

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO



Gobierno Municipal de Río Grande

Apartado 1800
Río Grande, Puerto Rico 00745-1800

Legislatura Municipal
Secretaría

Teléfono:
887-2370
Exts. 117, 118, 146 y 182

ORDENANZA NÚM. 41
SERIE 2008-2009

ORDENANZA DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE RÍO GRANDE, PUERTO RICO PARA APROBAR LA POLÍTICA PÚBLICA PARA PROHIBIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MUNICIPIO DE RÍO GRANDE, Y PARA OTROS FINES

POR CUANTO : La Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, **Ley de los Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico**, según enmendada, dispone en su **Artículo 11.001**, que cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración del personal municipal y que a tales fines adoptará un reglamento uniforme de Administración de Personal que contenga un Plan de Clasificación de Puestos, de Retribución Uniforme debidamente actualizado para los servicios de carrera y de confianza, un sistema de reclutamiento, selección y reglamentación sobre adiestramiento, evaluación de empleados y funcionarios y sobre el área de retención y cesantías.

POR CUANTO : La misma Ley Núm. 81, establece en su **Artículo 3.009, Inciso (m)** que dentro de los deberes, funciones y facultades del Alcalde está el de diseñar, formular y aplicar un sistema de administración de personal para el municipio, de acuerdo a las disposiciones de esta ley, y a los reglamentos adoptados en virtud de la misma y promulgar reglas a que estarán sujetos los funcionarios y empleados municipales en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones.

POR CUANTO : Queda además establecido en el **Artículo 5.005, Inciso (m)** que la Legislatura Municipal aprobará aquellas ordenanzas, resoluciones y reglamentos sobre asuntos y materias de la competencia o jurisdicción municipal que, de acuerdo a la Ley Núm. 81 o cualquier otra Ley, deban someterse a su consideración y aprobación.

POR CUANTO : Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, **Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo**, tiene prohibiciones relacionadas con cualquier conducta que pueda estar relacionada con hostigamiento sexual en el empleo.

POR CUANTO : El Municipio de Río Grande tiene el interés de mantener un nivel administrativo de excelencia, conforme a todas las disposiciones legales y reglamentarias y a tales efectos ha elaborado los reglamentos necesarios para la administración de su personal.

POR CUANTO : El Municipio de Río Grande, consciente de su responsabilidad de prevenir, desalentar y evitar prácticas discriminatorias contra

empleados, funcionarios, aspirantes a empleo, personas que ofrecen servicios al Municipio, que acuden en busca de servicios o que meramente son visitantes, por razón de sexo en su modalidad de hostigamiento sexual, ha elaborado la Política Pública para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Municipio de Río Grande.

POR CUANTO : Esta Política será la guía en el Municipio para prohibir toda conducta que esté relacionada con hostigamiento sexual, tanto del personal municipal como los visitantes.

POR CUANTO : Las normas que se establecen en esta Política persiguen alcanzar como meta los altos niveles de excelencia, eficiencia, justicia y un ambiente adecuado en el servicio municipal

POR TANTO : **ORDENASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE RÍO GRANDE, PUERTO RICO LO SIGUIENTE:**

Sección 1ra : Aprobar la **Política Pública para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Municipio de Río Grande.**

Sección 2da : Copia de esta Ordenanza será enviada a las agencias y dependencias necesarias para su conocimiento y acción correspondiente.

Sección 3ra : Esta Ordenanza será efectiva tan pronto sea firmada por la Legislatura Municipal y el Alcalde de Río Grande.

APROBADA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL EL 6 DE MAYO DE 2009.

