



GOBIERNO DE PUERTO RICO
OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES

GUÍAS PARA LA PROMULGACIÓN E IMPLANTACIÓN DE UN PROTOCOLO
INTERNO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO DE SITUACIONES DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LUGARES DE TRABAJO O EMPLEO

Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como
Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo

Revisado 2024



CONTENIDO

ARTÍCULO I. INTRODUCCIÓN	3
ARTÍCULO II. FUNDAMENTO.....	6
ARTÍCULO III. BASE LEGAL.....	6
ARTÍCULO IV. DEFINICIONES	9
ARTÍCULO V. CONDUCTA CONSTITUTIVA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	12
ARTÍCULO VI. GUÍAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE UNA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO	18
ARTÍCULO VII. GUÍAS PARA LA PROMULGACIÓN E IMPLANTACIÓN DE UN PROTOCOLO PARA MANEJAR SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LUGARES DE TRABAJO O EMPLEO	20
ARTÍCULO VIII. DEBER DE PUBLICIDAD.....	33
ARTÍCULO IX. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD.....	34
ARTÍCULO X. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN.....	35
ARTÍCULO XI. VIGENCIA	35
ARTÍCULO XII. APROBACIÓN	35

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”. El Artículo II, Sección 8 de nuestra Constitución establece, además, la protección contra ataques a la honra, a la reputación y a la vida privada o familiar de todas las personas. Por su parte, el Artículo II, Sección 16 de nuestra Carta Magna reconoce el derecho de todo trabajador a estar protegido contra riesgos para su salud o integridad personal en su empleo.

Cónsono con el mandato constitucional, se aprobó la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como “*Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo*”, la cual busca erradicar el discrimen por razón de sexo en el empleo y el hostigamiento sexual, reconociendo 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*”. Así, mediante la Ley Núm. 17, *supra*, se declaró política pública del Gobierno de Puerto Rico que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable. Asimismo, se prohibió específicamente el hostigamiento sexual en el empleo, se impusieron responsabilidades y se fijaron las sanciones correspondientes por su incumplimiento. De igual modo, se estableció que los patronos deben promulgar e implementar un protocolo para manejar situaciones de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o empleo.

El hostigamiento consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento 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:

- (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, o
- (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.

Las conductas anteriores son incompatibles con el ambiente seguro y adecuado que debe existir en el lugar de trabajo. Además, la práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus modalidades, infringe la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y obstaculiza su labor, privándole del goce y disfrute de una vida plena, según el mandato constitucional.

Todo patrono tiene la responsabilidad y obligación continua de mantener un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual, de conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 17, *supra*. Ese deber no se limita a corregir situaciones pasadas de hostigamiento, sino que incluye prevenir, desalentar y evitar que ocurran en el futuro.

Reconociendo la gravedad de la conducta, el Estado ha continuado integrando a la Ley Núm. 17, *supra*, mayores herramientas y protecciones. Para ello, la Ley Núm. 17, *supra*, fue enmendada por la Ley Núm. 82-2022, a los efectos de que los patronos, incluyendo las agencias y dependencias del Gobierno de Puerto Rico, adoptaran un "*Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo*".

La Ley Núm. 82, *supra*, ordena la creación del portal electrónico www.hostigamientosexual.pr.gov adscrito a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) y al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), en el cual las personas podrán radicar en línea querellas sobre hostigamiento sexual. Las querellas que se radiquen a través de dicho portal serán manejadas, investigadas y adjudicadas por la OPM o el DTRH.

Igualmente, la Ley Núm. 82, *supra*, dispuso que cuando una querella sea presentada por parte de un empleado en una agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental en particular, la investigación será llevada a cabo por otra agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental. El personal que tenga a cargo atender asuntos de hostigamiento sexual en la agencia donde ocurrieron los

alegados hechos constitutivos de hostigamiento sexual, estará obligado a referir dicha información a la agencia asignada por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (OATRH) para llevar a cabo la investigación de los mencionados hechos. Ello, en atención a y cónsono con la visión de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como "*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*" y su política pública en cuanto a un cambio en la gestión de los recursos humanos atendiendo el sistema de administración de los recursos humanos desde una sola entidad que procura uniformidad, equidad y transparencia en las transacciones de personal.

La OPM fue conformada, entre otras cosas, para fiscalizar las lesiones a los derechos de las mujeres conforme la Constitución y las leyes del Gobierno de Puerto Rico. De igual modo, la OPM tiene como objetivo lograr acciones afirmativas por parte de organizaciones públicas y privadas que garanticen la equidad de género en aquellas áreas en que persiste la opresión, discriminación y marginación. Particularmente, entre algunas, la OPM busca erradicar, mediante acciones afirmativas, 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. La OPM también impulsa proyectos que gestionen una perspectiva integral para atender el desarrollo económico, la autogestión, la salud y demás derechos de las mujeres.

En armonía con lo anterior, la OPM censura y repudia cualquier conducta constitutiva 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, se emiten estas Guías como herramienta ilustrativa para los patronos públicos y privados y complementaria al "*Protocolo modelo de prevención y manejo de casos de hostigamiento sexual*" emitido por el DTRH para los patronos privados y al "*Reglamento para la aplicación de la Ley Núm. 82-2022 sobre investigaciones en las agencias públicas de querellas de hostigamiento sexual*" promulgado por la OATRH para las agencias públicas cobijadas bajo la Ley Núm. 8, *supra*, de modo que los patronos cumplan con el mandato de la Ley Núm. 17, *supra*, y cuenten con un recurso para facilitar la adopción e implementación de sus reglamentos y protocolos dirigidos a atender el hostigamiento sexual en el empleo.

ARTÍCULO II. FUNDAMENTO

La Ley Núm. 17, *supra*, tiene como fin contribuir a la erradicación del hostigamiento sexual en el empleo. Con dicha legislación se elevó el hostigamiento sexual en el empleo al mismo nivel jurídico que las otras modalidades de discriminación existente a nivel federal y local. Asimismo, el estatuto estableció la responsabilidad afirmativa del patrono en la prevención del hostigamiento sexual en el empleo, así como por su comisión.

