



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA, PUERTO RICO

ORDENANZA NÚM. 2

SERIE 2023-2024

ORDENANZA DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE GUAYAMA, PARA DEROGAR LA ORDENANZA NÚM 25, REGLAMENTO NÚM. 5, SERIE 2020-2021; Y APROBAR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y MANEJO DE SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MUNICIPIO DE GUAYAMA

POR CUANTO: La vida y la dignidad humana, son principios fundamentales para esta Administración Municipal, y por ello, estamos comprometidos en salvaguardar dichos valores. El hostigamiento sexual atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad humana es inviolable y expresamente prohíbe el discrimen y la violencia. Es por ello que se ha actualizado la reglamentación correspondiente al Protocolo para el Manejo de Situaciones de Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo.

POR CUANTO: Este Protocolo ha sido realizado para prevenir y prohibir toda conducta de hostigamiento sexual en el trabajo, de conformidad con nuestro ordenamiento legal y amparados en los artículos 1.008 (o); 1.018 (m); 1.039 (j) y 2.052 (16) del Código Municipal de Puerto Rico, Ley 107-2020, según enmendado.

POR CUANTO: Esta Legislatura Municipal ha analizado y evaluado el Protocolo para la Prevención y Manejo de Situaciones de Hostigamiento Sexual, sometido por el por el Alcalde, Hon. O'brain Vázquez Molina, y dicho Protocolo cumple con los mandatos de la nueva legislación municipal expuesta en la Ley número 107 del 14 de agosto de 2020, conocida como el Código Municipal de Puerto Rico.

POR TANTO: ORDÉNESE POR ESTA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE GUAYAMA, PUERTO RICO, LO SIGUIENTE:

SECCIÓN 1ra: Derogar la Ordenanza Núm. 25, Reglamento Núm. 5, Serie 2020-2021 y aprobar el Protocolo para la Prevención y Manejo de Situaciones de Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Municipio de Guayama.


SECCIÓN 2da: Esta Ordenanza empezará a regir una vez sea aprobada por esta Legislatura y firmada por el Alcalde.

SECCIÓN 3ra: Copia certificada de esta Ordenanza será enviada a las agencias pertinentes de conformidad con el Código Municipal, para su conocimiento y acción correspondiente y su Protocolo deberá ser ampliamente divulgado al personal que labora en el Municipio de Guayama.

DADA EN GUAYAMA, PUERTO RICO, HOY 30 DE AGOSTO DE 2023. APROBADA POR EL HONORABLE O'BRAIN VÁZQUEZ MOLINA, ALCALDE, HOY 01 DE SEPTIEMBRE DE 2023.


CARLOS M. ENCHAUTEGUI RIVERA
Presidente Legislatura Municipal


NILMARIE GUEVARA NEGRÓN
Secretaria Legislatura Municipal


O'BRAIN VÁZQUEZ MOLINA
Alcalde

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA, PUERTO RICO



***PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y MANEJO DE
CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL***

ORDENANZA NÚMERO: 2

SERIE: 2023-2024

ÍNDICE DE CONTENIDO

<u>ARTÍCULO I - INTRODUCCIÓN Y POLÍTICA PÚBLICA</u>	1
<u>ARTÍCULO II - PROPÓSITO</u>	1
<u>ARTÍCULO III - BASE LEGAL</u>	1
<u>ARTÍCULO IV - APLICABILIDAD</u>	2
<u>ARTÍCULO V - DEFINICIONES</u>	2
<u>ARTÍCULO VI - DESIGNACIÓN DEL PERSONAL A CARGO DE ASUNTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</u>	5
<u>ARTÍCULO VII - COORDINACIÓN GENERAL</u>	5
<u>ARTÍCULO VIII - PERSONAS QUE PUEDEN PRESENTAR QUEJAS O QUERELLAS SOBRE COMPORTAMIENTO CONSTITUTIVO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</u>	5
<u>ARTÍCULO IX - CONDUCTA QUE CONSTITUYE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</u>	6
<u>ARTÍCULO X - FACTORES PARA DETERMINAR HOSTIGAMIENTO SEXUAL</u>	6
<u>ARTÍCULO XI - PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERRELLA</u>	6
<u>ARTÍCULO XII - DERECHOS DE LA PARTE QUERELLANTE</u>	8
<u>ARTÍCULO XIII - DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LA PARTE QUERELLADA</u>	8
<u>ARTÍCULO XIV - DERECHOS DE LOS TESTIGOS</u>	9
<u>ARTÍCULO XV - MEDIDAS PROVISIONALES DE PROTECCIÓN</u>	9
<u>ARTÍCULO XVI - MEDIDAS PARA MANTENER CONFIDENCIALIDAD</u>	10
<u>ARTÍCULO XVII - DISPOSICIONES SOBRE REPRESALIAS</u>	10
<u>ARTÍCULO XVIII - SANCIONES</u>	10
<u>ARTÍCULO XIX - HOSTIGAMIENTO SEXUAL POR PERSONAS NO EMPLEADAS SINO CONTRATADAS POR EL GOBIERNO MUNICIPAL</u>	11
<u>ARTÍCULO XX - LICENCIAS Y REMEDIOS LEGALES</u>	11
<u>ARTÍCULO XXI - OTROS REMEDIOS</u>	12
<u>ARTÍCULO XXII - RESPONSABILIDAD CIVIL</u>	12
<u>ARTÍCULO XXIII - QUERELLAS FRÍVOLAS O INFORMACIÓN FALSA</u>	13
<u>ARTÍCULO XXIV - PUBLICACIÓN Y FORMULACIÓN DE QUEJAS</u>	13
<u>ARTÍCULO XXV - CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD</u>	14
<u>ARTÍCULO XXVI - DEROGACIÓN</u>	14
<u>ARTÍCULO XXVII - VIGENCIA</u>	14



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL
MUNICIPIO DE GUAYAMA

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTÍCULO I – INTRODUCCIÓN Y POLÍTICA PÚBLICA

El hostigamiento o acoso sexual en el empleo es una forma de discriminación por razón de sexo. Es una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que expresamente prohíbe el discriminación.

