



**POLÍTICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN EL LUGAR DE EMPLEO**

Contenido

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO	4
III.	PROHIBICIÓN DE CUALQUIER CONDUCTA CONSTITUTIVA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	5
IV.	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	8

I. INTRODUCCIÓN

Nuestra Constitución, en el Artículo 2 de la Carta de Derechos, establece que no podrá haber discrimen por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. La Ley 100 del 30 de junio de 1959, recoge este principio y prohíbe expresamente estas formas de discrimen en el lugar de empleo. En el ámbito federal tal prohibición se hace extensiva en el lugar de empleo por disposición del Título VII de la Ley de Derechos Civiles.

La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985 prohíbe específicamente el discrimen por razón de sexo. La Ley 3 del 13 de marzo de 1942 prohíbe el discrimen por razón de sexo en la modalidad manifestada cuando se discrimina contra la mujer por razones de embarazo. La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 (“Ley Núm. 17”) prohíbe el discrimen por razón de sexo en su modalidad de hostigamiento sexual en el trabajo. Esta ley, en su Artículo 10, señala la obligación del patrono de establecer una política enérgica en contra del hostigamiento sexual, así como establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo para atender las querellas de hostigamiento sexual que puedan surgir en el empleo. Con el propósito de darle cumplimiento a la mencionada legislación, así como enfatizar la enérgica política interna de nuestra institución, que condena y prohíbe el hostigamiento sexual en el trabajo, aún antes de la promulgación de esta ley, se establece el siguiente mecanismo que ha de regir la investigación interna de toda querella, formal e informal, radicada por un empleado o promovida por la gerencia al advenir en conocimiento de alguna situación que esté dando lugar o que pueda dar lugar a la violación de la ley y/o de la política interna de nuestra institución.

El presente procedimiento promueve y alienta a que se dé conocimiento no sólo de violaciones a esta ley y nuestra política interna, sino a que se dé conocimiento de situaciones que pudieran dar lugar a estas violaciones ya que el propósito de esta institución es evitar a tiempo las situaciones que puedan convertirse en hostigamiento sexual.

Para evitar malos entendidos, instamos a todos los empleados a evitar la excesiva informalidad, bromas y comentarios que puedan dar cabida a malas interpretaciones.

Cualquier empleado de la Universidad, cliente o visitante que deliberada y repetidamente haga comentarios, gestos y/o contactos físicos de naturaleza sexual está incurriendo en prácticas de hostigamiento sexual.

II. DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

El presente procedimiento adopta y reproduce la definición de hostigamiento sexual contenida en el Artículo 3 de la Ley Núm. 17. Dicha definición reza como sigue:

“El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
- b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afecta a esa persona.
- c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable en el desempeño del trabajo de esa persona

o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.”

III. PROHIBICIÓN DE CUALQUIER CONDUCTA CONSTITUTIVA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual, además de estar prohibido por ley, está terminantemente prohibido por esta institución. Tal prohibición surge de la política interna promulgada a tales fines, la cual se hace formar parte íntegra del presente procedimiento.

Es la política de American University of Puerto Rico, en cumplimiento de las leyes y órdenes ejecutivas aplicables, ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo, y no discriminar por razón de edad, sexo, color, raza, origen social o nacional, condición social, grupo étnico, creencias religiosas, embarazo, estado civil, violencia doméstica, orientación sexual, impedimento mental o físico o condiciones de veterano, u otras características protegidas legalmente.

Es responsabilidad de todo el personal el no incurrir en ningún acto constitutivo de hostigamiento sexual, ni crear un ambiente hostil en su área de trabajo. Pero, además, es su responsabilidad evitar que otros empleados, personal gerencial o de supervisión incurran en hostigamiento sexual o creen un ambiente hostil en su área de trabajo, o en cualquier área de trabajo en la institución.

Debe quedar perfectamente claro que nadie en la institución tiene autoridad para someter a empleados a hostigamiento sexual de clase alguna en el trabajo.

También debe quedar absolutamente claro que ningún empleado tiene que someterse a, o tolerar actos de hostigamiento sexual en el trabajo, no importa el cargo, posición o rango que ostente el alegado hostigador.

Cualquier empleado que incurra en hostigamiento sexual en el trabajo lo hace en violación a las normas de la Institución, que expresamente prohíben este tipo de conducta. El que así actúe, no lo hace como agente de la Institución, ni está investido de autoridad como oficial o supervisor, ni en forma alguna representa a la Institución. Por el contrario, habrá de ser sancionado disciplinariamente.

El empleado que entienda que está siendo hostigado sexualmente de alguna manera en el trabajo, debe presentar su queja al Director de Recursos Humanos siguiendo el procedimiento que más adelante se describe. Si la queja es en contra de este funcionario, deberá presentar su queja directamente al Vicepresidente de Asuntos Administrativos y Financieros o al Vicepresidente de Asuntos Académicos y Estudiantiles.

Es responsabilidad de cualquier empleado que sea testigo de un acto de hostigamiento sexual, o a quien otro empleado se la haya quejado de ser víctima de hostigamiento sexual, informarlo prontamente al Director de Recursos Humanos o a las personas anteriormente mencionadas.

Los actos de hostigamiento sexual pueden provenir de supervisores, otro personal gerencial, compañeros empleados o terceras personas tales como clientes o visitantes.

