



Declaración Institucional de la Universidad Politécnica de Puerto Rico

DE LA POLÍTICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN EL EMPLEO Y EN LA ACADEMIA, SOBRE EL USO
Y ABUSO DE DROGAS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS
Y SOBRE PERSONAS CON IMPEDIMENTOS

2004-2005

ÍNDICE

Política Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y en la Academia

- I. Introducción
- II. Tipos de discrimen por hostigamiento sexual
- III. Ejemplos de conducta prohibida
- IV. Política Institucional
- V. Procedimiento para canalizar querrela
- VI. Prohibición de represalias

Declaración de Política Institucional de la Universidad Politécnica de Puerto Rico sobre el Uso y Abuso de Drogas y Bebidas Alcohólicas

Política Institucional sobre personas con impedimentos

- I. Introducción
- II. Base Legal
Definiciones

Revisado:
junio/2004

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

I. Introducción

La Universidad Politécnica de Puerto Rico es una Institución docente sin fines de lucro comprometida con la excelencia académica y el bienestar de la comunidad universitaria.

En tal sentido tiene la responsabilidad de propiciar la sana convivencia y el intercambio armonioso y recíproco entre los estudiantes, profesores y miembros de la administración.

Es con ese fin que la Universidad Politécnica de Puerto Rico establece la Política Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y en la Academia. La práctica del hostigamiento sexual atenta contra la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimen por razón de sexo contra el hombre o la mujer en el Centro de Trabajo.

En vista de lo anterior, la Universidad Politécnica de Puerto Rico se compromete a exigir a todos sus empleados, sean estos administrativos, docentes, contratistas o cualesquiera otros, que observen un comportamiento de acuerdo con los valores morales y éticos que enaltezcan la Institución, para prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo y en el salón de clases.

II. Tipos de discrimen por hostigamiento sexual

La casuística norteamericana ha delimitado dos tipos o clases de reclamaciones en el campo del hostigamiento sexual. Son estas, a saber:

- a. Caso QUID PRO QUO – (toma y dame) Surge este tipo de reclamación porque, explícita o implícitamente, los términos o condiciones del empleo, favorables o no favorables, dependen de que la persona se someta a una conducta sexual, ilegal y no deseada. Es decir, el someterse o el negarse a tal conducta se utiliza como base para tomar decisiones de empleo relativas al individuo.
- b. Caso de AMBIENTE OFENSIVO U HOSTIL DE TRABAJO – Se refiere al caso donde la conducta sexual, ilegal y no deseada, tiene el efecto de interferir de forma irrazonable

con las ejecutorias del trabajo de la persona, o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

- c. Hostigamiento sexual entre estudiantes. Se refiere a cuando la Institución permite que un estudiante amedrentante o intimide a otro estudiante por razón de su sexo. Es una conducta tan intensa, generalizada y ofensiva que impide al estudiante aprender o tener igual acceso a un Programa académico o a los recursos de la Universidad.

III. Ejemplo de conducta prohibida

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

1. Actuaciones, comentarios, chistes, cartelones de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en el salón de clase.
2. Amenazas, demandas o sugerencias de índole sexual, en el lugar de trabajo, en fiestas o eventos auspiciados por la Universidad o en el salón de clase.
3. Atenciones, piropos no deseados ni apropiados.
4. Presiones de parte de supervisores o profesores por favores sexuales.
5. Acoso de estudiantes contra estudiantes por razón de su sexo.

IV. Política Institucional

La Universidad Politécnica de Puerto Rico tiene la responsabilidad afirmativa de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, o en la Academia. Tiene, además, la responsabilidad de tomar medidas que sean necesarias para alcanzar dicho propósito. La práctica del hostigamiento sexual en el empleo o en la Academia, en cualquiera de sus manifestaciones, infringe la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o mujer 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 al hostigamiento sexual.