El Municipio de GUAYAMA, está comprometido en combatir el hostigamiento sexual en el empleo. Por ello, ha adoptado un programa de educación, prevención, detección e investigación de cualquier manifestación de hostigamiento sexual. Este Protocolo va dirigido a eliminar toda posibilidad de hostigamiento sexual por cualquier medio, incluidos los medios electrónicos del Municipio de GUAYAMA.

ARTÍCULO II – PROPÓSITO

Este Protocolo tiene el propósito de prevenir y prohibir toda conducta de hostigamiento sexual en el trabajo en el Municipio de GUAYAMA de conformidad con nuestro ordenamiento legal. Además establece el procedimiento interno para atender las querrelas de hostigamiento sexual e implantar un programa de educación y asesoría sobre la política pública del Municipio de GUAYAMA sobre el hostigamiento sexual en el empleo.

ARTÍCULO III – BASE LEGAL

La Ley 107-2020, conocida como el Código Municipal de Puerto Rico provee en sus artículos 1.008 (0); 1.018 (m); 1.039 (j) y 2.052 (16), la capacidad a los municipios para realizar este protocolo de prevención y manejo de casos de hostigamiento sexual.

Son de aplicación, además, al contenido de este Protocolo, las siguientes disposiciones legales:

1. El Artículo 1, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el cual reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.
2. El Artículo 11, Sección 1, que prohíbe expresamente el discriminación por razón de sexo.
3. La Sección 8 del Artículo II de la Constitución 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.
4. La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “Ley contra el Discriminación en el Empleo”, protege a los empleados y aspirantes a empleo contra el discriminación por razón de sexo, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acoso, entre otros discriminaciones prohibidos enumerados.
5. La Ley 83-2019, “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 Acoso 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.
6. El Título VII de la Ley de Derechos Civiles Federal de 1965, el cual ha sido interpretado como un estatuto bajo el cual se pueden iniciar acciones por hostigamiento sexual.
 7. La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y establece que todo patrono cubierto por la misma deberá establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.
 8. La Ley contra el Acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, según enmendada, define acecho como una “conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, se efectúan actos de vandalismo dirigidos a determinada persona, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia”. La Ley de Acecho provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54, ante. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el Tribunal el formulario para presentar la solicitud.
 9. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, dispone que cada patrono debe proveer, a cada una de las personas que emplea, un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a las personas que emplea.
 10. El Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA), dispone que todo patrono es responsable de ofrecer a las personas que emplea un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que estén causando o que con probabilidad puedan causar la muerte o serio daño físico.
 11. La Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Expresa como política pública del Estado Libre Asociado garantizar el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio y disfrute de sus libertades; dispone que la Oficina de la Procuradora tendrá como prioridad el logro de acciones afirmativas de organizaciones públicas y privadas para garantizar la equidad de género en áreas donde persiste la violencia doméstica, entre otras manifestaciones de inequidad y opresión; dispone que la agencia tendrá la función de fiscalizar el cumplimiento con la política pública establecida en esta Ley, velar por los derechos de las mujeres y asegurar que las agencias públicas cumplan y adopten programas de acción afirmativa o correctiva.

ARTÍCULO IV - APLICABILIDAD

Este Protocolo será de aplicación a todo empleado, funcionario, policía municipal y aspirante a ocupar un puesto en el Gobierno Municipal de GUAYAMA.

ARTÍCULO V - DEFINICIONES

Para propósitos de este Protocolo los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

- 1) **Alcalde** - Primer Ejecutivo del gobierno municipal.
- 2) **Autoridad Nominadora** - Se refiere al Alcalde de Guayama o Presidente de la Legislatura Municipal.

- 3) **Empleado o funcionario** - Toda persona que trabaja para el Municipio de GUAYAMA y que recibe compensación por él. Para propósitos de este Protocolo, el término empleado incluye personas preseleccionadas por el Municipio de GUAYAMA para empleo.
- 4) **Expediente del empleado(a)** - Se refiere al expediente oficial de personal custodiado por la Oficina de Recursos Humanos.
- 5) **Formulación de Cargos** - Se refiere al acto y pliego mediante el cual la Autoridad Nominadora atribuye a un(a) empleado(a) la infracción de determinadas normas que pueden dar margen a la imposición de medidas disciplinarias.
- 6) **Hostigamiento Sexual en el Empleo** - Se refiere a cualquier conducta sexual indeseada que ocurre en la relación de empleo y afecta las oportunidades de empleo, el empleo mismo, sus términos y condiciones o el ambiente de trabajo de la persona. Este se manifiesta de diversas formas, desde insinuaciones de tipo sexual directa o indirectas que pueden ser desde los actos más sutiles y disimulados de contacto físico hasta la agresión sexual simple o agravada.
- 7) **Hostigamiento Sexual Virtual** - Se refiere a aquella comunicación, conducta o expresión que fluya por medios de telecomunicación o herramientas de trabajo que usen medios computarizados y otras, afines en el mundo de la empresa, que causen un ambiente de trabajo hostil para una persona o personas relacionadas con la empresa, según establecido en la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada.
- 8) **Intimidación** - Se refiere a un acto dirigido a provocar en una persona al temor de sufrir esta o alguien algún daño, con el propósito de que se someta al acercamiento de índole sexual o que se abstenga de reportarlo por temor a represalias.
- 9) **Investigación** - Se refiere al proceso interno realizado por el Municipio dirigido a corroborar o validar los hechos o alegaciones presentadas en la querrela.
- 10) **Investigador** - empleado o contratista designado por 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.
- 11) **Lugar de trabajo** - Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado o empleada 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.
- 12) **Medida Cautelar o Provisional** - Se refiere a aquella medida o remedio que tome un(a) supervisor(a) para garantizar la salud, vida, seguridad, propiedad o moral en un área de trabajo.
- 13) **Medida disciplinaria** - se refiere a la sanción impuesta por el(la) Alcalde(sa) a un(a) empleado(a) de la Agencia, la cual forma parte de su expediente. Se consideran medidas disciplinarias las siguientes: amonestación formal, suspensión de empleo y sueldo, separación y destitución. Para fines de este Protocolo se consideran medidas disciplinarias: suspensión de empleo y sueldo, separación y destitución.
- 14) **Municipio** - Se refiere a toda el área territorial del Municipio de Guayama y aquellas dependencias o propiedades fuera de este, que esten bajo la supervisión de la Autoridad Nominadora. (programa de headstart que se ofrece en otros pueblos).
- 15) **Oficial Examinador** - persona designada por el Alcalde para presidir la Vista Administrativa Informal.
- 16) **Oficina de Recursos Humanos** - la Oficina a cargo de los asuntos de personal en el Municipio.
- 17) **Policía Municipal** - Significará todo aquel personal, miembro de la Policía Municipal, que haya sido debidamente certificado por el Superintendente de la Policía de Puerto Rico.
- 18) **Queja**- Se refiere a una reclamación verbal presentada por una persona como consecuencia de una conducta de hostigamiento sexual o por persona con

