



# **POLÍTICA Y PROTOCOLO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y AGRESIÓN SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA ACADEMIA**

Revisada Junio 2015

## **TABLA DE CONTENIDO**

	<b>Página #</b>
<b>I.</b> Introducción	<b>2</b>
<b>II.</b> Base Legal	<b>2</b>
<b>III.</b> Tipos de Discrimen por Hostigamiento y Agresión Sexual	<b>3</b>
<b>IV.</b> Definiciones	<b>4</b>
<b>V.</b> Ejemplos de Conducta Prohibida	<b>5</b>
<b>VI.</b> Política Institucional	<b>6</b>
<b>VII.</b> Procedimiento para Canalizar Querellas	<b>8</b>
<b>VIII.</b> Sanciones Disciplinarias	<b>9</b>
<b>IX.</b> Prohibición de Represalias	<b>9</b>
<b>X.</b> Guías para la Prevención de Agresión Sexual	<b>10</b>
<b>XI.</b> Procedimiento en caso de agresión sexual en la Academia o Lugar de Empleo	<b>11</b>
<b>XII.</b> Divulgación	<b>12</b>
<b>XIII.</b> Informe de Incidente de Hostigamiento y/o Agresión Sexual	<b>13-14</b>

## I. INTRODUCCIÓN

American University of Puerto Rico comprometida con la seguridad y el bienestar de su comunidad universitaria y en cumplimiento con las leyes estatales y federales ha establecido la siguiente política y protocolo sobre el hostigamiento y agresión sexual en la academia y en el empleo.

## II. BASE LEGAL

- a. Título IX sobre las enmiendas al Acta de Educación de 1972. Ley federal que prohíbe el discrimen por género en la educación.
- b. "Campus Sexual Violence Elimination Act" (SaVE ACT)
- c. "Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistics Act" (1998). Ley que requiere que toda institución de educación secundaria, que participe de fondos de asistencia económica (Título IV), divulgue estadísticas de incidencia delictiva y provea información sobre seguridad y prevención en el campus con relación a la propiedad pública aledaña al mismo.
- d. La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, prohíbe específicamente el discrimen por razón de sexo.
- e. 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.

### III. TIPOS DE DISCRIMEN POR HOSTIGAMIENTO Y AGRESION SEXUAL

Existen tres modalidades de reclamaciones en el campo del hostigamiento sexual y estas son:

- a. Modalidad QUID PRO QUO - (toma y dame) surge este tipo de reclamación porque explícita o implícitamente, los términos o condiciones de la academia o el 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 en la academia o el empleo relativas al individuo.
- b. Modalidad AMBIENTE OFENSIVO U HOSTIL - Se refiere a la conducta sexual ilegal y no deseada, que tiene el efecto de interferir de forma irrazonable con las ejecutorias del trabajo o estudios del individuo o crea un ambiente de estudio o trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- c. Modalidad ENTRE PARES - Se refiere a cuando un par (estudiante) amedrenta o intimida a otro con una conducta sexualizada y no deseada creando un ambiente hostil y ofensivo que imposibilita el aprendizaje y desarrollo del mismo en la Institución.

#### IV. DEFINICIONES

- a. Hostigamiento sexual - Es cualquier contacto sexual forzado, no deseado y no consentido. Incluye tocar, besar y rosar. El hostigamiento sexual puede adoptar la forma de: acoso, exponer/exhibir, obligar a una persona a posar para fotografías sexuales, caricias o contacto sexual no deseado. Es un crimen cuyo objetivo es dominar, controlar o humillar a otra persona. Es un ataque brutalmente destructivo en el sentido de la integridad personal y la competencia de la víctima, así como su confianza básica en otros.
- b. Violencia sexual - Es el acto de forzar una relación sexual con una persona que no ha dado su consentimiento ó que se le haya suministrado drogas o alcohol que le inhiban su capacidad de consentir el acto. Puede involucrar fuerza física o amenaza de fuerza. Entre los tipos de violencia sexual se encuentran: violación, asalto sexual, agresión sexual, abuso sexual y coerción sexual. La relación sexual puede ser oral, vaginal o anal y puede involucrar el uso de una parte del cuerpo u objeto. También puede darse contra alguien que es incapaz de resistirse.
- c. Tipos de Violación - Las personas que sean obligadas a tener contacto sexual en contra de su voluntad se consideran víctimas de

agresión sexual. Si la agresión incluye penetración, se considera violación. Existen dos tipos de violaciones:

- i. Violación por un conocido (es la más frecuente)
  - ii. Violación cometida por un extraño
- d. Derechos y responsabilidades - Toda persona tiene el derecho de decidir cuándo, dónde, y con quién sostener una relación sexual y a ser tratados con respeto. Por otra parte, también tiene la responsabilidad de respetar los deseos y derechos de los demás y a expresar sus perspectivas con relación al sexo.

#### V. EJEMPLOS DE CONDUCTA PROHIBIDA

Entre los tipos de conducta que AUPR considera inaceptables se encuentran las siguientes:

- Comentarios, chistes, piropos, gestos, dibujos, fotografías, utilización impropia de los medios tecnológicos, artículos de índole sexual en los salones, oficinas, estacionamientos y facilidades de la institución.
- Sugerencias, amenazas o demandas de índole sexual donde la víctima cree que perderá su empleo o se verán afectadas sus calificaciones si no accede a la conducta deseada por parte del hostigador.
- Imponer a la víctima a acompañar al hostigador a un lugar no deseado.

- Influencia indebida del hostigador a cambio de beneficios en el empleo, aprovechamiento académico ó calificaciones.
- Conducta de índole sexual en cualquier actividad o evento social oficial de AU y la víctima cree que perderá su empleo o se verán afectadas sus calificaciones sino accede a sus reclamos.

## VI. POLITICA INSTITUCIONAL

La política de American University of Puerto Rico, en cumplimiento de las leyes y órdenes ejecutivas aplicables, ofrece igualdad de oportunidades en el empleo, y no discrimina 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 toda la comunidad universitaria el no incurrir en ningún acto constitutivo de hostigamiento o agresión sexual, ni crear un ambiente hostil en su área de estudio o trabajo. Pero, además, es su responsabilidad evitar que otros estudiantes, empleados, personal gerencial o de supervisión incurran en hostigamiento o agresión sexual o creen un ambiente hostil en el área de estudio o trabajo o en cualquier otra dependencia de la institución.

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

También debe quedar absolutamente claro que ningún estudiante o empleado tiene que someterse o tolerar actos de hostigamiento o agresión sexual en la academia o en el trabajo, no importa el cargo, puesto o rango que ostente el “alegado hostigador o victimario”.

Cualquier estudiante o empleado que incurra en hostigamiento o agresión sexual en la academia o 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 miembro de nuestra comunidad universitaria, ni en forma alguna representa a la Institución. Por el contrario, habrá de ser sancionado disciplinariamente.

El estudiante o empleado que entienda que está siendo hostigado o haya sido agredido sexualmente en las facilidades de la Institución, debe presentar su queja al oficial designado por la Institución 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 estudiante o empleado que sea testigo de un acto de hostigamiento o agresión sexual, o a quien otro estudiante o empleado se haya quejado de ser víctima de hostigamiento o agresión sexual, informarlo inmediatamente al oficial designado por la Institución.

Los actos de hostigamiento o agresión sexual pueden provenir de supervisores, personal gerencial, compañeros empleados, profesores, personal



administrativo, compañeros estudiantes, personal de Servicios Generales o terceras personas tales como clientes, contratistas o visitantes.

## VII. PROCEDIMIENTO PARA CANALIZAR QUERELLAS

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 o agresión sexual en la Academia y 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 estudiante o 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.

a. El estudiante, supervisor, profesor o empleado que reciba una queja verbal o escrita de un estudiante o compañero de trabajo que pueda constituir hostigamiento o agresión sexual debe canalizar la misma de la siguiente manera:

- i. En el caso de estudiantes se dirigirá inmediatamente al Decano de Estudiantes.
- ii. En el caso de empleados se dirigirá inmediatamente al Director de Recursos Humanos.
- iii. En caso de que el Decano de Estudiantes o el Director de Recursos Humanos no se encuentren disponibles,

puede dirigirse a los Vice presidentes de Asuntos Académicos o Asuntos Administrativos ó al Director en el Centro Universitario de Manatí. Si el evento ocurre de noche, deberá dirigirse a los Coordinadores Nocturnos de los respectivos centros.

