

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
AREA LOCAL DE INVERSION EN LA FUERZA TRABAJADORA  
CONSORCIO DEL NORESTE  
CENTRO DE GESTION UNICA**

**NUMERO: CNR-WIA-RH-006**

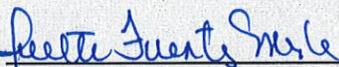
**PAGINAS: 1-19**

**REGLAMENTO PARA PROCESAR QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL  
CONSORCIO DEL NORESTE - POLITICA PUBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTNO SEXUAL  
EN EL EMPLEO – PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO EN EL CONSORCIO DEL NORESTE**

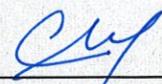
**PROCEDIMIENTO:  NUEVO  DEROGADO  ENMENDADO  REVISADO**

**FECHA DE EFECTIVIDAD: 14 DE JUNIO DE 2002**

**SOMETIDO POR:**

  
IVETTE FUENTES MERLE

**APROBADO POR:**

  
CARLOS J. MENDEZ NUÑEZ

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Consortio del Noreste  
Area Local de Inversión en la Fuerza Trabajadora  
Departamento de Recursos Humanos  
Oficina del Director Ejecutivo  
Río Grande, Puerto Rico**

**REGLAMENTO PARA PROCESAR  
QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
EN EL CONSORCIO DEL NORESTE**

**POLÍTICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
EN EL EMPLEO DEL CONSORCIO DEL NORESTE**

**MAYO 2002**

**REGLAMENTO PARA PROCESAR QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
EN EL CONSORCIO DEL NORESTE  
POLÍTICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO DE  
CONSORCIO DEL NORESTE**

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>I.</b>	<b>Introducción</b>	<b>1</b>
<b>II.</b>	<b>Definición de Hostigamiento Sexual</b>	<b>1</b>
<b>III.</b>	<b>Leyes Aplicables</b>	<b>2</b>
	1. Constitución de Estado Libre Asociado de Puerto Rico	
	2. Ley 17 de 22 de abril de 1998	
<b>IV.</b>	<b>Obligaciones de Directores y Supervisores</b>	<b>2-3</b>
<b>V.</b>	<b>Obligaciones del Investigador</b>	<b>4</b>
	1. Inhibición	
<b>VI.</b>	<b>Implantación Programa de Educación, Asesoramiento y Seguimiento de Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo</b>	<b>5</b>
<b>VII.</b>	<b>Deber de Todos Los Empleados</b>	<b>5</b>
<b>VIII.</b>	<b>Procedimiento Interno para Ventilar Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo</b>	<b>6</b>
	Artículo I	<b>8</b>
	Propósito	
	Artículo II	<b>8</b>
	Autoridad Legal	
	Artículo III	<b>8</b>
	Aplicación	
	Artículo IV	<b>8</b>
	Definición de Hostigamiento Sexual	
	Artículo V	<b>9</b>
	Declaración de Política Pública	

<b>Artículo VI</b>	<b>10</b>
<b>Querellas por Actos den Hostigamiento Sexual En el Empleo Cometido por Personal no Empleada En el Consorcio del Noreste</b>	
<b>Artículo VII</b>	<b>10</b>
<b>Aspirantes a Empleo</b>	
<b>Artículo VIII</b>	<b>10</b>
<b>Radicación de Querella ante Supervisor Inmediato</b>	
<b>Artículo IX</b>	<b>11</b>
<b>Radicación de Querellas ante Director (a) de Recursos Humanos Radicación de Querellas ante el (la) Director (a) Ejecutivo (a)</b>	
<b>Artículo X</b>	<b>11</b>
<b>Orientación Sobre Derechos y Remedios Disponible</b>	
<b>Artículo XI</b>	<b>12</b>
<b>Términos para Iniciar y Concluir la Investigación e Informe Sobre la Querella</b>	
<b>Artículo XII</b>	<b>12</b>
<b>Contenido de la Investigación</b>	
<b>Artículo XIII</b>	<b>12</b>
<b>Confidencialidad</b>	
<b>Artículo XIV</b>	<b>13</b>
<b>Protección de Testigo y Colaboradores</b>	
<b>Artículo XV</b>	<b>13</b>
<b>Advertencia a Testigo y Colaboradores</b>	
<b>Artículo XVI</b>	<b>14</b>
<b>Solicitud de Inhibición</b>	