conocimiento personal sobre un acto de hostigamiento sexual en un lugar de trabajo perteneciente al Municipio.

- 19) **Querella** -Se refiere a reclamación escrita presentada por una persona como consecuencia de ser objeto de hostigamiento sexual o por una persona con conocimiento personal de conducta de hostigamiento sexual contra un empleado(a), compañero(a) de trabajo o tercero en un lugar de trabajo perteneciente al Municipio.
- 20) **Querella frívola o maliciosa:** Se refiere a una reclamación oficial de funcionario, supervisor, empleados, aspirante o visitante por motivo de hostigamiento sexual, constándole de la falsedad de lo imputado, mostrando claro menosprecio de la verdad.
- 21) **Querellado(a)** - Se refiere al empleado o funcionario contra quien se presenta una reclamación de hostigamiento sexual en el lugar de empleo.
- 22) **Querellante** - Cualquier empleado o funcionario del Municipio de GUAYAMA o persona no empleada afectado por un acto de hostigamiento sexual según definido por este reglamento y nuestro ordenamiento legal vigente con derecho a presentar una querrela de acuerdo con el procedimiento interno establecido mediante este Protocolo.
- 23) **Represalia** - Se refiere a cuando el patrono despide, suspende, amenaza, impone condiciones de trabajo más onerosas o discrimina contra un empleado, funcionario o contratista porque se haya querellado o prestado su testimonio en algún procedimiento administrativo. La represalia también es cualquier acción adversa tomada contra una persona por ésta haber informado, denunciado o intentado prevenir una conducta impropia de un empleado del Municipio o por servir de testigo en contra de un empleado del Municipio en un procedimiento civil, criminal o administrativo a nivel federal o estatal, o por negarse a cumplir una orden ilegal. También incluye la acción adversa tomada contra alguien que está asociada con la persona que denunció o cooperó con el Municipio como por ejemplo, un miembro de la familia o un ser querido.
- 24) **Sospecha Real** - Se refiere a observaciones específicas contemporáneas y articuladas de acuerdo a la experiencia de la persona que tienda a confirmar conductas descritas como hostigamiento sexual.
- 25) **Supervisor** - Gerentes de Servicios, Administradores Auxiliares, Directores de Divisiones, todo funcionario o empleado del Municipio de GUAYAMA que ejercen algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre otras condiciones de trabajo, tales como: horario, lugar de trabajo, tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera de otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.
- 26) **Suspensión de empleo y sueldo** - Se refiere a la medida disciplinaria que implica la separación de empleo y sueldo a término fijo, que no excederá de 90 días, impuesta al(la) empleado(a) por la Autoridad Nominadora. Durante ese período de tiempo el(la) empleado(a) no acumulará licencia ni recibirá beneficio marginal alguno.
- 27) **Víctima** - Se refiere a la persona contra la cual se haya cometido un acto de hostigamiento sexual, según definido en este Protocolo.
- 28) **Visitante** - Se refiere a la persona que no es empleado del Municipio que acude a realizar alguna gestión en el Municipio, incluyendo y no limitándose, a personas que ofrecen servicios profesionales, personas que cursan estudios o prácticas en las dependencias o programas de la agencia o candidatos a empleo o personas que acuden a recibir servicios en la agencia.

Cualquier disposición de este Protocolo que haga referencia a personas masculinas se entenderá que comprende femeninas y viceversa o personas del mismo sexo.

ARTÍCULO VI DESIGNACIÓN DEL PERSONAL A CARGO DE ASUNTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Oficina de Recursos Humanos, por conducto de su Director(a), será la que tendrá la responsabilidad de atender con diligencia y premura toda queja o querrela de Hostigamiento Sexual en el Municipio de GUAYAMA.

ARTÍCULO VII COORDINACIÓN GENERAL

La Oficina de Recursos Humanos tendrá la responsabilidad en coordinación con la coordinación de la Oficina de Ayuda al Ciudadano, División de Asuntos de la Mujer de implantar la política pública del Municipio de GUAYAMA sobre hostigamiento sexual en el empleo y coordinará las querellas de una forma rápida, eficiente y uniforme.

