

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RÍO PIEDRAS  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA GRADUADA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
ROBERTO SÁNCHEZ VILELLA

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN PUERTO RICO  
UNA PERSPECTIVA DEL SERVICIO PÚBLICO

Por:

Katherine Navarro Cirino

Proyecto de investigación sometido a la Escuela Graduada de Administración Pública como parte de los requisitos para obtener el grado de Maestría en Artes en Administración Pública de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras

Mayo 2020

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RIO PIEDRAS  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA GRADUADA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
ROBERTO SÁNCHEZ VILELLA

HOJA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE

**Katherine Navarro Cirino**

TITULADO

**EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN PUERTO RICO  
UNA PERSPECTIVA DEL SERVICIO PÚBLICO**

Aprobada por:

Luz Mairym López Rodríguez  
Catedrática Auxiliar

\_\_\_\_\_

Firma

21 de mayo de 2020

\_\_\_\_\_

Fecha

## **Resumen**

El hostigamiento sexual laboral es un mal que aqueja no solo a la mujer puertorriqueña, sino que es un fenómeno mundial que socava la moral y la dignidad de las mujeres, y víctimas, que lo sufren. Ya es tiempo de que mundialmente se proclame la cero tolerancia contra este y otros tipos de violencia contra la mujer en los lugares de trabajo realizando legislaciones y procesos de prevención que fomenten la equidad. El propósito de esta investigación es presentar el escenario del hostigamiento sexual laboral en Puerto Rico desde una perspectiva del servicio público. Su principal aportación será ofrecerle al lector un conocimiento amplio del desarrollo de las legislaciones y enmiendas existentes, tanto estatales como federales, un recuento de las agencias gubernamentales a cargo de trabajar directamente con situaciones de hostigamiento sexual en el empleo ya sea por prevención o delegación de ley y las medidas de prevención que se utilizan internamente en las agencias.

**Palabras claves:** Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual Laboral, Discrimen por Género, Violencia contra la Mujer



## **Introducción**

El hostigamiento o acoso sexual en el lugar de trabajo es un fenómeno social de múltiples dimensiones que no discrimina género, estratos sociales o nacionalidad, y que a pesar de los movimientos y esfuerzos activos para su abolición los casos mundiales siguen incrementándose. Aunque las víctimas pueden ser tanto hombres como mujeres los estudiosos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indican que es más propenso en mujeres jóvenes, solteras, divorciadas y económicamente dependientes y que los casos reportados no son cónsonos con las realidades presentada en los ambientes laborales a nivel mundial (Berdahl, 2017; OIT, 2013, OIT, 2014, Rubio Medina, 2010). No cabe duda de que el papel educativo en torno a la construcción social de géneros, son un ente fundamental en esta problemática social. Algunos estudiosos del tema indican que la clasificación del hostigamiento o acoso laboral se pueden dar en dos modalidades: horizontal o vertical. El acoso sexual horizontal es definido como aquel que se deriva de un par o igual en una misma posición jerárquica que la víctima. El acoso sexual vertical, sin embargo, se da entre sujetos que están en diferentes posiciones jerárquicas, en este caso puede darse de un nivel tanto superior como inferior (Albones, 2014; Camacho, 2018).

Recientemente en Puerto Rico ha sido divulgado mediante diferentes medios de prensa varios casos de Hostigamiento Sexual cometidos por funcionarios públicos en funciones o en conocimiento de ellos (El Nuevo Día, 2019; Noticel, 2019). Estos casos han llamado la atención pública no solo por los actores protagónicos de los eventos, sino también por la manera en que se llevaron a cabo los sucesos, la forma en que se atendieron los procesos de querellas de las víctimas y la investigación. En adición, en la prensa fueron divulgadas las cuantías monetarias estimadas que se deberán pagar a las víctimas de los fondos públicos del país, \$2 millones por los actos cometidos por el alcalde del municipio de Guaynabo y \$1.7 millones por los actos

cometidos por el hijo de este (Noticel, 2019), dinero que pudo ser destinado a cubrir las necesidades de servicios esenciales de los ciudadanos. Pero estos no son los únicos casos de conocimiento público sobre funcionarios señalados como hostigadores. Durante años anteriores una gama de casos ha desfilado por medio del escrutinio público y hasta ha habido encarcelamiento de funcionarios por dichos actos.

Actualmente existe una percepción general de que Puerto Rico tiene un gobierno con una falta grave de credibilidad, transparencia y confiabilidad por parte de la ciudadanía. Su infraestructura tecnológica obsoleta de recopilación de datos siempre deja algunas zonas grises en las presentaciones de la data, o deja afuera la metodología utilizada para que se pueda comprobar la misa. La resistencia es una de sus más marcadas características cuando se trata de proveer información vergonzosa que socava la reputación de los funcionarios y de las agencias, municipios e instrumentalidades gubernamentales. Por tanto, es importante reeducar a los funcionarios públicos sobre la importancia de proveer información que se pueda corroborar; con la finalidad de que la misma pueda ser utilizada para el desarrollo de política pública confiable y sustentable.

La siguiente investigación pretende presentar el escenario del hostigamiento sexual laboral en Puerto Rico desde una perspectiva del servicio público. Dando un énfasis especial al desarrollo de políticas públicas existentes, agencias gubernamentales involucradas en trabajar con el hostigamiento sexual en el empleo y las medidas de prevención dentro del lugar de trabajo. El mismo tiene como propósito crear una conciencia colectiva del impacto social que tiene el hostigamiento sexual en el servicio público de Puerto Rico. Este no tan solo afecta la percepción del pueblo en torno a los tratos discriminatorios en contra de la mujer en los talleres

de trabajo, sino que representa un impacto monetario que tiene sus repercusiones en los servicios esenciales que se le prestan a la ciudadanía.

Las fuentes de información incluyen una revisión de la literatura sobre el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo como estudios realizados sobre la temática a discutirse. También se discutirá el desarrollo de políticas públicas desde una perspectiva del marco legal de Puerto Rico en comparación con otros países. Además, se mencionará las agencias que deben atender o recopilar datos sobre el hostigamiento sexual en el gobierno y las medidas preventivas gubernamentales. Como partes finales se incluirá el análisis de los datos encontrados y la conclusión.

### **Revisión de Literatura**

El concepto de hostigamiento sexual en el empleo está definido como cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual (Ley Núm. 17,1988). A su vez la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2013) lo define como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos. A pesar de las definiciones existentes aún quedan brechas en torno a la prevención y protección efectivas para evitar el discrimen por hostigamiento sexual en los lugares de trabajo (Camacho, 2018). Para que exista acoso sexual, según la literatura debe haber una intención de parte del hostigador (Camacho, 2018). A su vez, se menciona que existen tres categorías o elementos esenciales que deben existir para que se dé el hostigamiento sexual: 1) conductas de carácter verbal o no verbal que tienen que violentar la dignidad de la víctima creando así un ambiente hostil; 2) atención sexual que pueden estar acompañadas de invitaciones y/o contacto físico no deseado ni bienvenido; 3) presión sexual que

desencadena el intercambio de empleo o mejores condiciones de empleo a cambio de los favores sexuales que de negarse tendría el efecto negativo de lo ofrecido o peor (Leskinen, Cortina, Kabat, 2010; Camacho, 2018).

