



## **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE PUERTO RICO**

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

## ÍNDICE

### Política contra el hostigamiento sexual en el empleo y en la academia

	Página
I. Introducción	3
II. Definición	3
III. Ejemplos de conductas que puede constituir Hostigamiento	4
IV. Política institucional	6
V. Procedimiento para canalizar querrela	6
VI. Apelación	8
VII. Prohibición de represalias	8
VIII. Disposiciones generales	8

## 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 recíproco entre los estudiantes, empleados, contratistas, aspirantes a empleo y visitantes para mantener un ambiente libre de todo tipo de conductas inapropiadas. La Institución no fomenta, ni tolera, ni permite en forma alguna, el acoso y/o hostigamiento sexual, ya que al igual que los otros tipos de discrimen, el hostigamiento sexual en el empleo o en el ambiente de estudio propicia un ambiente hostil y ofensivo.

La política de hostigamiento sexual tanto de la Institución como las leyes locales, estatales y federales (entre las que se destacan la ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada - Título VII; la Ley de Educación Federal, según enmendada - Título IX; la Ley 100 de Puerto Rico del 30 de junio de 1956 y la Ley número 17 del 22 de abril de 1988), prohíbe el hostigamiento sexual y toda forma de acoso inapropiado hacia nuestros estudiantes, empleados o personas no empleadas por la Institución para garantizar que sean tratados con respeto, cortesía y dignidad. Claramente dispone que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. También existen leyes que garantizan el derecho a no fomentar el discrimen contra empleados o estudiantes por razón de su orientación sexual o identidad de género.

Con el propósito de cumplir con todas las leyes anteriores, 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 en el empleo o en la Academia, en cualquiera de sus manifestaciones, infringe la inviolabilidad de la dignidad del ser humano que establece la Constitución de Puerto Rico y constituye un claro discrimen contra el hombre o la mujer que lo sufre.

En vista de lo anterior, la Universidad Politécnica de Puerto Rico se compromete a exigirles a todos sus estudiantes, empleados o personas, incluyendo, pero sin limitarse a aquellas contratadas y no contratadas por la Institución, que observen un comportamiento a tenor con esta política y con los valores morales y éticos que enaltecen la Institución. De esta manera, se previene, desalienta y evita el hostigamiento sexual en el empleo, en el salón de clases y en el ámbito institucional.

## II. DEFINICIÓN

Se entiende por hostigamiento sexual cualquier tipo de acercamiento o insinuación sexual indeseado por quien la recibe, requerimiento de favores sexuales o presión de naturaleza sexual no deseada, tanto física como verbal, o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, sin limitarse, el uso de herramientas multimedia a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a. Condicione el empleo y/o los materiales de empleo o de docencia. Cuando el someterse a dicha conducta de forma explícita o implícita es un término o condición de empleo o requisito para obtener beneficios académicos o de empleo.
- b. Desempeño y cumplimiento laboral o educativo. Cuando el rechazo o aceptación a dicha conducta sirve de fundamento en la toma de decisiones que afectan el empleo de la persona, tales como ascenso, aumento de salario, despido o en el caso de un estudiante, afecta su condición o aprovechamiento académico.
- c. Estado general de bienestar personal. Cuando dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo o estudios de esa persona creándole un ambiente de trabajo o de estudio hostil, intimidante u ofensivo.

También se considera hostigamiento sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique al estudiante, empleado, contratista, aspirante a empleo y visitante en cualquiera de los aspectos arriba indicados.

### III. EJEMPLOS DE CONDUCTA QUE PUEDE CONSTITUIR HOSTIGAMIENTO

Aunque no es posible anticipar toda conducta legalmente prohibida, a manera de ilustración, se proveen los siguientes ejemplos:

#### **Acciones físicas:**

- dar masajes de cuello u hombros;
- tocar el cuerpo, ropa, o cabello de una persona;
- abrazar, besar, apretar o dar palmaditas en el hombro de otra persona;
- pararse cerca de, o rozarse contra una persona;
- tocarse o frotarse en una parte privada o con tonos sexuales cerca de otra persona;
- tocar, recostarse, esquinar, o pellizcar a alguien;
- soltarle la trabilla del sostén de una mujer.

