



# Política contra el discrimen por orientación sexual o identidad de género y hostigamiento sexual #17-02:

Fecha: 27 de abril de 2017

A: Todos los empleados, funcionarios, proveedores de servicios, participantes y miembros de la Junta Local

De:  Oriol Ramírez Rodríguez, Presidente –Junta Local

## INTRODUCCIÓN

El Área Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja (en adelante ALDL) ha establecido su política pública contra el hostigamiento sexual y el discrimen por orientación sexual o identidad de género basado en la responsabilidad social y laboral que tiene para la comunidad a la que sirve. Dicha política previene, evita y sanciona las conductas de carácter de hostigamiento sexual y discrimen por orientación sexual o identidad de género. La ley nos obliga a tomar todas las acciones que sean pertinentes y necesarias para garantizar su cumplimiento. El hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de género. Como tal, constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad del ser humano es inviolable. Cualquier situación en que exista hostigamiento sexual atenta contra la dignidad del ser humano. El compromiso del ALDL es garantizar un lugar de estudio y empleo libre de hostigamiento sexual.

La Ley Federal Workforce Innovation and Opportunity Act No. 113-128 de 2014, provee un procedimiento y remedio administrativo a todo participante que entienda que la ENTIDAD ADMINISTRATIVA o el PROVEEDOR DE SERVICIOS para el cual trabaja o bajo el cual se está adiestrando, se sienta discriminado por razón de sexo, raza, color, orientación sexual o identidad de género, etc. (29 CFR PART. 37).

*"Somos un patrono/programa con igualdad de oportunidades.  
Tenemos servicios de apoyo para personas con impedimentos, que así lo soliciten."*

## DECLARACION DE POLITICA PUBLICA

El ALDL desaprueba y prohíbe firme y enérgicamente el hostigamiento sexual en el empleo. El ALDL no tolerará ningún tipo de conducta que intencional o no intencionalmente resulte en hostigamiento sexual. Esta conducta es una práctica ilegal y discriminatoria por razón de sexo que resulta indeseable y que atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad del ser humano es inviolable. Esta conducta es contraria a las normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso que debe regir en todo lugar de trabajo, estudio u oficina de servicios y está refrendada con la norma invariable que prevalece en el ALDL de garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo sin discrimen por razón de raza, color, sexo, orientación sexual, nacimiento, edad, origen, condición social, ideas políticas o religiosas, impedimento físico o mental o condición de veterano. Es pues, una conducta altamente censurable, ajena a los mejores intereses de todos los componentes del ALDL porque afecta la productividad, eficiencia, armonía y satisfacción en el ambiente de trabajo y la seguridad del personal, visitantes y participantes.

Es política pública del ALDL cumplir con todas las normas legales y jurisprudenciales que protegen a sus empleados(as), visitantes, participantes o terceras personas no empleadas por o ajenas al ALDL, por lo que se declara que el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género y Hostigamiento Sexual en todas sus manifestaciones está terminantemente prohibido entre empleados(as), supervisores(as), proveedores, visitantes, participantes o terceras personas no empleadas por o ajenas al ALDL.

Los empleados, socios obligados y proveedores de servicio tendrán la responsabilidad de brindar el buen ejemplo al participante y velar por el estricto cumplimiento de esta política pública. Con el propósito de que se lleve a cabo la política pública, el (la) Oficial de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO) verificará periódicamente el cumplimiento de la misma, a través de monitorias, orientaciones e informes, a los empleados, funcionarios, participantes y proveedores de servicios.

No se permitirá conducta alguna por parte de empleado, proveedor de servicios o visitante o terceras personas no empleadas por o ajenas al ALDL, que pueda interpretarse como algún tipo de acercamiento sexual indeseado, que se manifieste en forma de insinuaciones de tipo sexual directa o indirecta y que puedan llegar desde los actos más sutiles y disimulados de tipo verbal o contacto físico, hasta la agresión sexual simple o agravada. Toda persona que alegadamente haya incurrido en la conducta proscrita será objeto de investigación y de resultar incurso en los cargos que se le imputan, será sancionada de acuerdo a la severidad de su ofensa. El ALDL será responsable bajo las disposiciones de ley, de mantener dicho centro libre de discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género y Hostigamiento Sexual, donde los visitantes, empleados, proveedores de servicio, supervisores, y terceras personas no empleadas por o ajenas al ALDL se sientan respetados y sin amenazas de índole sexual.

