



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES
PROCURADORA | LERSY BORJA VIZCARRONDO

GUÍAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA Y FORMULACIÓN DE UN PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, “Ley Para Prohibir el
Hostigamiento Sexual en el Empleo”



Revisado 2021

CONTENIDO

ARTÍCULO I. INTRODUCCIÓN	1
ARTÍCULO II. FUNDAMENTO.....	2
ARTÍCULO III. BASE LEGAL.....	3
ARTÍCULO IV. DEFINICIONES.....	4
ARTÍCULO V. CONDUCTA CONSTITUTIVA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	6
ARTÍCULO VI. GUÍAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE UNA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO	8
ARTÍCULO VII. GUÍAS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO	11
ARTÍCULO VIII. DEBER DE DIFUSIÓN	17
ARTÍCULO IX. VIGENCIA	18

ARTÍCULO I. INTRODUCCIÓN

El Artículo II, Sección 1, de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone que “[l]a dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.”

Cónsono con el mandato constitucional, la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como “*Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo*”, tiene la intención de erradicar el discrimen por razón de sexo en el empleo, por éstas reconocer acciones de carácter indemnizatorio de naturaleza similar a las acciones instadas a tenor con la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “*Ley contra el discrimen en el empleo de 1959*”. Mediante este estatuto, se prohibió el hostigamiento sexual en el empleo, se impusieron responsabilidades y se fijaron las penas correspondientes por incumplimiento.

Según nuestro ordenamiento jurídico, el hostigamiento sexual en el empleo es una modalidad de discrimen por razón de sexo. Este 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:

- (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 afecta 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.

Ello es incompatible con el ambiente seguro y adecuado que debe existir en el trabajo. Además, la práctica del hostigamiento sexual en el empleo en cualquiera de sus formas infringe la inviolabilidad de la dignidad que merece cada persona y obstaculiza la labor de la persona, privándole del goce y disfrute de una vida plena a la cual tiene derecho todo ser humano, según el mandato Constitución de Puerto Rico.

El Estado ha continuado integrando a la Ley Núm. 17, *supra* mayores herramientas y protecciones, reconociendo así la gravedad de las conductas que, aunque la víctima no distingue sexo, la realidad es que la inmensa mayoría son mujeres. Más de una década después de aprobar la Ley Núm. 17, *supra*, se aprobó la Ley Núm. 20-2001, según enmendada, que creó la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Esta fue creada, entre

otras cosas, con la facultad de velar las lesiones de los derechos de las mujeres amparados por la Constitución y las leyes del Gobierno de Puerto Rico. Así también, tiene como prioridad el logro de acciones afirmativas de organizaciones públicas y privadas para garantizar la equidad de género en aquellas áreas en que persiste la opresión, discriminación y marginación, como es la violencia contra las mujeres en sus diferentes manifestaciones, la menor paga por trabajo igual o comparable, el hostigamiento sexual en el empleo y en las instituciones educativas, la feminización de la pobreza, el sexismo y los estereotipos sexuales en la educación y en los medios de comunicación, la promoción y explotación de las mujeres como objeto sexual, la discriminación particular de las mujeres por raza y edad y la ausencia de una perspectiva integral para atender el desarrollo económico, la autogestión, la salud y demás derechos de las mujeres, entre otras.

En armonía con lo anterior, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres censura cualquier conducta de hostigamiento sexual, al igual que toda aquella que lacere la dignidad de los individuos y de su ambiente de trabajo. Para combatir esta conducta antisocial, emitimos estas Guías para que los patronos públicos y privados cumplan con el mandato de la Ley Núm. 17, *supra*, y cuenten con un recurso que dirija la adopción e implementación de sus reglamentos y protocolos.

ARTÍCULO II. FUNDAMENTO

La Ley Núm. 17, *supra*, tiene como fin eliminar el hostigamiento sexual en el empleo y en todas las múltiples formas de relaciones laborales modernas.

La definición de patrono en la Ley Núm. 17, *supra*, se extiende a los patronos privados y a las tres ramas del Gobierno de Puerto Rico. Su Artículo 10 obliga a todo patrono a establecer una política enérgica en contra el hostigamiento sexual, que se le de publicidad y establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual en el empleo.