La definición de patrono en la Ley Núm. 17, *supra*, se extiende a toda persona natural o jurídica de cualquier índole, el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas y los gobiernos municipales. El Artículo 10 de la Ley Núm. 17, *supra*, obliga a todo patrono a establecer una política enérgica en contra del hostigamiento sexual, a darle publicidad y establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querrelas 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 protocolo interno apropiado y eficaz para abordar este tipo de casos. Estas Guías recogen los estándares mínimos que deben adoptar los patronos, según establecidos en la Ley Núm. 17, *supra*. No obstante, los patronos podrán implementar su propio protocolo y formulario de quejas que sea igual o superior a los estándares mínimos provistos en estas Guías.

ARTÍCULO III. BASE LEGAL

Estas Guías se formulan conforme a la normativa que se detalla a continuación:

1. El Artículo II, Sección 1, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante la ley y que no podrá establecerse discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.
2. El Artículo II, Sección 8, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece la protección contra ataques a la honra, a la reputación y a la vida privada o familiar de todas las personas.

3. El Artículo II, Sección 16, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconoce el derecho de todo trabajador a estar protegido contra riesgos para su salud o integridad personal en su empleo.
4. La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como "*Ley contra el Discrimen en el Empleo*", protege a los empleados y aspirantes a empleo contra el discrimen por razón de sexo, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, entre otros discrimenes prohibidos enumerados.
5. La Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, conocida como "*Ley para garantizar la Igualdad en el Derecho de Empleo*", requiere el estricto cumplimiento de la garantía constitucional que tienen todas las personas para que no se les discrimine por su sexo, mediante la prohibición de actuaciones específicas que promueven el discrimen, fijando responsabilidades e imponiendo penalidades.
6. La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como "*Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo*", prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo e impone la responsabilidad a todo patrono de establecer con claridad su política contra el hostigamiento sexual en el empleo y garantizar que los empleados puedan trabajar con seguridad y dignidad. Además, requiere la promulgación e implantación de un *Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo*.
7. La Ley Núm. 3-1998, según enmendada, conocida como "*Para prohibir el hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza*", prohíbe el hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza, por parte de directores, maestros y supervisores, personal docente o no docente, estudiantes y personas no empleadas por la institución e impone responsabilidades civiles.
8. La Ley Núm. 20-2001, según enmendada, conocida como "*Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres*", crea a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres como un ente jurídico independiente y separado de cualquier otra agencia o instrumentalidad pública para que, precisamente, fuese un ente fiscalizador de la implantación y el cumplimiento de la política pública, así como de las leyes que protegen a las mujeres en Puerto Rico.
9. La Ley Núm. 83-2019, conocida como "*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, concede hasta quince (15) días sin sueldo anuales a los empleados para que puedan atender las situaciones de violencia identificadas, y establece el derecho a solicitar acomodos razonables o condiciones flexibles de trabajo para las víctimas.

10. La Ley Núm. 9-2020, según enmendada, conocida como *“Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora”*, establece una compilación general no exhaustiva de los derechos que le son reconocidos a las mujeres trabajadoras del sector público y privado en Puerto Rico, según corresponda, con el fin de orientar y que se les facilite el conocer todas las protecciones con las que cuentan por ley para poder hacer más efectivos estos derechos.
11. El *“Protocolo modelo de prevención y manejo de casos de hostigamiento sexual”*, emitido por el DTRH para los patronos privados.
12. El *“Reglamento para la aplicación de la Ley Núm. 82-2022 sobre investigaciones en las agencias públicas de querrelas de hostigamiento sexual”*, promulgado por la OATRH para las agencias públicas cobijadas bajo la Ley Núm. 8, *supra*.
13. En la esfera federal, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe el discrimen por razón de sexo. Las Guías sobre el Discrimen por Razón de Sexo, publicadas por la Comisión de Igualdad en las Oportunidades de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés), establecen el hostigamiento sexual como una modalidad de discrimen por razón de sexo y existen decisiones de los tribunales de los Estados Unidos que han sancionado este tipo de conducta por resultar discriminatoria.

Se recomienda a los patronos evaluar las publicaciones emitidas por la EEOC relacionadas al hostigamiento sexual en el empleo, en especial la Guía EEOC-CVG-2024-1, titulada *“Enforcement Guidance on Harassment in the Workplace”*, aprobada el 29 de abril de 2024.

Todas las publicaciones se pueden encontrar en el portal electrónico 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

La redacción de estas Guías ha sido hecha sin distinción de sexo, orientación sexual o identidad de género, por lo que aplica a todos por igual. Los términos neutrales incluidos en estas Guías incluyen el femenino y el masculino; y los utilizados en el género masculino incluyen también el femenino y el neutro. La omisión de un género no significa la dominación del otro.

Para propósitos de estas Guías, los siguientes términos tienen el significado que se indica a continuación:

1. *Agencia* - Unidad de trabajo adscrita al Gobierno Central que lleva a cabo el conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una Autoridad Nominadora. Para propósitos de estas Guías incluye las agencias, corporaciones o instrumentalidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico.
2. *Autoridad Nominadora* – Todo jefe de agencia con autoridad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno de Puerto Rico.
3. *Aspirante a empleo* – Toda persona que solicite empleo conforme a los procesos de convocatorias.
4. *Contratista* – Toda persona natural o jurídica, sus representantes o empleados que mantengan una relación contractual con el patrono, incluye a los subcontratistas.
5. *Coordinador en el Área de Hostigamiento Sexual en el Empleo* – Persona designada para programar esfuerzos para concienciar, y para recibir y orientar a las personas y dar seguimiento a querrelas de hostigamiento sexual.
6. *DTRH* – Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.
7. *Empleado* – 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 la Ley Núm. 17, *supra*, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible. Además, también incluye a aquella persona que realiza un internado llevando a cabo trabajo con propósitos educativos o de entrenamiento, independientemente de que reciba compensación.