Es de conocimiento común, que el aumento de la mujer en la clase trabajadora llevó a evolucionar los derechos de la mujer marcando su cúspide en los inicios de los años 70, momento histórico revolucionario feminista en los Estados Unidos. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han sido precursoras de la sensibilización y el progreso de la igualdad laboral y de la abolición de la práctica de acoso sexual en el empleo. Los años 70 fueron significativos para las mujeres, ya que durante esta época fue proclamada como la década internacional de la mujer con el propósito de crear una concienciación mundial sobre la situación de las mujeres y reclamar a los países integrantes a realizar una revisión de las estructuras jurídicas, políticas públicas, y programas que pudiesen restringir los derechos civiles y políticos de estas. Actualmente estas organizaciones continúan desarrollando guías internacionales que promueven la igualdad del género en el empleo para así extinguir las malas prácticas discriminatorias en los lugares de trabajo y otros males sociales.

Diversos estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) alertan a que el acoso sexual laboral ocurre en todos los tipos de negocios públicos y privados y en todos los lugares del mundo, por lo cual se han dado a la tarea realizar varias guías bajo el título de *Guías para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista (2014)*. Estas guías, que consisten en cuatro tomos, tienen como propósito incidir en la construcción social de la masculinidad, específicamente con los hombres, para prevenir el acoso sexual en el trabajo (OIT, 2014). Como solución a la erradicación del hostigamiento sexual en el

empleo, estas guías se concentran en analizar la construcción social de la soberanía masculina para ir a la raíz de esta problemática social.

La problemática de hostigamiento sexual se extiende por el mundo a consecuencia de que es percibido como una forma normal de actuar cultural y socialmente. Desculturizar la cultura machista de una sociedad no ha de ser tarea fácil cuando el comportamiento les parece normal y aceptable. La conducta ilegal y desmoralizante del hostigamiento sexual “minan el principio de mérito al enajenar del servicio público a recursos valiosos, aludiendo a ambientes laborales nocivos, contrarios a los preceptos constitucionales” (El Nuevo Día, 2019). En el caso del hijo del alcalde de Guaynabo vemos como el jurado de forma unánime determinó que “el pueblo paga cuando las instituciones públicas fallan en su responsabilidad de prevenir y corregir toda conducta que atente contra el respeto, la integridad y la dignidad humana en los espacios y contextos de trabajo” (El Nuevo Día, 2019). Este caso dejó claro que ya no se va a tolerar el maltrato a la mujer en los lugares de trabajo y a su vez que el funcionario que advenga en conocimiento y que se haga de la vista larga frente a este tipo de discrimen no quedará impune. Es responsabilidad del estado ser consistente en velar por que el principio de mérito que lo caracteriza se perpetué. Se deben seleccionar a los más aptos para dirigir el país y que sean estos los que cuiden y salvaguarden la Constitución, las políticas públicas establecidas, la salud y la seguridad de los servidores públicos y sus ciudadanos en sus lugares de trabajo.

### **Costos del Hostigamiento Sexual**

Los altos costos del hostigamiento sexual determinan lo negativo del mismo para las empresas y dejan sin lugar a duda los sucesos ocurridos en las organizaciones. (Pérez & Sumaza, 2016). Además, nos presentan repercusiones más significativas que el pago de la indemnización a la víctima, pues pone en tela de juicio la integridad moral de la organización y de sus

administradores. Por tanto, el ambiente post hostigamiento sexual acarrea inseguridad y vergüenza en todos sus miembros. Según los reportes realizados por la Comisión para la Igualdad de los Empleados de Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés) los pagos realizados por actos cometidos por hostigamiento sexual, sin incluir los beneficios obtenidos durante procesos de litigación en un periodo del 2010 al 2019, se aproximan a los \$466.7 millones de dólares, sin incluir a las agencias del gobierno. A su vez, en el 2005 un estudio de *International Center for Research on Women (ICRW)* arrojó que los costos estimados que incurrieron las compañías durante ese año por los gastos asociados al hostigamiento sexual en el lugar de trabajo por concepto del ausentismo, baja productividad y rotación de los empleados exceden los \$6 millones, sin tomar en cuenta los gastos en acuerdos y seguros (Tezz, et al., 2018).

Según el estudio realizado por ICRW (2005) la literatura brinda poca importancia a los costos de inversión de los recursos internos dirigidos a dilucidar los hechos de la querrela y realizar las investigaciones de hechos. Entre los costos en los cuales podría incurrir el patrono por concepto de existir hostigamiento sexual en su organización están los siguientes: 1) la rotación de empleados, ya que cada vez que un empleado sale de la compañía la misma tiene que emprender esfuerzos en el proceso de reclutamiento, selección y adiestramiento, el cual representa un coste que actualmente no ha sido foco de investigación; 2) altos gastos legales para defender la credibilidad de la compañía o para llegar a acuerdos extrajudiciales con el fin de acallar a la víctima y proteger el prestigio de la organización; 3) inversión de esfuerzos internos dirigidos a dilucidar los hechos de la querrela, ya que se debe asignar uno o más oficiales internos de recursos humanos para que tome acción sobre el proceso de investigación y entrevistas; 4) baja productividad y calidad del producto o servicios debido a la distracción de la

víctima y del acosador; 5) aumento de los costos de pólizas de seguro y salud debido a la utilización por baja de licencias; 6) pérdida de la buena reputación de la compañía, ya que en el un lugar que se propicie el discrimen también genera un ambiente de inseguridad y falta de confiabilidad para sus empleados y clientes; 7) ausentismos y tardanzas de la víctima provocados por el estrés laboral y el acoso al cuál se encuentra sometida; 8) pérdida de lealtad de parte de su plantilla laboral cuando percibe que el patrono se tapa los ojos y mira hacia otro lado ante estos sucesos; 9) percepción de un ambiente injusto y desigual, va atada a la pérdida de lealtad (ICRW, 2005, Tezz, et al., 2018, Leskinen, Cortina, Kabat, 2010). El patrono no solo pierde el poder brindar un ambiente seguro y saludable, sino que deja una mancha imborrable en la memoria de las personas que componen la organización, y hasta de sus clientes de salir el caso a la luz pública.