<b>Artículo XVII</b>	<b>14</b>
<b>Vista Informal</b>	
<b>Artículo XVIII</b>	<b>15</b>
<b>Director (a) Ejecutivo (a)</b>	
<b>Artículo XIX</b>	<b>15</b>
<b>Director (a) Recursos Humanos</b>	
<b>Artículo XX</b>	<b>16</b>
<b>Medidas Provisionales Alcance</b>	
<b>Artículo XXI</b>	<b>16</b>
<b>Casos en que pueden Recomendarse a Medidas Provisionales</b>	
<b>Artículo XXII</b>	<b>17</b>
<b>Acciones que pueden Incluir las Medidas Provisionales</b>	
<b>Artículo XXIII</b>	<b>17</b>
<b>Funciones de la Oficina de Recursos Humanos</b>	
<b>Artículo XXIV</b>	<b>18</b>
<b>Separación</b>	
<b>Artículo XXV</b>	<b>19</b>
<b>Vigencia</b>	

## **I. INTRODUCCION**

El hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discriminación por razón de sexo contra el hombre o la mujer y constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable. Por tanto, requiere del Consorcio del Noreste, como patrono, prevenir, desalentar, evitar, condenar y prohibir enérgicamente tal práctica. Deberá así mismo poner la prohibición del hostigamiento sexual en el trabajo. Así como establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querrelas de hostigamiento sexual.

## **II. DEFINICION DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

El hostigamiento sexual en el empleo lo constituye todo tipo de conducta sexual indeseada que ocurre en la relación de empleo y afecte las oportunidades de empleo, el empleo mismo, sus términos y condiciones o el ambiente de trabajo de la persona. El Artículo 3 de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1998, Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo; Imponer Responsabilidades y Fijar Penalidades, define esta conducta como sigue:

El hostigamiento sexual 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 se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esta persona.
- c) 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.

### **III. LEYES APLICABLES**

Se informa a todos nuestros empleados que las siguientes Leyes prohíben y les protegen contra el hostigamiento sexual en el empleo:

#### **Constitución de Estado Libre Asociado de Puerto Rico**

El Artículo II, Sección 1, establece que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante la ley, que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de sexo, edad, raza, color, origen, ideas políticas o religiosas.

#### **Ley 17 de 22 de abril de 1998**

Prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo. Impone responsabilidades a los patronos y fija sanciones a éstos en ciertos casos de hostigamiento sexual en el empleo. Requiere que los patronos mantengan el ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación; declaren su política pública a tales efectos y establezcan un procedimiento interno adecuado efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

Se advierte que toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo, según se define en la Ley 17, supra, incurrirá en responsabilidad civil, como sigue: (1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o aspirante de empleo; o (2) por una suma no menor de tres mil (\$3,000) dólares a discreción del Tribunal, en aquellos casos en que no se pudieren determinar daños pecuniarios.

### **IV. OBLIGACIONES DE DIRECTORES Y SUPERVISORES**

Todo Director, Sub-Director y Supervisor del Consorcio del Noreste tienen la obligación de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación. Deberán a tales efectos, entre otras, tomar las siguientes medidas:

- a. Dar a conocer y discutir con los empleados el contenido de la Política Pública del Consorcio del Noreste sobre Hostigamiento Sexual en el empleo.