8. **Funcionario** – Aquella persona que ocupa un cargo o empleo en el Gobierno de Puerto Rico que está investido con la soberanía del Estado, por lo que interviene en la formulación e implantación de la política pública.
9. **Intimidación** – Toda acción o palabra que, manifestada en forma recurrente, tiene el efecto de ejercer una presión moral sobre el ánimo de una persona que, por temor a sufrir algún daño físico o emocional a su persona, sus bienes o en la persona de otra o de otro, es obligada a llevar a cabo un acto contrario a su voluntad.
10. **Investigación** - Proceso en el cual se le delega a una persona o funcionario imparcial la facultad de indagar algún hecho o situación específica relacionada a una querrela por alegaciones de actos de hostigamiento sexual en el empleo. Esta persona tendrá la facultad de tomar declaraciones juradas a las partes involucradas, testigos o cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos alegados. Este proceso incluye la facultad de recopilar documentos y cualquier tipo de prueba relacionada con los hechos que se evalúan, con el propósito de rendir un informe.
11. **Investigador** - Persona designada por la Autoridad Nominadora de la agencia o de la empresa privada para que realice la investigación de la querrela de hostigamiento sexual y rinda un informe escrito sobre el particular con sus recomendaciones. Esta persona tendrá las facultades concedidas en el *Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo* de la agencia o empresa privada donde surgen los hechos de la querrela. No puede estar relacionada con ninguna de las partes involucradas en la querrela y debe demostrar independencia de criterio para formular sus recomendaciones.
12. **Lugar de trabajo o empleo** - Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física, incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento. Incluye, las oficinas satélites, que son las instalaciones localizadas fuera de la oficina central de cada agencia o empresa y el lugar en el cual se encuentre la persona o empleado realizando sus tareas de empleo estando bajo teletrabajo o de manera remota.

13. *Medidas o Sanciones Disciplinarias* – Toda medida correctiva impuesta por el patrono o la persona en quien éste delegue, cuando la conducta de un empleado no se ajusta a las normas establecidas en las leyes, reglamentos o normativa.
14. *OATRH* - Oficina de Administración y Transformación de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.
15. *Patrono* – Toda persona natural o jurídica de cualquier índole, el Gobierno 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 sobre los términos y condiciones de empleo, así como las agencias de empleo.
16. *Persecución o perseguir* – Mantener a una persona bajo vigilancia, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones violentas dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia.
17. *Persona* – Persona natural o jurídica.
18. *Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo* - Protocolo adoptado por el patrono privado o público a tenor con la Ley Núm. 17, *supra*.
19. *Queja informal* – Cuando la parte promovente informa verbalmente la alegada conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
20. *Querella* – Queja verbal o escrita sobre hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, presentada ante cualquier patrono privado o público. Se presentará ante el supervisor inmediato o en la oficina designada para estos propósitos. El término querella incluye una queja informal y querellas presentadas a través del portal “www.hostigamientosexual.pr.gov”, adscrito a la OPM y al DTRH, creado a tenor con la Sección 16 de la Ley Núm. 17, según enmendada por la Ley Núm. 82-2022.
21. *Querellado* – Persona, empleado o funcionario contra quien se presenta una querella de hostigamiento sexual a tenor con una ley, un reglamento o protocolo, entre otros.

22. *Querellante* – Parte promovente que presenta la querrela de hostigamiento sexual a tenor con lo dispuesto en una ley, un reglamento o protocolo, entre otros.
23. *Represalia* – Acción mediante la cual un patrono despide, suspende o impone condiciones de trabajo más onerosas o discrimina de cualquier forma a un empleado por haberse querellado o prestado testimonio en alguna querrela, reclamación o procedimiento administrativo basado en hostigamiento sexual, pero sin limitarse a ello.
24. *Supervisor* – Toda persona que ejerce algún control cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o 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.
25. *Visitante* – Toda persona que no es empleado de la agencia o empresa privada y acude a brindar o recibir algún servicio o acompañar o realizar alguna gestión en las instalaciones de la agencia o empresa privada.

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.

El hostigamiento sexual aplica a situaciones en las cuales la conducta prohibida se da entre personas del mismo sexo o entre personas de sexos opuestos. Con el propósito de la más amplia claridad de estas Guías, se establece que se prohíbe la conducta descrita independientemente de la manera en que se manifieste entre los sexos.

El hostigamiento sexual envuelve cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física, verbal o virtual, no deseada, que surja de la relación de empleo y que, a su vez resulte en un ambiente hostil, tenso y difícil para realizar las funciones del puesto. La gravedad de la conducta no deseada puede determinarse independientemente de su frecuencia. A modo de ejemplo, pero no limitándose a estos casos, se pueden mencionar:

1. Lenguaje obsceno de naturaleza sexual, tal como chistes o comentarios de mal gusto, comentarios o chistes inapropiados, piropos, proposiciones o insinuaciones de naturaleza sexual, entre otros.
2. Gestos obscenos o lascivos.
3. Miradas insistentes, por ejemplo, a los genitales o los senos, por mencionar algunos.
4. Dibujos, imágenes, objetos o materiales obscenos, incluyendo su exposición o envío por medio de computadoras o celulares en el lugar de trabajo.
5. La exposición de material sexual, pornográfico u obsceno.
6. Bromas obscenas.
7. Tocar, palmadas, roces corporales o pellizcos.
8. Invitaciones a salir.
9. Agarrar o apretar.

10. Besar o acariciar.
 11. Intentos de efectuar actos sexuales o la relación sexual como tal.
 12. Exposición de genitales.
 13. Relaciones sexuales.
 14. Violación, agresión o violencia sexual, abuso sexual o intentos de cometer estos tipos de agresiones.
 15. Uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, como el correo electrónico o redes sociales, para realizar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado.
 16. Persecución.
- B. Generalmente, según reconocido por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, el hostigamiento sexual se divide en dos modalidades: (1) el *quid pro quo* y (2) el ambiente hostil:
1. *Quid pro quo*

Se le conoce como el “toma y dame” o el “algo por algo”. Este tipo de hostigamiento sexual se constituye:

 - 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 incluyen, pero no se limitan a, 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 o cualquier conducta de naturaleza sexual e indeseada mediante la cual se requiera algo a cambio de cualquier beneficio usualmente relacionado al trabajo.
 - b. Cuando la sumisión a esta conducta o su rechazo por parte de un empleado o aspirante a empleo se convierta en fundamento para la toma de decisiones en el empleo que le afecten. Ejemplos de esta situación son el aumento meritorio condicionado por una aceptación a sostener relaciones sexuales, la retención en el empleo a cambio de favores sexuales con un cliente, o

condicionar la retención del empleo a someterse a cualquier tipo de conducta de naturaleza sexual indeseada por quien la recibe o percibe de modo sexualizada.