Estas Guías ofrecen un punto de partida para que todos los patronos adopten e implementen una política pública sobre hostigamiento sexual en el empleo y para que elaboren un procedimiento de querellas internas adecuado y efectivo para atender estos casos.

En esta última década, se han reportado un número creciente de empleados informando ser víctima de hostigamiento sexual en el empleo. Esta conducta antisocial ha llegado a constituir un problema serio para un grupo particular en nuestra sociedad, la cual ve amenazadas sus posibilidades de progreso y bienestar en sus empleos. Nos estamos refiriendo a la fuerza trabajadora femenina. Como expresamos en las líneas anteriores, la mujer es la persona más afectada por este tipo de conducta antisocial, ilegal e indeseable. Esto es así, debido primeramente a los patrones culturales existentes y predominantes

que sitúa al hombre como figura predominante sobre la mujer. En segundo lugar, debido al hecho irrefutable que la gran mayoría de las posiciones de poder jerárquico en el empleo son ocupadas por hombres.

Todos y todas merecemos y debemos aspirar a una sana convivencia en el empleo, en igualdad de condiciones, disfrutando por igual de los derechos adquiridos en una sociedad democráticos como la nuestra. Tenemos el derecho a trabajar en un lugar que nos asegure un clima de dignidad, respeto y seriedad. Todos los miembros de nuestra sociedad, los patronos y las personas empleadas o contratadas por el Gobierno de Puerto Rico tienen el deber de prevenir, desalentar y erradicar el hostigamiento sexual en el empleo.

ARTÍCULO III. BASE LEGAL

Estas Guías se han formulado tomando en consideración las siguientes leyes:

- A. El Artículo II, Sección 1, de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- B. El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964.
- C. La Ley Núm. 131 del 13 de mayo de 1943, según enmendada, conocida como la *“Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico”*.
- D. La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la *“Ley contra el Discrimen en el Empleo”*, protege a los empleados y aspirantes a empleo contra discrimenes por razón de sexo, color, raza, edad, origen o condición social, ideas políticas, religión y origen nacional.
- E. La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, conocida como la *“Ley para garantizar la Igualdad en el Derecho de Empleo”*, requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer, y prohíbe el discrimen por razón de sexo.
- F. Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como *“Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo”*.
- G. La Ley Núm. 3-1998, según enmendada, conocida como la *“Para prohibir el hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza”*.
- H. Ley Núm. 20-2001, según enmendada, *“Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”*.

- I. La Ley Núm. 83-2019, conocida como la “*Ley de Licencia Especial para empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su modalidad grave*”.
- J. La Ley 9-2020, mejor conocida como la “*Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora*”.
- K. Boletín Administrativo Núm. OE-2021-013, Orden Ejecutiva del gobernador de Puerto Rico declarando un estado de emergencia ante el aumento de casos de violencia de género en Puerto Rico.

Se recomienda a los patronos evaluar las publicaciones emitidas por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés), relacionadas al hostigamiento sexual en el empleo:

1. Guidance on Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors (1999);
2. Guidelines on Sexual Harassment (1980);
3. Policy Statement on Current Issues in Sexual Harassment (1990); y
4. Policy Statement on Sexual Favoritism (1900); Enforcement Guidance on Harris v. Forklift Sys., Inc. (1994).

Todas estas publicaciones se pueden encontrar en la página web de la EEOC (www.eeoc.gov). También, están disponibles llamando al Centro de Distribución de Publicaciones de la EEOC (800-669-3362 o TTY 800-800-3302).

ARTÍCULO IV. DEFINICIONES

1. Autoridad Nominadora – Persona en cada institución con facultad legal para hacer nombramientos para puestos dentro de la respectiva institución o Rama del Gobierno de Puerto Rico.
2. Aspirante a empleo – Toda persona que solicite empleo en el Municipio conforme a las convocatorias publicadas.
3. Contratista – Toda persona natural o jurídica, sus representantes o empleados que mantengan una relación contractual con el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo subcontratistas.
4. Coordinador en el Área de Hostigamiento Sexual en el Empleo – Persona designada para programar esfuerzos de concientizar, y para recibir y orientar a las personas y dar seguimiento a querrelas de Hostigamiento Sexual.

