

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
OFICINA DEL CONTRALOR
San Juan, Puerto Rico

REGLAMENTO NÚM. 25

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

NÚMERO: 9507

Fecha: 29 de septiembre de 2023

Aprobado: Lcdo. Omar J. Marrero Díaz

Secretario de Estado



Departamento de Estado
Gobierno de Puerto Rico



28 de septiembre de 2023

**REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
ARTÍCULO 1. INTRODUCCIÓN.....	4
ARTÍCULO 2. BASE LEGAL.....	5
ARTÍCULO 3. PROPÓSITO	6
ARTÍCULO 4. ALCANCE	6
ARTÍCULO 5. DEFINICIONES.....	6
ARTÍCULO 6. DISPOSICIÓN DE DISCRIMEN POR GÉNERO	9
ARTÍCULO 7. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA	9
ARTÍCULO 8. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES.....	10
ARTÍCULO 9. COORDINADORA.....	14
ARTÍCULO 10. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR, INVESTIGAR Y ADJUDICAR QUERELLAS.....	15
ARTÍCULO 11. PRESENTACIÓN DE LA QUERELLA.....	15
ARTÍCULO 12. PROCESO DE INVESTIGACIÓN	16
ARTÍCULO 13. INFORME, RECOMENDACIONES Y DETERMINACIONES.....	18
ARTÍCULO 14. QUERELLAS FRÍVOLAS O INFORMACIÓN FALSA	19
ARTÍCULO 15. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.....	20
ARTÍCULO 16. MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER AL QUERELLANTE O A LA VÍCTIMA.....	20

em

ARTÍCULO 17. ACTOS OCURRIDOS EN ENTIDADES GUBERNAMENTALES

AUDITADAS POR LA OFICINA..... 20

ARTÍCULO 18. OTROS REMEDIOS 21

ARTÍCULO 19. CLÁUSULAS DE SALVEDAD 22

ARTÍCULO 20. DEROGACIÓN 22

ARTÍCULO 21. VIGENCIA..... 22

fn

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Artículo 1. Introducción

El hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discriminación por razón de género que surge de la relación de empleo y como tal, constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional de que la dignidad del ser humano es inviolable. Esta modalidad es incompatible con el ambiente apropiado y seguro que se debe ofrecer a todo el personal y a los estudiantes de internado en el lugar de trabajo o de práctica.

La Oficina del Contralor de Puerto Rico (Oficina) como patrono debe prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo. Además, debe atender con prontitud toda querrela al respecto. De esta forma se cumple con la política del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según enunciada en la *Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 (Ley 17)*, según enmendada.

La Oficina exhorta a todo su personal a que fomenten y mantengan una conducta que responda siempre a los más altos valores y principios de convivencia humana y contribuya a la igualdad de condiciones en el empleo. Es deber de todo el personal de esta Oficina mantener un ambiente de trabajo respetuoso y digno, que demuestre un comportamiento adecuado, ya sea dentro como fuera de las instalaciones de la Oficina.

ym

Artículo 2. Base Legal

Este *Reglamento* se promulga en virtud de la facultad conferida a la Contralora de Puerto Rico en el Artículo 14 de la *Ley Núm. 9 del 24 de julio de 1952*, según enmendada, para promulgar los reglamentos que sean necesarios para el mejor desempeño de sus funciones.

En la esfera federal, el Título VII de la *Ley Federal de Derechos Civiles del 1964*, según enmendada, aplicable a Puerto Rico, prohíbe el discrimen por razón de sexo, lo que comprende también el hostigamiento sexual en el empleo.

La Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II, Sección I, establece que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante la ley y que no puede establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen, condición social, ni ideas políticas o religiosas.

En la *Ley 22-2013* se prohíbe el discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo público o privado.

En la *Ley 17* se prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y se impone la responsabilidad de que todo patrono establezca con claridad una política pública contra el hostigamiento sexual en el empleo y un procedimiento de querellas en este tipo de caso. La jurisprudencia establecida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reconocido una causal de hostigamiento sexual contra personas del mismo sexo. Lo determinante es que la conducta sexual se encuentre íntimamente relacionada con el género de quien enfrenta el hostigamiento.

En la *Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, Ley para Garantizar la Igualdad, de Derecho al Empleo*, según enmendada, se prohíbe el discrimen por razón de sexo en el empleo. El hostigamiento sexual en el empleo ha sido definido como

discrimen por razón de sexo o género. Esta *Ley* impone responsabilidades y sanciones a los patronos.