La Oficina de Recursos Humanos tendrá las siguientes funciones:

- a) Diseñar e implantar un programa efectivo de educación continua y asesoría para todos los empleados del Municipio de GUAYAMA. Dicho programa incluirá una orientación general a todo empleado de nuevo ingreso sobre la política pública en torno al hostigamiento sexual en el empleo y las disposiciones relevantes de este Protocolo. Además, se ofrecerán orientaciones continuas, al personal del Municipio de GUAYAMA para mantenerlo al día en todo lo relacionado con el hostigamiento sexual en el empleo.
- b) En la primera orientación se les entregarán a los empleados copia de este Protocolo y cualquier otra literatura relacionada con el hostigamiento sexual en el empleo.
- c) La Oficina de Recursos Humanos mantendrá en el expediente del empleado copia del acuse de recibo de este Protocolo y evidencia o registro de asistencia a las orientaciones que se ofrezcan sobre hostigamiento sexual.
- d) Velar porque en el Municipio de GUAYAMA se cumpla con las disposiciones de la Ley 17 del 22 de abril de 1988, en lo que respecta a hostigamiento sexual en el empleo, así como cualquier otra disposición de ley aplicable de acuerdo a nuestro ordenamiento legal vigente.
- e) Velar por el estricto cumplimiento de los procedimientos establecidos en este Protocolo para la tramitación, investigación y adjudicación de las querellas sobre hostigamiento sexual incoadas al amparo de este reglamento.
- f) Dar seguimiento a las querellas radicadas.

ARTÍCULO VIII PERSONAS QUE PUEDEN PRESENTAR QUEJAS O QUERELLAS SOBRE COMPORTAMIENTO CONSTITUTIVO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Toda persona que tenga conocimiento personal y/o sospecha real de actos constitutivos de Hostigamiento Sexual, puede y tiene el deber de presentar una queja o querrela para que se investigue tal conducta.

De igual forma, toda persona que entienda que se ha cometido un acto de Hostigamiento Sexual en su contra, en el lugar de empleo, puede presentar una queja o querrela ante su supervisor inmediato o en la Oficina de Recursos Humanos del Municipio de GUAYAMA.

ARTÍCULO IX CONDUCTA QUE CONSTITUYE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- a. El hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando 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. La persona se somete para no exponerse a perder oportunidades, perder beneficios y otras condiciones de trabajo.
 2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de una persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto al empleo que afecta 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.
 4. Cuando crea un ambiente de trabajo hostil, intimidante, severo, abusivo u ofensivo que afecta algún término o condición de su empleo, aunque no cause efecto económico, o que atente contra su dignidad.
- b. El hostigamiento sexual puede expresarse de las siguientes formas:
 1. Manifestaciones simples como: piropos, guiñadas e insinuaciones sexuales indeseadas, comentarios y comportamiento que insinúe la intención de hacer acercamientos sexuales, frases de cariño no invitadas, comentarios sugestivos o degradantes, frases de afecto o comentarios sobre atributos físicos o el atractivo de un empleado(a).
 2. Expresiones de agresión sexual más directas y más violentas como: bromas o gestos de contenido sexual, contacto físico, interferencia con el movimiento normal del trabajo; dibujos, carteles o fotografías de índole sexual, pellizcos, roces corporales no solicitados, invitaciones insistentes a salidas que no desean, besos, abrazos, apretones forzados, discusión de sus actividades sexuales, preguntas sobre experiencias sexuales.
 3. Casos extremos de violencia física y psicológica, que incluyen actos sexuales no consentidos o deseados.
 - a) Se prohíbe terminantemente el hostigamiento sexual a todo el personal del Municipio de GUAYAMA sin distinción de género, nivel o años de servicio.
 - b) Se prohíbe, además, el hostigamiento sexual por parte de todo empleado bajo contrato, subcontrato, contratista independiente o sus agentes, o contratistas que rindan servicios en o para el Municipio de GUAYAMA durante la vigencia de sus contratos.

ARTÍCULO X FACTORES PARA DETERMINAR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo, se tomará en consideración lo siguiente:

- a. Se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos sexuales y el contexto en el cual la alegada conducta ocurrió. La determinación de la legalidad de la conducta imputada se hará a base de los hechos de cada caso en particular y tomando en consideración el estado de derecho vigente al momento de los hechos.
- b. Se examinará la relación de empleo en particular para 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 al reclamante.

ARTÍCULO XI PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERRELLA

Los empleados del Municipio de GUAYAMA deberán notificar sobre cualquier acto de hostigamiento sexual que cometan tanto los empleados en el Servicio de Confianza,

en el Servicio de Carrera, en Servicio Irregular, empleados transitorios, candidatos a empleos voluntarios, así como los empleados por contrato, subcontrato y cualquier visitante. El empleado o visitante que entienda que se ha cometido un acto de hostigamiento sexual en su contra en el Municipio de GUAYAMA, podrá presentar una queja o querrela de acuerdo con los procedimientos que se describen a continuación:

- a) Comunicará los hechos inmediatamente o tan pronto sea posible, verbalmente o por escrito, a cualquiera de los siguientes empleados o funcionarios:
 1. Supervisores (as)
 2. Gerentes o encargados
 3. Directores o Subdirectores de Unidades Administrativas
- b) Cualquier empleado o funcionario del Municipio de GUAYAMA que reciba una queja sobre hostigamiento sexual, debe orientar a la persona y referirla a uno de dichos funcionarios. La información que reciba debe mantenerla en estricta confidencialidad.
- c) El funcionario autorizado que reciba la información inicialmente referirá el asunto a la Oficina de Recursos Humanos del Municipio de GUAYAMA, para la preparación de una querrela. Esta mantendrá el asunto en estricta confidencialidad.
- d) La querrela deberá describir los hechos o actos constitutivos de hostigamiento sexual con claridad y especificidad. La misma deberá ser firmada por el querellante y juramentada ante un Asesor Legal del Municipio de GUAYAMA. Una vez completada la misma, se le notificará al Alcalde y al querrellado por correo certificado con acuse de recibo o personalmente.
- e) El hecho de que una querrela no sea juramentada no constituirá impedimento, por sí solo, para que se lleve a cabo una investigación de los hechos alegados y se proceda a tomar cualquier medida provisional y otra acción que corresponda.
- f) Dentro de cinco (5) días laborables de recibir la querrela, el Alcalde designará a personal de la Oficina de Recursos Humanos o asesor legal para que haga una investigación de los hechos y le rinda un informe escrito sobre el particular. Este informe deberá entregarse al Alcalde dentro de quince (15) días laborables a partir de la designación, sólo se permitirá una prórroga de 10 días adicionales.
- g) El investigador deberá tener conocimiento en el campo de hostigamiento sexual en el empleo y administración de personal.
- h) La designación del investigador se le informará al querellante y al querrellado personalmente o mediante correo certificado.
- i) Cualesquiera de las partes podrá impugnar la designación del investigador y solicitar se asigne un nuevo investigador cuando existan razones para creer que existe un conflicto de interés, parcialidad o cualquier otra situación, por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con objetividad e imparcialidad. La solicitud deberá presentarse por escrito al Alcalde, no más tarde de dos (2) días laborables después que la parte reciba la notificación sobre la identidad del investigador. Este término podrá ser ampliado por causa justificada. El Alcalde deberá decidir sobre la solicitud dentro de los próximos dos (2) días laborables. En toda querrela donde se impugne la designación del investigador, el término que éste tiene para concluir su labor quedará interrumpido y no comenzará a contar hasta que su designación sea final.