2. Ambiente hostil

Esta modalidad de hostigamiento sexual se manifiesta de dos (2) formas:

- 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, aunque la afectación en el empleo no sea evidente; y,
- b. cuando la conducta del hostigador crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El ambiente hostil se manifiesta cuando la víctima del hostigamiento se niega a los avances del hostigador y este último crea un ambiente de trabajo ofensivo, intimidante, abusivo o amenazante, y lo suficientemente severo para alterar las condiciones del empleo de la víctima. Además, no requiere que se produzca daño económico o que se pruebe daño psicológico por parte de la víctima. Tampoco tiene que ser una conducta explícitamente sexual, basta con que el hostigamiento o trato desigual se dirija a la persona únicamente por razón de su sexo.

Este tipo de hostigamiento ocurre, aunque el supervisor no amenace al empleado con quitarle un beneficio específico del empleo, si su figura de autoridad es lo suficientemente intimidante para crearle el miedo real al empleado de que eso pueda suceder. El ambiente hostil podría generarse entre compañeros de trabajo con chistes de mal gusto, ofensas, letreros obscenos y ofensivos, entre otros.

- C. Un patrono será responsable de incurrir en hostigamiento sexual en el empleo por sus actuaciones y las actuaciones de sus agentes o supervisores, independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por el patrono e independientemente de si el patrono sabía o debía estar enterado de dicha conducta.

Se examinará la relación de empleo en particular a los fines de determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual actuó en su capacidad de agente o

supervisor del patrono. No será necesario establecer que el agente o supervisor que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente a la parte reclamante.

- D. Un patrono será responsable por los actos de hostigamiento sexual entre empleados, en el lugar de trabajo si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta a menos que el patrono pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.
- E. Un patrono será responsable de los actos de hostigamiento sexual en el empleo hacia sus empleados en el lugar de trabajo por parte de personas no empleadas por él, si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabían o debían de estar enterados de dicha conducta y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. A tales efectos, se considerará el alcance del control del patrono y cualquiera otra responsabilidad legal que el patrono pueda tener respecto a la conducta de personas no empleadas por él.
- F. 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.
- G. Toda persona o patrono responsable de hostigamiento sexual en el empleo, incurrirá en responsabilidad civil y será responsable:
 - 1. Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o aspirante de empleo; o
 - 2. por una suma no menor de diez mil dólares (\$10,000) a discreción del tribunal, en aquellos casos en que no se pudieren determinar daños pecuniarios.

En la sentencia que se dicte en acciones civiles interpuestas bajo las disposiciones de la Ley Núm. 17, *supra*, el tribunal podrá ordenar al patrono que emplee, promueva o reponga en su empleo al empleado y que cese y desista del acto que se trate.

En aquellos casos donde se adjudique la responsabilidad solidaria y vicaria del Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas-Ejecutiva,

Legislativa y Judicial-, sus instrumentalidades, corporaciones públicas y municipios, estas podrán exigir la restitución, nivelación o reembolso de todos los fondos públicos pagados a las víctimas por los actos de hostigamiento sexual. Cualquier sentencia y/o estipulación será pública y contendrá un acuerdo o plan de pago entre la persona que incurrió, o se alega incurrió, en conducta constitutiva de hostigamiento sexual y el Gobierno, agencia, municipio o corporación pública sujeta al pago con fondos públicos de la sentencia para hacer efectiva la restitución, nivelación o reembolso de estos.

La parte que resulte responsable por incurrir en la conducta que se prohíbe bajo las disposiciones de la Ley Núm. 17, *supra*, deberá satisfacer el pago de honorarios de abogados y las costas del procedimiento que fije el Tribunal correspondiente.

De igual modo, debe informársele a los empleados que, de incurrir en hostigamiento sexual, además de las sanciones en el empleo y civiles a las que se expone, podría encontrársele culpable a nivel criminal, lo cual podría significar la privación de su libertad.

En relación con las violaciones de la Ley 17, la Ley Núm. 20, en su Artículo 10 otorga a la Oficina de la Procuraduría de las Mujeres (OPM) jurisdicción para abordar, entre otros asuntos, los siguientes:

- a) Atender, investigar, procesar y adjudicar querellas relacionadas con acciones y omisiones que lesionen los derechos de las mujeres, les niegan los beneficios y las oportunidades a que tienen derecho, y afecten los programas de beneficio para las mujeres; y conceder los remedios pertinentes conforme a derecho, así como ordenar acciones correctivas a cualquier persona natural o jurídica, o cualquier agencia que niegue, o entorpezca, viole o perjudique los derechos y beneficios de las mujeres.
- c) Realizar investigaciones, por su propia iniciativa o en relación con las querellas que investigue, obtener la información que sea pertinente, celebrar vistas administrativas y llevar a cabo inspecciones oculares. Las vistas ante la Procuraduría serán públicas a menos que por razón de interés público se justifique que se conduzcan en privado.
- f) Inspeccionar récords, inventarios, documentos e instalaciones de las agencias públicas y de las personas y entidades privadas cuando ello sea pertinente y necesario para una investigación o querella ante su consideración.

h) Imponer y cobrar multas administrativas hasta un máximo de \$10,000 por acciones u omisiones que lesionen los derechos de la mujer amparados por la Constitución y las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de conformidad y fijar la compensación por daños ocasionados, en los casos que así proceda.

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

A. Como se sabe, todo patrono tiene el deber de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo. Por lo tanto, la Ley Núm. 17, *supra*, le impone la responsabilidad al patrono, público o privado, de exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores y empleados y garantizar que puedan trabajar con seguridad y dignidad.

Cumpliendo con dicha obligación, el patrono deberá tomar las medidas que sean necesarias o convenientes incluyendo, pero sin limitarse a las siguientes:

1. Notificar a sus supervisores y empleados que se tiene una política enérgica 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 concienciar y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
3. Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo y a los aspirantes a empleo de los derechos y protecciones que se les confiere y otorga bajo la Ley Núm. 17, *supra*, al amparo de la Ley Núm. 69, *supra*, de la Ley Núm. 100, *supra*, de nuestra Constitución y de cualesquiera otra ley, política institucional o normativa aplicable.
4. Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.
5. Notificar a las víctimas de hostigamiento sexual respecto a las licencias disponibles al amparo de la Ley Núm. 83, *supra*, y cualquier otra aplicable.