En el caso de las víctimas las cuales son las protagonistas de una situación de las cuales no seleccionaron participar, cargan con las repercusiones que acarrear el hostigamiento sexual laboral y sus secuelas. La víctima se expone a ser atacada física y psicológicamente por el acosador y por el patrono cuando este no quiere asumir las consecuencias de las acciones de sus funcionarios. Algunos de los costos para las víctimas de hostigamiento sexual laboral son los siguientes: 1) que se ponga en tela de juicio su credibilidad o se le ridiculice, a pesar de mostrar evidencia o por llevar la queja ante el ente interno de la compañía; 2) ser removida de su lugar de trabajo creando un gasto oneroso con el propósito de que presente su renuncia; 3) culpabilizarla de los actos que se comenten en su contra; 4) minimizar la situación y plantearla como una exageración de la víctima, causando desmoralización y que no se tomen en cuenta sus sentimientos; 5) distracción que podría acarrear un descenso en la productividad y errores en su trabajo lo cual podrían causar accidentes, ya que debe estar constantemente evitando al acosador;

6) tardanzas y ausencias, ya que no siente motivación y teme asistir al lugar trabajo; 7) ansiedad debido a que no sabe cómo detener la situación de hostigamiento sexual y/o cuando presenta una querrela ante el patrono y durante el proceso judicial de surgir el mismo; 8) despido debido a la baja productividad o debido a que el hostigador puede minar la credibilidad de la víctima al verse señalado. A su vez, el nivel de poder que el acosador pueda tener para recomendar el despido o la organización podría desear evitar escándalos de esta índole; 9) daños psicológicos y emocionales que podrían desencadenar en la pérdida de seguridad y autoestima de la víctima. Lo que podría generar sentimientos de culpabilidad, modificaciones de las formas de vestir, reacciones defensivas hacia el sexo opuesto; 10) pérdida del sustento por la pérdida del empleo o el despido, o tener que abandonar su empleo aceptando otro de menor jerarquía y paga para poder sustentarse; 11) altos costos de representación legal; y 12) revivir una y otra vez la situación sufrida frente al acosador (ICRW, 2005, Tezz, et al., 2018, Leskinen, Cortina, Kabat, 2010). Para las víctimas esto no acaba cuando se resuelve el caso, a veces las repercusiones que tiene el acoso sexual laboral representan un trauma con el que viven el resto de sus vidas.

### **Hostigamiento Sexual en Otros Países**

Todavía existen países donde se prohíbe o limita la participación de la mujer en los lugares de trabajo. En todo el mundo más de 2.7 mil millones de mujeres no pueden legalmente acceder a las mismas opciones laborales que los hombres (Grupo Banco Mundial, 2019) reflejando así la desigualdad existente a pesar de los esfuerzos mundiales y del aumento femenino en la población. Esto demuestra el desafío que viven las mujeres diariamente para encontrar oportunidades de empleo, situación que las pone en desventaja y las obliga a aceptar condiciones de trabajo injustas, desiguales o bajo condiciones o acuerdos que de otra manera no aceptarían.

En 104 economías, las mujeres todavía no pueden trabajar en determinados empleos por el simple hecho de ser mujeres; en 59 economías, no hay ninguna ley sobre acoso sexual en el lugar de trabajo; en 18 economías, los esposos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen (Grupo Banco Mundial, 2018). El acoso sexual es un mal mundial que nos aqueja a todos. El estudio *Mujer, Empresa y Derecho* (Grupo Banco Mundial, 2019) refleja que entre el periodo del 2017 al 2019 hubo siete economías que promulgaron nuevas protecciones legales contra el acoso sexual en el trabajo. A pesar de que el desarrollo de un país crea oportunidades y conforma un marco judicial de equidad de género con el propósito de que exista participación ciudadana y se cree un desarrollo económico, estas no garantizan que las formas de discriminación van a ser totalmente erradicadas. Esta sección pretende ilustrar las protecciones que existen, si alguna, para el discrimen por hostigamiento sexual en otros países, en forma general. El propósito primordial es mostrar la legislación vigente y las medidas de prevención.

### ***Hostigamiento Sexual en Rusia***

En el 2020, no hay una ley que prohíba el hostigamiento sexual en el empleo en un país que se posiciona en el número doce de las economías mundialmente reconocidas, Rusia; causando que el acoso sexual sea algo común en los lugares de trabajo (Amnistía Internacional, 2018). La Constitución Rusa en su Artículo 19 garantiza la igualdad de derechos e iguales oportunidades sin distinción de género. No obstante, en Rusia la mujer está en desventaja de diferentes maneras, ya que, cultural y socialmente, debido al ex vínculo de Rusia con la Unión Soviética y sus políticas obsoletas heredadas, la mujer es percibida como el ente responsable de su familia, en su rol como esposa y madre. Esta etiqueta hace muy difícil para la mujer equilibrar efectivamente su vida familiar y profesional. En el proyecto de investigación *Violencia contra la Mujer en Rusia*, presentado al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la

Organización de las Naciones Unidas en el 2003, se documentaron casos de acoso sexual en pequeños negocios donde trabajan muchas mujeres. Estos casos indican que las mujeres son a menudo acosadas, pero que raramente presentan quejas, resignándose a “aceptar las reglas del juego”. Aunque estos acercamientos tipifican lo que es la violencia contra la mujer por el discrimen de acoso sexual, las mujeres rara vez se quejan por temor a perder sus empleos.

### *Hostigamiento Sexual en Costa Rica*

Costa Rica cuenta con la Ley Núm. 7476, *Ley contra el Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia* del 3 de marzo del 1995 (Chávez, 2012). En general esta contiene la definición, medidas preventivas, divulgación de la ley, procedimientos para llevar a cabo las investigaciones, garantías, sanciones y las responsabilidades del patrono. La misma establece que tiene como objetivo el prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia. En el Artículo 3, define el hostigamiento sexual como toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada, y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: 1) condiciones materiales de empleo y de docencia; 2) desempeño y cumplimiento laboral o educativo; y 3) estado general del bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados. El 28 de abril de 2010 surge la Ley Núm. 8805, conocida como *Reforma Ley contra el Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia* como enmienda a la Ley Núm.7476. De las enmiendas significativas se encuentra la ampliación de sus objetivos a prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado. A su vez, establece

claramente el plazo para interponer la denuncia y prescripción de esta, que no estaba definido en la ley original. Añade los procesos para atender las querellas internas y *las sanciones para las personas electas popularmente*, las cuales no están definidas sino delegadas a los consejos correspondientes.

Como medidas de prevención se establece que el patrono deberá divulgar de forma escrita y oral a todos los empleados y clientes sobre su política interna contra el hostigamiento sexual. En adicción, deberá establecer un procedimiento adecuado para aceptar denuncias, el cual no puede exceder un plazo de tres meses. Finalmente, la enmienda añade que el patrono deberá mantener personal experto o hacer acuerdos con organizaciones con expertas en los temas de hostigamiento sexual con el fin de mantener un conocimiento de las leyes sobre este tema.

### **El Hostigamiento Sexual en Puerto Rico: Perspectiva del Servicio Público**

En algunos ámbitos de nuestra sociedad es conocido que algunas personas utilizan sus posiciones de poder e influencias para obtener favores sexuales de personas que están bajo su autoridad. Es lamentable que los lugares de trabajo y de estudios se conviertan en ambientes hostiles dónde la víctima se encuentra indefensa y vulnerable ante los ataques constantes del agresor. No se debe perder de perspectiva que el acoso sexual es un delito que se comete a propósito o con conocimiento y debido a que es un delito que requiere intención, la persona que lo realiza debe querer el resultado de sus acciones.