La *Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959*, según enmendada, protege al personal de la Oficina y a los aspirantes a empleo contra el discrimen por parte del patrono.

Artículo 3. Propósito

Este *Reglamento* tiene el propósito de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en la Oficina. Además, para atender con prontitud toda querrela al respecto. De esta forma, se cumple con la política del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según enunciada en la *Ley 17*.

Artículo 4. Alcance

Este *Reglamento* aplica a todo el personal de la Oficina, a aspirantes a empleo y a quienes realizan un internado llevando a cabo trabajos con propósitos educativos o de entrenamiento, independientemente de que reciban una compensación. Además, a sus contratistas y a los visitantes cuya conducta constituya un acto de hostigamiento sexual hacia alguna de las personas que prestan servicios en la Oficina.

Artículo 5. Definiciones

Para propósitos de este *Reglamento* se definen los siguientes términos:

Contratista: Toda persona, natural o jurídica, sus representantes o su personal, que mantenga una relación contractual con la Oficina.

Contralora: La Contralora del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

- Coordinadora: Persona empleada por la Oficina responsable de recibir y orientar al querellante y de realizar las demás funciones que se describen en este *Reglamento*.
- Empleado: Persona que ocupa un puesto en la Oficina que no está investido de parte de la soberanía del Estado y comprende al personal regular, a los de confianza, los de nombramiento transitorio y los que se encuentran en período probatorio.
- Funcionario: Persona que está investida de parte de la soberanía del Estado o que ocupa un cargo o puesto en la Oficina que interviene en la formulación o implementación de la política institucional.
- Identidad de Género: Manera en la que se identifica la persona, cómo se reconoce a sí misma, en cuanto al género, que puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento.
- Investigador: Persona designada por la Contralora para que realice la investigación de una querrela de hostigamiento sexual y rinda un informe escrito sobre el particular con recomendaciones.
- Orientación Sexual: Capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva o sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género.

4m

- Patrono: La Oficina del Contralor del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Queja: Reclamación verbal o escrita.
- Querella: Reclamación o alegación verbal o escrita del querellante. En esta se indica que el querellante fue o es objeto de hostigamiento sexual o que tiene conocimiento de este.
- Querellado: Persona contra quien se alega la comisión de actos constitutivos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
- Querellante: Persona afectada por un acto de hostigamiento sexual o que presencia o tiene conocimiento de este acto.
- Represalia: Cuando el patrono despide, suspende o impone condiciones de trabajo más onerosas o discrimina en cualquier forma porque la persona se ha querellado o ha prestado testimonio en alguna querella, reclamación o procedimiento administrativo.
- Supervisor: Persona que tiene la autoridad delegada para supervisar.
- Víctima: Persona contra quien se alega que se ha cometido un acto de hostigamiento sexual, según definido en este *Reglamento*.

4m

Visitante: Toda persona que no es empleada de la Oficina o contratista de la Oficina, que acude a realizar alguna gestión en esta u otra entidad gubernamental auditada.

Artículo 6. Disposición de Discrimen por Género

Las normas de la Oficina prohíben el discrimen por cualquier motivo prohibido por ley. Para propósitos de este *Reglamento*, se debe entender que todo término utilizado para referirse a una persona o puesto es sin alusión de géneros.

Artículo 7. Declaración de Política Pública

La Oficina firme y decididamente desaprueba y prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y declara que el mismo no es tolerado en ninguna de sus modalidades. Esta es una práctica ilegal e indeseable que atenta contra la dignidad del ser humano. Es contraria a las normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso que rigen el servicio público y está reñida con la norma inviolable que prevalece en esta Oficina de ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo sin discrimen por razón de raza, color, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen, condición social, afiliación e ideas políticas o religiosas, ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, ostentar la condición de veterano, o impedimento, o por cualquier otra razón prohibida por ley.

En ninguna circunstancia se permite que persona alguna, independientemente de su nivel jerárquico, genere o propicie un ambiente de trabajo matizado por el hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades. Por tanto, nadie en esta Oficina debe tolerar, permitir, aceptar o someterse a este tipo de conducta prohibida. Ninguna persona puede someter a alguien de la Oficina de igual,

inferior o superior jerarquía, o a algún estudiante de internado, a hostigamiento sexual de clase alguna. Cuando se violan estas normas, la Oficina impone las medidas correctivas o disciplinarias que estime necesarias y adecuadas, las que pueden incluir la destitución. En el caso de que sea un estudiante, contratista o visitante quien viole los preceptos contenidos en este *Reglamento*, la Oficina toma las medidas necesarias y adecuadas para detener la conducta.