En armonía con lo anterior, la Universidad prohíbe enérgicamente esta práctica ilegal y discriminatoria, por lo que no tolerará a sus

empleados(as), independientemente de la jerarquía o posición que ocupen, que incurran en dicha práctica. La Universidad tiene el deber afirmativo de mantener su lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación con relación a las siguientes personas o grupos de personas:

1. Solicitantes o aspirantes a empleo
2. Empleados de la Universidad en todas sus capacidades
3. Estudiantes

V. Procedimiento para canalizar querella

El empleado, profesor o supervisor que recibe una queja verbal o escrita de un estudiante, como también del propio estudiante, que pueda constituir hostigamiento sexual, debe canalizarla de la siguiente manera:

1. La persona encargada de atender y procesar estas quejas es la Vicepresidenta Asociada de Gerencia de Matrícula y Servicios al Estudiante.
2. En el caso que el estudiante no desee ir donde la Vicepresidenta Asociada de Gerencia de Matrícula y Servicios al Estudiante o no se encuentre disponible, éste se referirá a la Directora de la Oficina de Orientación.
3. De no estar disponible la Directora de la Oficina de Orientación, el empleado, profesor o supervisor se comunicará con el(la) Director(a) de Recursos Humanos, quien canalizará la queja en estricta confidencialidad.
4. La radicación de querellas seguirá el procedimiento implantado por la Oficina de Recursos Humanos (ver la sección "Querellas").

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:

1. Se haya opuesto a las prácticas de cualquier empleado de esta Universidad que sean contrarias a la política y Reglamento aquí establecidos.
2. Haya radicado una querella por escrito.
3. Haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista sobre hostigamiento sexual.

Con el propósito de cumplir con nuestra política institucional de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, esta Universidad tomará las siguientes medidas a esos fines:

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.
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.

SOBRE EL USO Y ABUSO DE DROGAS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS

Procedimiento sobre un Ambiente de Trabajo Libre de Drogas

El uso y manejo de drogas está prohibido

La Universidad Politécnica de Puerto Rico prohíbe la manufactura ilegal, distribución, venta, posesión, transportación o uso de cualquier droga por parte de sus empleados y estudiantes dentro de las áreas de trabajo y estudio, facilidades físicas, incluyendo los terrenos y las áreas de estacionamiento de la Institución. Todo empleado y estudiante de la Universidad se compromete y obliga, a observar y atenerse a esta política.

Sanciones

Todo empleado y estudiante de la Universidad Politécnica de Puerto Rico que viole la citada política de la Universidad o que sea convicto bajo un estatuto criminal de droga por una violación ocurrida en el lugar de trabajo y/o estudio estará sujeto a los procedimientos disciplinarios de la Universidad, que podrían incluir entre otros; amonestación escrita, suspensión y/o expulsión. Además podría requerírsele la participación pertinente en un programa de rehabilitación de ayuda al empleado y/o estudiante.

La Universidad, por medio de este programa, hará un esfuerzo de buena fe para continuar con su política de un lugar de trabajo libre de drogas a través de la implantación continua de este programa.

Programa de un lugar de trabajo libre de drogas

A. La Universidad Politécnica de Puerto Rico ha establecido un programa para informar a los estudiantes sobre:

1. Los peligros del abuso de drogas en el área de estudio y/o cualquier otra área del recinto universitario a través de la política impresa en este documento, en el Manual para el Empleado Administrativo y Docente, el boletín informativo y en el tablón de edictos del Departamento de Recursos Humanos, y los programas de adiestramiento para los supervisores y profesores.
2. La entrega de una copia de la política de la Universidad a los estudiantes, sobre un Área de Trabajo y Estudio libre de drogas.
3. Orientación disponible sobre las drogas y la rehabilitación, a través del Programa de Calidad de Vida de la Vicepresidencia de Gerencia de Matrícula y Servicios al Estudiante y orientaciones en los cursos de Ajuste a la Vida Universitaria por profesores y orientadores.