### Artículo 1 Propósito

Esta política pública tiene el propósito de prevenir y prohibir toda conducta de Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género y Hostigamiento Sexual en el ALDL de conformidad con nuestro ordenamiento legal. Además, establece el procedimiento administrativo interno para atender las querrelas de hostigamiento sexual e implementar un programa de prevención, educación y asesoramiento de la política pública del ALDL sobre el hostigamiento sexual. Por último, responde al interés del ALDL de

*“Somos un patrono/programa con igualdad de oportunidades.  
Tenemos servicios de apoyo para personas con impedimentos, que así lo soliciten.”*

informar a aspirantes a empleo, visitantes, proveedores o sus representantes y a terceras personas sobre su política de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

## **Artículo 2 Base Legal**

Se establece conforme a la **Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico**, Artículo 11, Sección 1, que dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todos los hombres (seres humanos) son iguales ante la Ley y que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo (género), nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas, y por el **Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964**, según enmendada, que prohíbe cualquier tipo de discrimen en el empleo.

Por otra parte, esta Política Pública se adopta en armonía con las siguientes leyes:

**Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988**, según enmendada, que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo e impone la responsabilidad de que todo patrono establezca con claridad una política pública contra el hostigamiento sexual en el empleo y un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querrelas de hostigamiento sexual.

**Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985**, según enmendada, que requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer y prohíbe las actuaciones discriminatorias por razón de sexo (género).

**Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959**, según enmendada, que protege a los empleados y aspirantes a empleo contra el discrimen por parte del patrono ya sea por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o asecho, condición de veterano ni por impedimento físico o mental.

El Matthew Shepard and James Byrd, Jr., **Hate Crime Prevention Act del 2009**, 18 U.S.C. 249, incluye el género, la orientación sexual y la identidad de género en la ley federal de crímenes de odio.

**Ley Núm. 22-2013** que establece como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico la prohibición del discrimen por orientación sexual o identidad de género.

## **Artículo 3 Aplicabilidad**

Esta política aplica a todo funcionario o empleado del ALDL, y a personas no empleadas por ésta, tales como: aspirantes a empleo, visitantes, proveedores o sus representantes o terceras personas no empleadas por o ajenas al ALDL.

*"Somos un patrono/programa con igualdad de oportunidades.  
Tenemos servicios de apoyo para personas con impedimentos, que así lo soliciten."*

## Artículo 4 Definiciones

Para los propósitos de este Reglamento, los siguientes términos tienen el significado que a continuación se indica:

1. **Proveedor de servicio:** Significa toda persona, natural o jurídica, sus representantes o empleados, que mantenga una relación contractual con el ALDL, incluyendo el personal por contrato de servicios misceláneos y los que laboren bajo contratos profesionales y consultivos.
2. **Funcionario o empleado:** Significa toda persona que ocupa un cargo o puesto en el ALDL, incluyendo empleados regulares, irregulares, transitorios, probatorios y candidatos a empleo.
3. **Identidad de Género:** Es la manera en la que una persona se identifica, cómo se reconoce a sí misma, en cuanto al género que puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento. A los fines de alcanzar los propósitos de la Ley Núm. 22-2013, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo y toda ciudadana/o expuesta/o a un episodio o patrón de discriminación y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal Mathew Shepard and James Byrd, Jr. Hate Crime Prevention Act, Public Law No. 111-34 (2009).
4. **Investigador:** Significa la persona o grupo del ALDL designada(o) por el Director(a) Ejecutivo (a) que lleva a cabo la investigación de los hechos, entrevista a las partes en controversia, a los testigos, y rinde un informe escrito sobre el particular con sus recomendaciones.
5. **Orientación Sexual:** significa la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, efectiva o sexual por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género, o de más de un género. A los fines de alcanzar los propósitos de la Ley Núm. 22-2013, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo y toda ciudadana/o expuesta/o a un episodio o patrón de discriminación.
6. **Querrela:** Significa Reclamación verbal o escrita de un empleado, funcionario, proveedor, visitante, terceras personas no empleadas por o ajenas al ALDL, la cual indica que fue o es objeto de hostigamiento sexual o que presencié dichos actos contra otra persona, con el propósito de que se inicie una investigación. En caso de que la reclamación se hiciera por escrito, la misma deberá estar firmada y fechada por el empleado, funcionario, proveedor, o tercera persona no empleada por o ajena al ALDL.
7. **Querrellado:** Significa la persona contra quien se alega la comisión de actos constitutivos de hostigamiento sexual en el empleo.
8. **Querellante:** Significa la persona afectada por un acto de hostigamiento sexual, o que presencié dicho acto contra otra persona, con derecho a presentar una querrela de acuerdo con el procedimiento establecido mediante este Reglamento.

