



HUERTAS COLLEGE
INSTITUCIÓN LIDER, FORJANDO LÍDERES

POLÍTICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

I. PROPÓSITO

El Huertas College tiene interés en garantizar un ambiente de trabajo y estudio libre de discrimen, en particular de hostigamiento sexual. Debido a este interés, la Institución adopta esta política pública y procedimiento, el cual se utilizará para someter, investigar y tomar acción informal o formal ante querellas por alegados actos de hostigamiento sexual contra cualquier miembro de la comunidad universitaria.

II. ALCANCE

Esta política aplica a todos los empleados administrativos regulares y temporeros, facultad regular y conferenciantes, y estudiantes del Huertas College.

III. BASE LEGAL

Nuestra Constitución, 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 nuestro sistema jurídico, existen otras leyes que garantizan el derecho a que no haya discrimen 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. 2000 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 del 1972, según enmendada (20 U.S.C. 1987).

La legislación puertorriqueña referente a este tipo de discrimen es bien abarcadora. Con fecha de 22 de abril de 1988, se aprobó la Ley Número 17 (29 LP.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 los centros de trabajo libre de hostigamiento sexual, pues éste tiene el efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, entre otras consecuencias.

IV. POLÍTICA INSTITUCIONAL

El hostigamiento sexual en el ámbito laboral y académico es una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los mejores intereses institucionales, la cual no habrá de ser permitida independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan resultar involucradas. El hostigamiento sexual es una conducta prohibida que puede tener implicaciones legales. Esta práctica afecta la auto-estima del individuo y puede tener un impacto negativo en la ejecución del desempeño de sus deberes y responsabilidades en el ámbito del trabajo o en el salón de clases. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna incurra en conducta que directa o indirectamente configure un ambiente laboral, administrativo o académico en que estén presentes aspectos de hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades. En la aplicación de la política institucional se deberá tener presente que:

- A. El hostigamiento sexual puede configurarse entre personas del mismo sexo o de sexos opuestos.
- B. Ninguna persona en esta Institución está obligada a permitir, aceptar, someterse o tolerar actos o insinuaciones de índole sexual no deseados.
- C. Según se define por ley, el hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarlo, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:
 1. Cuando al someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita en un término o condición del empleo o ambiente de estudios de una persona.
 2. Cuando el sometimiento o rechazo de dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o en la evaluación académico-estudiantil.
 3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo o labor académica de esa persona o cuando crea un ambiente de estudio o trabajo intimidante, hostil y ofensivo.
- D. Algunos ejemplos de conducta que constituye hostigamiento sexual son:
 - Violación o asalto sexual (realizado o intento de).
 - Presión no deseada por favores sexuales.
 - Tocar, recostarse, arrinconar, pellizcar.
 - Gestos o miradas sexuales no deseadas.

- Cartas, llamadas telefónicas, notas, calendario, correos electrónicos, afiches o material de naturaleza sexual no deseados.
- Presión no deseada para salir (citas).
- Bromas, comentarios y preguntas de naturaleza sexual no deseadas.
- Referirse a un adulto(a) como: niña, muñeca, bebé, chulería, amorcito, cariñito, si no es deseado.
- Silbarle a otra persona con connotación sexual.
- Maullar, ladrar u otros ruidos parecidos, si llevan connotación sexual.
- Sonidos de besos, lamerse los labios, con connotación sexual.
- Comentarios de naturaleza sexual.
- Llevar las discusiones de trabajo a tópicos sexuales.
- Chismes o historias de naturaleza sexual.
- Preguntar sobre fantasías sexuales, preferencias o historias.
- Comentarios sexuales acerca de la ropa, anatomía o apariencia de una persona.
- Masajes en el área del cuello, si no es solicitado.
- Abrazos, besos y golpecitos en diferentes partes del cuerpo.
- Tocar o masajearse uno contra otra persona.
- Pararse cerca o frotarse contra otra persona.
- Visuales que sugieren actividades o elementos sexuales.
- Expresiones faciales, guiñar el ojo, tirar besos, chuparse los labios.
- Hacer gestos sexuales con las manos o con otras partes del cuerpo.

