



Estado Libre Asociado de Puerto Rico

Gobierno Municipal

Oficina Asamblea Municipal
Aguas Buenas

ORDENANZA NUMERO 8

SERIE: 2000-2001

PARA APROBAR LA POLITICA PUBLICA SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, ESTABLECER SUS REGLAS Y PROCEDIMIENTOS; Y PARA OTROS FINES:

POR CUANTO: La Ley número 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada y mejor conocida como Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dispone en su Artículo 11.011, Inciso b, Sub-inciso 9, que entre los deberes y obligaciones de los empleados municipales se incluye el siguiente:

“ ... (9) No interrumpirán en conducta que constituya hostigamiento sexual en el empleo.”

POR CUANTO: El Artículo 3.009, de la referida Ley, Facultades, Deberes y Funciones Generales del Alcalde, en el Inciso m, dispone que será deber de la Alcaldesa lo siguiente:

“ ... (m) 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 las reglas a que estarán sujetos los funcionarios o empleados municipales en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones.”

POR CUANTO: La Ley número 17 del 22 de abril de 1988, prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo. Impone responsabilidades y fija penalidades a aquellos que, directa o indirectamente, incurran en conducta, que constituya hostigamiento sexual. Esta conducta se define como un tipo de discrimen por razón de sexo, el cual es prohibido por la Carta de Derechos de nuestra Constitución.

POR CUANTO: El Gobierno Municipal de Aguas Buenas persigue el objetivo de promover y mantener un ambiente de trabajo de excelencia, de sana convivencia y respeto entre sus empleados, de modo que se preserve el orden institucional.

POR CUANTO: La Administración Municipal ha elaborado una Política Pública sobre el Hostigamiento Sexual en el Empleo que cumple con todas las disposiciones legales aplicables a esta materia. La misma establece los propósitos, así como los procedimientos para ventilar querellas de hostigamiento sexual en el empleo, deberes y responsabilidades del patrono y de los empleados y medidas disciplinarias, además del carácter de confidencialidad con el fin de proteger a todas las partes.

POR TANTO: ORDENASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO, LO SIGUIENTE:

SECCION 1ra: Aprobar, como por la presente se aprueba, la Política Pública sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo sometida por la Administración Municipal de Aguas Buenas.

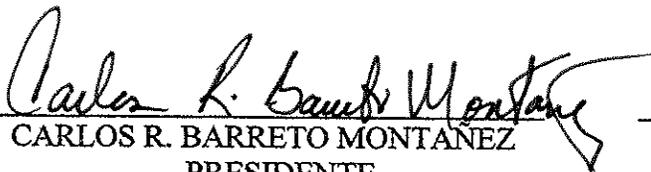
SECCION 2da: Que copia fiel y exacta de dicha Política Pública y de la presente Ordenanza sea enviada a la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales, la Oficina de Recursos Humanos y demás dependencias municipales.

¡Construyendo hoy la ciudad del Futuro!

SECCION 3ra: Se ordena que esta Política Pública sobre el Hostigamiento Sexual en el Empleo sea puesta a la disposición de todos los funcionarios y empleados municipales, para que conozcan la misma.

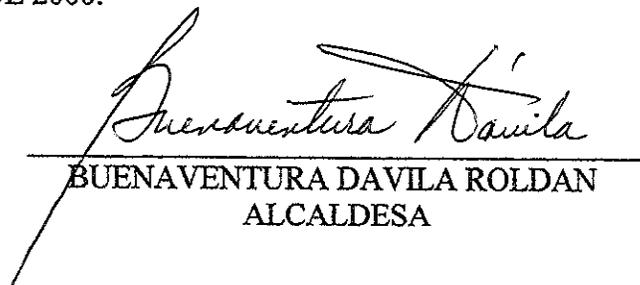
SECCION 4ta: Esta Ordenanza entrará en vigor tan pronto sea aprobada por la Legislatura Municipal y firmada por la Alcaldesa.

APROBADA ESTA ORDENANZA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO A LOS 13 DIAS DEL MES DE DICIEMBRE DE 2000.


CARLOS R. BARRETO MONTAÑEZ
PRESIDENTE


DIGNA E. GUZMÁN LOPEZ
SECRETARIA

SOMETIDA ESTA ORDENANZA A MI CONSIDERACION A LOS 18 DIAS DEL MES DE DICIEMBRE DE 2000 Y FIRMADA POR MI A LOS 18 DIAS DEL MES DE DICIEMBRE DE 2000.