*“Somos un patrono/programa con igualdad de oportunidades.  
Tenemos servicios de apoyo para personas con impedimentos, que así lo soliciten.”*

9. **Víctima:** Significa la persona contra quien se ha cometido un acto de Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género y Hostigamiento Sexual según definido en este Reglamento.
10. **Visitante:** Significa toda persona que no es funcionario, empleado o proveedor, según definido por este Reglamento, que acude al ALDL a realizar alguna gestión.
11. **Determinación Final:** Decisión emitida por el Director Ejecutivo una vez examinado el informe del Oficial Investigador.
12. **Director:** Director Ejecutivo del ALDL.
13. **Su recipiente:** Toda persona, institución, proveedor de servicios que se beneficie directamente de los fondos WIOA.

## Artículo 5 Hostigamiento Sexual y sus Modalidades

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, y 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 para el empleo, estudio o servicios a ser recibidos por una persona.
- b) Cuando el sometimiento o rechazo de dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo, estudio o servicios que afecta a esa persona.
- c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo o estudio intimidante, hostil u ofensivo.

El hostigamiento sexual puede configurarse entre personas del mismo sexo o de sexos opuestos. Ninguna persona que se beneficie de los fondos bajo la Ley WIOA está obligada a permitir, aceptar, someterse o tolerar actos o insinuaciones de índole sexual. El hostigamiento sexual se clasifica en dos tipos, a saber:

- 1) El hostigamiento que envuelve favores sexuales como una condición o requisito para obtener beneficios económicos en el empleo o en el estudio, y
- 2) El hostigamiento que, aunque no tenga un impacto económico, cree un ambiente hostil u ofensivo en el trabajo o en el ambiente de estudio.

Por lo tanto, se entiende por hostigamiento sexual los avances sexuales, requerimientos de favores sexuales o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual que interfiera sustancialmente con el desempeño en el trabajo o estudio de un participante del ALDL o cuando la aceptación del hostigamiento sexual se utilice para tomar decisiones que afecten el empleo o los estudios de la persona.

También constituye hostigamiento sexual someter a la persona a expresiones o actos de índole sexual, en forma generalizada o severa que tenga el efecto de alterar su condición de empleo o estudio o le

*“Somos un patrono/programa con igualdad de oportunidades.  
Tenemos servicios de apoyo para personas con impedimentos, que así lo soliciten.”*

Cree un ambiente de trabajo o estudio hostil y/u ofensivo. Esto último (“ambiente hostil”) significa que se puede cometer hostigamiento sexual cuando una persona se ve forzada a soportar una condición de trabajo o estudio que le obligue a renunciar o que tenga como efecto disminuir su calidad o cantidad de trabajo o estudio. Esto es, no tiene que haber un impacto económico que perjudique a la persona para que haya hostigamiento, ya que la intención es que se asegure un ambiente de trabajo o estudio libre de hostigamiento sexual.

Ciertas frases de afecto o comentarios sobre los atributos físicos o el atractivo de una persona o promesas o gestos con contenido sexual pueden mal interpretarse o causar resentimiento por el que recibe dichos comentarios o expresiones, aun cuando no se hiciera con malicia, o mala intención. Por lo tanto, se le advierte a todo sub recipiente del ALDL que este tipo de práctica está estrictamente prohibida.

## **Artículo 6 Prohibiciones**

Se prohíbe terminantemente el hostigamiento sexual a todo el personal del ALDL sin distinción de género. Se prohíbe, además, el hostigamiento sexual por parte de toda persona bajo contrato, subcontrato y proveedor de servicios o sus representantes, que rinda servicios en o para el ALDL durante la vigencia de sus contratos.

## **Artículo 7 Programa de Orientación y Asesoramiento**

Con el fin de garantizar la efectividad en la implementación de esta política pública, se crea un programa de orientación, asesoramiento y seguimiento del estado de las querellas sobre hostigamiento sexual presentadas.