V. DISPOSICIONES GENERALES

El Huertas College tiene el interés de que todos los componentes en la comunidad universitaria laboren y estudien en condiciones de seguridad y dignidad. Para lograr este objetivo, es necesario el esfuerzo conjunto y la cooperación de todos, por lo que el Huertas College:

- A. Exhortará a la comunidad universitaria que notifique a las oficinas correspondientes cualquier conducta o acción de tipo sexual que impida el logro de sus metas académicas o profesionales.
- B. Tomará medidas afirmativas dirigidas a garantizar un clima institucional de armonía, respeto y confraternización.
- C. Garantizará al máximo, dentro de los recursos disponibles, la confidencialidad en el curso del proceso de investigación de querellas. Además, tomará medidas para evitar que se tomen represalias contra las personas que utilicen este procedimiento para querellarse.
- D. Siempre que resulte posible y no retrase el inicio de los procedimientos formales, se nombrará un(a) Oficial Examinador, preferiblemente con

conocimiento sobre los aspectos legales, sociales y psicológicos que puedan estar presentes en las querellas de hostigamiento sexual.

- E. En el curso del proceso se considerará el aspecto educativo y correctivo sobre el aspecto punitivo del mismo, dependiendo del tipo de la ofensa. También tendrán prioridad los aspectos relativos a la dinámica y principios académicos, de resultar éstos aplicables a la situación.
- F. Tomará acción sobre las falsas acusaciones por éstas ser una ofensa seria.

VI. DERECHO DEL QUERELLANTE Y DEL IMPUTADO

- Derecho a un tiempo razonable en el proceso de investigación.
- Derecho a ser informado de las alegaciones.
- Derecho a presentar información y evidencias.
- Derecho a identificar testigos.
- Derecho a ser transferido a otra área de trabajo o sección de curso mientras se investiga su queja, en la medida que sea viable.
- Derecho a ser informado de los resultados de la investigación.
- Derecho apelar la decisión del comité.

VII. PROCEDIMIENTO PARA ATENDER QUERELLAS

Toda persona que entienda que ha sido objeto de perjuicio por actuaciones constitutivas de hostigamiento sexual en el Huertas College, realizadas por un empleado, estudiante o persona ajena a la comunidad universitaria, podrá querellarse a las oficinas pertinentes.

Si el querellante es empleado/a, debe dirigirse preferiblemente a su supervisor/a inmediato/a o vicepresidente/a al que está adscrito. Estos/as funcionarios/as deben referir el caso inmediatamente a la Vicepresidencia de Recursos Humanos, quien junto al vicepresidente/a correspondiente realizarán la investigación y someterán un informe al Presidente. Del imputado ser el supervisor, el querellante se podrá dirigir inmediatamente a la Vicepresidencia de Recursos Humanos.

Si el querellante fuera estudiante, el caso deberá referirse a la Oficina del/la Vicepresidente/a Asociado de Éxito Estudiantil, o su ayudante en ausencia de este/a. Se nombrará un Comité AdHoc, compuesto por: Vicepresidente/a Asociado de Éxito Estudiantil o un representante; Director/a de Orientación y Consejería o Vicepresidente/a de Recursos Humanos, en casos de involucrar a un empleado y el Supervisor de éste.

Si el querellante no fuera parte de la Comunidad Colegial, deberá canalizar la situación a través de la Oficina del Vicepresidente/a de Asuntos Administrativos, quien informará

a la Vicepresidencia de Recursos Humanos.

La queja o planteamiento deberá someterse por escrito. Esta debe incluir datos, tales como: nombre del o la querellante, nombre de testigos, nombre del imputado y una relación de los hechos que incluya la fecha del suceso.

La investigación interna garantiza estricta confidencialidad. Los funcionarios responsables de intervenir escucharán y evaluarán la información que le suministre el querellante. Se atenderán prioritariamente los deseos, preocupaciones y el interés expuesto por el querellante, esto con el fin de asegurar un ambiente adecuado y libre de conducta intimidante, hostil u ofensiva.

Durante el transcurso de la investigación, tanto el querellante como el imputado, podrán ser reubicados de su área de trabajo en la medida que sea viable. En los casos de estudiantes, se proveerá para algún tipo de cambio de horario en la medida que sea viable. Estas medidas provisionales no deben entenderse como sanción discriminatoria para ninguna de las partes involucradas hasta tanto el proceso de investigación interna finalice.

Como parte de la investigación, se podrán tomar declaraciones firmadas del testigo/s identificado/s por las partes. Toda persona a la que se tome declaración o que de alguna manera colabore en la investigación debe ser informada de sus derechos bajo la ley y la política vigente. No se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de ambas partes ni se tomará esto en cuenta para propósitos de la investigación.

La política provee para que cualquiera de las partes solicite, siempre que evidencie causa justificada, la inhibición de la persona asignada a la investigación y la asignación de un/a nuevo/a investigador/a. Por ejemplo, podrá solicitarse la inhibición cuando se entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación por la que se considere que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere.

