

POLÍTICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y EN LA ACADEMIA

Documento Normativo G-0306-022

I. Introducción

La Universidad Interamericana de Puerto Rico tiene la responsabilidad afirmativa de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual. Tiene, además, la responsabilidad de tomar las medidas que sean necesarias para alcanzar dicho propósito. La práctica del hostigamiento sexual en cualquiera de sus manifestaciones, infringe la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra la persona que lo sufre.

Por esta razón, la Universidad tiene la obligación moral y legal de no discriminar por razón de sexo y de tomar acción afirmativa para eliminar cualquier práctica que propenda a la modalidad conocida como hostigamiento sexual.

En armonía con lo anterior, la Universidad prohíbe enérgicamente esta práctica ilegal y discriminatoria, por lo que no tolerará dicha práctica indeseable en el empleo y en la academia. La Universidad tiene el deber afirmativo de mantener un lugar libre de hostigamiento sexual e intimidación.

II. Base Legal

La política aquí formulada fue aprobada por la Junta de Síndicos de la Universidad Interamericana de Puerto Rico el 24 de febrero de 2006. Está en conformidad con los Estatutos de la Universidad, el Código Penal de Puerto Rico y otras leyes federales y estatales aplicables.

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 todos somos iguales ante la ley. Claramente expresa que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas.

Además de la Carta de Derechos, en el ámbito legal del País existen otras leyes que garantizan el derecho a que no se discrimine contra un empleado por razón de sexo.

En la legislación federal, el discrimen por razón de sexo está prohibido por la Sección 703 (a) (1) del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada (42 U.S.C. 200 et seq.). En este sentido, el hostigamiento sexual se interpreta como una modalidad del discrimen por razón de sexo en las Guías sobre el Discrimen por Razón de Sexo publicadas por la Comisión de Igualdad en las Oportunidades de Empleo (EEOC), 29 C.F.R. 1604.11, según enmendadas. Además, en la legislación federal el hostigamiento sexual contra los estudiantes está prohibido bajo el Título IX de la Ley de Educación Elemental y Secundaria de 1972, según enmendada (20 U.S.C. 1687).

La legislación puertorriqueña referente a este tipo de discrimen es bien abarcadora. El 22 de abril de 1988 se aprobó la Ley Número 17 (29 L.P.R.A. 155) para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo. El artículo 10 de esta Ley impone a todo patrono el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual, el cual tiene el efecto de crear un ambiente de trabajo o estudio intimidante, hostil u ofensivo, entre otras consecuencias.

III. Alcance

La política aquí contenida será aplicable a toda la comunidad universitaria incluyendo todos los supervisores, empleados, profesores y estudiantes de la Universidad en todos los niveles, disponiéndose que a los fines de este artículo se considerará a aquellas personas que estén dentro del alcance del control de la Universidad. Todas estas personas tendrán la responsabilidad de observar esta política y estarán sujetas a ser investigadas en casos de alegado hostigamiento sexual según se define en esta política.

IV. Propósito

Este documento tiene el propósito de reafirmar la política de la Universidad de mantener la Institución libre de hostigamiento sexual e intimidación. Esta política promoverá el mejor interés de la Universidad y ayuda a proteger la reputación, la integridad, los derechos y el bienestar de todo el personal de la Universidad. Además, atempera la política institucional sobre el referido tema a la legislación federal y particular de Puerto Rico, aplicables.

V. Definición de Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual puede adoptar diversas manifestaciones de actitud o conducta impropia, desde insinuaciones de tipo sexual—directas o indirectas—que van desde los actos más sutiles y disimulados de contacto físico hasta la agresión sexual simple o agravada. Consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando:

- 5.1 el someterse o rechazar dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo o desempeño académico de una persona;
- 5.2 el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se utiliza como fundamento para la toma de decisiones en torno a su evaluación académica, empleo, promociones, transferencias, selección de adiestramientos, evaluaciones o en la selección u otorgamiento de premios o beneficios, etc.;
- 5.3 la conducta tiene el propósito o efecto de crear un ambiente intimidante, hostil u ofensivo en el trabajo o en la academia, o interfiere sustancialmente con el desempeño académico o laboral de la persona.