- j) Durante la investigación no podrá interrogarse al querellante sobre su conducta sexual con anterioridad a la querella.
- k) Si luego de examinar el informe del investigador el Alcalde entiende que procede la aplicación de cualquier medida disciplinaria, éste le notificará por escrito la formulación de cargos, mediante entrega personal o correo certificado con acuse de recibo. El empleado podrá solicitar una vista al Alcalde dentro del término de diez (10) días laborables contados a partir de la fecha en que reciba la notificación antes mencionada.
- l) En los casos en que el empleado solicite una vista, será informal, para que el empleado pueda ofrecer su versión de los hechos y tendrá como propósito el determinar si hay una base razonable para creer que los cargos son verdaderos y sostienen la medida disciplinaria. Esta se celebrará ante un Oficial Examinador autorizado por el Alcalde. De celebrarse la vista ante un Oficial Examinador, éste le rendirá un informe escrito sobre el particular al Alcalde con sus recomendaciones.
- m) El oficial examinador designado por el Alcalde, tendrá un término de 45 días para emitir su informe; sólo en circunstancias excepcionales y por justa causa debidamente expuesta, se podrá prorrogar el término por quince (15) días más.
- n) Luego de celebrada la vista, si el Alcalde considera que los hechos sostienen la medida disciplinaria, le impondrá la sanción y se la notificará por escrito, advirtiéndole de su derecho de apelación ante la Comisión Apelativa del Servicio Público y el término correspondiente para ello. Cuando se trate de empleados por contrato, subcontrato, contratistas independientes o sus agentes, voluntarios o visitantes, el Alcalde tomará las medidas que correspondan.
- ñ) Cuando se le impute, por medio de querella, a la Autoridad Nominadora de discriminar por razón de hostigamiento sexual, se referirá al Departamento de Justicia para la investigación preliminar correspondiente; de conformidad con el Artículo 4 y siguientes de la Ley del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente.

ARTÍCULO XII DERECHOS DE LA PARTE QUERELLANTE

- a. La parte querellante tendrá derecho a:
 - 1. Que su querella se investigue con rigurosidad y que continúe su curso de acción, independientemente que la conducta haya cesado;
 - 2. Disfrutar de cualquier licencia que le conceda la ley;
 - 3. Que no se tome en cuenta, ni se le interrogue sobre su historial de comportamiento sexual
 - 4. Que de haber accedido a las insinuaciones o invitaciones de la parte querellada ello no constituya fundamento para no realizar la investigación;
 - 5. Que no se tomen represalias en su contra, y;
 - 6. Poder retirar su querella mediante escrito al efecto, lo que conllevará el archivo de esta; sin embargo, el Municipio podrá continuar con la investigación, si entiende que hay motivos razonables para así hacerlo.

ARTÍCULO XIII DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LA PARTE QUERELLADA

- a. La parte querellada tendrá derecho a:

1. Recibir notificación de parte de la Oficina de Recursos Humanos de que se ha presentado una querrela en su contra por actos constitutivos de hostigamiento sexual en un término que no excederá de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que se recibió la querrela;
2. Obtener copia de la querrela; y
3. Contestar las alegaciones presentadas en su contra.

b. La parte querellada tendrá la responsabilidad de:

1. Abstenerse de realizar gestiones que constituyan o puedan ser consideradas intervenciones indebidas en la parte querellante, testigos, prueba documental o de cualquier otra índole.
2. Cooperar en la investigación.

ARTÍCULO XIV DERECHOS DE LOS TESTIGOS

Toda persona a quien se le tome una declaración o que de alguna forma, colabore en la investigación de una querrela, tiene los siguientes derechos:

- a. Su participación en la investigación no constará en su expediente de personal.
- b. Podrá presentar una querrela en caso de que se tomen decisiones sobre su condición de empleo o cuando esta se vea afectada por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.

ARTÍCULO XV MEDIDAS PROVISIONALES DE PROTECCIÓN

Con el propósito de proteger a la parte querellante de posibles actos de represalias, la Autoridad Nominadora mediante la persona que este designe, podrá implantar todas las medidas cautelares que entienda pertinente. Estas medidas deberán imponerse inmediatamente después de presentada la querrela y serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se emita la determinación final de la Autoridad Nominadora.

Bajo ningún concepto, las medidas cautelares constituirán una sanción contra la parte querellada.

Dichas medidas pueden incluir, entre otras, las siguientes:

- a. La reasignación de la parte querellante o de la parte querellada a otra unidad de trabajo. En el caso de la parte querellante, la reasignación será solicitada voluntariamente y no debe perjudicarlo.
- b. En casos en que el supervisor directo sea la parte querellada, la querellante, se reportará a otro supervisor.
- c. La relación de trabajo se dará en presencia de otras personas, por escrito u otros medios, para que la parte querellante, en el curso de su trabajo, no tenga que relacionarse a solas con la parte querellada.
- d. Conceder algún tipo de licencia a cualquiera de las partes concernidas, si esto no perjudica a la parte querellante.
- e. Un referido al Programa de Ayuda al Empleado o cualquier otro Centro de Ayuda o programa para víctimas de hostigamiento sexual.
- f. Suspender a la parte querellada de empleo, pero no de sueldo, de conformidad con el procedimiento establecido para la suspensión sumaria.
- g. Cualquier otra medida que bajo las circunstancias particulares resulte necesaria.