5. Empleado o empleada – Toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello; o todo aspirante a empleo. Para efectos de la protección que se confiere mediante esta ley, el término “empleado” se interpretará en la forma más amplia posible. Incluye aquellas personas que ocupan cargos o empleos en el Gobierno de Puerto Rico que no están investidos de parte de la soberanía del Estado y comprende los empleados públicos regulares e irregulares, los que prestan servicios por contrato que equivalen a un puesto o cargo regular, los de nombramiento transitorio y los que se encuentran en periodo probatorio.
6. Funcionario – Aquellas personas que ocupan cargos o empleos en el Gobierno de Puerto Rico que están investidos con la soberanía del Estado, por lo que intervienen en la formulación e implantación de la política pública.
7. Investigador – Persona designada por la Autoridad Nominadora o el director de Recursos Humanos para que realice la investigación de la querrela de hostigamiento sexual y rinda un informe escrito sobre el particular con sus recomendaciones.
8. Intimidación – Todo acto dirigido a provocar en una persona el temor de sufrir o alguien allegado, algún tipo de daño con el propósito de que se someta al acercamiento de tipo sexual o que se abstenga de reportarlo por temor a represalias.
9. Medidas o Sanciones Disciplinarias – Toda medida correctiva impuesta por la Autoridad Nominadora y/o Patrono o la persona en quien este delegue, cuando la conducta de un funcionario o empleado no se ajusta a las normas establecidas en las leyes, reglamentos o normativa.
10. Oficial Investigador o Investigadora – La persona en quien la Autoridad Nominadora delega la responsabilidad de investigar la querrela por Hostigamiento Sexual y rendir un informe.
11. Patrono – Toda persona natural o jurídica de cualquier índole, el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales que con ánimo de lucro o sin él emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y supervisores. Incluye, además, las organizaciones obreras y otras organizaciones, grupos o asociaciones en las cuales participan empleados con el propósito de gestionar con los patronos los términos y condiciones de empleo, así como las agencias de empleo.
12. Persona – Persona natural o jurídica.

13. Queja informal – Cuando la parte promovente informa verbalmente la alegada conducta constitutiva de Hostigamiento Sexual.
14. Querella – una queja o imputación escrita contra las personas sujetas al cumplimiento del reglamento o protocolo, donde se expongan alegaciones de que se incurrió en una práctica de Hostigamiento Sexual.
15. Querellado o querellada – La persona, empleado(a) o funcionario(a) contra quien se radica una querella de Hostigamiento Sexual a tenor con un reglamento o protocolo.
16. Querellante – La parte promovente que radica la querella de Hostigamiento Sexual a tenor con lo dispuesto en un reglamento o protocolo.
17. Represalia – Acción donde el patrono despidе, suspende o impone condiciones de trabajo más onerosas o discrimina en cualquier forma porque el empleado se haya querellado o haya prestado testimonio en alguna querella, reclamación o procedimiento administrativo.
18. Supervisor o Supervisora – Toda persona que ejerce algún control cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación; sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo; sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados; o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo. Cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.
19. Visitante – Toda persona que no es empleado de la agencia o empresa y acude a brindar o recibir algún servicio o acompañar o realizar alguna gestión en las instalaciones de la agencia o empresa.

ARTÍCULO V. CONDUCTA CONSTITUTIVA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- A. El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da 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 del empleo 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 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.
4. Cuando el patrono conceda oportunidades o beneficios de empleo como resultado de la sumisión de una persona a los acercamientos o requerimientos sexuales del patrono o de sus agentes o sus supervisores, el primero será responsable de hostigamiento sexual en el empleo ante las personas a quienes le negó tal oportunidad o beneficio. (Art. 8, Ley Núm. 17, *supra*).