*Además existen los servicios de tratamiento y ayuda públicos y privados como:

- La Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (787) 763-7575
- Narcóticos Anónimos (787) 763-5919

POLÍTICA SOBRE PERSONAS CON IMPEDIMENTOS

La Universidad Politécnica de Puerto Rico, a tenor con la legislación vigente, establece como política la necesidad de erradicar y prohibir en el ámbito institucional toda actitud discriminatoria que impida, obstaculice, límite o excluya a cualquiera de sus empleados o estudiantes con impedimentos físicos o mentales cualificados de participar, formar parte o disfrutar de sus programas o actividades organizadas, patrocinadas, operadas, administrativas o llevadas a cabo por la Institución. Coetáneamente es también política institucional proveer acomodo razonable a los empleados y estudiantes elegibles bajo las disposiciones estatutarias vigentes.

Como parte de esta política que hoy ampliamos y divulgamos, la Institución no permitirá ni tolerará métodos o prácticas discriminatorias

en el reclutamiento, compensación, beneficios marginales, facilidades de acomodo razonable u accesibilidad, participación en programas de adiestramiento, promoción o cualquier otra condición o privilegio en el empleo contra personas con algún tipo de impedimento físico o mental, y garantizará la igualdad de oportunidades para éstos. De igual manera no permitirá ni tolerará métodos o prácticas discriminatorias en los procesos de admisión, re-admisión, accesibilidad, acomodo razonable, participación en programas, clases, actividades o necesidades educativas contra los estudiantes con algún tipo de impedimento físico, mental, emocional o sensorial que limite a éstos igualdad de oportunidades de que gozan las personas sin impedimentos.

Por su parte la sección 504 de la Ley de Rehabilitación considera como incapaz (handicapped) a las personas que presentan algunas de las condiciones siguientes: problemas del habla, impedimentos auditivos y visuales sustanciales, parálisis cerebral, epilepsia, distrofia muscular, esclerosis múltiple, cáncer, diabetes, enfermedades cardiovasculares, retardación mental, disfunciones emocionales y limitaciones en el aprendizaje.

Al igual que en los casos protegidos por ADA y la legislación local, la Universidad no permitirá ni tolerará discrimen contra individuos que presenten alguna de las condiciones cubiertas por la citada sección 504 y gestionará para éstos acomodo razonable de manera tal que disfruten de igualdad de oportunidades que gozan las personas sin impedimentos.

POLÍTICA SOBRE PERSONAS CON IMPEDIMENTOS

I. Introducción

El 18 de noviembre de 1992 se circuló a toda la comunidad universitaria la política institucional sobre “American with Disabilities Act of 1990 (ADA)”. Las circunstancias presentes y la experiencia a partir de entonces exigen revisar y ampliar dicha política para temperarla a la realidad actual.

En adición de las disposiciones de la legislación federal antes apuntada, estamos también comprometidos por las leyes estatales que reglamentan el discrimen contra las personas con impedimentos físicos o mentales en nuestra jurisdicción.

II. Base Legal

“The Americans with Disabilities Act” (ADA) y la Sección 504 of “The Rehabilitation Act of 1973” prohíben el discrimen en el empleo por razón de impedimento y le requiere a todo patrono el llevar a cabo un acomodo razonable para las limitaciones físicas o mentales conocidas de un empleado o aspirante a empleo que en todos los demás aspectos este cualificado, a menos que el acomodo le cree al patrono una situación excesivamente onerosa.

La definición de incapacidad bajo esta Ley es similar a la de “American with Disabilities Act (ADA)” y su protección se extiende solamente a las personas con impedimentos cualificados para desempeñar las funciones esenciales de la posición que ocupa o de la posición a la cual aspira.

Definiciones

Para una mejor comprensión de la política aquí establecida, se incluye la definición de algunos términos.

Personas con impedimentos

Significa toda persona con un impedimento de naturaleza motora, mental o sensorial, que le obstaculice o limite el disfrute pleno de la vida y que esté cualificada para llevar a cabo las funciones esenciales en su área de empleo o de estudio, con o sin acomodo razonable.

Significa también toda persona cuyo impedimento le limite, sustancialmente, su desempeño en una o más actividades del diario vivir, que tenga un historial previo o se le considere que tiene dicho impedimento aun cuando no lo tenga.