Queda terminantemente prohibido tomar represalias contra las personas que utilicen el procedimiento establecido en este *Reglamento* para querellarse por conducta de hostigamiento sexual en el empleo y contra los testigos o contra quien coopere o colabore en el proceso de investigación y adjudicación de la Querella.

Todo el personal, en especial quien se desempeña en supervisión, tiene la responsabilidad de prevenir, desalentar y repudiar, de forma enérgica, cualquier práctica de hostigamiento sexual. El personal de supervisión debe tomar acción correctiva inmediata y apropiada ante la situación o presentación de una querella. También debe velar por el fiel cumplimiento de esta política pública manteniéndose al tanto del comportamiento de su personal y no desalentar la presentación de querellas.

Es deber de todo el personal de esta Oficina informar a su supervisor inmediato, a la coordinadora o a la directora de la División de Capital Humano, de cualquier acto de hostigamiento sexual en el empleo que le conste de propio y personal conocimiento o que le haya sido informado.

Artículo 8. Hostigamiento Sexual en el Empleo 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 cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- a. Cuando el someterse a esta conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona. Se condicionan las oportunidades y los beneficios de la persona a cambio de favores sexuales.
- b. Cuando el sometimiento o rechazo a esta conducta por 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 es lo suficientemente severa y ofensiva, que tiene el efecto o el 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 tiene dos modalidades principales:

- La primera es la del *Quid Pro Quo*, (algo a cambio de algo). Un ejemplo de esta situación es cuando a una persona se le promete un cambio en las relaciones de trabajo a cambio de aceptar un requerimiento sexual de cualquier tipo o cuando se le niega el beneficio si se negó a acceder a esta petición.
- La segunda es la de **ambiente hostil**. En esta variante la conducta de la persona hostigadora tiene como efecto o propósito interferir con el desempeño del trabajo de la persona hostigada o crea un ambiente de trabajo intimidante, molesto u ofensivo.

El hostigamiento sexual incluye cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal o virtual, no deseada, que surge de la relación de empleo y que, a su vez, resulta en un ambiente hostil, tenso y difícil para realizar las funciones del puesto.

No requiere que se produzca un daño económico o que se pruebe daño psicológico a la víctima.

Algunos ejemplos de actos no deseados o no aceptados que pueden ser constitutivos de hostigamiento sexual son:

- Lenguaje obsceno de naturaleza sexual, tal como comentarios, piropos, proposiciones o insinuaciones de esta naturaleza, entre otros.
- Gestos obscenos o lascivos.
- Miradas insistentes, por ejemplo, a los genitales, a los senos o a otras partes del cuerpo.
- Dibujos, imágenes, objetos o materiales obscenos, incluyendo su exposición o envío por medio de computadoras, teléfonos celulares o cualquier otro medio electrónico en el lugar de trabajo.
- Bromas obscenas.
- Tocar, dar palmadas, roces corporales o pellizcos.
- Invitaciones reiteradas a compartir socialmente.
- Agarrar, apretar, besar o acariciar.
- Intentos de efectuar actos sexuales, la relación sexual o el acto en sí.
- Exposición de genitales.
- Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estos tipos de agresiones.
- Uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, como el correo electrónico, para realizar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado.

432

Otros ejemplos de este tipo de hostigamiento son la utilización de chistes con contenido sexual, guiñadas, expresiones de doble sentido que pueden considerarse ofensivas por tener contenido sexual, letreros, fotografías con contenido sexual, o proposiciones de naturaleza sexual.

El hostigamiento sexual puede ocurrir entre personas del mismo género o personas de diferentes géneros, por un compañero de trabajo, un contratista o un visitante.

Para determinar si la alegada conducta constituye o no hostigamiento sexual en el empleo, se considera la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La conducta o el acercamiento debe ocurrir o surgir de la relación de empleo.

En la relación de empleo entre las partes involucradas, para determinar si la persona que comete el acto de hostigamiento sexual actúa en su capacidad de representante o como personal de supervisión del patrono, no es necesario establecer que el representante o supervisor que comete el acto de hostigamiento sexual supervisaba directamente al querellante o la víctima.