#### **Acciones verbales:**

- referirse a otra persona como “mamita”, “mi amor”, “nena”, “muñeca”, “bebé”, “guapo”, “honey”, con sobrenombres sexuales
- silbar o abuchear a otra persona;
- hacer comentarios sobre el cuerpo, ropa, rasgos, anatomía, o manera de caminar de otra persona;

- cambiar discusiones de trabajo a tópicos sexuales;
- hacer chistes, comentarios o historias sexuales;
- discutir la vida sexual propia o ajena;
- preguntar sobre fantasías, preferencias, o historias sexuales;
- pedirle repetidamente una cita a una persona quien claramente no está interesado;
- hacer sonidos de besos, aullar, sonar los labios;
- decirle que soñó con él/ella;
- decir mentiras o regar rumores o comentarios sobre la vida sexual de una persona.

### **Acciones no-verbales:**

- mirar a una persona de arriba abajo (ojos de elevador, “desvestir con la mirada”);
- mirar fijamente a alguien;
- bloquearle el paso a una persona;
- hacer gestos sexuales con la lengua o manos u otros movimientos del cuerpo;
- perseguir a una persona;
- dar regalos personales no deseados;
- despliegue de materiales visuales sexualmente sugestivos (calendarios, fotos, cómicos, despliegues de comida);
- hacer expresiones faciales como guiñadas, tirar besos, o lamerse los labios;
- requerirle a un empleado o estudiante que use ropa provocativa.
- enviar mensajes de textos o correos electrónicos o por medio de las redes sociales con contenido sexual (ley #252 del 20 de noviembre de 2006)

El que cualquiera de estas u otras posibles acciones sexualmente relacionadas constituyan hostigamiento sexual depende de la severidad de las mismas, si fueron conductas/acciones aisladas o repetidas o si fueron bien recibidas o no por el recipiente.

Estas acciones no constituyen o son una lista taxativa de todas las conductas que pueden ocurrir en el lugar de trabajo, campus de la universidad, salón de clases o en fiestas o eventos auspiciados por la Universidad. El hostigamiento puede ocurrir tanto entre personas del mismo sexo como del sexo opuesto. El hostigador puede ser un supervisor directo, un supervisor de otra área, un agente del patrono, un compañero de trabajo, profesor, estudiante u otra persona, no tiene necesariamente

que ser empleado. La víctima no tiene que ser el hostigado, sino cualquier persona perturbada por la conducta ofensiva. Para que ocurra acoso u hostigamiento sexual, la víctima no tiene que sufrir daño económico o ser despedida, es suficiente que la conducta sea no deseada.

#### IV. POLÍTICA INSTITUCIONAL

La Universidad Politécnica de Puerto Rico tiene la responsabilidad afirmativa de prevenir, desalentar, evitar y prohibir el hostigamiento sexual en el empleo o en la academia. Tiene, además, la responsabilidad de tomar medidas que sean necesarias para alcanzar dicho propósito.

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, estudiantes, contratistas independientes, visitantes o cualesquier otro, que incurran en dicha práctica. Dicha práctica se considerará en abierta violación a las normas y políticas establecidas por la Institución, las leyes federales y de Puerto Rico vigentes. Cualquiera que infrinja estas políticas y leyes estará sujeto a medidas disciplinarias que podrán conllevar la separación, expulsión o despido de la Institución.

La Universidad tiene el deber afirmativo de mantener un 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
3. Estudiantes
4. Contratistas independientes y visitantes

#### V. PROCEDIMIENTO PARA CANALIZAR QUERELLA

Toda persona, miembro o no de la Institución que considere que ha sido víctima de hostigamiento sexual mediante conducta no deseada, debe notificar al hostigador que su conducta no es bienvenida, es ofensiva, inapropiada y debe requerir que no se repita. La persona podrá querellarse y solicitar que se investigue y se tome la correspondiente acción por parte de las personas autorizadas de la Institución, según se dispone más adelante. Es responsabilidad de todo empleado y estudiante informar inmediatamente cualquier acto de naturaleza sexual no deseada dirigida a él o ella, o que haya presenciado en su lugar de trabajo o estudio, o del que haya recibido información. **No asuma que la Institución sabe sobre su situación. Informe todos los incidentes de hostigamiento.**