Personas con impedimentos cualificado

Es aquel que legítimamente posee las destrezas, experiencias preparación y otras cualidades necesarias para la gestión que pretende, sea laboral o de estudios y que pueda llevar a cabo con acomodo o sin el, las gestiones esenciales del empleo o estudios.

Acomodo razonable

Significa el ajuste lógico adecuado o razonable que permite o faculta a una persona cualificada, con limitaciones físicas, mentales o sensoriales ejecutar o desempeñar labores asignadas a una descripción o definición ocupacional o de estudios. Incluye cualquier tipo de ajustes necesarios en el área de trabajo, en la construcción de facilidades físicas, adquisición de equipo especializado, proveer lectores, ayudantes, conductores o intérpretes y cualquier otra acción que razonablemente le facilite el ajuste a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales en su trabajo, o área de estudios, y que no representa un esfuerzo extremadamente oneroso para la Universidad.

En resumen consiste primordialmente en hacer accesible los escenarios típicos de trabajo o estudios al la persona con impedimentos que le permita participar y ejecutar las funciones esenciales del empleo o de estudios.

POLÍTICA INSTITUCIONAL

Las leyes antes mencionadas, en su esencia, están dirigidas a proteger las personas con impedimento cualificadas de discriminación en el empleo o en la Academia, teniendo alcances similares tanto en sus definiciones como en sus exclusiones.

Todo estudiante, empleado o visitante que entienda que necesita un acomodo razonable o que le han violado sus derechos y lo solicita explícita o implícitamente a un supervisor, compañero de trabajo o profesor, tiene la obligación afirmativa de canalizar su solicitud de la siguiente manera:

1. En el caso de estudiantes, con la Vicepresidenta Asociada de Gerencia de Matrícula y Servicios al Estudiante.
2. En el caso de empleados con el supervisor inmediato y/o la oficina de Recursos Humanos.

Tanto en el caso de los estudiantes como de los empleados, la Institución tiene el deber de analizar el caso teniendo en consideración la solicitud, el impedimento del solicitante, la cualificación del individuo y cuan viable es el proveer el acomodo para la Universidad.

QUERELLAS

Procedimiento para facilitar la radicación de querrela para empleados, estudiantes o visitantes de la Universidad

Todo empleado, estudiante o visitante que entienda que se le han violado sus derechos o que han discriminado en su contra por parte de un empleado de la Universidad Politécnica de Puerto Rico, tiene derecho a presentar una querrela escrita.

La misma deberá contener una relación concisa de los hechos ocurridos y la conducta en que alegadamente incurrió la parte querrellada que viola sus derechos como empleado, estudiante o como ciudadano y cuál es el remedio requerido por la parte querellante.

De ser un estudiante, la querrela será investigada por la Vicepresidenta Asociada de Gerencia de Matrícula y Servicios al Estudiante y de ser necesario el Presidente nombrará un comité para participar en la investigación del caso.

La Vicepresidenta Asociada de Gerencia de Matrícula y Servicios al Estudiante y/o el comité entrevistará a todas las partes involucradas e inspeccionará toda la documentación relacionada con los hechos bajo investigación.

Una vez termine la investigación, el resultado de ésta será compartida únicamente con los miembros de la gerencia pertinentes para tomar las decisiones aplicables al caso bajo investigación.

Una vez se concluye esta etapa, se reúnen el querellante y el comité investigador para evaluar los resultados de la investigación y las acciones posibles a tomar en el caso.

De no estar conforme con la acción tomada, cualquiera de las partes puede radicar un escrito de apelación ante el Presidente de la Universidad el cual se radicará dentro de los siguientes 10 días laborables desde que fueron informados del resultado de la investigación.

Si durante el proceso de la investigación la parte querellante libre y voluntariamente retira la querrela, el procedimiento se dará por terminado.

Una vez se somete la apelación y si el Presidente lo estima necesario puede convocar a una vista administrativa donde las partes involucradas pueden traer su propia defensa.

Si el Presidente no le contesta al querellante en los próximos 20 días laborables desde que radicó su apelación se entenderá que la apelación se declara sin lugar.