- b. Concienciar a los empleados sobre su derecho a desempeñar sus labores y a progresar en sus trabajos totalmente libre de toda conducta de hostigamiento sexual.
- c. Informarles sobre su derecho a informar cualquier conducta de hostigamiento sexual sin temor a represalias y que bajo ninguna circunstancia se divulgará información relativa a una querrela de esta índole a persona alguna fuera del Consorcio del Noreste o a personal de la oficina no envuelta en la investigación del caso.
- d. A los fines de proteger la confidencialidad del empleado que presenta una querrela y la reputación de cualquier empleado injustificadamente imputado de hostigamiento sexual no se divulgará información a los parientes o amigos del empleado afectado, a los medios de comunicación o a un posible patrono que solicite referencia.
- e. Informar de inmediato al (a la) Director (a) de Recursos Humanos cualquier querrela, acto, amenaza, expresión o conducta que constituya o aparente constituir un acto de hostigamiento sexual.
- f. La Oficina de Recursos Humanos del Consorcio del Noreste tendrá la obligación de explicar a cada empleado nuevo que se reclute el contenido de este Manual sobre la Política del Consorcio del Noreste sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo, reteniendo constancia de así haberlo hecho.
- g. Oficina de Recursos Humanos solicitará del Director Ejecutivo que designe a la persona que considere más idóneo como Investigador de Querellas sobre Hostigamiento Sexual.

## V. OBLIGACIONES DEL INVESTIGADOR

Una vez le sea referida una querrela sobre hostigamiento sexual de la Oficina de Recursos Humanos, será obligación del Investigador de Querellas sobre Hostigamiento Sexual cumplir con lo siguiente:

- a. Llevará a cabo una investigación rápida y discreta de las imputaciones hechas en la querrela a esos fines, podrá entrevistar a otros empleados y examinar los documentos que entienda necesarios para corroborar las acusaciones que se alegan.
- b. Concluida la investigación preliminar, de entender que existen fundamentos para la misma, notificará al imputado los por menores de la querrela radicada en su contra, dándole amplia oportunidad de ser oído y de exponer su posición al respecto. Se le apercibirá de todos sus derechos.
- c. Será de aplicación al Investigador el requisito de confidencialidad establecido en el Apartado IV, Inciso 4 de este Reglamento.
- d. El Investigador someterá un Informe al Director Ejecutivo resumiendo hallazgos de la investigación y haciendo recomendaciones a tenor con los hallazgos hechos. El Informe deberá ser sometido no más tarde de treinta (30) días a partir de la fecha de inicio de la investigación.

### **Inhibición:**

Cualquiera de las partes en la querrela podrá solicitar al Director Ejecutivo la inhibición de la persona designada a la investigación, si tiene fundamento razonable para creer que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación que entienda que la investigación no se realizará con la objetividad o imparcialidad que se requiere. El Director Ejecutivo podrá nombrar a un nuevo Investigador para atender la querrela.

## **VI. IMPLANTACION PROGRAMA DE EDUCACION, ASESORAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

El Consorcio del Noreste implantará un programa de educación, asesoramiento y seguimiento de casos de hostigamiento sexual en el empleo, a los fines de garantizarle a todo empleado un ambiente libre de todo tipo de hostigamiento sexual. Dicho programa será coordinado a través de la Oficina de Recursos Humanos y llevará a cabo las siguientes funciones:

- a. Divulgar la política pública del Consorcio del Noreste prohibiendo el hostigamiento sexual.
- b. Desarrollar e implantar un programa de educación en la materia de hostigamiento sexual para funcionarios y empleados.
- c. Diseñar y poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- d. Atender, analizar y dar seguimiento a las querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo, velando porque se cumpla con la reglamentación interna al respecto.
- e. Ofrecer asesorías, información y orientación a todos los funcionarios y empleados del Consorcio del Noreste a solicitud de éstos, manteniendo confidencialidad de la información que éstos puedan confiarle.
- f. Velar porque el Consorcio del Noreste cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1998, sobre hostigamiento sexual en el empleo.

## **VII. DEBER DE TODOS LOS EMPLEADOS**

Se espera de todos los empleados del Consorcio del Noreste el que siempre muestren una conducta de seriedad y respeto, que tienda a resaltar cualquier intento de hostigamiento sexual en el empleo.

