

GOBIERNO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL
TRUJILLO ALTO, PUERTO RICO

ASAMBLEA MUNICIPAL
ORDENANZA NÚM. 1

PON-1 (7/2000)
SERIE 2000-2001

PARA IMPARTIR LA APROBACIÓN AL REGLAMENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE TRUJILLO ALTO, ESTABLECER SU POLÍTICA, REGLAS Y PROCEDIMIENTOS Y PARA OTROS FINES.

- POR CUANTO:** La Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, mejor conocida como Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según enmendada, en su Artículo 12.011, deberes y Obligaciones del Empleado, en el inciso (b), sub-inciso (9), dispone lo siguiente: "No incurrirán en conducta que constituya hostigamiento sexual en el empleo.
- POR CUANTO:** La referida Ley en su Artículo 3.009, Facultades, Deberes y Funciones del Alcalde, en el inciso (m), dispone lo siguiente: Diseñar, formular y aplicar un sistema de administración de personal para el municipio, de acuerdo a las disposiciones de esta ley, y a los reglamentos adoptados en virtud de la misma y promulgar las reglas a que estarán sujetos los funcionarios y empleados municipales en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones.
- POR CUANTO:** La Ley Número 17 del 22 de abril de 1988, prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo. Impone responsabilidades y fija penalidades a aquellos que, directa o indirectamente, incurran en conducta, que por su naturaleza, constituya una modalidad de este. El hostigamiento sexual se define como un tipo de discrimen por razón de sexo, prohibido por nuestra Constitución en la Carta de Derechos. Esta legislación persigue la obtención de un clima de trabajo de sana convivencia, de excelencia y respeto en la fuerza laboral, tanto en el sector público como el sector privado, preservándose así el orden institucional.
- POR CUANTO:** La División Legal por instrucciones de la Alcaldesa, ha elaborado un Reglamento de Hostigamiento Sexual el cual cumple con todas las disposiciones legales que son aplicables a esta materia.
- POR CUANTO:** Dicho Reglamento establece, claramente, los propósitos, así como también los procedimientos internos para ventilar querrelas de hostigamiento sexual en el empleo; derechos y penalidades, además del carácter de confidencialidad con el fin de proteger a todas las partes.
- POR TANTO:** Ordénense por esta Asamblea Municipal, lo siguiente:
- Sección 1: Aprobar el Reglamento de Hostigamiento Sexual sometido por la Administración Municipal.
- Sección 2: Que copia fiel y exacta de dicho Reglamento y de la presente Ordenanza sea enviada a todas las

dependencias municipales y a la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales.

Sección 3: Se ordena que este Reglamento de Hostigamiento Sexual sea puesto a la disposición de todos los empleados municipales y además se organicen actividades dirigidas a orientar a todos los supervisores y empleados del Municipio.

Sección 4: Esta Ordenanza entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

APROBADO POR LA HONORABLE ASAMBLEA MUNICIPAL DE TRUJILLO ALTO, EL DIA 13 DE JULIO DE 2000.


PEDRO J. RIVERA COLÓN
Presidente


JOSE A. ALICEA RIVERA
Secretario

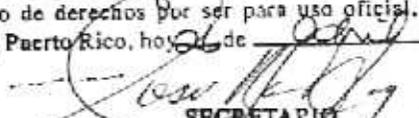
SOMETIDA ESTA ORDENANZA A MI CONSIDERACIÓN EL DIA 21 DE JULIO DE 2000, Y FIRMADA POR MÍ EL DIA 21 DE JULIO DE 2000.


BRUNILDA SOTO ECHEVARRÍA
ALCALDESA



CERTIFICACION

Certifico que la presente es copia fiel y exacta del original que obra en los archivos de la Secretaría de la Legislatura Municipal de Trujillo Alto, Puerto Rico a mi cargo. Este documento consta de 2 folios. Y para entregar a Alfonso Antonio Pagan () previo el pago de derechos () libre del pago de derechos por ser para uso oficial, expido la presente en Trujillo Alto, Puerto Rico, hoy 26 de Julio de 2000


SECRETARIO
LEGISLATURA MUNICIPAL

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO DE TRUJILLO ALTO

REGLAMENTO SOBRE POLÍTICA PÚBLICA Y PROCEDIMIENTO DE
QUERELLAS PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL
EMPLEO DEL MUNICIPIO DE TRUJILLO ALTO

ARTÍCULO I - TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como "Reglamento sobre Política Pública y Procedimiento de Querellas para Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo del Municipio de Trujillo Alto" (Reglamento).