Puerto Rico no está exento del hostigamiento sexual en los talleres de trabajo. A pesar de los esfuerzos legislativos para acabar con este mal, este persiste en nuestras instituciones. De los últimos casos de hostigamiento sexual cometidos por funcionarios públicos que acapararon la atención pública se encuentra el alcalde de la ciudad de Guaynabo, quién estuvo en ese cargo por 24 años. Este fue acusado ante la Comisión de Oportunidades en el Empleo (EEOO), dicha

acusación se realizó por violación, agresión, acoso sexual, restricción de la libertad y exposiciones deshonestas. Destapando así situaciones de discrimen y violaciones de derechos que no deben ocurrir en las organizaciones de empleo, muchos menos en las agencias de servicios gubernamentales. Es tarea del estado crear, y aprobar política pública como respuesta a los cambios sociales y mantener actualizado el estado de derecho de todos los ciudadanos, pero si el estado no crea mecanismos para conocer la problemática social existente no podrá desarrollar política pública a fin con los males existentes el estado de derecho se volverá obsoleto. Este caso destapó los acuerdos transaccionales a los cuales había llegado el funcionario en casos anteriores, lo que crea el cuestionamiento de si los altos funcionarios tienen la autoridad para autorizarse el desembolso de fondos públicos sin que medie fiscalización alguna de entes externos o de mayor jerarquía.

El estudio *El Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico Recinto de Mayagüez (2017)* arrojó de un total de 1,204 estudiantes encuestados que un 53.2 por ciento experimentaron al menos un incidente de hostigamiento sexual en el Recinto, de los cuales la mayoría de las víctimas eran mujeres. Un 28.4 por ciento de los actos cometidos fueron por personal docente, un 4 por ciento radicó querellas, aunque un 25.4 por ciento conoce los recursos que provee el Recinto para radicar querellas. A su vez, el 61.8 por ciento de los encuestados consideran que el hostigamiento sexual es un problema recurrente en el Recinto. Este estudio arroja una preocupante realidad sobre el hostigamiento sexual en nuestras instituciones universitarias.

### **Desarrollo de la Legislación sobre Hostigamiento Sexual en Puerto Rico**

Puerto Rico cuenta con una gama de leyes protectoras del trabajo, y a pesar de la reforma laboral del 2017 que cambio significativamente los derechos de los trabajadores puertorriqueños,

siguen gozando de muchos más que otros países latinoamericanos. Debido a la situación política de Puerto Rico las leyes que lo cobijan son tanto federales como estatales, siendo estas primeras las prevalecientes en caso de alguna situación legal presentada ante los foros judiciales pertinentes. Se estará realizando un recuento breve de las leyes relacionadas al hostigamiento sexual y sus enmiendas, tanto en el ámbito federal como en el ámbito estatal para arrojar luz al lector sobre las protecciones existentes.

Los primeros esfuerzos por combatir ese tipo de discrimen en Puerto Rico surgieron de los resultados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Organización de las Naciones Unidas del 10 de diciembre de 1948, la cual propicia a la creación de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer. Dicha Comisión tiene la responsabilidad crucial de promover los derechos de la mujer mediante la documentación de la realidad que viven las mujeres en todo el mundo, elaborando a su vez normas internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Un estudio realizado por la Comisión en 1972 en Puerto Rico arrojó resultados de la gravedad de las situaciones de discrimen por género en la Isla. El impacto de estos hallazgos hace propicio el ambiente para la creación criolla de una agencia encargada de atender dicha problemática interna. La Ley Núm. 57 del 30 de mayo de 1972, la cual crea la Comisión para el Mejoramiento de los Derechos de la Mujer, actualmente Comisión para los Asuntos de la Mujer y se llevó a cabo la revisión del Código Civil en el área de la Persona y la Familia. (Ley Núm. 20, 2001).

Esta problemática, que violenta la integridad del ser humano y socava su salud mental, está recogida en la Constitución de Puerto Rico la cual claramente refleja que no es permitido violentar la dignidad del ser humano y que todos somos iguales ante la ley. A su vez, expresa las causales por las cuales no se puede establecer discrimen, como por razones de color, raza,

origen, condición social, religión o política. En su artículo VI, establece que todos los funcionarios y empleados del Estado Libre Asociado, sus agencias e instrumentalidades y subdivisiones políticas presentarán, antes de asumir las funciones de sus cargos, juramento de fidelidad a la Constitución de los Estados Unidos de América y a la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, por lo tanto, se sobreentiende que todo funcionario conoce o se debe aludir a que se le orienta de las responsabilidades que está asumiendo.

Por otro lado, el Código Penal de Puerto Rico establece que los funcionarios y empleados públicos son íntegros al conocer la ley, al respetarla, al cumplirla y al ocuparse de que otros se comporten de igual modo. Esta es una responsabilidad inherente a los cargos o puestos para los cuales juramentaron y que en el desempeño de sus funciones estos vienen obligados a exhibir una conducta moral que demuestre compromiso, lealtad, integridad, y sensibilidad. De esta forma enaltecen el servicio público y fortalecen la administración pública. (pp. 4). A su vez, en su Artículo 135 establece como delito menos graves el incurrir en acoso sexual laboral, docente o de prestación de servicios. La pena de delito menos grave es reclusión por un término que no exceda los seis (6) meses, multa que no exceda los cinco mil (\$5,000) dólares o pena de restricción domiciliaria o de servicios comunitarios que no excedan los seis (6) meses. El 14 de junio de 2019 se aprueba el Proyecto del Senado 750 con el propósito de enmendar el Artículo 135 de la ley y establecer pena fija de tres (3) años, a toda persona que incurra en el delito de acoso sexual. También, contamos con otras leyes vigentes que garantizan el derecho prohibiendo que el patrono pueda discriminar en el empleo por razones de sexo, entre otras que se estarán mencionando más adelante, pero a pesar de la existencia de legislaciones protectoras el hostigamiento sexual en el empleo, la desigualdad salarial y otras formas de discrimen en el lugar de trabajo o van en aumento o todavía no se erradica. Sería bueno explorar si el mensaje se

está llevando de forma clara y precisa a los funcionarios públicos y a la población en general por que el desconocimiento o ignorancia nos puede llevar a equivocarnos.

A pesar de que Puerto Rico ya contaba con legislación vigente que prohibían el discrimen por hostigamientos sexual en el empleo, se suman a esas protecciones constitucionales la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959 la cual prohíbe al patrono u organizaciones obreras el discriminar por razón de edad, raza, color, sexo origen social o nacional o condición social contra un(a) empleado(a) y aspirante a empleo, fue enmendada por la Ley Núm. 50 del 30 de mayo de 1972 para añadir a la lista de causales de discrimenes prohibidos *el discrimen por género*. A su vez, fue enmendada por la Ley Núm. 271 del 17 de diciembre de 2006 a los fines de prohibir el discrimen por *ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho*; la 232 del 13 de abril de 2012 incluye el *discrimen por razón militar, ex militar, servir o haber servido a las Fuerzas Armadas o por ostentar la condición de veterano*. La más reciente enmienda a la Ley 100 lo realiza la Ley 22 del 29 de mayo de 2013, para establecer la política pública en contra del *discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo público o privado*.