Ejemplos más comunes de la conducta o acercamiento que constituye hostigamiento sexual en el empleo, incluyen, pero no se limitan a:

1. La existencia de algún tipo de presión o acercamiento de naturaleza sexual. Esta puede ser de carácter verbal como puede ser un contacto físico.
 2. Piropear.
 3. Insinuaciones de naturaleza sexual con gestos, con manos, con la boca o comunicados verbalmente.
 4. Hacer chistes o bromas obscenas de contenido sexual que sean consideradas ofensivas.
 5. La exposición de material sexual pornográfico.
 6. Tocar a un compañero de trabajo de manera ofensiva o excesivamente.
 7. Manosear, besar o tener cualquier tipo de contacto corporal con un compañero de trabajo que sea ofensivo o provoque intimidación o un ambiente hostil.
 8. Comunicaciones, conductas, o expresiones de naturaleza sexual que fluya por medio de telecomunicaciones o herramienta de trabajo.
 9. La violencia sexual.
- B. Estas circunstancias generalmente se dividen en dos modalidades del Hostigamiento Sexual en el Empleo: "Quid pro Quo" y "Ambiente Hostil".

1. “Quid pro Quo”

Un tipo de hostigamiento sexual en el empleo es el de “toma y dame”, también conocido como el de “quid pro quo”. 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. Algunos ejemplos son la invitación a cenar en la entrevista de empleo, el 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 su rechazo por parte de un individuo se convierta en fundamento para la toma de decisiones en el empleo que afectan a ese individuo. Ejemplos de esta situación son el aumento meritorio condicionado por una aceptación a sostener relaciones sexuales o la retención en el empleo a cambio de favores sexuales con un cliente.

2. “Ambiente Hostil”

Esta modalidad de Hostigamiento Sexual tiene dos (2) formas de manifestarse:

- a. cuando la conducta del hostigador tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño en el trabajo de la persona afectada; y
- b. cuando la conducta del hostigador crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Aun cuando no se exija una sumisión como condición de empleo, trabajar en un ambiente hostil también afecta la eficiencia y productividad de cualquier persona empleada. Además, el ambiente hostil causa angustias mentales, miedo, inquietud, baja autoestima, depresión, entre otras situaciones de salud negativas.

ARTÍCULO VI. GUÍAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE UNA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

A. La Ley Núm. 17, *supra*, le impone la responsabilidad al patrono de tomar las siguientes medidas dentro del empleo:

1. Notificar a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política de cero tolerancias en contra del hostigamiento sexual en el empleo, ya sea mediante la

entrega física o digital de dicha política escrita, o expresada de la manera que el supervisor o empleado estimen necesaria.

2. Establecer un programa con el fin de concientizar y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
3. Dar publicidad en el lugar de trabajo sobre los derechos y protecciones conferidos bajo la ley y bajo la política de la institución.
4. Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo conforme a estas Guías para atender querrelas de hostigamiento sexual dentro del lugar de empleo.

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece que la dignidad del ser humano es inviolable, por lo tanto, el hostigamiento sexual en el empleo requiere la intervención efectiva, rápida y preventiva por parte del patrono para asegurar su erradicación y proteger los derechos esenciales de toda persona empleada en el sector privado o en el Gobierno de Puerto Rico.

B. La Declaración de Política Pública del patrono debe incluir los siguientes elementos:

1. La definición de hostigamiento sexual en el empleo según previamente definido en estas Guías. Esta definición debe estar acompañada de ejemplos de la conducta constitutiva de hostigamiento sexual. Podrán utilizarse los ejemplos aquí incluidos, aunque también se extiende una invitación al patrono para que utilice ejemplos de situaciones de hechos más atinadas a su lugar de empleo o industria particular.
2. Una expresión clara sobre la prohibición de hostigamiento sexual en el empleo:
 - a. Mencionar la política de cero tolerancias a ese tipo de conducta, que no será permitida por parte de ningún(a) empleado(a), y que incurrir en este tipo de conducta conllevará medidas disciplinarias, y hasta sanciones económicas.
 - b. Indicar la especial obligación de los y las jefes o directores de unidades o divisiones y de todo supervisor de velar porque se mantenga un ambiente de trabajo que esté libre de hostigamiento sexual y el deber de tomar acción inmediata al notificar al coordinador o coordinadora en el área de hostigamiento sexual en el empleo.
 - c. Enfatizar que el hostigamiento sexual es incompatible con la conducta que debe existir en un ambiente de trabajo libre de todos estos males que afectan la salud y el bienestar emocional y psicológico de los empleados.

