

GOBIERNO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

1^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 217

5 de marzo de 2021

Presentado por el señor *Ríos Santiago*

Referido a la Comisión de Asuntos de las Mujeres

LEY

Para enmendar el Artículos 2, y para añadir los nuevos Artículos 15, 16 y 17; y reenumerar el actual Artículo 15 por 18 de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, mejor conocida como la “Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo” a los fines de añadir a las personas que realizan internados sin remuneración entre las que la ley cubre; obligar a los patronos a preparar y difundir un protocolo para situaciones de hostigamiento sexual; crear un portal exclusivo para querrelas de hostigamiento sexual; y para otros asuntos relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Según datos provistos por la Unidad Anti Discrimen (UAD) del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos, el promedio de querrelas anuales por hostigamiento sexual que estos han recibido en los últimos cinco (5) años fiscales ha sido sobre setenta (70). Debemos aclarar que la UAD solo tiene jurisdicción en aquellos casos donde se alegue hostigamiento sexual contra patronos privados y corporaciones públicas que operan como negocios privados, por lo que, si tomamos en cuenta este dato, además de que no todas las víctimas llegan a presentar querrelas, el número debe sobrepasar por mucho los cien (100) casos anuales. A pesar de que el Estado ha adoptado medidas como la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la “Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, la realidad es que el hostigamiento sexual está aún lejos de haber sido erradicado. No solo en Puerto Rico,

sino a nivel mundial hemos visto en los últimos años cómo la concienciación sobre el mismo ha aumentado y más víctimas se están atreviendo a denunciarlo.

Los internados son a menudo un requisito previo para conseguir un trabajo en el mercado actual. Quienes están bajo este tipo de arreglo cuando son víctimas de hostigamiento sexual en el lugar en que llevan a cabo su práctica en la actualidad no tienen muchas opciones disponibles para responsabilizar al patrono. Para los estudiantes, que están buscando oportunidades en forma de internados o pasantías para ampliar su ámbito de experiencias, el hostigamiento o acoso sexual puede convertirse en un elemento de disuasión. Esto también significa que pueden terminar renunciando a oportunidades que podrían haber facilitado su inserción posterior en el mundo profesional. Las víctimas en este caso eligen a menudo callar pensando que esto estará pasando solo por un corto período. Esto de alguna manera normaliza el concepto de cómo estos internos e internas podrían ser objeto fácil de hostigamientos u acoso por parte de sus empleadores. En la actualidad bajo un internado no hay mucha seguridad cuando se trata de protección contra el acoso sexual, y la mayoría tienen miedo a denunciarlo por temor a arruinar una futura carrera.

En cuanto a los protocolos para manejar los casos de hostigamiento sexual en el lugar de empleo, hay que reconocer la necesidad de promover la política pública del Gobierno de Puerto Rico de cero tolerancias de esta práctica. Actualmente, ya existen algunas jurisdicciones estatales como Massachusetts, Nueva York, Rhode Island y Vermont que requieren estatutariamente que los patronos tengan un protocolo para el manejo de casos de hostigamiento sexual en el empleo. Algunos de estos establecen por ley el contenido que debe tener todo protocolo o política en contra del hostigamiento sexual mientras que otros ofrecen modelos y guías que un patrono pueda preparar su protocolo. Es necesario que, además de establecer por ley el deber de los patronos de contar con un Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en lugares de trabajo o empleo, haya unas guías que fomenten uniformidad a las medidas y al

procedimiento a seguir cuando una empleada o empleado es víctima de hostigamiento sexual.

Por último, con esta medida creamos un portal cibernético dedicado exclusivamente a atender este mal social donde, no solo pueda la población encontrar información que los empodere, sino que agilice y facilite el procedimiento para radicar querellas a las víctimas de toda la Isla.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988,
2 según enmendada, mejor conocida como la “Ley Para Prohibir el Hostigamiento
3 Sexual en el Empleo”, para que lea como sigue:

4 “Artículo 2. -Definiciones.

5 Para fines de esta ley los siguientes términos tendrán el significado que a
6 continuación se expresa:

7 (1) Empleado - Toda persona que trabaja para un patrono y que reciba
8 compensación por ello o todo aspirante a empleo. Para efectos de la protección
9 que se confiere mediante esta ley, el término empleado se interpretará en la forma
10 más amplia posible. *Además, también incluye a aquella persona que realiza un*
11 *internado llevando a cabo trabajo con propósitos educativos o de entrenamiento,*
12 *independientemente de que reciba compensación.*

13 (2)...”

14 Sección 2.- Se añade un nuevo Artículo 15 a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de
15 1988, según enmendada, mejor conocida como la “Ley Para Prohibir el
16 Hostigamiento Sexual en el Empleo”, para que lea como sigue:

1 *“Artículo 15 – Protocolos en el lugar de empleo*

2 *Se requiere la promulgación e implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones*
3 *de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo. La Oficina de la Procuradora de*
4 *las Mujeres y el Departamento de Trabajo y Recursos Humanos brindarán el*
5 *asesoramiento técnico necesario para la elaboración e implantación de estos Protocolos y*
6 *velarán por el fiel cumplimiento de los mismos.*