En 1964 nace la Ley Federal de Derechos Civiles, Titulo VII, que prohibió la utilización de prácticas discriminatorias en el empleo con énfasis en vedar el discrimen por razón de sexo. Aunque no existe una ley federal que prohíba expresamente el hostigamiento sexual en el empleo, existen decisiones de Tribunales de Distrito y de Circuito sancionando ese tipo de conducta por ser discriminatoria. No fue hasta 1976 que un Tribunal de Distrito Federal reconoció que el hostigamiento sexual en el empleo constituía un discrimen por razón de sexo. Posteriormente, en el 1986 el Tribunal Supremo Federal adaptó, aunque con algunas diferencias, las guías de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOO, por sus siglas en

inglés) que definen qué es hostigamiento sexual en el empleo y cuándo un patrono es responsable, reconociendo que la víctima de este tipo de conducta en el empleo tiene derecho a instar una causa de acción bajo la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964.

La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, Ley contra el discrimen en el empleo por razón de sexo, dispone que será práctica ilegal de empleo el que un por razón de sexo, suspenda, rehúse emplear o despida cualquier persona, o que de cualquier otra forma discrimine contra una persona, con respecto a su compensación, términos o condiciones de empleo; limite, divida o clasifique sus empleados o a las personas que soliciten para un empleo, en cualquier forma que la pueda privar o tienda a privar a esa persona de una oportunidad de empleo o le pueda afectar adversamente su condición como empleado.

A pesar de dichas leyes el 22 de abril de 1988 se crea la Ley Núm. 17, *Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo: imponer responsabilidades y fijar penalidades*, según enmendada, declara que el hostigamiento sexual es un tipo de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la igualdad del ser humano es inviolable y que la misma tiene el propósito de prohibir el hostigamiento sexual en el empleo; imponer responsabilidades y fijar penalidades. Desde la aprobación de esta ley, la misma solo ha tenido una enmienda, la Ley Núm. 146 del 27 de septiembre de 2019, la cual eleva la sanción a pagar de \$3,000 a \$10,000. A demás el 29 de julio de 2019 se aprueba la Ley Núm. 83, *Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave*, ley especial que concede quince (15) días sin sueldo al año a empleados que sufran este tipo de situaciones, con el fin de que puedan atender las situaciones de violencia identificadas establecer los criterios

de elegibilidad; proveerles un acomodo razonable o condiciones flexibles de trabajo; y para otros fines relacionados.

La Ley Núm. 17 de 1988 establece que todo patrono deberá establecer una política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores y empleados, un procedimiento interno y adecuado para atender querellas por hostigamiento sexual con el fin de garantizar un ambiente de trabajo seguro y digno. El mismo debe tener como fin prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Dicha política 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 conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo; 3) dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes, a empleo de los derechos y protección que se les confiere y otorga bajo esta Ley, al amparo de la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada 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.

La Ley Núm. 17, establece que el hostigamiento o acoso sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento de sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando se da una o más de las siguientes circunstancias: 1) cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona; 2) 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 del empleo que afectan a esa persona; y 3) 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.

A su vez, existe la Ley Núm. 3 del 4 de enero de 1998, para prohibir el hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza y la Ley Núm. 252 del 30 de noviembre de 2006, para prohibir el uso de la red de Internet o el correo electrónico para incurrir en conducta constitutiva de hostigamiento sexual. El hostigamiento sexual virtual es aquella comunicación, conducta o expresión de tipo sexual que fluya por medios de telecomunicación o herramientas de trabajo que usen medios computarizados. Como medida de acción afirmativa el 29 de julio de 2019 se aprueba la Ley Núm. 83 conocida como la Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave que establece quince (15) días de licencia para atender las situaciones de violencia identificadas en la misma, las disposiciones de ley y los procesos. También dispone las penas para todo patrono que incumpla con las disposiciones de esta, los mismos estarán sujetos a multas desde doscientos cincuenta dólares (\$250) hasta cinco mil dólares (\$5,000).

### **Entidades Gubernamentales Responsables de Atender Hostigamiento Sexual**

#### **Oficina de la Procuradora de las Mujeres**

El 11 de abril de 2011 se crea la Ley Núm. 11, conocida como la Ley de la Oficina de la Procuradora de la Mujeres, la cual le otorga poderes investigativos, fiscalizadores, y cuasi judiciales para implantar política pública, crear el Consejo Consultivo de las Mujeres; disponer el procedimiento para tramitar reclamaciones y querellas, autorizar la imposición de multas administrativas y compensación por daños y fijar penalidades. La Oficina tiene la responsabilidad de eliminar toda discriminación hacia las mujeres y garantizar la protección de

los derechos humanos, realizar estudios e investigaciones, recopilar y analizar estadísticas sobre la situación de las mujeres, factores que crean la desigualdad de las mujeres en todas las esferas sociales, fiscalizar el cumplimiento de que las agencias públicas cumplan y adopten programas de acción afirmativa o correctiva, velar por los programas ya existentes. A su vez, promueve que las entidades privadas incorporen estas políticas de protección. Revisa y evalúa las actividades llevadas a cabo en el servicio público con el fin de evitar violaciones a los derechos de las mujeres. Propone legislación pertinente para el desarrollo de la política pública establecida luego de evaluar convenios, normas y directrices internacionales. Coordina con las agencias y la comunidad esfuerzos de educación que promuevan los valores y prácticas de la igualdad en los seres humanos.

#### **Rama Judicial: Tribunales de Puerto Rico**

La Ley 201-2003, según enmendada, conocida como la Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2003 establece que el Poder Judicial está compuesto por el Tribunal Supremo como tribunal de última instancia, el Tribunal de Apelaciones como tribunal intermedio y por el Tribunal de Primera Instancia, los que conjuntamente constituyen el Tribunal General de Justicia. Como organismo de apoyo para la administración de la Rama Judicial existe la Oficina de Administración de los Tribunales (OAT) dirigida por el director(a) de los Tribunales. Las funciones generales de esta Oficina, entre otras, se encuentran el desarrollar y mantener al día sistemas de información que sirvan de instrumento para la divulgación, planificación, dirección, operación y evaluación de la actividad judicial administrativa.