Nos encontramos ante un posible acto de hostigamiento sexual, cuando entre otras circunstancias:

- Existe algún tipo de coacción o acercamiento de naturaleza sexual que incluye conducta de carácter verbal, físico o virtual no deseado por la víctima.
- Ocurren manifestaciones simples como: insinuaciones sexuales indeseadas, comentarios y comportamiento que insinúe la intención de hacer acercamientos sexuales.
- Existen casos extremos de violencia física o psicológica que incluyen actos sexuales no consentidos o deseados.

El hostigamiento sexual virtual surge cuando la comunicación, la conducta o la expresión se transmite por medios de telecomunicación, tales como los teléfonos celulares, las computadoras, las *laptops* o las herramientas de trabajo que usan los medios computadorizados y otras afines.

Artículo 9. Coordinadora

La Oficina pone en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo. Con este fin, la Contralora designa a una persona de la División de Capital Humano para ejercer como coordinadora.

Sus funciones incluyen:

- Facilitar la implantación y el cumplimiento de la política pública establecida en este *Reglamento*.
- Asistir en las gestiones de prevención y asesoría pertinentes a este *Reglamento* y de educación sobre hostigamiento sexual.
- Promover que la Oficina cumpla con los procedimientos, las leyes y los reglamentos aplicables a este asunto.
- Comenzar la preparación de los documentos iniciales al momento de la presentación de una querrela de hostigamiento sexual en aquellos asuntos que se le asignan.
- Dar seguimiento a los casos de querellas sobre hostigamiento sexual en la Oficina que se le asignan y procurar que se cumpla con este *Reglamento*.
- Hacer recomendaciones a la directora de la División de Capital Humano sobre implantar medidas provisionales cautelares, según cada situación. Dar seguimiento a cualquier medida cautelar implantada.

- Cualquier otra función que la directora de la División de Capital Humano o la Contralora le asigne.

Artículo 10. Procedimiento para Presentar, Investigar y Adjudicar Querellas

Cualquier persona empleada por la Oficina, aspirante a empleo o estudiante de internado que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus modalidades, debe presentar una Querella siguiendo el procedimiento aquí establecido. Esta tiene la opción de presentar su Querella verbal, escrita o anónima. Cuando la Querella es presentada por un contratista o por cualquier otra persona que presencia o tiene conocimiento de estos actos, se aplica el mismo trámite.

Todo el procesamiento de la Querella, hasta su resolución final, se lleva a cabo con la diligencia que permitan las circunstancias. Todas las personas interventoras toman las medidas adecuadas para evitar que se prolongue irrazonablemente la adjudicación del asunto ante su consideración.



Artículo 11. Presentación de la Querella

Cualquier persona que entienda necesario presentar una querella de hostigamiento sexual, debe hacerlo ante la coordinadora, lo antes posible. Si las alegaciones o los actos de hostigamiento sexual llegan a conocimiento de algún personal de supervisión, este lo refiere inmediatamente a la coordinadora.

La coordinadora orienta al querellante o a la alegada víctima de sus derechos y los remedios disponibles bajo la *Ley* y este *Reglamento*.

La coordinadora incluye las alegaciones de hostigamiento sexual que le relate la persona querellante o la alegada víctima en un documento oficial denominado “Querella de Hostigamiento Sexual” (Querella) que debe ser firmado por el querellante o la alegada víctima. Las partes en el proceso mantienen la confidencialidad de este.

Una vez completada la Querella, la coordinadora entrega la misma a la directora de la División de Capital Humano, o en su ausencia, a la subdirectora de la División de Capital Humano, o a cualquier otra persona designada por la Contralora para la acción correspondiente que, de ordinario, incluye un proceso de investigación.

Si la persona contra quien se presenta la Querella es la directora o algún personal adscrito a la División de Capital Humano, la Querella se refiere directamente a la Oficina de la Contralora.

Cuando se recibe la Querella, se da comienzo, inmediatamente, a la identificación de la persona a quien la Contralora designa para hacer la investigación correspondiente.

La designación de la persona para llevar a cabo la investigación de hostigamiento sexual puede incluir a un personal de la Oficina o a un contratista externo, que cuente con experiencia o peritaje en el área de las investigaciones de esta naturaleza. La Contralora emite una carta a la persona designada delegándole expresamente la tarea de llevar a cabo la investigación.

La persona designada para llevar a cabo la investigación debe comenzar a efectuar la misma sin dilación irrazonable.

Una vez es recibida o presentada la Querella, esta y todo el procedimiento posterior hasta la decisión final, se mantiene bajo **estricta confidencialidad**, proveyendo acceso a la información solo a aquellas personas cuya intervención es requerida en el proceso.