7 *Los patronos podrán (1) adoptar el protocolo modelo de prevención y manejo de casos*
8 *de hostigamiento sexual y el formulario de quejas diseñado por el Departamento de*
9 *Trabajo y Recursos Humanos estatal, o (2) implementar su propio protocolo y formulario*
10 *de quejas que sea igual o superior a los estándares mínimos provistos bajo la guía emitida*
11 *por el Estado. Estos protocolos, como mínimo, deben incluir:*

12 *a) Una declaración de que el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo es ilegal;*

13 *b) Base Legal;*

14 *c) Declaración De Propósito (prevenir, desalentar, evitar y no tolerancia a conductas de*
15 *hostigamiento sexual en el empleo);*

16 *d) Definiciones;*

17 *e) Designación del personal a cargo de asuntos de hostigamiento sexual y las*
18 *responsabilidades del mismo; si el patrono tiene más de cinco empleados, una*
19 *descripción del proceso para presentar quejas internas sobre hostigamiento sexual y*
20 *los nombres e información de contacto de la persona o personas a quienes se deben*
21 *presentar las quejas;*

- 1 f) *Quién puede radicar una querrela y el procedimiento, el cual deberá incluir la opción*
2 *de presentar queja o querrela verbal, escrita o anónima, además de la capacidad de*
3 *investigar rumores basadas en “sospecha real”;*
- 4 g) *Medidas para mantener la confidencialidad;*
- 5 h) *Disposición sobre represalias, incluyendo una declaración expresa sobre la ilegalidad*
6 *de las represalias contra personas que se quejen de hostigamiento sexual o que*
7 *testifiquen o asistan en cualquier investigación o procedimiento relacionado a un caso*
8 *de hostigamiento sexual;*
- 9 i) *Proporcionar ejemplos de conducta prohibida que constituirían hostigamiento sexual;*
- 10 j) *Proceso para la designación de ente investigador que adjudicará la querrela;*
- 11 k) *Medidas provisionales de protección de querellantes o víctimas;*
- 12 l) *Otros remedios legales y foros para víctimas, tanto judiciales como administrativos*
13 *(ej: Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Departamento de Trabajo y Recursos*
14 *Humanos, “Equal Employment Opportunity Commission”), y las instrucciones sobre*
15 *cómo contactar dichas agencias;*
- 16 m) *Información sobre las disposiciones legales federales y estatales relativas al*
17 *hostigamiento sexual, los recursos disponibles para las víctimas y una declaración*
18 *expresa de que puede haber otras leyes locales aplicables;*
- 19 n) *Incluir un formulario de quejas para que los empleados denuncien incidentes de*
20 *hostigamiento sexual, el cual deberá proveer, entre otras cosas, un espacio para que*
21 *indique si ha habido quejas previas sobre hostigamiento sexual.”*

1 Sección 3.- Se añade un nuevo Artículo 16 a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de
2 1988, según enmendada, mejor conocida como la “Ley Para Prohibir el
3 Hostigamiento Sexual en el Empleo”, para que lea como sigue:

4 *“Artículo 16 - Creación del Portal -*

5 *Se ordena la creación del Portal “hostigamientosexual.pr.gov”, adscrito a la Oficina*
6 *de la Procuradora de las Mujeres, en el cual las personas podrán encontrar información*
7 *sobre las leyes y recursos relacionados al hostigamiento sexual, así como radicar en línea*
8 *querellas sobre hostigamiento sexual. En caso de querellas de terceros, las mismas deberán*
9 *ser basadas en “sospecha real” so pena de perjurio.*

10 *Las querellas que se radiquen a través de dicho Portal serán manejadas, investigadas y*
11 *adjudicadas por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.”*

12 Sección 4.- Se añade un nuevo Artículo 17 a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de
13 1988, según enmendada, mejor conocida como la “Ley Para Prohibir el
14 Hostigamiento Sexual en el Empleo”, para que lea como sigue:

15 *“Artículo 17 - Ente Investigador y Adjudicación de Querella.*

16 *Cuando una querella sea presentada por parte de un(a) empleado(a) en una agencia,*
17 *entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental en particular, la*
18 *investigación será llevada a cabo por otra agencia, entidad, corporación pública o*
19 *instrumentalidad gubernamental. El personal que tenga a cargo atender asuntos de*
20 *hostigamiento sexual en la agencia donde ocurrieron los alegados hechos constitutivos de*
21 *hostigamiento sexual, estarán obligados a referir dicha información a la agencia asignada*
22 *por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el*

1 *Gobierno de Puerto Rico (OATRH) para llevar a cabo la investigación de los mencionados*
2 *hechos. A estos efectos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos*
3 *Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (OATRH) promulgará un reglamento en un*
4 *período de treinta (30) días a partir de la aprobación de esta Ley para determinar dicho*
5 *proceso."*

6 Sección 5.- Se renumera el actual Artículo 15 de la Ley 17 de 22 de abril de 1988,
7 según enmendada, como Artículo 18.

8 Sección 6.- Clausula de separabilidad

9 Si cualquier cláusula, párrafo, artículo, sección, inciso o parte de esta Ley fuere
10 declarada inconstitucional por un tribunal competente, la sentencia a tal efecto
11 dictada no afectará, perjudicará ni invalidará el resto de la misma. El efecto de dicha
12 sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, artículo, sección, inciso o parte de
13 la misma que así hubiere sido declarada inconstitucional.

14 Sección 7.- Vigencia

15 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.