Se le dará amplia oportunidad tanto al querellante como al imputado para exponer su posición y defensa. Se considerará toda la evidencia que éstos provean. Se escuchará a los testigos o personas que a solicitud de las partes puedan aportar información con miras a cumplir con nuestro deber institucional de prevenir y erradicar conducta que pueda ser constitutiva de hostigamiento sexual. Si el querellante no participa de la investigación o decide retirar la querrela por sentirse insatisfecho con el proceso u otra razón, se continuará el proceso investigativo tomando en consideración toda la evidencia disponible.

VIII. SANCIONES DISCIPLINARIAS PARA EMPLEADOS

La persona responsable de la Vicepresidencia de Recursos Humanos podría recomendar o emitir la toma de acción disciplinaria que podría incluir:

- Recordatorio de las disposiciones de la política institucional contra el hostigamiento sexual y exhortación a su cumplimiento.
- Amonestación escrita con copia al expediente
- Traslado definitivo del lugar de trabajo
- Asistencia compulsoria a un programa de adiestramiento
- Intervención policiaca, de ser necesario
- Suspensión de empleo y sueldo
- Despido

IX. SANCIONES DISCIPLINARIAS PARA ESTUDIANTES

El Comité Ad hoc podrá emitir una de las siguientes recomendaciones:

- Recordatorio de las disposiciones de la política institucional contra el hostigamiento sexual y exhortación a su cumplimiento.
- Amonestación escrita al estudiante con copia al expediente.
- Aplicación de un estado de probatoria por un período de tiempo determinado.
- Suspensión por el resto del semestre, por uno o más semestre o suspensión permanente de la Institución.
- Traslado definitivo del lugar de estudio.
- Intervención policiaca, de ser necesario.
- Asistencia compulsoria a un programa de adiestramiento.

El Comité puede, además, recomendar que el estudiante reciba servicios de orientación de algún especialista de la conducta, dentro o fuera de la Institución. Esto incluye orientadores, trabajadores sociales, psicólogos o psiquiatras.

En un plazo que no excederá diez (10) días laborables, a partir de la radicación de la querrela, la oficina a cargo de la investigación producirá un informe al Comité "Ad/Hoc". En éste ofrecerán sus conclusiones y, de ser necesario, recomendaciones de acciones a tomar. Copia de este informe será entregado a las partes.

En caso de que cualquiera de las partes desee apelar la decisión de la Institución, el asunto deberá referirse, por escrito, a la Oficina del Presidente en un término no mayor de diez (10) días laborables, a partir del recibo del informe. La decisión por parte del Presidente se emitirá en un término no mayor de diez (10) días laborables y será final e irrevocable.

La Vicepresidencia de Recursos Humanos será custodio de toda la documentación relativa al personal docente, no-docente o externo generada en el proceso de investigación. La Oficina de Orientación y Consejería será custodio de toda la documentación relativa a estudiantes generada en el proceso de investigación. La

información o querrela se archivará fuera del expediente de personal o del estudiante por un tiempo indefinido.

X. SITUACIONES NO PREVISTAS

Toda situación que no se considere en este procedimiento deberá ser resuelta de manera consistente con la política pública y disposiciones presentes en la legislación contra el hostigamiento sexual. En todo caso no previsto, la decisión que se tome considerará el interés de la comunidad colegial en pro del orden institucional, y la obligación de prevenir y erradicar este tipo de conducta. La finalidad de esta política es tomar la acción inmediata y apropiadamente, en cumplimiento con la legislación aplicable.

XI. OFICINAS CONTACTO PARA BUSCAR AYUDA

Vicepresidencia de Recursos Humanos Huertas College	Tel. 746-1400 Ext. 1009
Vicepresidente/a Asociado Éxito Estudiantil Huertas College	Tel. 746-1400 Exts. 1030 ó 1702
Oficina de Orientación y Consejería Huertas College	Tel. 746-1400 Exts. 1500 ó 1501

Lista de Recursos Disponibles en la Institución

Adiestramiento para la Prevención del Hostigamiento Sexual (Programa computarizado disponible en el Centro de Recursos para el Aprendizaje)
Educator's Guide to Controlling Sexual Harassment
Sexual Harassment (videograbación): What your employees need to know. El Cerrito, CA: Long Island Productions, (1993).
Sexual Harassment in the Workplace (videograbación) El Cerrito, CA: Long Island Productions, (1993)
Sexual Harassment: Serious Business. (videograbación) Mill Valley, CA: Kantola Productions/Advantage Media, (1995)
The Journal of Higher Education, "Sexual Harassment in the 1990s: A University-wide Survey of Female Faculty, Administrators, Staff, and Students Michelle L. Kelley and Beth Parsons", September / October 2000