Política Pública para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Municipio de Río Grande

INDICE

Artículo 1-	Introducción	1
Artículo 2-	Definición de Hostigamiento Sexual	2
Artículo 3-	Declaración de Política Pública	2
Artículo 4-	Leyes Aplicables	2
Artículo 5-	Programa de Orientación y Asesoramiento	3
Artículo 6-	Implantación Programa de Educación, Asesoramiento y Seguimiento de Casos de Hostigamiento Sexual	4
Artículo 7-	Conductas de Hostigamiento Sexual	6
Artículo 8-	Circunstancias en Determinación de Hostigamiento Sexual	7
Artículo 9-	Tipos de Discrimen por Hostigamiento Sexual	7
Artículo 10-	Represalias	8
Artículo 11-	Responsabilidad del Patrono	8
Artículo 12-	Remedios	8
Artículo 13-	Obligaciones del Investigador	8
Artículo 14-	Inhibición	9
Artículo 15-	Deber de todos los Empleados	9
Artículo 16-	Procedimiento Interno para Ventilar Querellas sobre	9
Artículo 17-	Vigencia	9



Política Pública para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Municipio de Río Grande

Artículo 1 - Introducción

La práctica de hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, infringe la inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o la mujer en el área de trabajo. El hostigamiento sexual es una manifestación de discrimen por razón de sexo. Esta modalidad es incompatible con el ambiente confiable y adecuado que debe existir en todo taller de trabajo.

El Municipio de Río Grande (Municipio), consciente de su responsabilidad de prevenir, desalentar y evitar prácticas discriminatorias contra empleados, funcionarios, aspirantes a empleo y personas que le ofrecen servicios, ha preparado la **Política Pública para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Municipio de Río Grande**.

El hostigamiento sexual en el empleo constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable. Por tanto, requiere del Municipio, como patrono, prevenir, desalentar, evitar, condenar y prohibir enérgicamente tal práctica. Mediante esta política pública el Municipio desea establecer las medidas necesarias para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el trabajo. Así como establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

A través de su política pública, el Municipio pretende lo siguiente:

- a. No incurrir en prácticas discriminatorias contra empleados, funcionarios, aspirantes a empleo ni contra personas que ofrecen servicios al Municipio, que acuden en busca de servicios o que meramente son visitantes, por razón de sexo en su modalidad de hostigamiento sexual.
- b. No auspiciar prácticas discriminatorias por parte de visitantes, contratistas, suplidores de bienes y servicios y cualquier persona natural o jurídica con la cual el Municipio sostenga una relación contractual.
- c. Eliminar o desalentar prácticas discriminatorias por parte de directores, ejecutivos, jefes o supervisores de unidades, oficinas, programas o dependencias municipales y personas no empleadas por el Municipio.
- d. Proveer un mecanismo de querellas que permita a las personas que entiendan que son víctimas de hostigamiento sexual exponer, dentro de su ambiente de trabajo y con garantía de confidencialidad, cualquier incidente que a su juicio, constituya hostigamiento sexual, de manera que se tomen las medidas que correspondan en cada caso.
- e. Divulgar la política pública de no discrimen utilizando los medios de comunicación accesibles al Municipio.

- f. Prevenir el discrimen mediante el ofrecimiento de orientaciones a los empleados y funcionarios municipales sobre las leyes que prohíben el mismo.

Artículo 2 – Definición de Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual en el empleo lo constituye todo tipo de conducta sexual indeseada que ocurre en el trabajo y afecta las oportunidades de empleo, el empleo mismo, sus términos y condiciones o el ambiente de trabajo de la persona. El **Artículo 3 de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988**, prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo; imponiendo responsabilidad y penalidades.

La Ley citada define esta conducta como sigue:

El hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- 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 en áreas del empleo que afectan la persona.*
- c. *Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.*

Artículo 3 – Declaración de Política Pública del Municipio

El Municipio está comprometido con mantener y promover un ambiente de trabajo que afirme la dignidad y el respeto mutuo; con propiciar un ambiente que propenda a lograr un trato justo y equitativo para todas las personas. Sobre estas bases, el Municipio desea mantener una atmósfera de trabajo libre de toda forma de hostigamiento e intimidación.

La práctica del hostigamiento sexual en el empleo constituye un problema creciente y serio. Amenaza las posibilidades de progreso y bienestar en el empleo de las víctimas que sufren tan indeseable conducta. Las mujeres constituyen el grupo más adversamente afectado. Ello a consecuencia de los patrones culturales predominantes en nuestra sociedad patriarcal que subordina la mujer al hombre. Asimismo, aunque en menor grado, el hombre ha denunciado haber sido víctima de esta práctica.