ARTÍCULO II - POLÍTICA PÚBLICA

El Municipio de Trujillo Alto tiene el firme propósito de mantener un ambiente de trabajo en el que impere el respeto mutuo, la consideración entre empleados y en el que se valore la dignidad de las personas. A fin de ofrecer servicios de excelencia a la ciudadanía, es necesario garantizar a los empleados un trato justo y equitativo y una atmósfera de tranquilidad y seriedad en la que puedan desempeñar sus funciones utilizando al máximo sus talentos y capacidades.

El hostigamiento sexual en el empleo atenta contra el ambiente de armonía, respeto y seriedad que debe permear en el centro de trabajo, además de que amenaza la dignidad del ser humano, ya que constituye un claro discrimen por razón de sexo.

En consecuencia, el Municipio de Trujillo Alto tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación, por lo que se compromete a prohibir, prevenir, desalentar y evitar conductas constitutivas de hostigamiento en el empleo y a tomar las medidas correctivas y disciplinarias que sean necesarias para prevenir y corregir tal situación.

ARTÍCULO III - BASE LEGAL

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

- Las Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, enmendada, que protege a los empleados y aspirantes a empleo contra discrimen por razón de sexo, color, raza, edad, origen o condición social.

-Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo. La Ley aplica tanto a patrones privados como al gobierno. En su Artículo 10 establece la obligación del patrono de establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual en el empleo.

-Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, que requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos en el empleo, tanto del hombre como de la mujer; prohíbe el discrimen por razón de sexo.

-Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, Ley de Municipios Autónomos, Artículo 12.001 dispone que regirá el principio de mérito para los trámites de personal sin discrimen por razón de sexo, entre otras categorías.

-En el ámbito federal, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de Estados Unidos de 1964 prohíbe el discrimen por razón de sexo, entre otros, en el empleo.

ARTÍCULO IV - APLICABILIDAD

Este Reglamento aplica a todos los empleados, hombres y mujeres, de todas las jerarquías, del Municipio de Trujillo Alto y a sus visitantes.

ARTÍCULO V - DEFINICIONES

En el uso de términos, el género masculino incluye también al femenino, salvo cuando se indique otra cosa.

- 1) **Alcaldesa** - Primera Ejecutiva del Municipio de Trujillo Alto.
- 2) **Amonestación Verbal** - La advertencia verbal que el Supervisor Inmediato o el Director de Recursos Humanos hace al empleado cuando éste incurre inicialmente o reincide en la infracción a las normas de conducta.
- 3) **Amonestación Escrita** - La advertencia escrita que el Supervisor Inmediato o el Director de Recursos Humanos cuando éste incurre inicialmente o reincide en la infracción de normas de conducta aquí contempladas.
- 4) **Autoridad Nominadora** - El Municipio de Trujillo Alto representado por su Alcaldesa.
- 5) **Derecho de Apelación** - Facultad del empleado para apelar la decisión de la Autoridad Nominadora ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP) en los casos en los que las sanciones sean suspensión de empleo y sueldo o destitución. En el caso de visitantes,

éstos tendrán derecho a invocar sus derechos ante los tribunales competentes.

- 6) **Determinación Final** – Decisión emitida por la Autoridad Nominadora una vez examinado el Informe sometido por el Oficial Examinador.
- 7) **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 dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
 - b. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona afectada 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 tiene el efecto o propósito de interferir con el desempeño del trabajo de esa persona.
 - d. Cuando esa conducta crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El hostigamiento sexual puede provenir de una persona que supervise, un compañero o compañera de trabajo, o una persona no empleado por el departamento u oficina del Municipio de Trujillo Alto sobre la cual se tenga control o supervisión.

- 8) **Informe del Oficial Investigador** – Documento escrito dirigido a la Alcaldesa en el cual el Oficial Investigador informa los hallazgos de la investigación, con determinaciones de hecho y conclusiones de derecho y con recomendaciones sobre medidas correctivas y disciplinarias a imponer en el caso.
- 9) **Investigación** – Proceso indagatorio a cargo de un Oficial Examinador. Consiste en el examen de los hechos alegados en la querrela presentada y de la prueba aportada sobre el particular.
- 10) **Medidas Disciplinarias** – Sanciones que puede imponer la Autoridad Nominadora al empleado que incurra en conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo.
- 11) **Medidas Provisionales** – Precauciones de carácter temporero tomadas por el Municipio de Trujillo Alto con el propósito de proteger al querellante del querellado de posibles actos de represalia una vez presentada la querrela.
- 12) **Oficial Investigador** – Persona designada por la Alcaldesa para llevar a cabo la vista administrativa informal y rendir el informe correspondiente, según dispuesto en este reglamento.
- 13) **Querrela** – Reclamación, queja o acusación que formula un empleado del Municipio de Trujillo Alto ante su supervisor o ante el Director de Recursos Humanos cuando entiende que ha sido hostigada sexualmente. Esta

