado o afectado por conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo o cualquier conducta análoga o que observe o se percate de esta conducta o conducta en violación a esta política, deberá informar de ello a tenor con el siguiente procedimiento interno:

1. Las querellas o informes contra conducta constitutiva del hostigamiento sexual o en violación a esta política deberán presentarse en forma verbal o escrita al supervisor inmediato y/o Gerente de Recursos Humanos. La misma debe ser hecha lo más cerca de la fecha del incidente posible.
2. El (La) supervisor(a) que reciba una queja o informe de conducta que pueda ser de hostigamiento sexual o en violación a esta política deberá referirla inmediatamente al (la) Gerente de Recursos Humanos, quien podrá tomar las medidas provisionales que entienda necesarias, a fin de evitar que la persona que se querelle continúe expuesta a la alegada conducta. Las medidas provisionales que se apliquen en el curso de la investigación no constituirán una sanción, acción disciplinaria o determinación de falta o acto impropio contra la persona imputada de la comisión de la conducta prohibida.

### Investigación

1. El (La) Gerente de Recursos Humanos y/o el funcionario designado por el Presidente, deberá realizar la investigación de todo caso que le sea referido por los supervisores o directamente por el (la) empleado(a) perjudicado(a).
2. Los empleados, supervisores y funcionarios de la empresa que fueron identificados como testigos deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice. La participación de un empleado como testigo durante la investigación no constará en su expediente.
3. El procedimiento investigativo se conducirá en la forma más confidencial posible, salvaguardando los derechos de las partes afectadas y de los testigos.

### Informe y Recomendaciones

Una vez discutida toda la prueba testifical y documental, el (la) Gerente de Recursos Humanos y/o el funcionario a cargo de la investigación deberá evaluarla y rendir un informe con recomendaciones. El Presidente del Banco, o el funcionario que éste designe, evaluará el informe y sus recomendaciones y emitirá la determinación final sobre el asunto.


### Medidas Disciplinarias y Correctivas

Cualquier empleado o supervisor que se determine que ha incurrido en conducta constitutiva de hostigamiento sexual y en violación a esta política, será sancionado dependiendo de la naturaleza y la gravedad de los hechos. Las acciones correctivas y/o disciplinarias podrán incluir amonestaciones escritas, suspensión temporera de empleo y sueldo o su destitución.

- De provenir los actos de hostigamiento sexual de terceras personas que no sean empleados o relacionados del Banco, (Ej. visitantes, clientes, suplidores, etc.), se tomarán aquellas medidas correctivas que razonablemente estén al alcance del Banco.

La presente política prohibiendo el hostigamiento sexual en el empleo, será de estricto cumplimiento y será efectiva de inmediato.

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de junio de 2003.

  
\_\_\_\_\_  
Antonio Faria - Presidente