Artículo 12. Proceso de Investigación

Como normal general, la investigación comienza a efectuarse lo antes posible a partir de que la persona investigadora reciba su designación.

La investigación debe abarcar los hechos presentados en la Querella, e incluye la toma de entrevistas o declaraciones al querellante, al querellado, y a aquellas personas que tengan conocimiento de los hechos alegados y que sean entrevistados. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile forman parte del expediente de investigación, que es confidencial.

La investigación también puede incluir entrevistas o declaraciones de personas que, aunque no tengan conocimiento de los hechos alegados, cuenten con experiencia, peritaje o información que aporte a una más completa y adecuada investigación. A estas personas no es necesario tomarle una declaración.

La investigación incluye cualquier documento u objetos pertinentes a los hechos alegados y que pueden conseguirse en el transcurso de esta. Los documentos forman parte del expediente de la investigación.

La investigación se realiza según lo dispuesto en este Reglamento, independientemente de que el hostigamiento haya cesado o de que la víctima se haya sometido o accedido a las insinuaciones e invitaciones de naturaleza sexual objeto de la Querella.

Durante la investigación no se indaga acerca del historial o el comportamiento sexual anterior de la víctima ni se toma esto en cuenta para ningún propósito del procedimiento.

Todo el personal de la Oficina tiene la obligación de cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de hostigamiento sexual en el empleo. De no hacerlo, la Contralora puede tomar las medidas correctivas o disciplinarias que entienda necesarias o adecuadas, las cuales pueden incluir desde una amonestación hasta la destitución, según las circunstancias de la situación.

El procedimiento de investigación se realiza de forma confidencial, para salvaguardar las partes afectadas. La persona designada para realizar la

epm

investigación puede recomendar a la Contralora la implantación de las medidas provisionales cautelares para salvaguardar la seguridad o el bienestar de las partes involucradas y proteger, en lo posible, la integridad de la investigación. La Contralora puede referir las recomendaciones a la directora de la División de Capital Humano para la acción pertinente, conforme a su determinación.

Las querellas anónimas que incluyan alegaciones que permitan identificar al querellado y los hechos que pueden constituir hostigamiento sexual, son investigadas. La investigación comienza con una entrevista formal a todas las personas que puedan tener conocimiento sobre los hechos incluidos en la querella anónima. Además, el investigador debe entrevistar a la alegada víctima.

Artículo 13. Informe, Recomendaciones y Determinaciones

Si bien la investigación debe culminarse sin dilación, las circunstancias y la complejidad de esta son las que determinan la razonabilidad del término en el cual se concluya y se rinda el informe correspondiente.

Una vez finalizada la investigación de la Querella, la persona que fue designada para realizarla tiene que entregar a la Contralora un Informe de Investigación en el que expone sus hallazgos y formula recomendaciones. Este informe incluye las conclusiones que hayan podido hacerse, a base de las entrevistas realizadas, los documentos u objetos examinados, si alguno, y cualquier otra información pertinente disponible. El informe debe estar acompañado de cualquier documentación u objetos recopilados.

El informe de investigación, con todos los anejos y la documentación que se haya generado en el transcurso de la investigación, **es de naturaleza confidencial** y no puede ser examinado por las partes ni terceros, a menos que medie una orden judicial específica de un tribunal con competencia. La coordinadora conserva los expedientes de estos casos en archivos separados. Toda persona que intencionalmente revele a otras personas no autorizadas, la

identidad de las partes o divulgue la información recopilada o rendida en el curso de cualquier etapa de la tramitación de una querrela de hostigamiento sexual en el empleo, puede estar sujeta a medidas correctivas o disciplinarias conforme se establezca.

La Contralora puede, a su discreción, adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le formule el investigador.

De existir base razonable para la aplicación de una acción correctiva o medida disciplinaria, se procede conforme a lo dispuesto en la reglamentación relacionada a la administración del capital humano de la Oficina. Esto, relativo a las medidas correctivas y disciplinarias contra la parte que ha incurrido en conducta prohibida constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo y contra quien hubiere actuado en contravención a las normas que rigen en la materia, o incumplido con sus deberes y obligaciones.

El personal que obstruya una investigación relacionada con una querrela de hostigamiento sexual en el empleo puede ser sancionado de conformidad con las disposiciones que lo rigen.

De determinarse que los actos de hostigamiento sexual en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por o ajenas a la Oficina, la Contralora toma las medidas que estén a su alcance y procedan en derecho.