- reclamación será por escrito.
- 14) **Querellado** – Persona (empleado, funcionario o visitante) del Municipio de Trujillo Alto a quien se le atribuye conducta constitutiva de hostigamiento sexual, presentándose una querrela en su contra.
 - 15) **Querellante** - Persona (empleado, funcionario o visitante) del Municipio de Trujillo Alto que reclama protección mediante la presentación de una querrela.
 - 16) **Supervisor Inmediato** – Funcionario del Municipio con autoridad para supervisar y evaluar directamente la labor del querellante.
 - 17) **Testigo** – Persona que colabora en la investigación.
 - 18) **Violación** – Consiste en tener acceso carnal con una mujer que no fuere la propia, en cualesquiera de las siguientes modalidades:
 - (a) Si la mujer fuera menor de 14 años.
 - (b) Si por enfermedad o defecto mental, temporal o permanente, estuviera incapacitada para consentir legalmente.
 - (c) Si la mujer ha sido compelida al acto mediante el empleo de fuerza física irresistible, o amenaza de grave daño corporal, acompañada de la aparente aptitud para realizarla; o cuando disminuyendo sustancialmente, sin su conocimiento, su capacidad o resistencia a través de medios hipnóticos, narcóticos, deprimentes o estimulantes o sustancias o medios similares.
 - (d) Si al tiempo de cometerse el acto, no tuviere ella conciencia de su naturaleza y esta circunstancia fuera conocida por el querellado.
 - (e) Si se sometiera a la creencia de que el querellado era su marido, debido a una treta, simulación, u ocultación puesta en práctica por el acusado para inducirlo a tal creencia.
 - 19) **Visitante** – Cualquier persona natural no empleada por el Municipio que acude a éste para recibir o prestar servicios.
 - 20) **Vista Administrativa** – Procedimiento de carácter informal a ser efectuado por un Oficial Investigador en el cual las partes (querellado y querellante) así como los testigos correspondientes serán oídos conforme al debido proceso de ley.

ARTÍCULO VI - PROHIBICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Toda conducta que sea constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo queda enérgica y totalmente prohibida. Dicho tipo de conducta no será permitida ni tolerada. Esta prohibición aplica a todo el personal en todos los niveles de jerarquía del Municipio de Trujillo Alto. Se incluye en la prohibición a las personas que sean empleadas en puestos regulares, irregulares, transitorios, por contrato, por hora o jornal y cualquier persona que reciba paga por trabajo realizado para el Municipio de Trujillo Alto.

Toda querrela sobre hostigamiento sexual en el empleo será investigada con la seriedad y la atención especial que merece. Se protegerá la confidencialidad de las partes involucradas en el asunto y en la investigación. El personal de supervisión será responsable de que todas las personas empleadas por el Municipio de Trujillo Alto reciban el mensaje de que su querrela será atendida. Se tomarán las medidas disciplinarias que correspondan de acuerdo a este Reglamento y al Reglamento de Personal del Municipio de Trujillo Alto, las que podrán incluir desde una amonestación escrita hasta la separación definitiva del servicio, de acuerdo al caso, contra cualquier persona sobre la cual se determine que incurrió en ese tipo de conducta.

ARTÍCULO VII – PROCEDIMIENTO PARA VENTILAR QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Sección 7.1 – Presentación de la reclamación o querrela

- A. Como regla general, salvo lo dispuesto en el inciso (b), el empleado presentará una querrela por actos de hostigamiento sexual en el empleo ante su Supervisor Inmediato. Tal reclamación deberá hacerse por escrito y deberá incluir detalles, testigos, actos específicos, fechas, horas, etc.
- B. El empleado podrá presentar una querrela por actos de hostigamiento sexual en el empleo directamente ante el Director de Recursos Humanos del Municipio de Trujillo Alto, si conforme a su juicio considera que su Supervisor Inmediato no dará la debida atención y consideración a la reclamación o debido a que el querrellado es el propio Supervisor Inmediato.
- C. El querellante no tiene que identificar la situación como hostigamiento sexual. Si luego de presentar la querrela la persona que la recibe determina que los hechos expuestos pueden ser constitutivos de hostigamiento sexual, se seguirá con el procedimiento según dispuesto en este Reglamento.

Sección 7.2 – Orientación al querellante

Se le informará a la parte querellante sobre sus derechos y los remedios disponibles bajo las leyes y los reglamentos aplicables. Se le informará además sobre el proceso para ventilar la querrela, esto es, los términos y etapas del mismo.