VI. Ejemplos de Conducta Prohibida

Entre los tipos de conducta que se consideran inaceptables, se encuentran los siguientes:

- 6.1 Actuaciones, comentarios, chistes, cartelones de carácter sexual.
- 6.2 Amenazas o solicitudes o sugerencias de índole sexual donde la persona hostigada cree que perderá su empleo o que será afectada en sus calificaciones si no accede a la conducta deseada por la persona hostigadora.
- 6.3 Presiones para que la persona hostigada acompañe al hostigador a un lugar específico no deseado (cita amorosa).
- 6.4 Atenciones, piropos no deseados ni apropiados.
- 6.5 Presiones de parte de supervisores o profesores por favores sexuales a cambio de beneficios en el empleo, aprovechamiento académico o calificaciones.
- 6.6 Conducta de naturaleza sexual en fiestas o eventos sociales cuando la fiesta o el evento haya sido auspiciado o promovido por la Universidad y la persona hostigada cree que perdería su empleo o le afectaría sus calificaciones de no acceder a estos reclamos.
- 6.7 Ataque físico con propósito sexual.
- 6.8 Propositiones de índole sexual.
- 6.9 Patrón de conducta con el fin de causar incomodidad o humillación, o ambas, que incluye una o más de las siguientes:
 - a. Comentarios de naturaleza sexual.

- b. Expresiones sexuales explícitas (*Sexually explicit statements*), preguntas, bromas o anécdotas.
- 6.10 Patrón de conducta que crea incomodidad o humillación, o ambas, a una persona razonable a quien vaya dirigida la conducta que incluye una o más de las siguientes:
- a. Acercamiento físico innecesario (tocar).
 - b. Palmaditas (*Patting*), abrazos, rozar cuerpo contra el cuerpo de otra persona.
 - c. Expresiones de naturaleza sexual en torno al cuerpo o la ropa de una persona.
 - d. Expresiones sobre actividad sexual o especulaciones sobre experiencias previas sexuales.
- 6.11 Referir a direcciones de Internet con contenido sexual.

VII. Prohibición de Represalias

Queda terminantemente prohibido tomar cualquier tipo de represalia que afecte adversamente las oportunidades, términos y condiciones de empleo o académicas de cualquier persona que:

- 7.1 se haya opuesto a las prácticas de cualquier empleado de esta Universidad que sean contrarias a la política y reglamento establecidos;
- 7.2 haya radicado una querrela por escrito;
- 7.3 haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista sobre hostigamiento sexual.

VIII. Medidas de Prevención

Con el firme propósito de cumplir con la política institucional de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual, la Universidad Interamericana tomará las siguientes medidas:

- 8.1 Pondrá en práctica los métodos necesarios para crear conciencia del alcance de las leyes, así como dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo y en la academia mediante la utilización de los correspondientes medios de comunicación y divulgación.

- 8.2 Dará énfasis a la publicidad de los derechos y de la protección que las leyes le confieren a aspirantes a empleo y solicitantes a ingreso como estudiantes.
- 8.3 Establecerá un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual, incluyendo la correspondiente investigación y la celebración de una vista administrativa cuando procediese. Dicha vista cumplirá con el debido procedimiento de ley aplicable al derecho administrativo.

IX. Compromiso de la Universidad

- 9.1 La Universidad Interamericana de Puerto Rico como institución de educación superior privada, de origen y tradición cristiana y ecuménica, se compromete a tomar las medidas que sean necesarias para prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo y en la academia. A esos fines, cumple con su obligación legal y moral de exponer clara y enérgicamente su política institucional contra el hostigamiento sexual.
- 9.2 Como complemento de dicha política institucional, la Universidad tiene, además, la obligación de establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual. La administración de la Universidad será responsable de la preparación de los documentos normativos necesarios para la implantación efectiva de esta política institucional.

X. Cláusula de Separabilidad

Cada sección de este documento puede separarse de las otras. Por eso, en caso de que se invalidara cualquiera de ellas, no se afectarán las restantes, las cuales se podrán aplicar independientemente de las que hayan sido invalidadas.

XI. Otros Asuntos

Cualquier asunto protegido por Ley que no esté incluido en esta política será resuelto por decisiones tomadas por la Universidad Interamericana de Puerto Rico, en armonía con la Ley, según lo indicado en la Sección II de este documento.

XII. Derogación y Enmiendas

Esta Política deroga la Carta Circular G-134-92 y cualquier otra directriz que entre en conflicto con lo aquí dispuesto. Esta política puede ser derogada o enmendada por la Junta de Síndicos de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, por iniciativa propia o como resultado de una petición del Presidente de la Universidad.

XIII. Vigencia

Esta Política tendrá vigencia inmediata.

XIV. Aprobación

FIRMADO POR EL PRESIDENTE EL 18 DE ABRIL DE 2006.

Manuel J. Fernós
Presidente

Fecha (D-M-A)

ymc