Artículo 14. Querellas Frívolas o Información Falsa

Cualquiera que presente una querrela frívola por hostigamiento sexual o brinde información falsa durante el proceso de investigación, puede ser sometido a medidas disciplinarias que la Oficina entienda correspondientes, que incluyen desde amonestación verbal hasta la destitución o la terminación del internado.

Artículo 15. Prohibición de Represalias

La Oficina prohíbe que se tomen represalias en contra de cualquiera que presente una queja o que participe o colabore de buena fe en cualquier investigación que se realice. Cualquier queja o alegación sobre represalias es investigada prontamente y de manera confidencial. Si se determina que se han tomado represalias contra alguien, la persona responsable de la represalia puede estar sujeta a medidas disciplinarias, incluyendo la destitución.

Artículo 16. Medidas Provisionales para Proteger al Querellante o a la Víctima

Después de presentada una queja o querrela de hostigamiento sexual en el empleo se toman las medidas provisionales cuando estas resultan necesarias para proteger a la persona que presenta la Querrela o a la víctima, mientras dure la investigación. Esto, para evitar que continúe expuesta a la conducta denunciada.

Las medidas provisionales no deben considerarse como una sanción. Las mismas pueden dejarse sin efecto, variarse o convertirse en permanentes, conforme lo requiera cada caso.

Artículo 17. Actos Ocurridos en Entidades Gubernamentales Auditadas por la Oficina

Cuando la conducta objeto de hostigamiento sexual ocurra en una de las entidades gubernamentales auditadas por la Oficina y se cometa por personal, estudiante, contratista o visitante de esa entidad gubernamental, la Contralora notifica la Querrela a la autoridad nominadora correspondiente. Esta notificación, no excluye que la Oficina tramite e investigue la situación siguiendo el procedimiento establecido en este *Reglamento*.

Cuando se advenga en conocimiento de un alegado acto de hostigamiento cometido por personal o estudiante de internado de la Oficina hacia una persona de otra entidad gubernamental, la Contralora toma las medidas correspondientes conforme a lo dispuesto en la reglamentación de la Oficina.

Artículo 18. Otros Remedios

La persona afectada por la conducta prohibida en este *Reglamento* tiene que someter una querrela por hostigamiento sexual dentro de un término de 12 meses de ocurrido el último acto. Cualquier persona de la Oficina que considere que ha sido objeto de hostigamiento sexual puede acogerse a los procedimientos establecidos en la *Ley 17* presentando una querrela en la Unidad Antidiscrimen 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* o en el *Reglamento 13, Reglamento de la Junta de Apelaciones de la Oficina del Contralor de Puerto Rico*, aprobado el 3 de julio de 2020.

Otros remedios legales y foros administrativos disponibles para víctimas son la Oficina de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Esto, a través del Portal "*hostigamientosexual.pr.gov*", adscrito a ambas agencias, en el cual pueden encontrar información sobre las leyes y los recursos relacionados al hostigamiento sexual, así como presentar en línea querellas sobre hostigamiento sexual.

Las querellas que se presentan a través del Portal son manejadas, investigadas y adjudicadas por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres o el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

El trámite administrativo establecido bajo este *Reglamento* no tiene el efecto de interrumpir el término prescriptivo para presentar una acción judicial conforme a la *Ley 17*.



Artículo 19. Cláusulas de Salvedad

- Si cualquier disposición de este *Reglamento* fuera declarada nula por un tribunal con jurisdicción competente, esta determinación no afecta la validez de las restantes disposiciones de este.
- Lo dispuesto en este *Reglamento* enmienda cualquier directriz o instrucción incluida en los manuales, las normas, los procedimientos o los instructivos aprobados previamente por esta Oficina que sean incompatibles con las nuevas disposiciones aprobadas, hasta tanto la misma sea revisada.

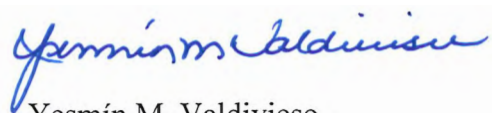
Artículo 20. Derogación

Las disposiciones de este *Reglamento* derogan el *Reglamento 25* del 25 de abril de 2018 presentado en el Departamento de Estado en esa fecha y con el número de registro 9022.

Artículo 21. Vigencia

Este *Reglamento* comienza a regir 30 días después de la fecha de su presentación en el Departamento de Estado, conforme con las disposiciones de la *Ley Núm. 38-2017, Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*, según enmendada.

Aprobado el 28 de septiembre de 2023.



Yesmín M. Valdivieso

Contralora