ARTÍCULO XVI MEDIDAS PARA MANTENER CONFIDENCIALIDAD

- a. El proceso investigativo y el expediente, tanto de la queja como de la querrela, serán de carácter confidencial.
- b. Los expedientes de investigación deberán guardarse en el archivo especial de la Oficina de Recursos Humanos dispuesto para estos asuntos. Los informes rendidos permanecerán en estos expedientes y no debe circularse copia de estos a ninguna dependencia del Municipio.
- c. No se ofrecerá información sobre querrelas por hostigamiento sexual, que estuvieran en la etapa de investigación o que hubiesen sido desistidas, desestimadas o archivadas en cualquier etapa del procedimiento, excepto cuando medie una orden del Tribunal o foro con jurisdicción.
- d. Toda persona que intencionalmente revele a personas no autorizadas, la identidad de las partes o divulgue la información recopilada o rendida en el curso de cualquier etapa de la tramitación de una querrela por hostigamiento sexual en el empleo, estará sujeto a medidas disciplinarias.
- e. El Municipio no tomará represalias contra persona alguna que ofrezca información veraz y bien intencionada sobre un posible acto de hostigamiento sexual. Esta protección no estará disponible para aquellas personas que presenten querrelas frívolas o maliciosas.

ARTÍCULO XVII DISPOSICIONES SOBRE REPRESALIAS

1. El Municipio prohibirá cualquier tipo de acto o conducta que pueda interpretarse como represalia contra una persona por presentar una querrela administrativa y/o cooperar con la investigación en contra de un empleado del Municipio.
2. La represalia también es cualquier acción adversa tomada contra una persona por ésta haber informado, denunciado o intentado prevenir una conducta impropia de un empleado del Municipio o por servir de testigo en contra de un empleado del Municipio en un procedimiento civil, criminal o administrativo a nivel federal o estatal, o por negarse a cumplir una orden ilegal.
3. La represalia también incluye la acción adversa tomada contra alguien que está asociada con la persona que denunció o cooperó con el Municipio como por ejemplo, un miembro de la familia o un ser querido.
4. El Municipio prohibirá cualquier tipo de acto o conducta que pueda interpretarse como represalia. Las represalias contra una persona de la comunidad pueden incluir, pero sin limitarse a, los siguientes actos o conductas:
 - a. Amenaza, hostigamiento o acoso, verbal, escrito y/o electrónico (incluyendo la utilización de redes sociales).
 - b. Detenciones, registros, allanamientos, intervenciones vehiculares, arrestos, citaciones, o cualquier otra acción irrazonable y no fundada en virtud de una ley contra una persona.
 - c. El daño a la propiedad o agresión a una persona querellante o cooperadora.
 - d. Interferencia con las investigaciones, incluyendo el realizar una investigación externa, manipulación de evidencia, intimidar testigos o querellantes.
 - e. No investigar delitos o incidentes reportados por las partes querellantes o cooperadores.

ARTÍCULO XVIII SANCIONES

Todo supervisor, agente o empleado del Municipio de GUAYAMA que incurra en hostigamiento sexual estará sujeto a las siguientes medidas disciplinarias, según se considere apropiado para cada caso en particular, suspensión de empleo y sueldo o destitución.

Todo empleado bajo contrato, subcontrato y contratista independiente o sus agentes que rindan servicios en o para el Municipio de GUAYAMA, que incurra en conducta constitutiva de hostigamiento sexual de acuerdo con las disposiciones de este Protocolo, será causa suficiente para terminar el contrato correspondiente.

Si de la investigación efectuada como parte del procedimiento de querrela no se puede establecer que el querellado incurrió en conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo, pero la evidencia demuestre conducta impropia o lesiva a las relaciones interpersonales en el trabajo, el Alcalde podrá tomar las siguientes medidas disciplinarias, según se considere apropiado para cada caso en particular:

1. Amonestación verbal.
2. Reprimenda escrita que se archive en el expediente de personal del empleado.
3. Suspensión de empleo por un término no mayor de treinta (30) días.
4. Destitución por conducta reiterada o agresión física.

En el caso de la persona contratada, la sanción podrá ser la cancelación del contrato o acortar el término del contrato. Cuando se trate de la Autoridad Nominadora, se atenderá lo dispuesto en el Artículo XI, inciso ñ.

ARTICULO XIX HOSTIGAMIENTO SEXUAL POR PERSONAS NO EMPLEADAS SINO CONTRATADAS POR EL GOBIERNO MUNICIPAL

Los empleados del Municipio de GUAYAMA deberán notificar a cualesquiera de los funcionarios indicados en el Artículo XI de este Protocolo sobre actos de hostigamiento sexual que cometan contra ellos las personas no empleadas por el Municipio de GUAYAMA.

La querrela se tramitará de acuerdo con lo establecido en el Artículo XI del Reglamento. El Alcalde tomará las medidas que correspondan dependiendo del control del Municipio de GUAYAMA con respecto al querellado y de cualquier otra responsabilidad legal que el Municipio de GUAYAMA pueda tener.

El Alcalde o el Director de Divisiones, según corresponda podrá ordenar a cualquier visitante que cometa actos de hostigamiento sexual contra un empleado o funcionario del Municipio de GUAYAMA, que abandone inmediatamente los predios. También podrá prohibir la entrada a cualquier persona o visitante que previamente haya incurrido en actos de hostigamiento sexual contra un empleado o visitante del Municipio de GUAYAMA.