6. Actualizar sus reglamentos disciplinarios para tipificar el hostigamiento sexual. Se recomienda que, como primera infracción, se imponga una sanción mínima de treinta (30) días de suspensión o la destitución, según la gravedad de la conducta prohibida cometida.
- B. La Declaración de Política Pública del patrono debe incluir los siguientes elementos:
1. La definición de hostigamiento sexual en el empleo, según previamente indicada en estas Guías. La definición debe estar acompañada por ejemplos de las conductas prohibidas constitutivas 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 en particular.
 2. Una expresión clara sobre la prohibición de hostigamiento sexual en el empleo. Se debe:
 - a. Establecer que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discriminación por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional dispuesto de que la dignidad del ser humano es inviolable.
 - b. Mencionar la política enérgica y férrea en contra del tipo de conducta prohibida, que no será permitida por parte de ningún empleado, y que incurrir en este tipo de conducta conllevará medidas disciplinarias y hasta sanciones económicas y el despido.
 - c. Indicar la obligación de los directores de unidades o divisiones y de todo supervisor de velar porque se mantenga un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual y el deber de tomar acción inmediata al notificar al coordinador en el área de hostigamiento sexual en el empleo.
 - d. 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, psicológico y físico de los empleados.

ARTÍCULO VII. GUÍAS PARA LA PROMULGACIÓN E IMPLANTACIÓN DE UN PROTOCOLO PARA MANEJAR SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LUGARES DE TRABAJO O EMPLEO

- A. El Artículo 15 de la Ley Núm. 17, *supra*, requiere la promulgación e implantación de un *Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo*. De conformidad con dicho articulado, la OPM y el DTRH brindarán el asesoramiento técnico necesario para la elaboración e implantación del referido Protocolo. Además, la OPM tiene la facultad legal de velar por el fiel cumplimiento de este por parte del patrono de que se trate.
1. Los patronos privados podrán adoptar el “*Protocolo modelo de prevención y manejo de casos de hostigamiento sexual*” y el formulario de quejas diseñado por el DTRH; o implementar su propio protocolo y formulario de quejas que sea igual o superior a los estándares mínimos provistos en dicho “*Protocolo modelo*” y en estas Guías.
 2. Las agencias públicas cobijadas bajo la Ley Núm. 8, *supra*, deberán observar las disposiciones del “*Reglamento para la aplicación de la Ley Núm. 82-2022 sobre investigaciones en las agencias públicas de querellas de hostigamiento sexual*” promulgado por la OATRH.
 3. Estas Guías serán ilustrativas para todo patrono, público o privado, incluyendo para las Ramas Legislativa y Judicial, los municipios y aquellas agencias públicas excluidas del alcance de la Ley Núm. 8, *supra*.
- B. Los estándares mínimos que estos protocolos deben incluir son:
1. Una declaración de que el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo es ilegal. Se recomienda atender los aspectos que al respecto se explican en el Artículo VI de estas Guías.
 2. La base legal:
 - a. Artículo II, Secciones 1, 8 y 16, de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
 - b. Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964.

- c. Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como *“Ley contra el Discrimen en el Empleo”*.
 - d. Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, conocida como *“Ley para garantizar la Igualdad en el Derecho de Empleo”*.
 - e. Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como *“Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo”*.
 - f. Ley Núm. 3-1998, según enmendada, conocida como *“Para prohibir el hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza”*.
 - g. 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”* (Agencias del Gobierno Central).
 - h. Artículo 2.04 (e) (3) de la Ley 26-2017, según enmendada *“Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal”* (Gobierno Central).
 - i. Ley Núm. 83-2019, conocida como *“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. Ley Núm. 9-2020, según enmendada, conocida como *“Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora”*.
 - k. Artículo 2.052 (B) (9) de la Ley Núm. 107-2020, según enmendada, *“Código Municipal de Puerto Rico”* (Municipios).
 - l. Cualquier otra aplicable.
3. Declaración de Propósito (prevenir, desalentar, evitar y no tolerancia a conductas de hostigamiento sexual en el empleo).
 4. Definiciones como las provistas en el Artículo IV de estas Guías.

- a. La definición de hostigamiento sexual en el empleo, según aparece en el Artículo 3 de la Ley Núm. 17, *supra*, *supra*. Se debe incluir la expansión de su definición por las enmiendas posteriores a la referida Ley, y establecer claramente que la prohibición de actos de hostigamiento sexual aplica a todo empleado del centro de trabajo.
5. Información sobre quién puede presentar una querrela, así como el procedimiento, el cual deberá incluir la opción de presentar una queja o querrela verbal, escrita, o anónima, además de la capacidad de investigar rumores basados en “sospecha real”.
 - a. “Sospecha real” se refiere a alegaciones repetitivas sobre una o varias personas y hechos que podrían dar pie a conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
 - b. En caso de querrelas de terceros, las mismas deberán ser basadas en “sospecha real” so pena de perjurio.
 - c. Se debe informar sobre la posibilidad de radicar querrelas sobre hostigamiento sexual a través del portal electrónico “www.hostigamientosexual.pr.gov”, de conformidad con el Artículo 16 de la Ley Núm. 17, *supra*.
6. Las medidas tomadas por el patrono para mantener la confidencialidad de los procedimientos, sin amedrentar a las partes.
7. Disposición sobre represalias, incluyendo una declaración expresa sobre la ilegalidad de las represalias contra personas que se quejen de hostigamiento sexual o que testifiquen o asistan en cualquier investigación o procedimiento relacionado a un caso de hostigamiento sexual.
8. Proporcionar ejemplos de conducta prohibida que constituirían hostigamiento sexual, como los que se ofrecen en estas Guías.
9. El proceso para la designación de un ente investigador que adjudicará la querrela. Este procedimiento deberá asegurarse de cumplir con las sugerencias provistas en estas Guías respecto al nombramiento de investigadores sustitutos

y los casos en que se debería realizar una investigación y procedimiento externo por la naturaleza de las partes involucradas.