Dicho programa será coordinado a través del Oficial de Igualdad de Oportunidad en el Empleo (EEO) del Área Local, el cual tiene la responsabilidad de:

1. Velar por la implementación y cumplimiento de la política pública aquí establecida.
2. Divulgar la política pública del ALDL en relación al Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género y Hostigamiento Sexual en el empleo y las disposiciones relevantes de este Reglamento.
3. Desarrollar e implantar un programa de educación en la materia de Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género y Hostigamiento Sexual para funcionarios o empleados del ALDL, y a personas no empleadas por ésta, tales como: aspirantes a empleo, visitantes, proveedores o sus representantes o terceras personas no empleadas por o ajenas al ALDL.
4. Diseñar y poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género y Hostigamiento Sexual en el empleo.
5. Atender, analizar y dar seguimiento a las querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo, velando porque se cumpla con la reglamentación interna al respecto.

*“Somos un patrono/programa con igualdad de oportunidades.  
Tenemos servicios de apoyo para personas con impedimentos, que así lo soliciten.”*

6. Ofrecer asesoramiento, información y orientación a todos los funcionarios, empleados y participantes del ALDL a solicitud de estos, manteniendo confidencialidad de la información que puedan confiarle.
7. Asegurarse que, a cada empleado o funcionario, aspirante a empleo y participante de programas sufragados con fondos WIOA, sea orientado sobre la política pública de hostigamiento sexual en el empleo establecida en el ALDL y se le entregue copia de la misma.
8. Velar porque el ALDL, empleados, visitantes, proveedores o sus representantes cumplan con las disposiciones de la Ley Núm. 17 y la Ley Núm. 69.
9. Recomendar las medidas provisionales que sean necesarias para evitar que la persona querellante continúe expuesta a la conducta denunciada o para protegerla de posibles actos de represalia una vez radicada la querella, y asegurarse de que las mismas estén en efecto durante el término establecido.

#### **Artículo 8 Procedimiento Interno para Ventilar Querellas de Hostigamiento Sexual en el ALDL**

Todo empleado del ALDL que sea testigo de un acto de Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género y Hostigamiento Sexual cometido por algún funcionario, empleado, proveedor o sus representantes, cualquier visitante o tercera persona no empleadas por o ajena al ALDL, tiene la obligación de informarlo inmediatamente conforme se indica en el Artículo 8 de este Reglamento.

El deber de presentar la querella establecida en este artículo por cualquiera de las personas involucradas, sean empleados o no del ALDL, es un deber de estricta observancia. El ALDL promueve que dicha querella sea presentada tan pronto el empleado del ALDL o la persona no empleada entienda que ha sido objeto de la conducta prohibida en este Reglamento.

##### **Sección 8.1 Presentación de reclamación de querella**

- a) Como regla general, salvo lo dispuesto en el inciso (b), el empleado presentará una querella por actos de hostigamiento sexual en el empleo ante el Oficial de EEO. Tal reclamación deberá hacerse por escrito.
- b) Una vez presentada la querella o reclamación ante el el Oficial de EEO orientará al querellante sobre los derechos y remedios disponibles bajo la Ley Núm.17 y este procedimiento.
- c) El Oficial de EEO, según corresponda, procederá a realizar una investigación preliminar en esta fase inicial y culminará la misma en un periodo no mayor de diez (10) días laborables a partir de la presentación de la querella.

*“Somos un patrono/programa con igualdad de oportunidades.  
Tenemos servicios de apoyo para personas con impedimentos, que así lo soliciten.”*

- d) De surgir prueba que a juicio del Oficial de EEO evidencie que se ha dado una situación de hostigamiento sexual en el empleo, el empleado, visitante o participante en cuestión remitirá la querella al Director Ejecutivo. Impondrá de inmediato las medidas correctivas que correspondan a su mejor juicio.
- e) El Director designará a un Oficial Investigador en el término máximo de diez (10) días laborables desde la fecha del envío de la notificación hecha por el Oficial de EEO.
- f) De no surgir prueba que a juicio del Oficial de EEO amerite continuar con el trámite del Oficial Investigador, así lo notificará al querellante. De no estar de acuerdo con tal determinación, el querellante podrá acudir directamente al Director.
- g) El Director, en tal circunstancia podrá enviar la misma a un Oficial Investigador que nombra dentro del plazo de diez (10) días a partir de la fecha en que el querellante remitió la reclamación.