Cuando la conducta objeto de hostigamiento sexual se cometa por un empleado o funcionario de otra entidad gubernamental de aquellas que prestan sus servicios en el Municipio de GUAYAMA, el Alcalde notificará la querrela a la autoridad nominadora correspondiente. Sin embargo, la misma se tramitará e investigará siguiendo el procedimiento establecido en este Protocolo.

ARTÍCULO XX LICENCIAS Y REMEDIOS LEGALES

a. Licencias

La víctima o sobreviviente de violencia de género podrá acogerse a las licencias en el trabajo si cumple con ciertos requisitos dispuestos en el Artículo 2.058 de la Ley

número 107-2020 Código Municipal de Puerto Rico, según enmendada, y en el Reglamento de Personal del Servicio de Carrera o del Servicio de Confianza del municipio de GUAYAMA. Cada solicitud de licencia se ajustará su concesión a las particularidades de cada empleado o empleada.

La persona se podrá acoger a las siguientes licencias:

1. **Licencia médico-familiar** - esta licencia se creó mediante legislación federal y provee para una licencia de hasta 12 semanas en el período de un año cuando el/la empleado o empleada tiene una condición de salud seria que le impide ejercer sus funciones y para el cuidado de familiares que padezcan de una condición de salud seria. Existen varias limitaciones y modos en los que el patrono puede concederlas. Esta licencia es sin pago.
2. **Licencia por vacaciones** - puede utilizarse para atender cualquier situación personal o familiar.
3. **Licencia para servir como testigo en casos criminales** - puede utilizarse si se presentan cargos criminales contra la pareja.
4. **Licencia especial por enfermedad** - esta licencia permite utilizar ciertos días de licencia de enfermedad para el cuidado de las hijas e hijos si están enfermos o enfermas y para comparecer por primera ocasión como peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos o judiciales en casos de pensiones alimentarias y violencia doméstica, entre otros.
5. **Licencia sin sueldo**- en caso que la persona agote todas sus licencias, podrá solicitar a la Autoridad Nominadora una licencia sin sueldo que no podrá ser mayor de 12 meses. Excepciones a esta regla serán evaluadas por la Autoridad Nominadora.

Si es mujer, la víctima de hostigamiento sexual, puede acudir a la Procuradora de las Mujeres y presentar querrela en la Oficina de la Procuradora, o puede inicialmente contactar la línea de orientación de la Procuradora de la Mujer al teléfono 787-722-2977.

ARTÍCULO XXI OTROS REMEDIOS

El empleado afectado por hostigamiento sexual podrá acogerse a los procedimientos establecidos en la Ley 17 de 22 de abril de 1988, radicando una querrela en la Unidad Anti discrimin del Departamento del Trabajo o ante la Oficina Federal de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC), sin necesidad de agotar los remedios establecidos en este Protocolo. Además, el/la querellante será apercibido(a) de que el trámite establecido bajo este Protocolo no tiene el efecto de interrumpir el término prescriptivo de un (1) año para radicar una acción judicial al amparo de la Ley Núm. 17 antes citada.

ARTÍCULO XXII RESPONSABILIDAD CIVIL

De conformidad con la Ley Núm. 17, supra, toda persona responsable de la conducta de hostigamiento sexual incurrirá en responsabilidad civil, a saber:

- 1) Por una suma igual al doble del importe de los danos 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 precedentes disposiciones, 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 aquel caso donde se adjudique la responsabilidad solidaria y vicaria del Departamento de Salud, el Departamento podrá 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 los mismos.

ARTICULO XXIII QUERELLAS FRÍVOLAS O INFORMACIÓN FALSA

Cualquier empleado o funcionario que, a sabiendas, radique una querrela frívola por hostigamiento sexual contra un funcionario o empleado del Municipio de GUAYAMA, incurrirá igualmente en violación de las Normas de conducta establecidas en el Reglamento de Recursos Humanos.

Cualquier empleado o funcionario que a sabiendas provea información falsa, en todo o parte, cometa perjurio u oculte información pertinente para la investigación o adjudicación de una querrela sobre hostigamiento sexual, cuando ello le haya sido requerido por autoridad competente, incurrirá igualmente en violación de las Normas de conducta establecidas en el Reglamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO XXIV PUBLICACIÓN Y FORMULACIÓN DE QUEJAS

La Oficina de Recursos Humanos del Municipio de GUAYAMA estará a cargo de la publicación de la existencia de este Protocolo. Notificará copia del mismo a cada empleado o empleada y recogerá la firma de estos como acuse de recibo. Además, la Oficina de Recursos Humanos mantendrá una copia de este Protocolo y ofrecerá a los(as) empleados(as) y funcionarios(as) la orientación que sobre el mismo estos(as) requieran.

La Oficina de Recursos Humanos también deberá publicar la declaración de la política pública sobre el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo a través de todas las dependencias municipales. Copia de esta política pública se colocará en lugares visibles de cada centro de trabajo y se distribuirá entre todo el personal.

Será obligación de la Oficina de Recursos Humanos entregar copia de este Protocolo y de la política pública sobre hostigamiento sexual en el lugar de trabajo al nuevo personal que se reclute, incluyendo el formulario de quejas, que formará parte de este Protocolo.

ARTÍCULO XXV CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte de este Protocolo fuese declarada inconstitucional o nulo por un tribunal con jurisdicción, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta reglamentación, sino que su efecto se limitará a la palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nulo y no afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación y validez en cualquier otro caso.

ARTÍCULO XXVI DEROGACIÓN

Este Protocolo deroga toda Orden Ejecutiva, Ordenanza, Norma, Memorando, Regla, Protocolo o Reglamento que esté en conflicto con sus disposiciones.


ARTÍCULO XXVII VIGENCIA

Este Protocolo comenzará a regir en la fecha en que sea aprobado por la Legislatura Municipal y firmado por el Alcalde de GUAYAMA.