3. Leyes Aplicables: El protocolo o reglamento adoptado por patrono debe contener las leyes establecidas en protección de los(las) empleados(as) contra el hostigamiento sexual.
 - a. El Artículo II, Sección 1, de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
 - b. El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964.
 - c. La Ley Núm. 131 del 13 de mayo de 1943, según enmendada, "*Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico*".
 - d. La Ley Núm. 100, *supra*.
 - e. La Ley Núm. 69, *supra*.
 - f. Ley Núm. 17, *supra*.
 - g. La Ley Núm. 3, *supra*.
 - h. El Artículo 9 de la Ley Núm. 8 -2017, según enmendada, "*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*". (Empleados públicos).
 - i. La Ley Núm. 83, *supra*.
 - j. El Artículo 2.052 (B) (9) de la Ley Núm. 107-2020, según enmendada, "*Código Municipal de Puerto Rico*". (Empleados municipales).
 - k. Cualquier otra aplicable.
5. Un procedimiento interno de querellas:
 - a. Se debe señalar claramente como opera el procedimiento interno de querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo y la designación de personas para atender y dar seguimiento al mismo en cada centro de trabajo.
 - b. Se asegurará la confidencialidad de la información y se reafirmará la prohibición de tomar represalias contra las personas que utilicen el procedimiento interno para querellarse y aquellos que cooperan con la investigación.

6. Notificación de las licencias disponibles para víctimas de Hostigamiento Sexual: las guías deben notificar a la persona querellante sobre las licencias disponibles al amparo de la Ley Núm. 83, *supra*, y cualquier otra aplicable.
7. Como regla general, el procedimiento interno para ventilar las querellas de hostigamiento sexual se denomina protocolo o reglamento y no dispone un procedimiento para la imposición de medidas disciplinarias por incurrir en dicha conducta. Para atender dicha situación, algunos patronos tipifican el hostigamiento sexual y sus manifestaciones como una falta en los manuales, reglamentos, normas de conducta y establecen las sanciones aplicables.
8. Se recomienda que los patronos actualicen sus reglamentos disciplinarios para tipificar el hostigamiento sexual, y que como primera infracción se imponga una sanción mínima de treinta (30) días de suspensión o la destitución según la gravedad del acto cometido.

ARTÍCULO VII. GUÍAS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

- A. El Artículo 10 de la Ley Núm. 17, *supra*, exige que se establezca un procedimiento interno que sea adecuado y efectivo para atender las instancias de hostigamiento sexual en el empleo.
- B. El Procedimiento Interno adoptado por cada institución debe contener lo siguiente:
 1. La definición de hostigamiento sexual en el empleo tal y como aparece en el Artículo 3 de la Ley Núm. 17, *supra*, *supra*, incluyendo la expansión de su definición por las enmiendas posteriores a la referida ley, estableciendo claramente que la prohibición de actos de hostigamiento sexual aplica a todo(a) empleado(a) del centro de trabajo, a todo nivel.
 2. Debe expresarse que se podrá proceder con la radiación de una querella por actos de hostigamiento sexual en el empleo cometidos por personas no empleadas por el patrono.
 3. Se mencionará que la acción a tomarse dependerá del alcance del control del patrono con respecto al querellado(a) y de cualquier otra responsabilidad legal que el patrono pueda tener con respecto a la persona querellada.
 4. El nombramiento de un Coordinador(a) en el área de hostigamiento sexual en el empleo.