En el 2009 la OAT publica la primera edición anual de los Anuarios Estadísticos en la página de la Rama Judicial de Puerto Rico. Para fines de esta investigación se utilizaron todos los informes publicados que comprenden periodos de años fiscales desde el 1 de julio de 2009 al

30 de junio de 2017. Esto con el propósito de documentar si hubo un aumento o disminución de casos por hostigamiento sexual durante el periodo de los ocho años de los informes publicados. La Tabla 1 muestra un resumen de la información recopilada de la data publicada en los anuarios estadísticos. De las tablas publicadas solo se seleccionaron las siguientes columnas: el periodo del informe, número de casos pendientes al comienzo del año fiscal, casos a resolverse, casos con lugar a demanda, casos con estipulaciones, y los casos que quedaron pendiente al cierre de año fiscal del informe. A pesar de que se presenta una marcada merma de un 74.4 por ciento entre los periodos de 2009-2010 al periodo de 2016-2017 en los casos a resolverse, la modalidad de discrimen por hostigamiento sexual en el trabajo aún no se ha extinguido. De los casos radicados se puede notar una reducción de un 65.5 por ciento. Tabla 1

*Casos por Hostigamiento Sexual Laboral radicados en los Tribunales de Puerto Rico*

<b>Periodo (Año Fiscal)</b>	<b>Casos Pendientes 1-julio</b>	<b>Casos Radicados</b>	<b>Casos por Resolverse</b>	<b>Con lugar a demanda</b>	<b>Estipulaciones</b>	<b>Pendientes 30/junio</b>
2016-2017	22	10	32	3	2	17
2015-2016	33	8	41	4	6	21
2014-2015	41	9	50	4	1	33
2013-2014	50	19	69	1	5	41
2012-2013	52	28	80	2	3	51
2011-2012	57	24	81	1	7	53
2010-2011	74	24	98	3	5	57
2009-2010	96	29	125	5	8	75

\***Estipulación:** clasificación estadística que agrupa la cantidad de casos terminados con disposición donde hubo acuerdos. \***Casos Resueltos:** cantidad de casos terminados con una disposición durante un periodo informado.

**Departamento del Trabajo: Unidad Antidiscrimen**

La Unida Antidiscrimen (UAD) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico es la división encargada de intervenir y mediar, investigar y emitir determinaciones en querellas concernientes a discrimen en el empleo. Las querellas pueden ser radicadas en persona o mediante cartas. A su vez, ofrece talleres, conferencia, foros y seminarios con la

misión y propósito de educar, concienciar, sensibilizar dirigidos a prevenir y combatir el discrimen ilegal en centros de trabajo. Los casos de discrimen ilegal para litigios son referidos al Negociado de Asuntos Legales. Los servicios de mediación y litigio son libres de costos.

La Tabla 2 muestra el total de querellas radicadas ante la UAD a patronos de empresa privada en Puerto Rico. Las querellas están clasificadas en géneros (mujer y hombre) y abarca un periodo de dieciocho (18) años desde el año 2001 hasta el 2019. El total de querellas recibidas totalizan 2,151 con un promedio de 120 casos anuales. Los casos radicados por mujeres contabilizan 1,864 con una media de 104 casos anuales y por hombres 287. con una media de 16 casos anuales. Es evidente que, aunque que el hostigamiento sexual va más dirigido contra la mujer no deja de afectar también al sexo masculino. Tabla 2

*Casos por Hostigamiento Sexual Laboral radicantes ante la Unidad Anti-Discrimen*

<b>Año Fiscal</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
2001	151	21	172
2002	145	20	165
2003	141	17	158
2004	154	20	174
2005	124	28	152
2006	150	15	165
2007	144	21	165
2008	102	19	121
2009	105	15	120
2010	85	18	103
2011	74	15	89
2012	78	22	100
2013	69	8	77
2014	65	7	72
2015	83	16	99
2016	62	8	70
2017	41	9	50
2018	62	3	65
2019	29	5	34

*Nota: Datos hasta el 26 de junio de 2019.*

Es importante señalar que una reducción de casos no necesariamente significa que ha mermado la violencia en las organizaciones, sino que tal vez menos víctimas se atreven a enfrentar los procesos que socavan su dignidad y salud emocional. De la información publicada en este informe no se pudo establecer si las demandas eran contra algún funcionario público, el Gobierno de Puerto Rico o patronos privados.

### **Negociado de la Policía**

En un caso de hostigamiento sexual laboral la empresa siempre estará obligada a activar el protocolo interno para atender la querrela. Del patrono o la víctima entender que debe dar parte a la policía, la misma se presentará al lugar de los hechos a realizar una investigación preliminar por medio de entrevistas realizadas a las partes: víctima, acusado y patrono. Del agente determinar que existen lo elementos suficiente para la querrela consulta con la Unidad de Delitos Sexuales, esta se encargará de realizar una investigación más a fondo y de concluir que hay causa para acusaciones criminales procede a realizar la querrela y refiere el caso a Fiscalía para que se proceda con las acusaciones. Las Fiscalías de Distrito están bajo la supervisión de la Oficina del Fiscal General de Puerto Rico. El Fiscal General tiene la responsabilidad de investigar y procesar los casos de naturaleza penal en la jurisdicción de Puerto Rico.

### **Medidas de Prevención Utilizadas en el Servicio Público de Puerto Rico**

La Ley Núm. 17, la cual prohíbe el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, establece en su Artículo 10 que el patrono deberá tomar las medidas necesaria para prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual: 1) expresando claramente a sus supervisores y empleados que tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo; 2) poniendo en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo; 23 dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes, a

empleo de los derechos y protección que se les confiere y otorga bajo esta Ley, al amparo de la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; 4) estableciendo un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

La Oficina de la Procuradora de la Mujeres tiene delegado por ley el velar porque las agencias públicas cumplan con crear ambientes de equidad e igualdad para todos. Como parte de su plan estratégico se encarga de guiar en el desarrollo de planes de acción afirmativa, en el servicio público y privado. A su vez, se encarga de desarrollar adiestramientos anuales en referencia al hostigamiento sexual laboral, y otros temas de equidad laboral y violencia contra la mujer, con el fin prevenir y orientar a los funcionarios públicos. La Ley 17, requiere velar por que cada una de las agencias e instrumentalidades públicas tengan un Protocolo de Manejo de Querellas por Hostigamiento Sexual en el Empleo brindándoles asesoramiento por medio de charlas y guías. La OPM, agencia delegada en el seguimiento de dicho mandato de ley, brinda a las agencias públicas asesoramiento para crear los procedimientos internos de atención de querellas por hostigamiento sexual. Creando unas guías uniformes que están publicadas en su página de internet las *Guías para la Implantación de Policía Pública y Procedimiento Interno de Querellas sobre el Hostigamiento Sexual en el Empleo* con el propósito de ofrecer unas bases que sirvan de orientación para la redacción e implantación de política pública sobre hostigamiento sexual y la elaboración de procedimientos de manejo de querellas internas en las agencias de gobierno. Todas las agencias del gobierno deben informar y remitir su reglamento de los procedimientos establecidos, certificar que están en cumplimiento con la misma e informar sobre las querellas que surjan anualmente en un informe para estos propósitos.

### **Análisis**

A pesar del gran esfuerzo legislativo para crear una igualdad de género es importante que se desarrollen estrategias de divulgación, orientación y acuerdos colaborativos que ayuden a medir las estrategias establecidas implantadas y utilizar esta data para la toma de decisiones y desarrollo de actualizaciones de políticas públicas (Rodríguez E., Santos D., Saavedra P., Méndez R., Santos, A., Lugo E. & Santana D., 2017). Es importante establecer estrategias preventivas exitosas, considerando la situación de la diversidad generacional que tenemos en las agencias del gobierno para poder llevar el mensaje de forma correcta a nuestros servidores públicos. Es importante que las leyes y la educación sean atemperadas a las realidades existentes de diversidad y equidad.