El hostigamiento sexual que se prohíbe en esta política incluye el que provenga de un supervisor (no necesariamente que supervise al hostigado), empleado que se encuentra en igual jerarquía que la persona hostigada, o de un supervisado a un supervisor, o de parte de un cliente o visitante, sean estos del sexo opuesto o igual al que tenga la persona afectada. A esos efectos un Supervisor no es necesariamente quien ostenta dicho título. Incluye a toda persona que ejerce algún control a cuya recomendación sea considerada para los términos y condiciones de empleo, o

cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión. Esta política también prohíbe el hostigamiento sexual contra aspirantes a empleo.

Algunas frases de afecto o comentarios sobre atributos físicos o atractivo de empleados, promesas o gestos con contenido sexual pueden mal interpretarse, causar resentimiento al que recibe dichos comentarios o expresiones, o tomarse como evidencia de inclinación a cometer actos de hostigamiento sexual, aún cuando no se hagan con malicia.

El no informar prontamente a las personas antes mencionadas haber presenciado un acto de hostigamiento, constituye un acto grave de indisciplina, y conllevará la sanción que corresponda, dependiendo de la seriedad del hostigamiento.

Toda notificación, queja o querrela que se reciba sobre hostigamiento sexual será investigada prontamente.

En aquellos casos en que se determine que un supervisor/a, oficial o empleado ha incurrido en algún tipo de hostigamiento sexual, se tomará la acción correctiva que corresponda, la cual incluirá la medida disciplinaria apropiada. En casos que lo ameriten, se llegará al despido del hostigador.

Si los actos de hostigamiento sexual provinieran de terceras personas, la institución tomará aquellas medidas correctivas que razonablemente estén a su alcance.

Esta política aplica a toda persona empleada por American University, independientemente de que sea hombre o mujer o de su nivel jerárquico dentro de la institución.

IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

El presente procedimiento promueve y alienta a que se dé conocimiento no sólo de violaciones a esta ley y nuestra política interna, sino a que se dé conocimiento de situaciones que pudieran dar lugar a estas violaciones ya que el propósito de esta institución es evitar a tiempo las situaciones que puedan convertirse en hostigamiento sexual.

Se investigará toda querella o denuncia sin excepción de clase alguna.

La investigación se hará por una persona que tenga conocimiento del significado de la Ley Núm. 17, Supra. Esta persona podrá trabajar o no para la Universidad y tendrá suficiente autoridad para requerir la comparecencia de empleados a determinado lugar, con el propósito de entrevistarlos.

La investigación se iniciará prontamente y deberá concluirse dentro de un plazo de tiempo razonable. La razonabilidad del término dependerá de las circunstancias particulares del caso, de la disponibilidad de las personas a entrevistarse y de la cooperación que brinde la parte querellante durante el proceso.

Para activar una investigación por hostigamiento sexual deberá completarse el Informe de Incidente de Hostigamiento u obtenerse una declaración firmada por la persona que se querella. El formulario de Informe de Incidente de Hostigamiento está disponible en el Departamento de Recursos Humanos. Se podrá incluir además, declaraciones firmadas de cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos relacionados a la querella.

Si el querellante rehusare firmar una declaración sobre los hechos, o completar el Informe de Incidente de Hostigamiento, se le indicará que la Institución no estará obligada a investigar los hechos alegados debido a la falta de información fehaciente que sirva como base para investigar y poner en tela de juicio las actuaciones de otras personas.

Se le indicará a todo empleado o persona que colabore en la investigación de la querella, que radique la misma, que emita denuncia exponiendo algún hecho constituido de una violación de ley o que pudiera convertirse en una violación de ley de no corregirse a tiempo, que su participación en la investigación de la querella se mantendrá en estricta confidencialidad.

Al concluirse la investigación, se le notificará por escrito a la persona querellante el resultado de la misma y la acción correctiva tomada por la institución, si alguna.

De igual forma, si de la investigación surgiera una violación a la ley, se deberá de tomar la acción disciplinaria pertinente contra aquella persona que haya incurrido en una conducta constitutiva de violación de ley o de la política interna de la institución.

En la eventualidad de que como resultado de la investigación no se pueda determinar si sucedió violación de ley o a la política interna de la institución, se le indicará así a la persona querellante y a la persona bajo investigación. Al así hacerse, se tomará cualquier medida que la institución estime prudente para evitar una posible violación.

Al iniciarse la investigación se le indicará a la persona que radica la querella que, podrá objetar o solicitar la inhibición del investigador, cuando entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación. El querellante deberá indicarlo de inmediato al Director de Recursos Humanos o a alguno de los vicepresidentes de la institución para que se designe otra persona para llevar a cabo la investigación.

El informe final rendido, así como la determinación final que se haga en relación a la investigación practicada, se mantendrá solamente en un archivo especial designado para estos fines. El archivo de cada querella se mantendrá por un espacio de diez (10) años

y sólo tendrán acceso al mismo el Director de Recursos Humanos o la persona designada por la institución.

Se garantiza que bajo ninguna circunstancia se tomarán represalias o se afectarán adversamente las oportunidades, términos ni condiciones de empleo de cualquier empleado que se querelle, testifique, colabore o de cualquier manera participe en una investigación, procedimiento o vista que se instale al amparo de la Ley #17 y de esta política.

Queda establecido que cualquier persona que incurra en hostigamiento sexual o discrimen no lo hace con el consentimiento de American University of Puerto Rico en forma alguna.

V. VIGENCIA

Año académico 2013-2014 en adelante.



JUAN C. NAZARIO TORRES. ESO.

Presidente

Revisada como vigente, agosto 2021.