**VIII. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERELLAS  
SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

El Consorcio del Noreste ha promulgado un procedimiento interno para ventilar querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo, conforme lo exige el Inciso (d) del Artículo 10 de la Ley Núm. 17, supra. Copia de este procedimiento le será entregada a cada empleado.

Dado en Río Grande, Puerto Rico, a 14 de junio de 2002.

  
\_\_\_\_\_  
**Carlos J. Méndez Núñez**  
**Director Ejecutivo**

**PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR  
QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
EN EL EMPLEO EN EL CONSORCIO DEL NORESTE**

## **ARTICULO I**

### **Propósito**

El propósito de este Procedimiento es el de establecer las normas y mecanismos para ventilar querellas sobre hostigamiento sexual en el Consorcio del Noreste de Río Grande, en adelante denominado Consorcio del Noreste.

## **ARTICULO II**

### **Autoridad Legal**

Se aprueba este Procedimiento al amparo del Inciso (d), Artículo 10 de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1998.

## **ARTICULO III**

### **Aplicación**

Este Procedimiento se utilizará exclusivamente para ventilar querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo y aplicará a todo (a) empleado (a) o funcionario (a) del Consorcio del Noreste, independientemente del nivel o jerarquía de su puesto.

## **ARTICULO IV**

### **Definición de Hostigamiento Sexual**

Se define hostigamiento sexual para fines de este Procedimiento como cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales

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 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 de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

## **ARTICULO V**

### **Declaración de Política Pública**

El Consorcio del Noreste de Río Grande entiende que el hostigamiento sexual en el empleo constituye una práctica ilegal y discriminatoria, contraria a los mejores intereses institucionales, la cual no habrá de permitirse ni tolerarse, independientemente del nivel, jerarquía o posición de las personas que puedan resultar involucradas. Tampoco se permitirá que persona alguna genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo debido a hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades.

## **ARTICULO VI**

### **Querellas por Actos de Hostigamiento Sexual en el Empleo Cometidas por Personas No Empleadas en el Consorcio del Noreste**

Todo empleado (a) del Consorcio del Noreste podrá radicar una querella por hostigamiento sexual en el empleo cometido por personas no empleadas por éste. En estos casos la acción a tomarse dependerá del alcance del control del Consorcio del Noreste con respecto al querellado (a) y de cualquier otra responsabilidad o relación jurídica que el Consorcio del Noreste pueda tener con respecto a la persona querellada.

## **ARTICULO VII**

### **Aspirantes a Empleo**

Todo aspirante a empleo en el Consorcio del Noreste podrá radicar una querella por hostigamiento sexual en el empleo cometido por empleados o funcionarios del mismo. A tal efecto, en lo sucesivo el término empleado incluirá todo aspirante a empleo. El término empleado se interpretará en la forma más amplia a los efectos de la protección y remedios establecidos en este Procedimiento.

## **ARTICULO VIII**

### **Radicación de Querella ante Supervisor Inmediato**

El (la) empleado (a) podrá radicar una querella por actos de hostigamiento sexual en el empleo ante su supervisor inmediato. Esta reclamación inicial podrá ser verbal o escrita. Si el empleado (a) así lo desea también podrá establecer su reclamación inicial ante el (la) Director (a) de Recursos Humanos en el área de hostigamiento sexual en la Oficina de Recursos Humanos.

## **ARTICULO IX**

### **Radicación de Querella ante Director (a) de Recursos Humanos**

El (La) empleado (a) podrá radicar una querella por actos de hostigamiento sexual en el empleo directamente ante el Director (a) de Recursos Humanos del Consorcio del Noreste, si conforme a su buen juicio y discreción no considera prudente el radicar la reclamación inicial ante su Supervisor Inmediato.