Costa Rica, como en Puerto Rico, cuenta con legislación directa para erradicar el hostigamiento sexual en los lugares de trabajo y centro docentes, pero en su caso el hostigamiento sexual es sancionado según la gravedad de los hechos imputados y establece una sección para sanciones de los funcionarios públicos electos por el pueblo. También establecen medidas preventivas y claras de las responsabilidades del patrono, los procesos establecidos para llevar a cabo los procesos para radicar una querrela y hasta los procesos judiciales, una vez se agoten el debido proceso de ley interno. Aunque no todo puede legislarse en detalles existen ocasiones en la cual las leyes se prestan a diferentes interpretaciones por no utilizar un lenguaje claro y detallado, lo cual crea un margen de error en sus propósitos.

El hostigamiento sexual cometido por funcionarios públicos puede constituir una violación de las obligaciones del estado en virtud del derecho internacional sobre derechos humanos u otros convenios. A pesar de que en Puerto Rico se han tomado las medidas adecuadas para erradicar este mal, a nivel legislativo, se necesitan más esfuerzos educativos para reeducar a la población. Erradicar de nuestras mentes y de las de nuestras nuevas generaciones la

diferenciación por sexo, construir plataformas educativas que vayan acorde con la política pública ya establecida de erradicación de discrimen por todas las modalidades existentes.

Una de las limitaciones durante el desarrollo de la investigación fue el recogido de datos, ya que en Puerto Rico, como en otros países, la ley no obliga a las entidades gubernamentales a recoger el impacto de fondos que tiene el hostigamiento o acoso sexual en los fondos públicos otorgados, información que debería ser obligatoria en sus presupuestos debido a que va atada a la rendición de cuentas. Esta información tan necesaria para evaluar política pública, enmiendas de ley, evaluación de procesos internos, entre otras, es una información de la cual carecemos. A pesar de que contamos con leyes de transparencia y acceso a la información pública, las agencias e instrumentalidades públicas tienen un sentir demasiado conservador en referencia a los documentos públicos y a la información que se debe compartir con la ciudadanía. No existe claridad en cuanto a que información es pública y cuál es confidencial lo que crea una barrera a la hora de solicitar información para desarrollar estudios de cualquier índole.

A su vez, las agencias gubernamentales encargadas de atender el hostigamiento deberán asumir posturas más activas en torno al recogido de datos, ser más agresiva en las investigaciones, las sanciones y en exigir que estos funcionarios asuman la responsabilidad de rendir cuentas. Por tanto, se podría recomendar que se le haga una enmienda a la Ley 17 obligando a todas las agencias e instrumentalidades públicas de cualquier Rama del Gobierno que al cierre de cada año fiscal deberán publicar un informe, en su página Web, de los costos monetarios incurridos por indemnización de las víctimas por hostigamiento sexual u otro tipo de discrimen por orientación sexual, si alguno, y de no tener el gasto certificar que ese año no existió para que no existan zonas grises en los datos. A su vez, se debería adoptar una política de responsabilidad compartida entre la agencia y el funcionario que cometió los actos en cuanto a

los gastos de indemnización a las víctimas, una de las alternativas podría ser responsabilidad del 50/50. Se podrían añadir la adopción de medidas de exenciones del cumplimiento de la ley, nadie debería quedar indemnizado por haber violentado la misma y más un funcionario público en haberes.

### **Conclusión**

Mundialmente, a pesar de los avances de la mujer en el mundo laboral la misma sigue siendo objeto de importantes discriminaciones, opresiones y marginaciones que violentan el principio de igualdad de los derechos, el respeto de la dignidad humana y que dificultan su participación en la vida política, social, económica, cultural y civil. Lo cual hace necesario que se creen medidas para fortalecer y consolidar los instrumentos del estado para la implantación efectiva de la política de igualdad social, equidad por género, respeto las diferencias y la diversidad. La creación de legislaciones casi siempre es la primera iniciativa del estado para trabajar con un mal social, pero es necesario establecer criterios de medición y evaluación para verificar la efectividad de estas y si esta está cumpliendo sus propósitos.

Para abolir este discrimen que socava la dignidad del ser humano, además de las sanciones que pueda establecer la ley y el patrono, debemos de asumir responsabilidad individualizada de respeto mutuo hacia el otro. La pérdida de valores morales debe ser sumados a los factores de estudio que hace la sociedad cada vez más distante y egocéntrica a la hora de ayudar o salvaguardar la integridad del otro. La educación es una de las herramientas más poderosa que tiene el estado para transformar la sociedad a una mejor. La unificación en Puerto Rico de las políticas públicas antidiscriminatorias, de respeto a la diversidad y la equidad en los sistemas educativos, podrá hacer la diferencia futura.

El panorama en Puerto Rico es alentador, su legislación es rigurosa y desarrollada, y las enmiendas las han robustecido aún más, pero en base a la medición de resultados y rendición de cuentas todavía les queda un largo camino por recorrer. Debemos enfocar esfuerzos en impactar a las nuevas generaciones y crear campañas para la diversidad generacional de nuestra empleomanía. Nuestra cultura machista debe ser erradicada por completo de la sociedad para permanecer como parte de una historia de lucha para lograr la igualdad de género. Es menester del estado el profundizar en identificar la raíz real del problema para poder tener éxito en su erradicación.

## Referencias

- Albones, H. (2014). *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*. Albacete, Bomarzo.
- Amnistía Internacional. (2018). *Rusia: Protesta en el Día Internacional de la Mujer por tomarse a bromas denuncias de acoso sexual contra parlamento*. Amnistía Internacional. Recuperado de <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2018/03/russia-mockery-of-sexual-harassment-claims-against-mp-prompts-protest-on-international-womens-day/>
- Ballaeva E., Mahhova E. (1999). Socio-economic and legal status of women employee at small enterprises , 10-11.
- Berdahl, J. (2017). Harrasment based on sex: protecting social status in the context gender hierarchy. *The Academy of Management Review*, Vol. 32, pp. 641-658.
- Bustos E., Caputo M., Aranda E. Giménez M. (2015). *Hostigamiento psicológico laboral e institucional en Iberoamérica: Estado del arte y experiencias de intervención*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Camacho-Ramírez, A. (2018). Acoso laboral basado en el sexo: Entendiendo realmente el fenómeno. *Dilemas: Revista de Estudios de Conflicto e Controle Social*, 11(3), 562-579.
- Chávez, R. (2012). *Ponencia en Mesa Redonda: Hostigamiento sexual. Breve recorrido por la teoría, legislación, investigación y abordaje vigentes en Costa Rica*. San José, Costa Rica: organizada por el Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica (9 de marzo).
- Cuenca, P. C. (2017). *El acoso sexual: Un aspecto olvidado de la violencia de género*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Guardo, R. P., & Sumaza, C. R. (2016). Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 34(1), 107-127. doi:[http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2016.v34.n1.52008](http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2016.v34.n1.52008)
- Grupo Banco Mundial. 2019. *Mujer, Empresa y el Derecho 2019*. Mujer, Empresa y el Derecho. Washington, DC: Banco Mundial. doi:10.1596/978-1-4648-1532-4. Recuperado de <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019SP.pdf?sequence=11&isAllowed=y>
- Grupo Banco Mundial, 2018, *Mujer, Empresa y el Derecho 2018*. Washington, DC: Banco Mundial. Recuperado de <http://pubdocs.worldbank.org/en/663971532380756932/WBL-2018-Key-Findings-Spanish.pdf>
- Hostigamiento psicológico laboral e institucional en Iberoamérica: Estado del arte y experiencias de intervención*. (2015). Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