- a. La Ley Núm. 17, *supra*, establece en su Artículo 10(b) la obligación del patrono de que “[p]oner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.”
- b. Para cubrir tanto al aspecto de divulgación y educación como el de implantación y seguimiento de querellas, sugerimos que se asigne a una o más personas como coordinadoras(es) en el área de hostigamiento sexual. Entendemos que de esa manera se cubriría de modo más eficiente la responsabilidad preventiva del patrono. De acuerdo con el tamaño y la estructura de la agencia o empresa, se podría asignar a una persona como encargada en cada centro de trabajo o grupo de empleados para servir de contacto o enlace con la coordinadora general. De ser acogida esta sugerencia por la agencia, empresa o dependencia, debe divulgarse el nombre y teléfono del coordinador(a).
- c. La coordinadora o coordinador deberá:
 - i. Ofrecer asesoría y orientación a todos los empleados de la agencia o empresa a solicitud de éstos.
 - ii. Implantar de un programa de educación a todos los niveles en la agencia o empresa.
 - iii. Asegurar el cumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 17, *supra*, la Ley Núm. 69, *supra*, y la Ley Núm. 100, *supra*, en lo que respecta a hostigamiento sexual en el empleo.
 - iv. Atender con diligencia los casos de hostigamiento sexual en el empleo por los cuales se haya presentado querrela velando porque se cumpla con la reglamentación interna al respecto.
 - v. Asegurar el cumplimiento con la política pública del Gobierno de Puerto Rico respecto Hostigamiento Sexual en el empleo.
- d. Se deberá asignar una persona coordinadora en cada centro de trabajo, de acuerdo con la estructura del lugar de empleo, para servir de intermediaria con la coordinadora general del lugar de empleo en la implantación del programa de educación y para asesoramiento y seguimiento de casos de hostigamiento sexual en el empleo en el centro de trabajo.

- e. Establecer la asignación de esa coordinadora y sus funciones en la declaración de política pública.
 - f. La persona que se asigne como coordinadora debe tener conocimiento de los aspectos legales y aspectos generales (efectos en el ambiente de trabajo, emocionales, etc.) del hostigamiento sexual en el empleo.
5. Informar sobre la imposición de responsabilidades al patrono en casos en que el acto de hostigamiento fuera cometido por una persona no empleada por el patrono si el patrono conocía o debía haber conocido sobre dicha actuación y no tomó acción inmediata y apropiada para corregir la situación.
 - a. Para establecer la responsabilidad del patrono en estos casos se considerará el alcance del control del patrono y cualquier otra responsabilidad que el patrono pudiera tener en relación con a la conducta de la persona no empleada.
 - b. En los casos en que el patrono esté limitado por el alcance del control con respecto al querellado(a), se podrá establecer el procedimiento para hacer referidos a las autoridades competentes que ostenten jurisdicción sobre la situación.
 - c. Se recomienda incluir una cláusula en los contratos de suplidores y contratistas que reafirme la política del patrono en contra de los actos de hostigamiento sexual en el empleo, visitantes y otros contratistas.
6. Información sobre la presentación de una reclamación o querella, asegurando que el(la) empleado(a) tenga la oportunidad de presentar una reclamación inicial en su centro de trabajo. Esta reclamación inicial podrá ser verbal o escrita.
7. Proveer aseguramiento que el(la) querellado(a) no tenga como única vía para someter su reclamación a su supervisor inmediato. Al designarse a más de una persona para recibir la reclamación o querella o que la misma pueda presentarse a personas a distintos niveles de autoridad, se da alguna protección a la tramitación de la querella y da al patrono la oportunidad de tomar una acción correctiva.
8. Cuando los alegados actos de hostigamiento sexual son cometidos por la Autoridad Nominadora, director de Recursos Humanos, el jefe de la Agencia o el jefe del centro de trabajo, la queja o querella debe someterse a un procedimiento externo para conservar la seguridad y la pureza de la investigación. A su vez, dicha persona deberá inhibirse de toda parte del proceso para someterse al mismo como todo querellado y deberá designar en su lugar una persona que dirija los procedimientos, manteniendo la pureza e integridad de éstos.

9. Debe informarse a la(al) querellante sus derechos y remedios disponibles bajo la Ley y el Reglamento del lugar de trabajo.

