



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE

PUERTO RICO

Cuerpo de Emergencias Médicas Estatal

CARTA CIRCULAR NUM. 2013-01

16 de octubre de 2013

Victor Medina Cruz, MD, MHSA
Director Ejecutivo Interino

DECLARACIÓN SOBRE POLÍTICA PÚBLICA CON RELACIÓN AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

INTRODUCCIÓN

La práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquier de sus manifestaciones, constituye un claro discrimen contra la mujer o el hombre en el campo del trabajo. Impide la labor de la persona y es una de las formas en que se manifiesta el discrimen por razón de sexo.

El Cuerpo de Emergencias Médicas Estatal de Puerto Rico en su responsabilidad afirmativa de prevenir el hostigamiento sexual se reafirma enérgicamente en su política contra el hostigamiento sexual. Mientras a su vez, garantiza que no permitirá o alentará práctica alguna por parte de ningún empleado, no importa el puesto que ocupe, y que mantendrá para sus empleados un ambiente de trabajo libre de hostilidad.

Con el propósito de cumplir con la política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según enmendada en la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, creamos conciencia y se prohíbe en nuestra Agencia cualquier práctica de hostigamiento sexual en las diferentes modalidades.

El Cuerpo de Emergencias Médicas Estatal de Puerto Rico establece un procedimiento interno para la atención y solución inmediata de querellas que puedan surgir y advertir que cualquier empleado que incurra en el hostigamiento sexual en el trabajo lo hace en violación a esta política.





ESTADO LIBRE ASOCIADO DE

PUERTO RICO

Cuerpo de Emergencias Médicas Estatal

BASE LEGAL

Las disposiciones en esta declaración de política pública y procedimiento se establecen en virtud de la Ley 69 del 6 de julio de 1985, según enmendada y conocida como "Ley de Discrimen en el Empleo por razón de Sexo", Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y la Ley 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, protege a los empleados y aspirantes a empleo contra el discrimen por parte del patrono. Además, se establece conforme con la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado, Artículo II, Sección 1, que dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todos los hombres (seres humanos) son iguales ante la Ley, que no se podrá establecer discrimen alguno de raza, color, sexo (género), nacimiento, origen o condición social, entre otros, y por el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, que prohíbe cualquier tipo de discrimen en el empleo.

APLICABILIDAD

Aplicará a todos los servidores públicos del Cuerpo de Emergencias Médicas Estatal de Puerto Rico, así como a todos los suplidores, contratistas y visitantes. También aplicará al posible hostigamiento que pudiera surgir por parte de los empleados del CEMPR.

DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

El Cuerpo de Emergencias Médicas Estatal está comprometido con la Política Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y desaprueba y prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo. Es una práctica contraria a las normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso que rigen el servicio y está atada con las normas establecidas que prevalecen en el CEMPR de ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo sin discrimen por razón de raza, color, genero, nacimiento, edad, origen, condición social, ideas políticas o religiosas, impedimentos y orientación sexual o identidad de género.

Mediante este protocolo, se establece una forma para prevenirlo, se indica el procedimiento a seguir para presentar las quejas, el procedimiento investigativo para determinar los hechos y el curso a seguir en determinados casos.





ESTADO LIBRE ASOCIADO DE

PUERTO RICO

Cuerpo de Emergencias Médicas Estatal

Bajo ninguna circunstancia se permite persona alguna, independientemente de su nivel jerárquico, genere o propicie un ambiente de trabajo matizado por el hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, ninguna persona en el CEMPR tiene que tolerar, permitir, aceptar o someterse a este tipo de conducta prohibida.

De igual manera, ningún visitante, contratista, empleado del CEMPR hostigará sexualmente a empleados de igual, inferior o superior jerarquía o visitante y viceversa. El empleado que viole las normas establecidas que prohíben este tipo de conducta, será objeto de medidas correctivas o disciplinarias y cualquier otra acción que amerite conforme a cada caso.

Está prohibido tomar represalias de cualquier índole contra personas que utilicen el procedimiento de quejas por conducta hostigamiento en el empleo y contra aquellos que son testigos o cooperen en el proceso de investigación y adjudicación de la querrela.

Todo personal de supervisión y directores de oficinas, tienen la responsabilidad ineludible de prevenir desalentar, evitar y repudiar desde su inicio, cualquier práctica de inmediata y apropiada ante la situación o queja que se presente ante su consideración, lo cual incluye, pero sin limitarse, a lo siguiente:

- I. Velar por el fiel cumplimiento de esta política pública manteniéndose al tanto del comportamiento de los funcionarios o empleados.
- II. Informar a la Oficina de la Procuradora de la Mujer (OPM), a través del procedimiento de este Reglamento.
- III. No desalentar la radicación de querrela.

CONFIDENCIALIDAD

Se tendrá todos los criterios éticos necesarios para realizar las intervenciones y se mantendrá todos los aspectos relacionados con la situación de violencia en el lugar de trabajo y de violencia doméstica, incluyendo la información recibida, las acciones preventivas adoptadas, los asesoramientos y remedios, como información y documentación confidencial. La divulgación se limitará a las personas responsables de recibir consejería, asesoramiento legal, o por requerimiento legal.