10. Las medidas cautelares o provisionales de protección de querellantes o víctimas, como los que se ofrecen en estas Guías.
11. Se debe especificar que se permitirá presentar querellas por actos de hostigamiento sexual en el empleo cometidos por empleados del patrono, sin importar su nivel, puesto o jerarquía, así como por cualquier otra persona que no sea empleada, pero cuya conducta constituya un acto de hostigamiento sexual hacia alguna de las personas que prestan servicios para el referido patrono. Además, la política pública para prevenir y repudiar el hostigamiento sexual en el empleo aplica a los candidatos a empleo o visitantes de la agencia o empresa. Todo empleado, candidato a empleo o visitante que entienda que ha sido víctima de hostigamiento sexual en el empleo; que haya presenciado un acto o que reciba información de un acto contra otra persona, por cualquiera de las personas antes mencionadas, puede presentar una querella siguiendo el procedimiento que se establezca en el protocolo.
12. Se debe mencionar que la acción a tomarse dependerá del alcance del control del patrono con respecto a la parte querellada y de cualquier otra responsabilidad legal que el patrono pueda tener con respecto a dicha parte.
13. Designación del personal a cargo de asuntos de hostigamiento sexual y sus responsabilidades. Si el patrono cuenta con más de cinco empleados, deberá proveerse una descripción del proceso para presentar quejas internas sobre hostigamiento sexual y los nombres e información de contacto de la persona o personas a quienes se deben presentar las quejas.
 - a. La OPM recomienda el nombramiento de un Coordinador en el Área de Hostigamiento Sexual en el Empleo (Coordinador), que cubra tanto el aspecto de publicidad y educación sobre la política pública y el protocolo como el de implantación y seguimiento de querellas. Sugerimos que se asigne a una o más personas como Coordinadores en el Área de Hostigamiento Sexual en el Empleo. Así se atendería 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 (de los) Coordinador(es).
- b. De igual modo, se debe nombrar un Coordinador(a) y Coordinador(a) General Alterno para intervenir cuando estos estén involucrados en la querrela de algún modo. Todo nombramiento debería tener un miembro alternativo que pueda sustituir al principal cuando pueda haber cualquier tipo de conflicto de intereses o se podría perjudicar de algún modo la pureza de los procedimientos o el que se presente una querrela.
 - c. El 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 una querrela y asegurarse que se cumpla la reglamentación interna al respecto.
 - v. Asegurar el cumplimiento con la política pública del Gobierno de Puerto Rico respecto al hostigamiento sexual en el empleo.
 - d. Se podría asignar una persona coordinadora en cada centro de trabajo, de acuerdo con la estructura del lugar de empleo, para servir de intermediaria con el Coordinador(a) 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. La persona que se asigne como Coordinador debe tener conocimiento de los aspectos legales y aspectos generales (efectos en el ambiente de trabajo, emocionales, psicológicos entre otros) del hostigamiento sexual en el empleo.

14. Información 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 esa actuación y no tomó acción inmediata y apropiada para corregirla.
 - 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 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, 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.
15. Información sobre la presentación de una reclamación o querella, asegurando que el empleado tenga la oportunidad de presentar una reclamación inicial en su centro de trabajo. Esta reclamación inicial podrá ser verbal o escrita.
16. Proveer garantía que el querellado 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 provee mayor protección a la tramitación de la querella y oportunidad de tomar una acción correctiva.
17. 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 pureza de la investigación. A su vez, dicha persona deberá inhibirse de toda parte del proceso para someterse al mismo como toda parte querellada y se deberá designar en su lugar una persona que dirija los procedimientos.

En caso de que el patrono sea una agencia cubierta bajo la Ley 8, *supra*, deberán seguir el “Reglamento para la aplicación de la Ley Núm. 82-2022 sobre investigaciones en las agencias públicas de querellas de hostigamiento sexual” promulgado por la OATRH.

18. Información a la parte querellante sus derechos y los remedios disponibles bajo la ley y el reglamento del lugar de empleo.
19. Información sobre otros remedios legales y foros para víctimas, tanto judiciales como administrativos (ej.: OPM, DTRH, EEOC), y las instrucciones sobre cómo contactar dichas agencias.
20. Información sobre las disposiciones legales federales y estatales relativas al hostigamiento sexual, los recursos disponibles para las víctimas y una declaración expresa de que puede haber otras leyes locales aplicables.
21. Incluir un formulario de quejas para que los empleados denuncien incidentes de hostigamiento sexual, el cual deberá proveer, entre otras cosas, un espacio para que indique si ha habido quejas previas sobre hostigamiento sexual.

C. Procedimiento para Presentar e Investigar Querellas

1. El Artículo 10 (d) de la Ley Núm. 17, *supra*, dispone que se establezca un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual en el empleo.
2. El Artículo 17 de la Ley Núm. 17, *supra*, establece que cuando se trate de una querella presentada por parte de un empleado de una agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental sujeta a la Ley Núm. 8, *supra*, la investigación será llevada a cabo por otra agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental. El personal que tenga a cargo atender asuntos de hostigamiento sexual en la agencia donde ocurrieron los alegados hechos constitutivos de hostigamiento sexual, estará obligado a referir dicha información a la agencia asignada por la OATRH para llevar a cabo la investigación de los mencionados hechos. Ello, en atención a y cónsono con el proceso para el referido de querellas de hostigamiento sexual establecido en el “Reglamento para la aplicación de la Ley Núm. 82-2022 sobre investigaciones en las agencias públicas de querellas de hostigamiento sexual” promulgado por la OATRH.

3. Los patronos privados podrán adoptar el procedimiento para presentar e investigar querellas establecido por el DTRH en el “*Protocolo Modelo*” o promulgar el propio atendiendo los lineamientos de la Ley Núm. 17, *supra*, y estas Guías.
4. A las entidades y agencias excluidas de la jurisdicción de la Ley Núm. 8, *supra*, la Rama Legislativa y el Poder Judicial se recomienda que adopten un procedimiento con las garantías mínimas que expuestas en estas guía.