El Municipio no tolera el hostigamiento sexual en el empleo por ser una conducta que interrumpe la libertad, intimidad y, además, lacera profundamente la dignidad del ser humano. Todo ser humano tiene derecho a trabajar en un lugar que les asegure un clima de dignidad, respeto, desalentando cualquier intento de hostigamiento sexual. Por todo esto, se adopta las medidas necesarias correctivas y disciplinarias correspondientes para prevenir y evitar actos de Hostigamiento Sexual.

Artículo 4 – Leyes Aplicables

Este Reglamento se emite en virtud de la **Ley de Hostigamiento Sexual, Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988**, según enmendada; la **Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico, Ley Núm. 131 del 13 de mayo de 1943**, según enmendada; la **Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991, Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991**, según

enmendada; el **Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964**, según enmendada; la **Sección 1 del Artículo II de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico**, la cual establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la ley por lo que no se puede discriminar contra persona alguna por razón de su raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas política o religiosas.

Artículo 5 - Programa de Orientación y Asesoramiento al Empleado Municipal

Con el fin de garantizar la efectividad en la implementación de la política pública del Municipio esbozada, se crea un programa de orientación, asesoramiento y seguimiento del estado de las querellas sobre hostigamiento sexual presentadas. Dicho programa será coordinado a través de la Oficina de Recursos Humanos y llevará a cabo las siguientes funciones:

- a. Divulgar la política pública del Municipio prohibiendo el hostigamiento sexual.
- b. Desarrollar e implantar un programa de educación en la materia de hostigamiento sexual para funcionarios y empleados.
- c. Dar a conocer y discutir con los empleados el contenido de la Política Pública del Municipio sobre Hostigamiento Sexual en el empleo.
- d. Concienciar a los empleados sobre su derecho a desempeñar sus labores y a progresar en sus trabajos totalmente libres de toda conducta de hostigamiento sexual.
- e. Orientarles sobre su derecho a informar cualquier conducta de hostigamiento sexual sin temor a represalias y que bajo ninguna circunstancia se divulgará información relativa a una querrella de esta índole a persona alguna fuera del Municipio o a Recursos Humanos de la oficina no envuelta en la investigación del caso.
- f. A los fines de proteger la confidencialidad del empleado que presenta una querrella y la reputación de cualquier empleado injustificadamente imputado de hostigamiento sexual no se divulgará información a los parientes o amigos del empleado afectado, a los medios de comunicación o a un posible patrono que solicite referencia.
- g. Informar de inmediato al (a la) Director (a) de Recursos Humanos cualquier querrella, acto, amenaza, expresión o conducta que constituya o aparente constituir un acto de hostigamiento sexual.
- h. La Oficina de Recursos Humanos tendrá la obligación de explicar a cada empleado nuevo que se reclute el contenido de este Manual sobre la Política Pública del Municipio sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo, reteniendo constancia de así haberlo hecho.
- i. La Oficina de Recursos Humanos solicitará a la Autoridad Nominadora correspondiente que designe a la persona que considere más idónea como Investigador de Querellas sobre Hostigamiento Sexual. Si tiene fundamento razonable para creer que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación que entienda que la investigación no se realizará con la objetividad o imparcialidad que se requiere, a la Autoridad Nominadora correspondiente podrá nombrar a un nuevo Investigador para atender la querrella.

Artículo 6 – Implantación Programa de Educación, Asesoramiento y Seguimiento de Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo

El Municipio implantará un programa de educación, asesoramiento y seguimiento de casos de hostigamiento sexual en el empleo, a los fines de garantizarle a todo empleado un ambiente libre de todo tipo de hostigamiento sexual. Dicho programa será coordinado a través de la Oficina de Recursos Humanos y llevará a cabo las siguientes funciones:

- a. Divulgar la política pública del Municipio prohibiendo el hostigamiento sexual.
- b. Desarrollar e implantar un programa de educación en la materia de Hostigamiento sexual para funcionarios y empleados.
- c. Diseñar y poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- d. Atender, analizar y dar seguimiento a las querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo, velando porque se cumpla con la reglamentación interna al respecto.
- e. Ofrecer asesoría, información y orientación a todos los funcionarios y empleados del Municipio a solicitud de éstos, manteniendo confidencialidad de la información que éstos puedan confiarle.
- f. Velar porque el Municipio cumpla con las disposiciones de la **Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988**, sobre hostigamiento sexual en el empleo.
- g. El Municipio pondrá en práctica los métodos necesarios conducentes a la prevención de hostigamiento sexual.
- h. El Municipio administrará su personal de tal manera que todos los empleados de carrera municipales serán seleccionados, adiestrados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a sus empleados en consideración al mérito y la capacidad sin discrimen por razón de sexo en su modalidad de hostigamiento sexual en el empleo.
- i. El Municipio no podrá actuar en contra de un empleado por oponerse a realizar prácticas catalogadas como discriminatorias, presentar una queja o querella o participar en una investigación, proceso o vista contra éste por prácticas discriminatorias.
- j. Toda querella deberá investigarse. El que el hostigamiento haya cesado no debe ser base para no proceder con la investigación. Además, el hecho de que la víctima accediera a las insinuaciones no será suficiente de por sí para que no se proceda con la investigación.
- k. La persona designada como Investigador, sea del mismo Municipio o contratada por éste, deberá tener conocimientos básicos sobre hostigamiento sexual, de modo que se le dé una dirección correcta a la investigación.
- l. Durante la investigación, no se indagará en su reputación o en el historial sexual anterior del querellante ni se tomará en cuenta para propósito alguno.

- m. Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual, se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La determinación de la legalidad de una acción se hará basada en los hechos de cada caso en particular.
- n. El Municipio garantizará a las partes querellantes y sus testigos la confidencialidad en el trámite de la querrela, así como no tomar sanción administrativa contra éstos, ni que se le afectará en su progreso profesional o económico dentro del Municipio. Tampoco figurará en el expediente de personal del querellante o los testigos, información alguna relacionada con su participación en la investigación o trámite de la querrela, de ser empleados o funcionarios del Municipio.
- o. Los testigos o colaboradores de la parte querellante podrán presentar una querrela cuando el Municipio tome decisiones sobre su estatus o condiciones de empleo o cuando se vean afectados por acciones de supervisores, o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.
- p. Cada director de oficina o dependencia, jefe de división, supervisor y funcionario de confianza tiene el deber afirmativo de mantener su lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación. Para el cumplimiento de tal responsabilidad, deberán demostrar que tomaron acción correctiva inmediata y apropiada ante la situación, lo cual incluye, pero sin limitarse, lo siguiente:
 - 1. Cerciorarse de que cada empleado bajo su supervisión y bajo su responsabilidad tiene conocimiento de la política pública aquí contenida y que ésta ha sido notificada con copia de la misma a los empleados.
 - 2. Velar por el fiel cumplimiento de la política pública y el Reglamento, manteniéndose al tanto del comportamiento de los empleados.
 - 3. Informar a sus superiores y al (a la) Director (a) de Recursos Humanos o al Vicealcalde, o Administrador (a) Municipal, al Alcalde o al Presidente de la Legislatura Municipal sobre cualquier situación que propenda al hostigamiento sexual en el empleo.
 - 4. Evitar desalentar la radicación de querellas.
- q. Toda persona que considere haber sido objeto de hostigamiento sexual en el Municipio deberá notificarlo de inmediato al supervisor o director, si el querrellado no fuera el supervisor inmediato o al (a la) Director (a) de Recursos Humanos, si el querrellado no fuese éste o a la Autoridad Nominadora correspondiente.
- r. Todos los empleados, funcionarios serán responsables de mantener un patrón de conducta cortés hacia sus compañeros y público en general; de tal forma que se evite cualquier indicio de hostigamiento sexual en el empleo. Además informarán al supervisor o a cualquiera de los funcionarios mencionados en el apartado anterior sobre cualquier situación que propenda al hostigamiento sexual en el empleo.
- s. Este Reglamento se mantendrá actualizado, incorporándose los cambios o enmiendas a la legislación o los ajustes administrativos implantados por el Municipio. La Autoridad Nominadora del Poder Ejecutivo del Municipio, a través de su representante autorizado en materia de Administración de los Recursos

Humanos encomendará la revisión y actualización del Reglamento a un empleado o funcionario público o consultor privado.

