

¿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 producir 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 del 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.
- 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 de 1985, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de 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 querrela 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 Director/a de Recursos Humanos;
- Estar acompañada cuando haga sus reclamaciones a un/a representante del patrono;
- Utilizar el procedimiento interno de querellas en la empresa privada o pública. Comience con el/la jefe/a inmediato/a y trate de comunicar su querrela tanto por escrito como verbalmente. Si su jefe/a inmediato/a es la persona que hostiga, presente la querrela a otra persona de autoridad.

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 sera siempre responsable. Esto es así, aún 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 los avances o requerimientos sexuales del patrono, de un/a agente o supervisor/a de éste/a.

Prevención

Es responsabilidad del patrono, tanto de 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 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 querrela ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Oficina de la Procuradora de las Mujeres

Dirección Postal:
Apartado 11382
Estación Fernández Juncos
San Juan, Puerto Rico 00910-1382

Teléfonos:
(787) 721-7676 • (787) 697-7676

Fax: (787) 723-3611

Línea de orientación a víctimas de violencia doméstica 24 horas,
7 días a la semana:
(787) 722-2977
(787) 697-2977
(877) 722-2977



Hostigamiento Sexual en el Empleo