### **Radicación de Querella ante el (la) Director (a) Ejecutivo (a)**

En situaciones extremas y limitadas El (La) empleado (a) podrá radicar una querella por actos de Hostigamiento Sexual en el empleo ante el (la) Director (a) Ejecutivo (a) del Consorcio del Noreste solamente si este último determina y considera no prudente el radicar la reclamación ante el (la) Director (a) de Recursos Humanos. En este caso en específico el (la) Director (a) Ejecutivo (a) designará una persona para que lleve a cabo el procedimiento que establece este Manual.

## **ARTICULO X**

### **Orientación Sobre Derechos y Remedios Disponibles**

Una vez radicada la querella o reclamación ante el Supervisor Inmediato o Director (a) de Recursos Humanos, éste le concertará una cita para que se le oriente sobre sus derechos y remedios disponibles bajo la Ley Núm. 17, supra, y éste Procedimiento.

## **ARTICULO XI**

### **Término para Iniciar y Concluir la Investigación e Informe Sobre la Querella**

El Supervisor o Director (a) de Recursos Humanos, según aplique, procederá a iniciar la investigación de la querella dentro de cinco (5) días laborables contando a partir de la fecha de radicación de la misma.

La investigación e informe deberán concluirse no mas tarde de los treinta (30) días calendario contados a partir de la fecha de radicación de la querella.

## **ARTICULO XII**

### **Contenido de la Investigación**

La investigación de la querella deberá constar como mínimo de declaraciones firmadas por la parte querellante y querellada y cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos alegados. No se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima ni se tomará esto en cuenta para propósito alguno en la investigación.

## **ARTICULO XIII**

### **Confidencialidad**

Deberá asegurarse la confidencialidad de la investigación protegiendo a todas las partes.

## ARTICULO XIV

### Protección de Testigos y Colaboradores

Se considerarán y tomarán todas las medidas necesarias para la protección de los testigos y personas que colaboren en la investigación frente a posibles represalias. Entre estas medidas, y sin que su mención específica constituya una limitación, se podrán adoptar las siguientes:

- a. Que la participación de cualquier empleado o persona en la investigación no conste en “**récord**”.
- b. Que el testigo o colaborador pueda presentar una querrela cuando se tomen decisiones sobre su status o condiciones de empleo o cuando se vea afectado por acciones de supervisores o compañeros de trabajo, debido a su participación en la investigación.

## ARTICULO XV

### Advertencia a Testigos y Colaboradores

Toda persona a la que se le tome declaración o de alguna manera colabore en la investigación deberá ser advertida sobre sus derechos bajo la Ley Núm. 17, supra, y este Procedimiento.

## **ARTICULO XVI**

### **Solicitud de Inhibición**

Tanto la parte querellante como la parte querellada podrán solicitar por escrito al (a la) Director (a) Ejecutivo (a), por conducto de la Oficina de Recursos Humanos la inhibición del funcionario que esté efectuando la Investigación, y la asignación de un nuevo investigador, si presenta motivos fundamentados para probar que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda efectuar con la objetividad e imparcialidad requerida. Toda solicitud de inhibición deberá resolverse dentro de los diez (10) días laborables inmediatamente siguientes a su radicación. 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.

## **ARTICULO XVII**

### **Vista Informal**

Una vez concluida la Investigación e Informe la persona designada de la Oficina de Recursos Humanos citará a una Vista Informal si dicho Informe concluye que el querellado (a) incurrió en actos de hostigamiento sexual en el empleo.

En dicha vista se confrontará al querellado (a) con el resultado de la Investigación e Informe y se le dará oportunidad de responder y presentar su versión de los hechos.

Al concluir la vista se emitirá una Resolución donde se hará constar un breve resumen de los procedimientos seguidos recomendación final del caso a nivel investigativo.

## **ARTICULO XVIII**

### **Director (a) Ejecutivo (a)**

Si el informe investigativo recomienda la aplicación de medidas disciplinarias contra el querellado el caso pasará ante la consideración del (de la) Director (a) Ejecutivo (a), quien evaluará el mismo y tomará la decisión final.