- t. En cuanto a la administración del Reglamento, cada oficina, programa o dependencia municipal colaborará en lograr el cumplimiento cabal de sus propósitos y objetivos. Cada oficina, programa o dependencia municipal con responsabilidades específicas asignadas, cumplirá con las mismas.
- u. La Oficina de Administración de Recursos Humanos tendrá a su cargo la administración de todos los aspectos del Reglamento relacionados con personal y público en general. Identificará aquellos factores o problemas que afecten el cumplimiento de las disposiciones legales que prohíben el hostigamiento sexual y adoptará las medidas correctivas necesarias con el aval del Director de Recursos Humanos y de la Autoridad Nominadora correspondiente.
- v. El Municipio pondrá en vigor o enmendará sus reglamentos, normas y procedimientos para darle cumplimiento a las leyes mencionadas en la base legal de este Reglamento.
- w. El Municipio aplicará las acciones disciplinarias que corresponda contra la parte que resulte ofensora conforme lo establece el Manual de Conducta y Procedimientos Disciplinarios para los Empleados y Funcionarios del Municipio de Río Grande vigente.

Artículo 7 - Conductas de Hostigamiento Sexual

Hasta hace poco tiempo prácticamente nadie estaba consciente de la existencia del hostigamiento sexual en el área de trabajo. Con la toma de consciencia de lo perjudicial de este tipo de conducta, se han realizado investigaciones con el objetivo de tener conocimiento del efecto adverso de esta práctica sobre la productividad de los empleados en el área de trabajo. Estas investigaciones han demostrado que las víctimas de hostigamiento sexual pueden estar más susceptibles a enfermedades sicosomáticas, uso de alcohol, enfermedades mentales, ausentismo al trabajo o a los programas educativos, actitudes negativas al trabajo o a los estudios, pobre motivación, hostilidad y a que se afecte la auto confianza y la autoestima, entre otros.

La responsabilidad de todo supervisor es velar porque el trabajo que realizan sus empleados se realice de la forma más efectiva posible y como parte de esa responsabilidad, entre otras, se encuentra el velar porque el ambiente de trabajo esté libre de cualquier manifestación de hostigamiento sexual.

En el **Artículo 3 de la Ley Núm. 17**, establece lo siguiente:

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, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- 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 afectan a esa persona.*

- c. *Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.*

El hostigamiento sexual en el empleo es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada, que surge de la relación de empleo y que resulte en un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer el trabajo o afecte las oportunidades de empleo de la persona perjudicada.

El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. En sus manifestaciones más simples incluye piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo como los senos y los glúteos (nalgas) y 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 práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus manifestaciones, violenta la dignidad del ser humano y constituye un claro acto de discrimen contra el hombre, la mujer que lo sufre.

Artículo 8 - Circunstancias en la Determinación de Hostigamiento Sexual

Lo importante a resaltar de las definiciones mencionadas es la necesidad de establecer tres circunstancias para determinar la existencia de hostigamiento sexual en el empleo. Estas son:

- a. La existencia de algún tipo de presión o acercamiento de naturaleza sexual. Esta puede ser de carácter verbal como puede ser de contacto físico.
- b. Que esta conducta o acercamiento no sea deseada por la víctima.
- c. Que emana de la relación de empleo. O sea, que la conducta hostigadora se dé por una relación de empleo existente, donde la víctima sea empleada y tenga un contacto con el hostigador por ser éste un supervisor, un compañero de trabajo, un cliente.

Una vez se establezcan estas tres circunstancias hay que analizar qué tipo de hostigamiento sexual se está dando.