Sección 7.3 – Investigación Preliminar e Informe sobre la querrela

Si la querrela fue presentada ante el Supervisor Inmediato, éste referirá el asunto al Director de Recursos Humanos o el Director de Recursos Humanos

procederá a realizar una investigación preliminar en esta fase inicial y culminará la misma en un período no mayor de cinco (5) días laborables a partir de la presentación de la querrela.

Si a juicio del Director de Recursos Humanos surge prueba que evidencie que se ha dado una situación constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo, éste remitirá la querrela a la Alcaldesa. Además, impondrá de inmediato las medidas provisionales que correspondan a su mejor juicio.

La Alcaldesa designará a un Oficial Investigador en el término de diez (10) días laborables desde la fecha en que reciba la notificación de la querrela.

Si del Director de Recursos Humanos no surge prueba que amerite continuar con el trámite, así lo notificara al querellante. De no estar de acuerdo con tal determinación, el querellante podrá acudir directamente a la Alcaldesa.

Sección 7.4 – Medidas Provisionales

Se establecerán con el propósito de proteger al querellante y testigos de posibles actos de represalias una vez presentada la querrela. Los posibles actos de represalias podrían darse en los siguientes casos:

- a. Cuando el querellado sea el supervisor directo del reclamante.
- b. En casos en que haya habido agresión o amenaza de cualquier naturaleza.
- c. Cuando el querellado se burle, difame o comente entre otros empleados en contra del querellante.

Se tomará en consideración la gravedad de los hechos alegados al determinar qué medidas se tomarán. Se podrá tomar la medida provisional en cualquier momento dentro del procedimiento y estarán vigentes hasta el momento en que se llegue a una determinación final de la querrela o hasta tanto se tome una acción correctiva de acuerdo a la determinación final de la querrela.

Las medidas provisionales incluirán, entre otras, las siguientes:

- a. Que el querellante se reporte a otro supervisor en los casos en que su Supervisor Inmediato sea el querellado.
- b. Asegurar que el querellante no estará en ningún momento a solas con el querellado y que la relación de trabajo se dará en presencia de una tercera persona o por otro medio que no sea personalmente (por escrito, por teléfono o mediante grabaciones).
- c. Asegurar a los testigos la confidencialidad de sus testimonios.
- d. Informar a los testigos de su derecho a presentar una querrela

cuando se tomen determinaciones sobre su empleo, condiciones de empleo o cuando se vean adversamente afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.

- e. Informar al querellante y los testigos que su participación en la investigación no constará en su expediente de personal.
- f. Advertir a toda persona a la que se le tome declaración o de alguna manera colabore en los procedimientos investigativos de sus derechos bajo la Ley y bajo este Reglamento.

Bajo ningún concepto estas medidas provisionales deberán entenderse como una sanción contra el querellado.

Sección 7.5 – Vista Informal

- a. El Oficial Investigador, sin dilación alguna, notificará por escrito al querellado de la reclamación en su contra. Asimismo convocará a una vista administrativa a las partes involucradas y los testigos pertinentes con diez (10) días de antelación a la celebración de la misma.
- b. El Oficial Investigador apercibirá al querellado sobre su derecho a comparecer asistido de abogado. Informará a todas las partes de sus derechos y de la aplicabilidad del requisito de confidencialidad establecido en el Artículo seis (6) del presente cuerpo normativo.
- c. Las partes y sus testigos presentarán sus declaraciones ante el Oficial Investigador, aportarán su prueba y su versión de los hechos. El Oficial Investigador examinará los documentos que estime necesarios para corroborar los hechos imputados.
- d. Una vez recopilada toda la prueba, el Oficial Investigador procederá a pasar juicio sobre la misma y rendirá un informe al Alcalde con sus determinaciones y las recomendaciones sobre medidas disciplinarias. Presentará el informe dentro de un término mayor de cinco (5) días laborables a partir a partir de concluida la vista administrativa.

Sección 7.6 - Notificación

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

En la referida notificación, se les informará de su derecho a acudir ante el foro judicial o administrativo correspondiente dentro del término prescriptivo de treinta (30) días computados a partir de la fecha de recibo de la

notificación.

ARTÍCULO VIII – CONFIDENCIALIDAD

Los procedimientos investigativos bajo este Reglamento gozarán del carácter de confidencialidad a fin de proteger a todas las partes involucradas. No podrá brindarse información sobre la querrela a ninguna persona que no tenga alguna relación con la misma. Los testigos que se entrevisten sólo conocerán que se ha radicado una querrela y la identidad de la parte querrelada y querellante. La investigación que se realice debe ir dirigida con preguntas y no ofreciendo los hechos particulares alegados que dan base a la querrela. El expediente de investigación será uno independiente del expediente de personal de las partes envueltas.