C. Investigación:

1. Toda querrela o queja debe investigarse una vez se tenga conocimiento de la situación o se haya dado aviso de esta.
2. Para que se inicie una investigación no es necesario que la querrela o queja sea por escrito y que este juramentada.
3. La determinación de si existe o no causa suficiente para creer que, a base de las alegaciones, se trata de hostigamiento sexual en el empleo, debe ser tomada por una persona con conocimiento de la materia y basada en una investigación de la totalidad de las circunstancias.
4. El hecho de que el hostigamiento sexual haya aparentemente cesado no debe ser base para no proceder con la investigación.
5. El hecho de que la víctima accediera a las insinuaciones e invitaciones no será suficiente de por sí para que no se proceda con la investigación.
6. La Ley Núm. 17, *supra*, en su Artículo 5 impone responsabilidad absoluta al patrono en casos en que el hostigador es el supervisor. En los casos en que se trate de otros empleados el patrono es responsable si sabía o debía haber sabido de la conducta.
7. Se asignará a una persona para la investigación de casos de hostigamiento sexual en el empleo. La persona designada, sea de la misma agencia o contratada por el patrono, debe tener conocimiento sobre hostigamiento sexual en el trabajo de modo que vele por la aplicación correcta de la ley y los procedimientos establecidos.
8. Debe proveerse para que cualquiera de las partes solicite la inhibición de la persona asignada a la investigación y a 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 se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere.
9. La solicitud se presentará ante otra persona encargada del procedimiento que no sea el mismo investigador. De asignarse un(a) coordinador(a) en la agencia, se

sugiere que sea esta la persona a la cual se somete la solicitud. El mecanismo para disponer de la solicitud debe ser lo suficientemente ágil para no prolongar irrazonablemente el procedimiento de querrela.

10. La investigación deberá iniciarse inmediatamente se tenga conocimiento o se radique la querrela. Se sugiere que no sea mayor de cinco (5) días laborables, para asegurar la pronta disposición de la querrela, esencial para la efectividad del procedimiento.
11. La investigación debe constar como mínimo de declaraciones por la querellante, el querrellado y cualquier otra persona que conozca algo sobre los hechos alegados.
12. No se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito en la investigación.
13. Asegurar en todo momento la confidencialidad de la investigación protegiendo a todas las partes, incluyendo, no solo a la persona afectada por el hostigamiento sexual, sino a aquellos que cooperen con la investigación.
14. Tomar medidas para la protección de la persona afectada, los testigos o personas que colaboren en la investigación, frente a posibles represalias. Se sugieren las siguientes medidas:
 - a. La participación del empleado en la investigación no debe constar en su récord de personal en la agencia o institución.
 - b. El testigo o colaborador debe tener la potestad para presentar una querrela cuando se tomen decisiones sobre su estatus o condiciones de empleo o cuando éstos se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo, debido a su participación en la investigación.
 - c. El Art. 9 de la Ley Núm. 17, *supra*, dispone que el patrono “será responsable bajo las disposiciones de esta ley cuando realice cualquier acto que tenga el resultado de afectar adversamente las oportunidades, términos y condiciones de empleo de cualquier persona que se haya opuesto a las prácticas del patrono que sean contrarias a las disposiciones de esta ley, o que haya radicado una querrela o demanda, haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista que se inste al amparo de esta ley.”
15. Toda persona a la que se tome declaración o de alguna manera colabore en la investigación, debe ser advertida de sus derechos bajo la Ley y Reglamento.

16. Se establece un término máximo de tiempo de treinta (30) días para que se rinda un informe final de la investigación.

E. Medidas Provisionales:

1. Con el propósito de proteger a la persona querellante de posibles actos de represalias, se sugiere que, una vez radicada la querrela se establezcan medidas provisionales. Éstas podrían darse en los siguientes casos:
 - a. Cuando el(la) querellado(a) sea el supervisor(a) o director(a) de la(del) reclamante.
 - b. En casos de ambiente hostil, cuando sea perpetrado por el supervisor(a) o por compañeros de trabajo.
 - c. En casos en que haya sucedido agresión.
2. Las medidas provisionales podrían incluir:
 - a. que la parte querellante se reporte a otro supervisor(a) en caso en que éste sea la parte querellada.
 - b. Remover a la parte querellada del trabajo hasta tanto concluya la investigación.
 - c. Asegurar a la parte querellante que no estará en ningún momento a solas con la parte querellada, dándose la relación de trabajo en presencia de otro personal o por escrito u otros medios (teléfono, grabaciones, etc.).
 - d. Que la parte querellante se acoja a una licencia al amparo de la Ley Núm. 83-2019, *supra*. Esta Ley establece una licencia especial para empleados públicos y privados con situaciones de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave.
3. Debe establecerse el término de tiempo en que las medidas provisionales serán efectivas, las cuales pueden ser prorrogables de acuerdo con el desarrollo de la investigación.
4. Las medidas provisionales que se proponen no deben entenderse como una sanción contra el(la) querellado(a).