## **Sección 8.2 Medidas Provisionales**

### **8.2.1 Propósito**

Después de radicada una querella por hostigamiento sexual en el empleo, se tomarán las medidas provisionales cuando éstas resulten necesarias para proteger a la persona querellante de posibles actos de represalia o a fin de evitar que continúe expuesta a la conducta denunciada en situaciones como las siguientes:

- a) Cuando el querellado sea el supervisor inmediato o manejador de caso del querellante.
- b) Cuando se alegue ambiente hostil provocado por el supervisor o por los compañeros de trabajo.
- c) En casos en que haya habido agresión o amenaza de esta naturaleza.

### **8.2.2 Medidas Provisionales**

Las medidas provisionales incluirán entre otras:

- a) Que el querellante se reporte a otro supervisor en casos en que el Supervisor Inmediato sea el querellado.

*“Somos un patrono/programa con igualdad de oportunidades.  
Tenemos servicios de apoyo para personas con impedimentos, que así lo soliciten.”*



- b) Asegurar a la persona querellante que no estará en ningún momento a solas con la parte querellada y que se dará la relación de trabajo o estudio en presencia de otra persona o por escrito u otros medios (teléfono, grabaciones, etc.)
- c) Asegurar a los testigos la confidencialidad de sus testimonios.
- d) Informar a los testigos de su derecho a presentar una querrela cuando se tomen decisiones sobre su empleo, condiciones de empleo o cuando se vea adversamente afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.
- e) Informar al querellante y los testigos que su participación en la investigación no constara en su expediente oficial del programa.
- f) Advertir a toda persona a la que se le tome declaración o de alguna manera colabore en los procedimientos investigativos de sus derechos bajo la Ley y este cuerpo normativo.

En ningún momento se establecerán medidas provisionales a las que se oponga la persona que la solicita. La renuncia por parte de la persona que las solicita, o las medidas provisionales que se le presenten, constará por escrito y serán firmadas por ésta.

### **Sección 8.2.3 Vigencia**

Las medidas provisionales que se establezcan estarán vigentes hasta el momento en que se llegue a una determinación final de la querrela o hasta tanto se tome una acción correctiva de acuerdo a la determinación final de la querrela.

### **Sección 8.2.4 Vista Informal**

- a) El Oficial Investigador, sin dilación alguna, notificará por escrito al querellado de la reclamación en su contra. Asimismo, convocará a una vista administrativa a las partes involucradas y los testigos pertinentes con diez (10) días de antelación a la celebración de la misma.
- b) El Oficial Investigador aperecibirá al querellado sobre su derecho a comparecer asistido de abogado. Informará a todas las partes de sus derechos y de la aplicabilidad del requisito de confidencialidad establecido en el Artículo nueve (9) del presente cuerpo normativo.
- c) Las partes y sus testigos presentarán sus declaraciones ante el Oficial Investigador aportarán su prueba y su versión de los hechos. El Oficial Investigador examinará los documentos que estime necesarios para corroborar los hechos imputados.

***“Somos un patrono/programa con igualdad de oportunidades.  
Tenemos servicios de apoyo para personas con impedimentos, que así lo soliciten.”***

- d) Una vez recopilada toda la prueba el Oficial Investigador procederá a pasar juicio sobre la misma y rendirá un informe al Director con sus determinaciones y las recomendaciones sobre medidas disciplinarias. Presentará el informe dentro de un término no mayor de cinco (5) días laborables a partir de concluida la vista administrativa.

### **Sección 8.2.5 Notificación**

Las partes involucradas serán notificadas por escrito de la determinación final tomada por el Director dentro del término de diez (10) días laborables a partir del recibo del informe del Oficial Investigador.

En la referida notificación, se les informará de su derecho a acudir ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o el foro judicial dentro del término prescriptivo de treinta (30) días computados a partir de la fecha de recibo de la notificación.

### **Artículo 9 Confidencialidad**

Los procedimientos investigativos bajo este Reglamento gozarán del carácter de confidencialidad con el fin de proteger a todas las partes.