DADA EN GUAYAMA, PUERTO RICO, HOY 30 DE AGOSTO DE 2023. APROBADA POR EL HONORABLE O'BRAIN VÁZQUEZ MOLINA, ALCALDE, HOY 01 DE SEPTIEMBRE DE 2023.


CARLOS M. ENCHAUTEGUI RIVERA
Presidente Legislatura Municipal


NILMARIE GUEVARA NEGRÓN
Secretaria Legislatura Municipal


O'BRAIN VÁZQUEZ MOLINA
Alcalde



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA, PUERTO RICO

CERTIFICAMOS, que lo que antecede es el Proyecto de ORDENANZA NÚMERO 2, SERIE 2023-2024, adoptado por la honorable Legislatura Municipal de Guayama, Puerto Rico, en la SEGUNDA REUNIÓN DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DEL 2023 celebrada el día 30 DE AGOSTO DE 2023.

ORDENANZA DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE GUAYAMA, PARA DEROGAR LA ORDENANZA NÚM 25, REGLAMENTO NÚM. 5, SERIE 2020-2021; Y APROBAR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y MANEJO DE SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MUNICIPIO DE GUAYAMA

CERTIFICAMOS, ADEMÁS, que dicha ORDENANZA NÚMERO 2 fue aprobada con los votos afirmativos de los siguientes legisladores presentes en dicha reunión:

Carlos M. Enchautegui Rivera
Fernando Vives Gual
Jannice S. Pérez Figueroa
Sergio Gómez Velázquez
Carlos A. Acosta Meléndez
Enid M. González Rivera
José D. González Ramos
Ruth M. García Meléndez

Francisca M. Pomales Suárez
Félix C. Lara Alvarado
José E. Martínez Rivera
Reynaldo C. Correa Morales
Víctor C. Rodríguez Cintrón
Neftalí Ortiz Ortiz
Christian A. Santiago Montalvo
Juan A. Cotto Bristol

AUSENTES

NADIE

ABSTENIDOS

NADIE


EXCUSADOS

NADIE

EN CONTRA

NADIE


EN TESTIMONIO DE LO CUAL, y para ser sometida al honorable Alcalde de Guayama, Puerto Rico, para su aprobación y promulgación hoy día 30 DE AGOSTO DE 2023 bajo nuestras firmas y sello oficial de este municipio.


CARLOS M. ENCHAUTEGUI RIVERA
PRESIDENTE


NILMARIE GUEVARA NEGRÓN
SECRETARÍA



Yo, O'brain Vázquez Molina, Alcalde del Municipio Autónomo de Guayama, Puerto Rico, por las facultades que me confieren las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, imparto mi aprobación a la presente ORDENANZA NÚMERO 2, hoy 01 DE SEPTIEMBRE DE 2023.


O'BRAIN VÁZQUEZ MOLINA
ALCALDE

FORMULARIO PARA QUEJAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Fecha: _____

Hora: _____

INFORMACIÓN DE LA PARTE QUE PRESENTA LA QUEJA

Nombre: _____

Dirección Postal: _____

Teléfono: _____

Sexo: _____

Nombre del Programa al que pertenece: _____

Identifique si la persona que presenta la queja es:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Empleado/Funcionario | <input type="checkbox"/> Visitante |
| <input type="checkbox"/> Contratista | <input type="checkbox"/> Estudiante o Practicante |
| <input type="checkbox"/> Candidato a Empleo | <input type="checkbox"/> Empleado de otra Agencia |

Puesto: _____

Supervisor Inmediato: _____

INFORMACIÓN DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA QUEJA

Nombre: _____

Dirección Postal: _____

Teléfono: _____

Sexo: _____

(Puede utilizar papel en blanco si necesita más espacio para continuar con la información)

Indique la relación de las partes:

<input type="checkbox"/> Supervisor <input type="checkbox"/> Otra	<input type="checkbox"/> Supervisado (a)	<input type="checkbox"/> Compañero trabajo
--	--	--

TESTIGOS

Mencione las personas que presenciaron los hechos:

NOMBRE	LUGAR DE TRABAJO AL QUE PERTENCE	TELÉFONO

Nombre del Supervisor que recibió la queja: _____

Puesto: _____ Fecha: _____

Este formulario debe ser llenado por el(la) Supervisor(a) inmediato(a), el (la) Director(a) de Recursos Humanos o la persona designada a investigar cuando la parte afectada no presenta una reclamación escrita.

FORMULARIO PARA QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Fecha: _____

Hora: _____

INFORMACIÓN DE LA PARTE QUERELLANTE

Nombre: _____

Dirección Postal: _____

Teléfono: _____

Sexo: _____

Nombre del lugar al que pertenece: _____

Identifique si la persona que presenta la queja es:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Empleado/Funcionario | <input type="checkbox"/> Visitante |
| <input type="checkbox"/> Contratista | <input type="checkbox"/> Estudiante o Practicante |
| <input type="checkbox"/> Candidato a Empleo | <input type="checkbox"/> Empleado de otra Agencia |

Puesto: _____

Supervisor Inmediato: _____

INFORMACIÓN DE LA PARTE QUERELLADA

Nombre: _____

Dirección Postal: _____

Teléfono: _____ Sexo: _____

(Puede utilizar papel en blanco si necesita más espacio para continuar con la información)

Indique la relación de las partes:

<input type="checkbox"/> Supervisor <input type="checkbox"/> Otra	<input type="checkbox"/> Supervisado (a)	<input type="checkbox"/> Compañero trabajo
--	--	--

TESTIGOS

Mencione las personas que presenciaron los hechos:

NOMBRE	LUGAR DE TRABAJO AL QUE PERTENCE	TELÉFONO

Nombre del Supervisor que recibió la queja: _____

Puesto: _____ Fecha: _____

Jurado y suscrito ante mí, por _____, _____, _____
_____, y vecino(a) de _____, Puerto Rico, a quien doy fe de haber identificado por _____.

En _____, Puerto Rico, hoy __ de _____ de _____.

NOTARIO PÚBLICO