F. Determinación Final y Remedios en contra de esta:

1. La determinación final de querrela debe realizarse en un término que no exceda los treinta (30) días, desde que se tuvo conocimiento de los hechos o que fue presentada la querrela.
2. Deberá emitirse de manera que asegure que las partes sean notificadas de inmediato de la determinación, así como de cualquier medida cautelar o disciplinaria impuesta.
3. Si el resultado de la investigación surge que se cometió un acto de hostigamiento sexual en el empleo, patrono debe iniciar un procedimiento disciplinario según el ordenamiento jurídico que le aplique. En el caso de los empleados públicos, constituirá causa suficiente para la formulación de cargos conforme a las normas y reglamentos que rigen los procedimientos disciplinarios.
4. La determinación final de la investigación debe orientar a la parte querellante, que tiene ante sí las opciones de presentar una querrela ante la EEOC, la Oficina de la Procuradora de la Mujer o presentar una demanda en un foro judicial. Se recomienda que dicha advertencia contenga información de cada foro a donde puede acudir el querellante o querellado inconforme.

ARTÍCULO VIII. DEBER DE DIFUSIÓN

El Artículo 10(c) de la Ley 17-1988, *supra*, le impone al patrono una obligación de dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo de los derechos y protección que se les confiere y otorga bajo la referida Ley, al amparo de la Ley Núm. 69, *supra*, de la Ley Núm. 100, *supra*, y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

En ese sentido, se asemeja a las obligaciones existentes sobre publicidad de compendios o afiches que contienen otros estatutos laborales como: la Ley Núm. 100, *supra*; la Ley Núm. 69, *supra*; y la Ley 9, *supra*.

En caso de que la totalidad de los empleados de un patrono laboren de manera remota, ya sea de forma permanente o temporera, el patrono podría cumplir con su deber de exponer el contenido de la Ley si lo lleva a cabo mediante formatos electrónicos, como lo sería a través de correo electrónico, mediante su publicación en plataformas internas que utilicen en el negocio a las que tengan acceso los empleados o cualquier otro medio electrónico de uso frecuente para realizar labores. Cuando solo parte de los empleados trabajen de manera remota, el patrono deberá hacer la publicación en el lugar de trabajo y también por medios electrónicos. Aunque no existen limitaciones sobre los medios electrónicos que pueden ser utilizados para la divulgación, el patrono debe asegurarse que el contenido de la publicación se comunica efectivamente a los empleados.

En cuanto a la obligación de orientar, reiteramos la importancia de que los empleados estén educados sobre los procedimientos internos aplicables en su lugar de trabajo, especialmente, la persona a la que deberán acudir en caso de tener algún reclamo o alegación de hostigamiento sexual.

El protocolo adoptado deberá ser distribuido a los empleados por los medios que el patrono entienda convenientes y que garanticen el recibo por parte del empleado. También, es importante hacer entrega del protocolo a los empleados de nuevo reclutamiento. Recomendamos ofrecer adiestramientos, orientaciones o seminarios a los empleados sobre el tema de hostigamiento sexual. De esta forma se previene que los empleados incurran en conducta que podría ser constitutiva de hostigamiento sexual y a la vez se difunde el procedimiento interno o protocolo aplicable. Es importante que se eduque a los empleados sobre los ejemplos de hostigamiento sexual, las conductas que no se aceptarán el lugar de trabajo y que toda persona que cometa hostigamiento sexual podría ser responsable civilmente en su carácter personal.

ARTÍCULO IX. VIGENCIA

Estas Guías estarán vigentes desde la fecha de su aprobación.

Aprobadas en San Juan, Puerto Rico, hoy 27 de septiembre de 2021, en virtud de la autoridad que le confiere a la Procuradora de las Mujeres los Artículos 3, 9 y 10 de la Ley 20-2001, *supra*.


Lcda. Lersy G. Boria Vizcarrondo
Procuradora de las Mujeres