PREVENCIÓN

Es responsabilidad del patrono, tanto en la empresa privada como pública, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el centro de trabajo. Para ello, deberá cumplir con las siguientes medidas preventivas mínimas que establece la Ley:

- Comunicar a todo el personal que la empresa tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual.
- Establecer un programa de orientación y asesoramiento interno para concienciar y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual.
- Darle suficiente publicidad a la política de la empresa contra el hostigamiento sexual.
- Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para tramitar querellas sobre hostigamiento sexual.

REMEDIOS LEGALES

Si se determina que hubo hostigamiento sexual en el empleo, tus derechos son:

- Reinstalación en el empleo
- Pago retroactivo y otros beneficios marginales dejados de recibir
- Protección de cualquier acción en represalia
- Protección de testigos
- Orden de cese y desista de los actos discriminatorios
- Sanciones contra la persona que hostiga y contra el patrono
- La concesión de oportunidades denegadas en el empleo
- Pago doble por los daños sufridos
- Pago de gastos de honorarios de abogado/a
- Radicación de demanda por daños y perjuicios por discriminación por razón de sexo y violación a los derechos civiles
- Radicar una denuncia criminal si hubo amenaza, intimidación o contacto físico.
- Se puede denunciar por agresión, alteración a la paz, amenaza o cualquier otra conducta que se tipifique como delito radicar una querella ante la Unidad de Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES

Autorizado por la Comisión Estatal de Elecciones # CEE-SA-2019-109

TODOS NUESTROS SERVICIOS SON LIBRES DE COSTO Y CONFIDENCIALES.

¡LLÁMANOS!

Dirección postal:
Apartado 11382
San Juan, PR 00910-1382

Línea de Orientación
24 horas, 7 días de la semana
(787) 722-2977

Website
www.mujer.pr.gov
Facebook.com/opm.mujer Twitter.com/opmpr

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES

¿QUÉ ES HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

El hostigamiento sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada. Esta debe surgir de la relación de empleo y reproducir un ambiente de trabajo hostil u ofensivo, un cambio en las condiciones de trabajo o afectar las oportunidades de empleo de la persona perjudicada.

El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. Sus manifestaciones más simples incluyen: piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes de cuerpo y/o la narración de chistes ofensivos de carácter sexual. En su forma más cruda se manifiesta en pellizcos, roces corporales, besos, apretones y agresiones sexuales.

La mayor parte de los incidentes de hostigamiento sexual provienen de hombres a mujeres, sin embargo, la ley no distingue a base de sexo. También contempla el hostigamiento de hombre a hombre, de mujer a mujer o de mujer a hombre.

PROHIBICIÓN LEGAL

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo. Bajo esta ley no es necesario agotar todos los remedios administrativos a fines de iniciar los procedimientos judiciales.

En Puerto Rico existen disposiciones locales y federales que prohíben el hostigamiento sexual. Estas son:

- La Constitución de Puerto Rico, Artículo II, Sección I, prohíbe el discrimen por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social e ideas políticas o religiosas. Estas son:
  - La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, prohíbe el discrimen en el empleo por motivo de edad, raza, color, sexo, origen o condición social, ideas políticas, religión u origen nacional.
  - Ley Núm. 69 del 6 de Julio 1985, prohíbe el discrimen en el empleo por razón sexo.
  - Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, prohíbe cualquier tipo de discrimen en el empleo en el sector público.
  - Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, prohíbe cualquier tipo de discrimen en el empleo.
  - Orden Ejecutiva Federal 11246, prohíbe el discrimen en el empleo.
  - Ley Núm. 3 del 4 de enero de 1998, prohíbe el hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza.

¿QUÉ HACER?

Si usted es objeto de hostigamiento sexual en el empleo debe:

- Hacerle saber a la persona que le hostiga que no le agrada su conducta y que su acercamiento es no deseado.
- Anotar todo lo que esté pasando incluyendo fecha, hora, lugar y personas presentes.
- Compartir su experiencia con otra persona como compañera/o de trabajo, amiga/o o familiar.
- No quedarse callada o aislada con el problema. No estás sola, la mayor parte de las mujeres sufre uno o más incidentes de hostigamiento sexual en el empleo.
- Examinar su expediente de personal y asegurar una copia de todo documento que evalúe su trabajo.
- Si pertenece a una unión, también radique una querella con el/la delegado/a.
- Comunicarse con alguna organización que trabaje con los derechos de la mujer.
- No renunciar o abandonar el empleo. Si tiene que irse, detalle las circunstancias del hostigamiento sexual en una comunicación escrita y envíe copia a el/la Directora/a de Recursos Humanos.
- Estar acompañada cuando haga sus reclamaciones con un/una representante del patrono.
- Hacer uso del procedimiento interno de resolución de disputas del patrono, público y/o privado, presentando una querella, verbal y escrita, dirigida al supervisor de la persona que hostiga.
- El patrono deberá tomar acción "inmediata y apropiada" para corregir la situación. De incumplir con este deber, el Tribunal fijará responsabilidad.

RESPONSABILIDAD PATRONAL

La Ley Núm. 17 responsabiliza al patrono por el hostigamiento sexual de sus empleados/as. Para determinar responsabilidad se toma en cuenta de quién proviene el hostigamiento:

- Si la persona que hostiga es el mismo patrono, su agente o supervisor/a, el patrono será siempre responsable. Esto es así, aun cuando el patrono estuviera enterado y hubiera tomado acción al respecto.
- Si la persona que hostiga fuera otro/a empleado/a al mismo nivel que la persona hostigada, el patrono será responsable si sabía o decía estar enterado/a de la situación o si no tomó una acción inmediata y efectiva para remediarla. El patrono debe garantizar un ambiente de trabajo libre de sexismo; chistes, carteles, calendarios, etc., ofensivos para la persona afectada.

* El patrono será responsable de hostigamiento sexual en el empleo frente a aquellas personas a quienes les negó beneficios y oportunidades y que fueron concedidas a otro/a empleado/a por haber aceptado un/a agente o supervisor/a de éste/a.