BUENAVENTURA DAVILA ROLDAN
ALCALDESA



Estado Libre Asociado de Puerto Rico

Gobierno Municipal

Oficina Asamblea Municipal
Aguas Buenas

POLITICA PUBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

De conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, el Gobierno Municipal de Aguas Buenas, Puerto Rico promulga la Política Pública sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo. El Gobierno Municipal de Aguas Buenas está comprometido en ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo y no discriminar por razón de edad, sexo, color, origen nacional, creencias religiosas y políticas, impedimentos físicos o mentales o condición de veterano.

Como parte importante de esta política, el hostigamiento sexual está estrictamente prohibido. El Municipio de Aguas Buenas entiende que el hostigamiento sexual en el empleo es una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio establecido en la Carta de Derechos de nuestra Constitución de que la dignidad del ser humano es inviolable. Todos los empleados del Municipio deben gozar de una sana convivencia en igualdad de condiciones de empleo en un ambiente que estimule la prestación de servicios de excelencia a nuestros ciudadanos.

POR TANTO y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, mejor conocida como Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y al amparo de la citada Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, el Municipio de Aguas Buenas, Puerto Rico, establece la siguiente **Política Pública:**

Se declara como Política Pública del Municipio de Aguas Buenas, Puerto Rico que el hostigamiento sexual en el empleo constituye una ofensa repudiable contra la dignidad de todo ser humano, y por consiguiente, esta conducta debe ser prohibida en las relaciones de empleo del Municipio. Queda terminantemente prohibido incurrir en conducta que constituya hostigamiento sexual en el empleo en todas sus modalidades en los lugares de trabajo del Municipio, sus facilidades y propiedades.

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier conducta sexual indeseada que ocurre en la relación de empleo y que afecta las oportunidades de empleo, el empleo mismo, sus términos y condiciones o el ambiente de trabajo de la persona afectada. Este se manifiesta de diversas formas desde insinuaciones de tipo sexual directas o indirectas que pueden llegar desde los actos más sutiles y disimulados de contacto físico hasta la agresión sexual simple o agravada, como por ejemplo:

1. La conducta física intencional de naturaleza sexual, como por ejemplo, tocar, pellizcar, dar palmadas, acariciar, agarrar, rozar o empujar el cuerpo de otro empleado o empleada.
2. Las violaciones, la agresión sexual, las importunaciones o los intentos de cometer estos ataques.
3. Insinuaciones, proposiciones o comentarios sexuales inoportunos, como por ejemplo, gestos, ruidos, comentarios, chistes, u observaciones de tipo sexual acerca de la sexualidad o experiencia sexual de una persona o acerca de asuntos sexuales dirigidos o hechos en presencia de cualquier empleado o empleada que indique o haya indicado que dicha conducta le es inoportuna u ofensiva.
4. El pedido de actos o favores sexuales.

¡Construyendo hoy la ciudad del Futuro!

5. Las amenazas, peticiones o sugerencias que indiquen que la situación de trabajo de una persona depende de la tolerancia o consentimiento de insinuaciones sexuales, del tratamiento preferencial al acceder a una conducta sexual, incluyendo el pedir o intentar pedir a cualquier empleado o empleada a que participe en una actividad sexual para recibir compensación o recompensa.
6. Las reproducciones gráficas o publicaciones sexuales en cualquier parte del lugar de trabajo, como por ejemplo, el mostrar fotografías, afiches, calendarios, grafiti, objetos, materiales promocionales, materiales de lectura u otros materiales que sean pornográficos, sexualmente indecentes o sexualmente degradantes.

El hostigamiento sexual en el empleo ocurre cuando se da una o más de las siguientes

Condiciones:

- (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 al empleo que afecta 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.

DEBERES Y RESPONSABILIDADES

DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS

El Gobierno Municipal de Aguas Buenas deberá:

1. Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.
2. Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en empleo.
3. Dar suficiente publicidad, en el lugar de trabajo y a los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que se les confiere y otorga bajo la Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, mejor conocida como Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959 y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
4. Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.
5. Ofrecer asesoramiento, información y orientación a todos los funcionarios y empleados a solicitud de éstos, manteniendo la confidencialidad de la información que puedan ofrecer con relación a alguna querella de hostigamiento sexual.

DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS

Todo empleado o funcionario del Municipio deberá observar las siguientes normas de comportamiento como condición de empleo:

1. Cumplir a cabalidad con lo establecido en esta política pública de mantener los lugares de empleo libres de la práctica de hostigamiento sexual y de intimidación.
2. Evitar cualquier conducta de naturaleza sexual en la relación de empleo.
3. Evitar acercamientos verbales o físicos de naturaleza sexual no deseados, tales como: avances, proposiciones, exhibición de material pornográfico o partes del

cuerpo, evitar hacer comentarios gráficos acerca del cuerpo de una persona o requerir favores sexuales a cambio de unas mejores condiciones de empleo, aumentos de sueldo, permanencias o ascensos.

4. Cuando es víctima de hostigamiento, hacer anotaciones de los testigos, la fecha y el lugar en que se llevaron a cabo los actos de hostigamiento.
5. Llevar conocimiento de los actos de hostigamiento ante la atención de un supervisor u otra persona con autoridad en el Municipio de Aguas Buenas para tomar las acciones que sean necesarias para corregir el problema.
6. Las falsas acusaciones de acoso sexual pueden tener serios efectos en personas inocentes. Si después de una investigación se llega a la conclusión de que una persona que ha acusado a otra de hostigamiento sexual ha hecho falsas acusaciones, maliciosa o desconsideradamente, ésta quedará sujeta a una acción disciplinaria.

APLICABILIDAD

Esta política aplica a todo el personal, funcionarios, participantes, solicitantes y proveedores de servicios bajo los programas que administra el Municipio.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Violar las disposiciones de esta política, puede conllevar la imposición de medidas disciplinarias que puede incluir, la amonestación verbal, la reprimenda escrita, la suspensión de empleo y sueldo o la destitución del servicio público, según lo establece la Ley de Municipios Autónomos y el Reglamento de Personal del Municipio de Aguas Buenas, a discreción de la Autoridad Nominadora. Estas medidas se impondrán como remedios administrativos separadamente de cualquier acción civil contemplada en cualquiera de las leyes citadas, ofreciéndole a la parte imputada la oportunidad de ser oído según lo dispone la Ley y la jurisprudencia relacionada con el trámite de medidas disciplinarias.

PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

Cualquier persona que considere que está siendo víctima de hostigamiento sexual en el empleo deberá:

1. Radicar una querrela por escrito ante la consideración de la Autoridad Nominadora del Municipio, que incluya los actos que dieron origen a la querrela, los testigos, si alguno, que pudieron presenciar los actos, la fecha y el lugar donde ocurrieron los mismos.
2. Todas las querellas serán investigadas de inmediato por la Oficina de Recursos Humanos o por aquella persona que designe la autoridad nominadora. La Autoridad Nominadora ordenará una investigación de los hechos que dieron lugar a la querrela dentro de los treinta (30) días de tener conocimiento de los actos.
3. La Autoridad Nominadora informará al querrellado su intención de realizar una investigación de los hechos que dieron lugar a la querrela, lo que requerirá generalmente entrevistas del empleado que hace la queja, del alegado infractor o infractora y de los testigos.

4. La Autoridad Nominadora informará al querellante los hallazgos de la investigación realizada y la conclusión a la que llegó a partir del informe que le rinda la Oficina de Recursos Humanos o el Oficial Investigador dentro de los sesenta (60) días a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de los actos. Si concluye que la querrela carece de méritos, se informará al querellante de los derechos y los remedios establecidos por ley que le asisten. Si por el contrario, de la investigación se desprende que el querellado pudo haber cometido los actos que se le imputan, se le aplicará el procedimiento disciplinario del Municipio según establecido en la Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y tendrá derecho a una vista administrativa ante el Oficial Examinador de Asuntos Disciplinarios que designe el Alcalde.
5. De no estar de acuerdo con la determinación del caso, el querellado tiene el derecho de apelar ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal dentro del término de treinta (30) días de haber recibido la notificación por parte de la autoridad nominadora.

CONFIDENCIALIDAD

Los procedimientos investigativos bajo esta Política Pública gozarán del carácter de confidencialidad con el fin de proteger a todas las partes.

FECHA DE EFECTIVIDAD

Esta Política Pública comenzará a regir inmediatamente.

PROMULGACIÓN

Aprobada y promulgada con la Ley, hoy día 13 de diciembre de 2000 en Aguas Buenas, Puerto Rico.



HON. BUENAVENTURA DAVILA ROLDAN
ALCALDESA