D. Guías sobre Presentación de Querellas

1. Las querellas verbal o escrita de empleados se presentarán ante el supervisor inmediato, quien lo notificará a los oficiales de mayor jerarquía.
2. Las querellas podrán ser presentadas anónimamente por cualquier medio que permita razonablemente al supervisor tomar conocimiento de las alegaciones.
3. El supervisor o la persona que reciba la querella orientará inmediatamente a la parte querellante de sus derechos y los remedios disponibles bajo la legislación aplicable.
4. El supervisor tomará las medidas necesarias para realizar las indagaciones de rigor en estos asuntos.
5. Una vez es recibida o presentada la querella, esta y todo el procedimiento posterior hasta la decisión final será de naturaleza confidencial.
6. Los aspirantes a empleo o visitantes presentarán la querella en la oficina designada para estos propósitos y se seguirá el mismo procedimiento.
7. La parte afectada puede presentar una queja directamente en el portal www.hostigamientosexual.pr.gov

E. Guías sobre Investigación de Querellas

1. Toda querella o queja debe investigarse una vez se tenga conocimiento de la situación o se haya provisto aviso de esta.

2. Para que se inicie una investigación no es necesario que la querrela o queja sea por escrito y que esté 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. La investigación deberá iniciarse inmediatamente se tenga conocimiento o se presente la querrela. Se sugiere que la investigación comience el mismo día de presentada la querrela, de modo que se asegure la protección de la víctima y para asegurar la pronta disposición de la querrela, lo cual es esencial para la efectividad del procedimiento. Se sugiere, además, que la investigación se lleve a cabo, como norma general, dentro de un plazo no mayor de quince (15) días laborables a partir de la presentación de la querrela.
5. Cualquiera de las partes podrá solicitar la inhibición de la persona asignada a la investigación y a la asignación de un nuevo investigador. Podrá solicitarse la inhibición cuando se entienda que existe conflicto de interés, parcialidad o cualquier otra situación por la que se entienda que la investigación no se realice o se pueda realizar con objetividad e imparcialidad.

La solicitud se presentará ante otra persona encargada del procedimiento que no sea el mismo investigador. De asignarse un coordinador en la agencia o empresa, se sugiere que sea esta la persona a la cual se someta la solicitud. El mecanismo para disponer de la solicitud debe ser lo suficientemente ágil para no prolongar irrazonablemente el procedimiento.

6. La investigación abarcará todos los hechos denunciados y deberá contar, como mínimo, con declaraciones por la parte querellante, la parte querellada y de todas las personas que conozcan algo sobre los hechos alegados o posibles testigos que se vayan detectando durante el curso de la investigación. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formarán parte del expediente de investigación.
7. 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 o invitaciones de naturaleza sexual objeto de la querrela.

8. Durante la investigación no se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito del procedimiento.
9. Los empleados de la agencia o empresa deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de hostigamiento sexual en el empleo.
10. El procedimiento de investigación se conducirá en la forma más confidencial posible, en salvaguarda de las partes afectadas, excepto lo necesario para efectuarla.
11. Durante el curso de los procedimientos, se deberá tomar medidas para la protección de la persona afectada, los testigos o personas que colaboren en la investigación, frente a posibles represalias. Se sugieren, entre otras, que se reubique a la víctima y se tomen acciones de protección contra represalias. En cuanto a los testigos o colaboradores, que no conste en el expediente del empleado su participación en la investigación.
 - a. Cabe señalar que el Artículo 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.”
12. Se sugiere que el Investigador emita un informe escrito de la investigación dentro de treinta (30) días laborables a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación. El investigador podrá contar con una prórroga, en aquellos casos en que sea debidamente justificado, pero no será mayor de diez (10) días laborables adicionales.
13. El informe deberá incluir determinaciones, 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 otras aplicables conforme a derecho. El informe estará acompañado del expediente del caso y de las comunicaciones que a tenor con lo recomendado deben cursarse a las partes

para notificarles la acción procedente. El expediente será confidencial y no podrá ser examinado por las partes ni terceros. La persona con capacidad para tomar decisiones sobre el personal en la agencia o empresa conservará los expedientes de estos casos en archivos separados de los demás.

F. Guías sobre Medidas Provisionales

1. Con el propósito de proteger a la parte querellante de posibles actos de represalias, suspender inmediatamente cualquier acto de hostigamiento sexual y proteger su seguridad, se sugiere que, una vez presentada la querrela se establezcan medidas provisionales o cautelares. Éstas podrían darse en los siguientes casos:
 - a. Cuando la parte querrellada sea el supervisor o director de la parte querellante.
 - b. En casos de ambiente hostil, cuando sea perpetrado por el supervisor o por compañeros de trabajo.
 - c. En casos en que haya sucedido agresión.
 - d. En cualquier caso, que la parte querellante reporte no sentirse cómoda o segura con la parte querrellada.
2. Las medidas provisionales podrían incluir:
 - a. Que la parte querellante se reporte a otro supervisor en caso en que éste sea la parte querrellada.
 - b. Remover a la parte querrellada del trabajo hasta tanto concluya la investigación.
 - c. Asegurar a la parte querellante que no estará en ningún momento a solas con la parte querrellada, dándose la relación de trabajo en presencia de otro personal o por escrito u otros medios (teléfono, grabaciones, etc.). La mejor practica es reubicar las partes de modo que no coincidan en la misma área de trabajo. Sin embargo, no se deberá forzar a la parte querellante a reubicarse, de no desearlo.

- d. Que la parte querellante se acoja voluntariamente a cualquier licencia o la licencia especial al amparo de la Ley Núm. 83, *supra*. Esta Ley, como quedó antes dicho, provee una licencia especial para empleados públicos y privados en 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. No se debe obligar a la parte a acogerse a esta licencia.
3. Debe establecerse el término durante el cual las medidas provisionales serán efectivas, las cuales pueden prorrogarse, de acuerdo con el desarrollo de la investigación.
4. Las medidas provisionales que se proponen no deben entenderse como una sanción contra la parte querellada, mucho menos deben utilizarse para amedrentar, amenazar o como represalia contra la parte querellante.

G. Guías sobre Investigación de Querellas Anónimas y Rumores

1. Se investigarán las querellas anónimas que incluyan alegaciones suficientes que permitan identificar a la parte querellada y los hechos que pudieron constituir hostigamiento sexual. También se investigarán por iniciativa propia los rumores que sean basados en “sospecha real”, lo cual se refiere a alegaciones repetitivas sobre una o varias personas y hechos que podría dar pie a conducta que constituye hostigamiento sexual.
2. Se sugiere que la investigación se lleve a cabo, como norma general, dentro de un término no mayor de quince (15) días laborables a partir de la presentación de la querella anónima o conocimiento sobre los rumores.
3. La investigación comenzará con una entrevista formal a todos los empleados que podrían tener conocimiento sobre los hechos incluidos en la querella anónima o involucrados en los rumores. Además, el investigador deberá entrevistar a la posible víctima. La investigación abarcará las alegaciones e incluirá la toma de declaraciones escritas a la posible víctima, involucrados y a todas las personas que conozcan algo sobre los hechos alegados o posibles testigos que se vayan detectando durante el curso de la investigación. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formarán parte

del expediente de investigación. El investigador deberá orientar sobre el procedimiento para la presentación de una querrela formal.

