



28 de octubre de 2022

A: PATRONOS PRIVADOS, EMPLEADOS Y PÚBLICO EN GENERAL

ASUNTO: PROMULGACIÓN DEL PROTOCOLO MODELO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN CUMPLIMIENTO CON LA LEY NÚM. 82-2022

El 28 de septiembre de 2022, el Gobernador de Puerto Rico, Pedro R. Pierluisi, aprobó la Ley Núm. 82-2022, la cual enmendó la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 “Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo” (Ley Núm. 17), según enmendada, para establecer estatutariamente que los patronos deberán contar con un protocolo para el manejo de casos de hostigamiento sexual en el empleo. De esta forma, el Estado reitera la política pública férrea en contra del hostigamiento sexual como una modalidad de discrimen por razón de sexo.

Desde hace más de tres décadas, Puerto Rico cuenta con la Ley Núm. 17 que impone a los patronos el deber de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo. A partir de ese momento, los patronos deben establecer políticas para evitar esta conducta, divulgar a los empleados las protecciones establecidas en ley y diseñar procedimientos internos para encausar a aquellos empleados que incurran en hostigamiento sexual.

Hoy, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) promulga el *Protocolo Modelo de Prevención y Manejo de Casos de Hostigamiento Sexual (Protocolo Modelo)* en cumplimiento con la Ley Núm. 82-2022. El *Protocolo Modelo* reitera los principios y deberes a continuación:

GMB

1. El hostigamiento sexual constituye una práctica ilegal e indeseable en el lugar de trabajo.
2. El hostigamiento sexual es una modalidad de discrimen por razón de sexo.
3. El patrono debe establecer procedimientos internos que faciliten la investigación de los casos de hostigamiento sexual.
4. El patrono debe ser proactivo al escuchar o tomar conocimiento sobre conductas que podrían constituir hostigamiento sexual.



5. El patrono no puede tomar represalias en contra de la parte querellante, víctima, testigos o cualquier otra persona que contribuya en la investigación de las alegaciones.
6. El patrono deberá tomar medidas provisionales para evitar exponer a la víctima u otras personas en igual situación.
7. El patrono garantizará la confidencialidad del proceso.
8. El patrono divulgará todas las alternativas legales ante las autoridades concernientes para encausar los actos de hostigamiento sexual.
9. El patrono tomará medidas disciplinarias en contra del empleado que incurra en esta conducta.

Los patronos privados podrán adoptar el *Protocolo Modelo* o adoptar uno igual o superior a los estándares mínimos provistos bajo la guía emitida por la agencia. De igual forma, los patronos privados que al presente cuenten con un protocolo están obligados a adoptar el *Protocolo Modelo* o adaptar sus protocolos actuales conforme a los estándares establecidos en la Ley Núm. 82-2022.

Ahora bien, reconociendo que el *Protocolo Modelo* no atiende las particularidades de cada lugar de trabajo, recomendamos su adopción transitoria mientras cada patrono del sector privado diseña un documento que se ajuste a su realidad operacional, cantidad de empleados y recursos. Instamos a todos los patronos a ser proactivos en la ejecución adecuada de sus protocolos para el manejo de casos de hostigamiento sexual. La Oficina de la Procuradora de las Mujeres y el DTRH están disponibles para asistir a todos los patronos en esta encomienda.

Por último, próximamente se anunciará la disponibilidad del portal www.hostigamientosexual.pr.gov para que los empleados puedan presentar quejas que podrían conllevar una investigación formal o acciones por parte de las agencias gubernamentales.

Cordialmente,



Gabriel Maldonado-González
Secretario