- Lanata Fuenzalida, Gabriela. (2018). Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile. *Ius et Praxis*, 24(2), 263-302.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122018000200263>
- Leskinen E., Cortina L., Kabat D. (2010), Gender Harassment: Broadening our understanding of sex-based harassment at work. *American Psychology –Law Society*.  
<https://lsa.umich.edu/psych/lilia-cortina-lab/Leskinen%20et%20al.%202010%20LHB.pdf>
- López, R. (2009). Una reforma en el andamiaje público: democracia, deuda y la ley del nuevo gobierno. *Revista Jurídica Universidad de Puerto Rico*.
- Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1988, Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo: imponer responsabilidades y fijar penalidades.
- Ley Núm. 146 del 2019 para enmendar el Artículo 11 de la Ley Núm. 17 de 1988, Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo. (P. del S. 635); 2019, ley 146.
- Ley Núm. 104 de 29 de junio de 1955. Ley de reclamaciones y demandas contra el Estado. Informes de Agencias Gubernamentales.
- Mansilla, F. (2014). Acoso sexual laboral en el trabajo en la Administración Pública. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 60(235), pp. 335-343.
- Oficina de Administración de los Tribunales. (2019). Anuario Estadístico de la Rama Judicial de Puerto Rico 2016-2017. Recuperado de  
<http://www.ramajudicial.pr/orientacion/informes/Anuario-Estadistico-2016-2017.pdf>
- Oficina de Administración de los Tribunales. (2018). Anuario Estadístico de la Rama Judicial de Puerto Rico 2015-2016. Recuperado de  
<http://www.ramajudicial.pr/orientacion/informes/Anuario-Estadistico-2015-2016.pdf>
- Oficina de Administración de los Tribunales. (2017). Anuario Estadístico de la Rama Judicial de Puerto Rico 2014-2015. Recuperado de  
<http://www.ramajudicial.pr/orientacion/informes/Anuario-Estadistico-2014-2015.pdf>
- Oficina de Administración de los Tribunales. (2016). Anuario Estadístico de la Rama Judicial de Puerto Rico 2013-2014. Recuperado de  
<http://www.ramajudicial.pr/orientacion/informes/ANUARIO-ESTADISTICO-2013-2014.pdf>
- Oficina de Administración de los Tribunales. (2014). Anuario Estadístico de la Rama Judicial de Puerto Rico 2012-2013. Recuperado de  
<http://www.ramajudicial.pr/orientacion/informes/rama/Anuario-Estadistico-2012-2013.pdf>

- Oficina de Administración de los Tribunales. (2013). Anuario Estadístico de la Rama Judicial de Puerto Rico 2011-2012. Recuperado de <http://www.ramajudicial.pr/orientacion/informes/rama/Anuario-Estadistico-2012-2013.pdf>
- Oficina de Administración de los Tribunales. (2012). Anuario Estadístico de la Rama Judicial de Puerto Rico 2010-2011. Recuperado de <http://www.ramajudicial.pr/orientacion/informes/rama/Anuario-Estadistico-2010-2011.pdf>
- Oficina de Administración de los Tribunales. (2011). Anuario Estadístico de la Rama Judicial de Puerto Rico 2009-2010. Recuperado de <http://www.ramajudicial.pr/orientacion/informes/rama/AE-2009-2010-Final-aprobado-Oct-2011-rev-8-10-11.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, Centro América y República Dominicana, Exploración con hombres de la población general. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_219961.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_219961.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). Guías para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista I II, III, IV. Recuperado de [file:///I:/UPR/Seminario/2020-Costos%20HS/wcms\\_239603.pdf](file:///I:/UPR/Seminario/2020-Costos%20HS/wcms_239603.pdf)
- Rivera C. (2018). *No tolerancia al hostigamiento en la Policía*. El Vocero. Recuperado de [https://www.elvocero.com/ley-y-orden/no-tolerancia-al-hostigamiento-en-la-policia/article\\_488fe2c2-fa67-11e7-b765-a7a1a4b59bcf.html](https://www.elvocero.com/ley-y-orden/no-tolerancia-al-hostigamiento-en-la-policia/article_488fe2c2-fa67-11e7-b765-a7a1a4b59bcf.html)
- Rodríguez E., Santos D., Saavedra P., Méndez R., Santos, A., Lugo E. & Santana D. (2017). *El Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico Recinto de Mayagüez*. Recuperado de <https://www.uprm.edu/cms/index.php?a=file&fid=16569>.
- Rubio de Medina, M. (2010). *Los conceptos de acoso laboral ('Mobbing'), acoso sexual y acoso por razón de sexo y su relación a la igualdad de oportunidades*". En: Velasco Portero, María Teresa (org.). "Mobbing", acoso laboral y acoso por razón de sexo: Guía para la empresa y las personas trabajadoras. Madrid, Tecnos, pp. 15-41.
- Tezz R., Stevanovic N., Smith G., Gliski A., O'Brien L., Gammage S. (2018). *The costs of sex-based harassment to businesses: An in-depth look at the workplace*. International Center for Research on Woman. <https://www.icrw.org/publications/the-costs-of-sex-based-harassment-to-businesses/>
- Vega-Gea, E., Ortega-Ruiz, R., & Sánchez, V. (2016). Peer sexual harassment in adolescence: Dimensions of the sexual harassment survey in boys and girls/Acoso sexual en adolescentes: Dimensiones de la escala de acoso sexual en chicos y chicas. *International*

*Journal of Clinical and Health Psychology*, 16(1), 47-57. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijchp.2015.08.002>

World Bank. 2020. Women, Business and the Law 2020. Recuperado de <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32639>

\_\_\_\_\_. (2019). *El acoso sexual y laboral acarrea un precio muy alto*. El Nuevo Día. Recuperado de <https://www.elnuevodia.com/opinion/editoriales/elacososexualylaboralacarreaunpreciomuyalto-editorial-2527785/>

\_\_\_\_\_. (2019). *El hostigamiento sexual, y la negligencia, costará \$20 a cada residente de Guaynabo* Noticel. Recuperado de <https://www.noticel.com/article/20191119/el-hostigamiento-sexual-y-la-negligencia-costara-20-a-cada-residente-de/>