- Radicar una acción civil o una denuncia criminal.

- La persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo podrá incurrir en responsabilidad civil por:

- Una suma igual al doble de los daños que el acto haya causado al empleado o aspirante de empleo, o

- Una suma no menor de $3,000 a discreción del tribunal en aquellos casos en que no se pudieren determinar daños pecuniarios.

- Se podrá ordenar el empleo, promoción o reposición en el empleo de la persona víctima de dicha conducta.

- Ordenar al patrono por parte del Tribunal que cese y desista del acto de que se trate.

¿Dónde puede acudir para orientación?

- Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Edificio Metro Certer, Piso 9
Calle Mayagüez, Esq. Calle Cidra
Hato Rey, P.R. 00919 Teléfono (787) 754-2108

- Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (se tramita a través de la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo que es la agencia delegada).
Teléfono (787) 754-2107

- Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)
San Patricio Office Center
7 Tabonuco Street, Suite 403
Guaynabo, P.R. 00968 Teléfono (787) 775-1901

- Comisión de Derechos Civiles
Edif. Unión Plaza, Piso 9
416, Ave. Ponce de León, San Juan, P.R. 00919
Teléfono (787) 764-8686 ó 1-800-981-4144

Oficina de la Procuradora de las Mujeres
Calle Tetuán #253 Viejo San Juan 00910
Teléfono (787) 721-7676
www.gobierno.pr/opm

Comisión de Derechos Civiles
Apartado 192338
San Juan, Puerto Rico 00919-2338
Teléfonos (787) 764-8686 • 1-800-981-4144
TTY/TDD: (787) 765-9360 • 1-800-981-9366
Fax (787) 250-1756
http://www.cdc.gobierno.pr

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988

Comisión de Derechos Civiles

El hostigamiento sexual *en el empleo* es una forma de discrimen por razón de sexo que surge de la relación de empleo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional de que la dignidad del ser humano es inviolable.

Consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual **no deseado**, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual.

Las modalidades en las cuales se manifiesta el hostigamiento sexual son: *Quid Pro Quo* y Ambiente Hostil.

La modalidad de **Hostigamiento Sexual por Ambiente Hostil** se manifiesta cuando la víctima del hostigamiento se niega a los avances del hostigador y éste se dedica a crear un ambiente de trabajo ofensivo, abusivo o amenazante, lo suficientemente severo para alterar las condiciones del empleo de la víctima. No requiere que se produzca un 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 al individuo únicamente por razón de su sexo.

El hostigamiento sexual puede expresarse de diferentes formas, tales como:

- Piropos, guiñadas e insinuaciones sexuales indeseadas.

- Frases de cariño no invitadas, pellizcos y roces corporales no solicitados.

- Invitaciones insistentes a salidas que no se desean.

- Besos, abrazos y apretones forzados.

- Casos de violencia física y psíquica, puede incluir la violación sexual.

La víctima no tiene que demostrar que sufrió un daño psicológico severo. La conducta constitutiva de hostigamiento sexual puede darse entre personas de diferente sexo, al igual que entre personas del mismo género. La determinación de si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo se hará evaluando la **totalidad de las circunstancias** en que ocurrieron los hechos de cada caso en particular.

¿Quién puede ser víctima de hostigamiento sexual en el empleo?

- Toda persona que trabaja para un patrono y recibe compensación por ello.

- Todo aspirante a empleo.

- Puede darse el hostigamiento sexual entre personas del mismo sexo.

¿Quién es responsable por los actos de hostigamiento sexual en el empleo?

El patrono (persona natural o jurídica) responderá por actos de hostigamiento sexual en el empleo de:

- El patrono, sus agentes o supervisores.
- Entre empleados en el lugar de empleo.
- Personas no empleadas por el patrono hacia sus empleados en el lugar de empleo.

El patrono tiene una obligación continua de mantener un ambiente de trabajo libre de actos de hostigamiento sexual, que prosigue en cuanto a cada empleado en particular, hasta su último día de trabajo. Ese deber del patrono no se limita a corregir situaciones pasadas de hostigamiento, sino a prevenir a que ocurran en el futuro.

Deberes del patrono para prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo:

- Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.

- Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.

- Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que les confieren y otorgan las leyes aprobadas en contra del hostigamiento sexual y la Constitución de E.L.A.

- Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

¿Cuál es el marco de referencia legal en contra del hostigamiento sexual?

- Constitución de Puerto Rico, Art. II.
- Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964.
- Orden Ejecutiva Federal Núm. 11246.
- Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1985.
- Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975 de la Ley Personal del Servicio Público.
- Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985.

- Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985 de la Ley de Ética Gubernamental.
- Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1989.
- Ley Núm. 3 del 4 de enero de 1998.
- Jurisprudencia federal y local.

¿Qué puede hacer la víctima objeto de hostigamiento sexual en el empleo?

- Hacerle saber al hostigador que no le agrada su conducta y que su acercamiento no es deseado.

- No sentirse culpable. El no actuar puede resultar en peligro para su persona.

- Anotar todo incidente relacionado con lo que está pasando, incluyendo fecha, hora, lugar y personas afectadas. Guardar dicha información en un lugar seguro.

- Si es empleado(a) público(a), la agencia debe tener un coordinador que atienda estos casos. Debe comunicarse con esta persona a la mayor brevedad posible.

- Examinar su expediente de personal y asegurar copia de todo documento que evalúe su trabajo.

- Utilizar el procedimiento administrativo interno de querellas en la empresa privada o pública, a menos que el mismo sea totalmente inefectivo.

- Si pertenece a una unión, deberá radicar la querella ante el delegado de la misma.

- Comunicarse con alguna organización de derechos civiles.

- Si es posible, no debe renunciar ni abandonar su empleo. De tener que irse, debe detallar las circunstancias del hostigamiento en una carta y enviarle copia al jefe de personal.

- Tratar de estar acompañada cuando haga sus reclamaciones a un representante del patrono. De ser posible, conseguir asistencia legal.

Algunos remedios legales ante una determinación de hostigamiento sexual en el empleo son:

- Remedios administrativos, si alguno, que conceda la disposición de Ley que invoque la víctima para hacer su reclamación. (La ley Núm.17 no requiere que haya que agotar remedios administrativos para iniciar una reclamación judicial).