ARTÍCULO IX – SOLICITUD DE INHIBICIÓN

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

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

ARTÍCULO X – MEDIDAS CORRECTIVAS Y DISCIPLINARIAS APLICABLES A LOS EMPLEADOS DEL MUNICIPIO

El empleado que incurra en conducta constitutiva de hostigamiento sexual podrá ser sancionado con una o más de las medidas correctivas y disciplinarias que aparecen detalladas en el Anejo I de este Reglamento. El Municipio podrá imponer cualesquiera de las sanciones establecidas, incluyendo la más severa, aunque sea la primera ocasión.

ARTÍCULO XI - DIVULGACIÓN O USO INDEBIDO DE INFORMACIÓN

Toda persona que, a sabiendas y voluntariamente, divulgue o haga uso indebido de la información relacionada con las querellas presentadas por hostigamiento sexual y con el procedimiento de investigación de las mismas estará expuesto a la medida correctiva que la Autoridad Nominadora estime

conveniente, ya sea: amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo o destitución.

ARTÍCULO XII - USO DE RESULTADOS EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVOS, CIVIL O CRIMINAL

El resultado de esta investigación no podrá ser utilizado como evidencia en un proceso administrativo, civil o criminal contra el funcionario o empleado, excepto cuando se trate de la impugnación de dicho resultado o del procedimiento bajo el cual se obtuvo el mismo o del procedimiento disciplinario instado por el Municipio de Trujillo Alto contra el empleado por incurrir en conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

ARTÍCULO XIII - PROHIBICIÓN DE DISCRIMEN

No podrá establecerse, en la implantación u operación de las disposiciones de este Reglamento, discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.

ARTÍCULO XIV - DEROGACIÓN

Cualquier Ordenanza, Resolución, Orden Ejecutiva o Administrativa, Reglamento, Norma o Acuerdo que esté en parte o en todo en contravención con lo aquí dispuesto, queda por éste derogado.

ARTÍCULO XV - SEPARABILIDAD

Si cualquier Artículo, sección o inciso de este Reglamento fuera declarado nulo o inconstitucional no afectará las demás disposiciones del mismo, las cuales se reputarán vigentes.

ARTÍCULO XVI - VIGENCIA

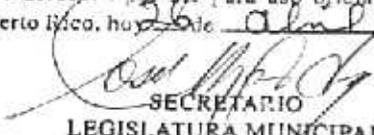
Este Reglamento entrará en vigor dentro de treinta (30) días contados a partir de la fecha en que todos los empleados del Municipio de Trujillo Alto reciban copia del mismo.

En Trujillo Alto, Puerto Rico, ~~2000~~ 31 de Julio de 2000.



CERTIFICACION

Certifico que lo presente es una copia fiel y exacta del original que obra en los archivos de la Secretaría de la Legislatura Municipal de Trujillo Alto, Puerto Rico, a saber: Ordenanza que consta de 10 folios. Y para entregar a Amelia Amador Sagala previo el pago de derechos () libre del pago de derechos () para uso oficial, expido la presente en Trujillo Alto, Puerto Rico, hoy 26 de Julio de 2006.


SECRETARIO
LEGISLATURA MUNICIPAL


Brunilda Soto Echevarría, Alcaldesa
Municipio de Trujillo Alto

ANEJO I

GUÍAS SOBRE MEDIDAS CORRECTIVAS Y DISCIPLINARIAS APLICABLES A LOS EMPLEADOS DEL MUNICIPIO EN SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

INFRACCIONES	Por parte del Superior		Por la Autoridad Nominadora			
	AMONESTACIÓN VERBAL	AMONESTACIÓN ESCRITA	REPRIMENDA ESCRITA	SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO	DESTITUCIÓN	
Lenguaje obsceno de naturaleza sexual, tales como: comentarios y piropos, miradas, etc. y/o mensajes escritos, tarjetas o cualquier tipo de comunicación escrita.		X	X	X	X	
Proposiciones de naturaleza sexual		X	X	X	X	
Gestos obscenos, dibujos obscenos y/o entrega de artículos con connotación sexual.		X	X	X	X	
Tocar, rozar, agarrar, apretar partes corporales				X	X	
Besar, acariciar				X	X	
Intentos de efectuar actos sexuales o la relación sexual como tal					X	
Exposición de los órganos genitales				X	X	
Violación					X	