Artículo 9 - Tipos de Discrimen por Hostigamiento Sexual

Los casos que se han resuelto en los tribunales han delimitado a dos, los tipos o clases de reclamaciones de hostigamiento sexual, las cuales se detallan a continuación:

- a. **Caso Quid Pro Quo** - Este tipo de reclamación surge porque ya sea de manera implícita o explícita, los términos o condiciones de empleo, favorables o desfavorables, dependen de que la persona se someta a una conducta sexual ilegal y no deseada. El negarse o el someterse a tal conducta de naturaleza sexual es el criterio para tomar decisiones de empleo relativas a la persona. Ejemplo de esta situación lo es el aumento por mérito condicionado por una aceptación a sostener relaciones sexuales; u otro tipo de requerimiento de esa índole.
- b. **Caso de Ambiente Ofensivo u Hostil de Trabajo o Estudios**-Se trata del caso donde la conducta sexual ilegal y no deseada, tiene el efecto de interferir de forma irrazonable con las ejecutorias laborales de la persona, o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Ejemplo de este tipo de hostigamiento lo

constituyen actos que aunque no siendo dirigidos directamente contra una persona crean un ambiente hostil que afecta su trabajo, reputación, tranquilidad y dignidad. Actos como el uso de palabras obscenas, fotos o imágenes pornográficas con alto contenido sexual podrían considerarse bajo esta modalidad.

Artículo 10 - Represalias

Es ilegal despedir, descender a un puesto de menor categoría o tomar cualquier acción adversa contra un empleado que se querella por razón de hostigamiento sexual.

Artículo 11 - Responsabilidad del Patrono

La **Ley Núm. 17** impone responsabilidad absoluta al patrono en casos en que el hostigador es el supervisor. En los casos en que se trate de otros empleados, el patrono es responsable si sabía o debía haber sabido de la conducta. Dicha ley también impone responsabilidad al patrono en casos en que el acto de hostigamiento sexual fuera cometido por una persona no empleada por el patrono; a esos efectos se considerará si el patrono conocía o debía haber conocido sobre dicha situación y no tomó acción inmediata y apropiada para corregir la situación, así como el alcance del control del patrono.

Artículo 12 - Remedios

Toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo según se define en la **Ley Núm. 17** incurrirá en responsabilidad civil:

- a. por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o aspirante de empleo;
- b. por una suma no menor de tres mil (\$3,000) dólares a discreción del tribunal, en aquellos casos en que no se pudieran determinar daños pecuniarios.

Artículo 13 - Obligaciones del Investigador

Una vez le sea referida una querella sobre hostigamiento sexual de la Oficina de Recursos Humanos, será obligación del Investigador de Querellas sobre Hostigamiento Sexual cumplir con lo siguiente:

- a. Llevar a cabo una investigación rápida y discreta de las imputaciones hechas en la querella. A esos fines, podrá entrevistar a otros empleados y examinar los documentos que entienda necesarios para corroborar las acusaciones que se alegan.
- b. Concluida la investigación preliminar, de entender que existen fundamentos para la misma, notificará al imputado los pormenores de la querella radicada en su contra, dándole amplia oportunidad de ser oído y de exponer su posición al respecto. Se le apercibirá de todos sus derechos.
- c. Será de aplicación al Investigador el requisito de confidencialidad dispuesto en los Reglamentos de Hostigamiento Sexual.
- d. El Investigador someterá un Informe a la Autoridad Nominadora correspondiente resumiendo los hallazgos de la investigación y haciendo recomendaciones a tenor con lo hallazgos encontrados. El Informe deberá ser sometido no más tarde de sesenta (60) días laborables a partir de la fecha de su designación.

Artículo 14 - Inhibición

Cualquiera de las partes en la querrela podrá solicitar a la Autoridad Nominadora correspondiente la inhibición de la persona designada a la investigación.

Artículo 15 - Deber de todos los Empleados

Todos los supervisores, funcionarios, jefes de dependencia y empleados del Municipio tienen que mostrar una conducta de seriedad y respeto, que tienda a desalentar cualquier intento de hostigamiento sexual en el empleo.

Artículo 16 - Procedimiento Interno para Ventilar Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo

El Municipio ha promulgado un procedimiento interno para ventilar querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo, conforme lo exige el **Inciso (d) del Artículo 10 de la Ley Núm. 17**. Copia de este procedimiento le será entregada a cada empleado.

Artículo 17 - Vigencia

Este manual entrará en vigor inmediatamente sea aprobado por a la Autoridad Nominadora correspondiente y por la Legislatura Municipal de Río Grande.

APROBADA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL EL 6 DE MAYO DE 2009.