4. Se sugiere que el investigador emita un informe escrito de la investigación dentro de treinta (30) días laborables a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación.
5. Si la investigación revela que la querrela anónima o los rumores fueron infundados, el informe deberá incluir una breve explicación sobre tal conclusión.
6. Si durante el trámite de investigación de la querrela anónima o los rumores surge una querrela formal, el investigador deberá consolidar ambas investigaciones.

H. Guías sobre Determinación Final y Remedios:

1. Una vez recibido el informe, el patrono podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le formule el Investigador tomando en consideración el derecho aplicable, las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada que lo justifiquen.
2. Se recomienda que la determinación final de la querrela deberá realizarse en un término que no exceda los diez (10) días laborables, contados a partir del recibo del informe del Investigador.
3. La determinación final deberá emitirse de manera que asegure que las partes sean notificadas de inmediato de la misma, así como de cualquier medida cautelar o disciplinaria impuesta.
4. De existir base razonable para la aplicación de una acción correctiva o sanción disciplinaria, se procederá a tenor con lo dispuesto en el Manual de Empleados, contra la parte que ha incurrido en conducta prohibida constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo y de todo aquel empleado que hubiere actuado en contravención a las normas que rigen en la materia o incumplido con sus deberes y obligaciones.
5. El empleado que obstruya una investigación relacionada con una querrela de hostigamiento sexual en el empleo estará incurso en violación a las normas de

conducta y podrá ser sancionado de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

6. Si se determina que los actos de hostigamiento sexual en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por o ajenas a la agencia o empresa, el supervisor tomará las medidas correctivas que estén a su alcance y que procedan en derecho.
7. La determinación final de la investigación debe orientar a la parte querellante, que tiene ante sí las opciones de presentar una querrela ante la OPM, la EEOC, o presentar una demanda en un foro judicial estatal. Se recomienda que la advertencia contenga información de cada foro al que puede acudir la parte querellante o querellada inconforme.

ARTÍCULO VIII. DEBER DE PUBLICIDAD

El Artículo 10 (c) de la Ley 17 *supra*, le impone al patrono la obligación de dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo a los derechos y las protecciones conferidos 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 el escenario en que la totalidad de los empleados de un patrono desempeñen sus labores de manera remota, ya sea de forma permanente o temporera, el patrono puede cumplir con su obligación de divulgar el contenido de la ley utilizando medios electrónicos, tales como correo electrónico, plataformas internas de la agencia o empresa accesibles para los empleados, o cualquier otro medio electrónico habitualmente utilizado en el contexto laboral. Cuando solo parte de los empleados trabaje de forma remota, el patrono deberá realizar la divulgación tanto en el lugar de trabajo físico como a través de medios electrónicos.

Aunque no existen limitaciones sobre los medios electrónicos que pueden emplearse para realizar la divulgación, el patrono debe asegurarse de que el contenido de la comunicación se transmita de manera efectiva.

En cuanto a la obligación de brindar orientación, enfatizamos la importancia de que los empleados estén familiarizados con los procedimientos internos aplicables en su lugar de trabajo, especialmente en lo que respecta a la identificación de la persona a la que deben dirigirse en caso de presentar una queja o alegación de hostigamiento sexual.

El protocolo adoptado debe ser distribuido entre los empleados mediante los medios que el patrono considere apropiados y que garanticen su recepción por parte del empleado. Asimismo, es crucial proporcionar el protocolo a los empleados de nuevo reclutamiento. Recomendamos ofrecer adiestramientos, orientaciones o seminarios sobre el tema de hostigamiento sexual a los empleados, en lugar de simplemente distribuir un panfleto. De esta manera se previene la posible participación de los empleados en conductas constitutivas de hostigamiento sexual, al tiempo que se difunde el procedimiento interno o protocolo aplicable. Es esencial educar a los empleados sobre los ejemplos de hostigamiento sexual y las conductas inaceptables en el lugar de trabajo, además de resaltar que cualquier individuo que incurra en hostigamiento sexual podría enfrentar responsabilidad civil y criminal en su capacidad personal.

Toda persona que entienda ser víctima de hostigamiento sexual en el empleo puede ponerse en contacto con:

AGENCIA	CONTACTO
Oficina de la Procuradora de las Mujeres	787-722-2977 https://www.mujer.pr.gov
Unidad Antidiscrimen Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico	787-754-5293, 787-754-5294, 787-754-2108 https://www.trabajo.pr.gov
Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés)	1-800-669-4000 https://www.eeoc.gov

ARTÍCULO IX. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte de las presentes Guías fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones de estas, sino que el efecto de nulidad se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica involucrada en la controversia.

ARTÍCULO X. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN

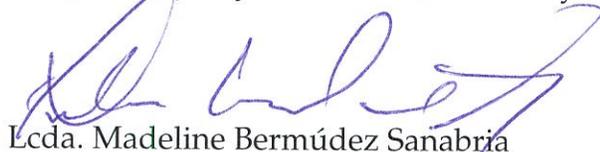
Se deroga las “*GUÍAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA Y FORMULACIÓN DE UN PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO*” aprobada el 27 de septiembre de 2021.

ARTÍCULO XI. VIGENCIA

Estas Guías entrarán en vigor inmediatamente después de su aprobación.

ARTÍCULO XII. APROBACIÓN

Aprobadas en San Juan, Puerto Rico, hoy 11 de junio de 2024, en virtud de la autoridad que le confiere a la Procuradora de las Mujeres los artículos 3, 9 y 10 de la Ley Núm. 20, *supra*, y el artículo 15 de la Ley Núm. 17, *supra*.



Lcda. Madeline Bermúdez Sanabria
Procuradora Interina de las Mujeres