## **ARTICULO XIX**

### **Director (a) de Recursos Humanos**

Si el (la) Director (a) Ejecutivo (a) aprueba el Informe someterá el mismo al (a la) Director (a) de Recursos Humanos para la implantación de la medida disciplinaria correspondiente.

El (la) Director (a) de Recursos Humanos notificará por escrito simultáneamente al empleado (a) y a su representante legal sobre la acción aprobada, la cual no será efectiva hasta haber transcurrido por lo menos cinco (5) días laborables de haber recibido las partes copia de la notificación. En la notificación se le advertirá al empleado (a) querellado (a) de su derecho a apelar ante el foro correspondiente dentro del término específico en las reglamentaciones pertinentes.

## ARTICULO XX

### **Medidas Provisionales Alcance**

El Consorcio del Noreste, a recomendación de la persona designada por la Oficina de Recursos Humanos podrá establecer medidas provisionales para proteger a la parte querellante de posibles actos de represalias una vez radicada la querrela. La recomendación deberá especificar el término de tiempo durante el cual las medidas provisionales serán efectivas. No obstante, las medidas provisionales no deben entenderse como sanción contra el (la) querrellado (a).

## ARTICULO XXI

### **Casos en que pueden Recomendarse Medidas Provisionales**

Las medidas provisionales podrían recomendarse en los siguientes casos; sin que ellos constituyen una limitación:

- a. Cuando el (la) querrellado (a) sea el (la) supervisor (a), director (a) de la parte querellante.
- b. En casos de ambiente hostil, sea este provocado por el (la) supervisor (a) o por compañeros de trabajo;
- c. En casos en que haya habido agresión.

## **ARTICULO XXII**

### **Acciones que pueden Incluir las Medidas Provisionales**

Las medidas provisionales podrían incluir las siguientes acciones; sin que las mismas constituyan una limitación:

- a. Que la parte querellante se reporte a otro supervisor en casos en que el supervisor directo sea el querellado.
- b. Asegurar a la parte querellante que no estará en momento alguno a solas con el querellado, dándose la relación de trabajo en presencia de otra persona, por escrito u otros medios (teléfonos, grabaciones, etc.).

## **ARTICULO XXIII**

### **Funciones de la Oficina de Recursos Humanos**

El (la) Director (a) de Recursos Humanos, con el visto bueno del (de la) Director (a) Ejecutivo (a), designará una persona de su oficina a cargo del área de hostigamiento sexual en el empleo, quien tendrá autoridad para llevar a cabo las siguientes funciones:

- a. Divulgar la política pública del Consorcio del Noreste prohibiendo el hostigamiento sexual en el empleo.
- b. Desarrollar e implantar un programa de educación en la materia de hostigamiento sexual para funcionarios y empleados.
- c. Diseñar e implantar los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.

- d. Atender, analizar colaborar en la investigación y dar seguimiento a las querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo, velando porque se cumpla con la reglamentación interna al respecto.
- e. Ofrecer asesoría, información y orientación a todos los funcionarios y empleados del Consorcio del Noreste a solicitud de éstos. Mantendrá confidencialidad de la información que éstos le confien.
- f. Llevará a cabo todas las funciones requeridas a específicamente en el presente procedimiento.
- g. Velará porque el Consorcio del Noreste cumpla con las disposiciones legales que prohíben el hostigamiento sexual en el empleo.

## **ARTICULO XXIV**

### **Separación**

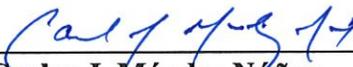
La declaración por un tribunal competente de que una disposición de este procedimiento es inválida, nula o inconstitucional no afectará las demás disposiciones del mismo, las que preservarán toda su validez efecto.

**ARTICULO XXV**

**Vigencia**

Este procedimiento tendrá vigencia inmediata a partir de la fecha de su aprobación y prevalecerá sobre cualquier norma, regla o procedimiento conflictivo en sus disposiciones.

Dado en Río Grande, Puerto Rico, a 14 de junio de 2002.

  
\_\_\_\_\_  
**Carlos J. Méndez Núñez**  
**Director Ejecutivo**