La querella debe ser canalizada de la siguiente manera:

- El **empleado** que entiende que ha sido víctima de hostigamiento deberá notificarlo verbal o por escrito (según lo decida el querellante) a su supervisor inmediato, decano o director de la unidad a la que está adscrito. Este debe referir inmediatamente el asunto al representante de la Oficina de Recursos Humanos para iniciar la investigación. Si el empleado no se siente cómodo informando la queja a su supervisor inmediato, él o ella podrá contactar a cualquier supervisor, director o decano de la Institución, el que mantendrá en todo momento

confidencialidad sobre la querella o el empleado podrá ir directamente a la Oficina de Recursos Humanos.

- Si el afectado es un estudiante, este deberá notificar la querella al director o decano del departamento. Éste, a su vez, deberá referir el asunto inmediatamente al representante de la Oficina de la Vicepresidencia de Gerencia de Matrícula y Servicios al Estudiante. Si el estudiante no se siente cómodo informando el incidente al director o decano, él o ella podrá dirigirse directamente a la Vicepresidencia de Gerencia de Matrícula y Servicios al Estudiante o al Director(a) de la Oficina de Orientación. De no estar disponible algunas de las personas mencionadas, tanto el estudiante como el director o decano se pueden comunicar con el representante de la Oficina de Recursos Humanos, quien canalizará la querella en estricta confidencialidad.
- Del querellado no ser parte de la comunidad universitaria, este deberá canalizar su querella a través del representante de la Oficina de Recursos Humanos.
- La información recopilada durante la investigación de una querella se mantendrá en expediente separado al expediente de personal o académico y se resguardará confidencialidad tanto como sea posible. Algunos hechos requieren ser divulgados durante la investigación y durante la entrevista de personas que pudieran aportar información del evento investigado.
- La querella podrá presentarse de manera verbal o escrita. Se deberá incluir: nombre, apellidos y número de teléfono de la parte querellante (persona que radica la querella); de tener conocimiento, el de la parte querellada (persona contra quien se radica la querella); los nombres completos y números de teléfonos de aquellos testigos que pudieran tener conocimiento de los hechos y una relación de hechos con expresión específica de la fecha o fechas de los incidentes.
- Se procederá a entrevistar a todas las personas involucradas en el incidente. Luego de escuchar la versión y la evidencia presentada por todas las partes envueltas, se prepara un informe con sus conclusiones y recomendaciones para la solución del conflicto.
- El representante de la Oficina de Recursos Humanos o Vicepresidencia de Gerencia de Matrícula y Servicios al Estudiante emitirá la decisión final y se le notificará por escrito al (la) querellado(a). Si se determina que la queja es válida, el(los) o la(s) personas responsables por el hostigamiento recibirán la acción que corresponda, la cual podría ser su despido de empleo y/o terminación de contrato.

## VI. APELACIÓN

De no estar de acuerdo con el resultado de la investigación de la querella presentada, tanto el querellante como el querellado podrán presentar un recurso de apelación ante el Presidente de la Institución, en un periodo de diez (10) días laborables a partir de la notificación de la resolución de la querella.

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

Una vez se somete la apelación ante el Presidente con la información recopilada durante la investigación, éste evaluará la misma. Si el Presidente lo estima necesario podrá convocar una vista para escuchar a las partes. Una vez concluida la vista podrá ratificar, enmendar o revocar las acciones antes tomadas. En cuya determinación tendrá un término, no mayor de treinta (30) días laborables, para emitir una determinación final y firme, lo que será notificada al apelante dentro de dicho término.

## **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 reglamentos aquí establecidos.
2. Haya radicado una querrela.
3. Haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista sobre hostigamiento sexual.

Cualquier persona que haya sido víctima de represalias por informar hostigamiento debe notificar inmediatamente los actos de represalia de la misma forma que se informa el hostigamiento.

## **VIII. DISPOSICIONES GENERALES**

Con el propósito de cumplir con nuestra política institucional de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, la 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.