### **Artículo 10 Solicitud de Inhibición**

Tanto la parte querellante como la parte querellada podrán solicitar por escrito al Director, la inhibición del funcionario que esté realizando la investigación preliminar o presida la vista informal, así como la asignación de nuevo investigador. Deberá presentar motivos fundados para establecer que existe conflicto de intereses, parcialidad, prejuicio o cualquier otra situación por la que considere que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad requerida en este tipo de caso.

Toda solicitud de inhibición deberá resolverse dentro de los diez (10) días laborables inmediatamente siguientes al recibo de la solicitud. En tal caso, el término para completar el informe comenzará a contar nuevamente a partir de la fecha en que fue resuelta la solicitud de inhibición.

### **Artículo 11 Medidas Correctivas Relacionadas con Funcionarios o Empleados del ALDL**

De existir base razonable para la aplicación de una medida correctiva o disciplinaria, en lo que respecta al procedimiento administrativo, se procederá contra el funcionario o empleado que ha incurrido en conducta prohibida constitutiva de hostigamiento sexual y de todo aquel personal que hubiere actuado en contravención a las normas que rigen el ALDL. El empleado que incurra en conducta de hostigamiento sexual podrá ser sancionado con una o más de las medidas correctivas y disciplinarias que aparecen detallados en la tabla A.

*"Somos un patrono/programa con igualdad de oportunidades.  
Tenemos servicios de apoyo para personas con impedimentos, que así lo soliciten."*

Tabla A

**GUÍA SOBRE MEDIDAS CORRECTIVAS Y DISCIPLINARIAS APLICABLES A LOS EMPLEADOS DEL ALDL GUAYNABO –TOA BAJA, EN SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

MEDIDAS CORRECTIVAS POR EL SUPERVISOR INMEDIATO O EL DIRECTOR DE OPERACIONES			MEDIDAS DISCIPLINARIAS POR LA AUTORIDAD NOMINADORA		
INFRACCIONES	AMONESTACION VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	REPRIMENDA ESCRITA	SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO	DESTITUCIÓN
Lenguaje obsceno o de naturaleza sexual tales como: chistes ofensivos, comentarios y piropos, miradas ofensivas etc.	X	X			
Propiedades de naturaleza sexual	X	X	X		
Gestos obscenos y dibujos obscenos	X				
Tocar, rozar, agarrar, apretar partes corporales		X	X		
Besar y acariciar	X	X	X	X	X
Intentos de efectuar actos sexuales o la relación sexual como tal			X	X	X
Expresión de órganos genitales			X	X	X
Relaciones sexuales				X	X
Tentativa de violación				X	X
Violación				X	X

**Artículo 12 Medidas Relacionadas con Proveedores, Visitantes o Terceras Personas No Empleadas por o Ajenas al ALDL**

Quando se trate de personas, por contrato, subcontrato, proveedores de servicio o sus representantes, o visitantes o terceras personas no empleadas por o ajenas al ALDL, el Director tomará las medidas correctivas que estén a su alcance y que procedan en derecho.

*“Somos un patrono/programa con igualdad de oportunidades.  
Tenemos servicios de apoyo para personas con impedimentos, que así lo soliciten.”*

Si el querellado es un proveedor o su representante e incurriese en la conducta prohibida, se rescindirá su contrato y no se le renovará este ni se le otorgará contrato posterior alguno con el ALDL. Todo contrato de servicios misceláneos, consultivos o profesionales deberá incluir una cláusula que establezca que este queda sin efecto de probarse la querrela.

### **Artículo 13 Otros Remedios**

El empleado o participante que considere que ha sido objeto de hostigamiento sexual puede acogerse a los procedimientos establecidos en la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, radicando una querrela en la Unidad Anti discrimin del Departamento del Trabajo o ante la Oficina Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) sin necesidad de agotar los remedios administrativos establecidos en este Reglamento. Además, el querellante debe ser aperecebido de que el trámite administrativo establecido bajo este Reglamento no tiene el efecto de interrumpir el termino prescriptivo de un (1) año para radicar una acción judicial al amparo de la Ley Núm. 17, antes citada.

### **Artículo 14 Separabilidad**

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal con jurisdicción competente, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este reglamento

### **Artículo 10 Vigencia**

La vigencia de este procedimiento comenzará a partir de la fecha de su aprobación por la Junta Local y firmas por parte del Presidente de la misma.

*"Somos un patrono/programa con igualdad de oportunidades.  
Tenemos servicios de apoyo para personas con impedimentos, que así lo soliciten."*