- iv. La radicación de la queja o querella seguirá el procedimiento establecido por la Institución con el Informe de Incidente de Hostigamiento.

#### VIII. SANSIONES DISCIPLINARIAS

En caso de que la investigación arroje que el agresor cometió los delitos se expone a una expulsión académica o a la terminación de su empleo en la Institución. En los foros estatales y federales le serán adjudicados los cargos correspondientes.

#### IX. PROHIBICION DE REPRESALIAS

American University of Puerto Rico prohíbe que se tomen represalias contra querellantes (estudiantes o empleados) por parte de supervisores, profesores, compañeros de estudios o compañeros empleados que afecten la academia o las ejecutorias en el empleo de cualquier persona que:

- a. Se haya negado a acceder a las peticiones o insinuaciones por parte del hostigador que sean contrarias a la política establecida por AU.

- b. Haya radicado una queja o querrela de forma verbal o escrita.
- c. Haya participado como testigo en el proceso de investigación de la queja o querrela por hostigamiento o agresión sexual.

#### X. GUIAS PARA LA PREVENCIÓN DE AGRESIÓN SEXUAL

A continuación se ofrecen algunas medidas preventivas para evitar que sea víctima de una agresión sexual:

- Evite caminar por lugares solitarios, oscuros y donde exista mucha vegetación.
- Al caminar en la noche hágalo en compañía de otra persona.
- No acepte transportación de un desconocido.
- Cuando se dirija al estacionamiento y sienta que está siendo acechado por alguien diríjase a un oficial de seguridad para que lo acompañe a su vehículo.
- Cuando usted regrese a su vehículo y note personas desconocidas alrededor o cerca de este, busque un oficial de seguridad para que lo acompañe.
- Cuando usted se dirija a su vehículo evite utilizar su celular para que esté atento a lo que ocurre a su alrededor.
- Procure tener siempre un silbato o algún objeto que pueda hacer ruido y pueda llamar la atención en caso de emergencia.
- Evite frases de afecto, comentarios sobre atributos físicos de estudiantes o empleados, promesas, gestos con contenido

sexual que pueden mal interpretarse, causar resentimiento al que recibe dichos comentarios o expresiones que puedan tomarse como evidencia de inclinación a cometer actos de hostigamiento sexual, aún cuando no se hagan con malicia.

- Sea honesto y cuidadoso con las personas que comparte para evitar situaciones incómodas o no deseadas.
- Cuando salga de la Universidad y note que algún vehículo lo esté siguiendo diríjase al Cuartel de Policía más cercano.
- Para mayor información puede acceder las siguientes páginas:
  - <http://www.salud.gov.pr/Dept-de-Salud/Pages/Unidades-Operacionales/Secretaria-Auxiliar-de-Salud-Familiar-y-Servicios-Integrados/Centro-de-Ayuda-a-Victimas-de-Violacion.aspx>
  - <http://www.notalone.gov>
  - <http://sor.pr.gov/SearchOffender.aspx>

XI. Procedimiento en caso de agresión sexual en la Academia o Lugar de Empleo:

- a. Cuando el incidente ocurre en la Institución, debes dirigirte al Decanato de Estudiantes o la Guardia Universitaria para que ellos activen el protocolo.

- b. Si no estás en la Institución, luego del incidente debes actuar lo más pronto posible. Una de las recomendaciones es no bañarte, no cambiarte de ropa y dirigirte inmediatamente a una sala de emergencia para buscar atención medica.
- c. Una vez llegas a la sala de emergencia ellos se comunican con las agencias pertinentes para seguir el protocolo que dicta la ley.

## XII. DIVULGACION

Esta política será divulgada anualmente al comienzo de cada año académico. La misma se encuentra disponible en el Decanato de Estudiantes, la Oficina de recursos Humanos y en la página web de la institución: [www.aupr.edu](http://www.aupr.edu) en la sección de Información al Consumidor.

## **INFORME DE INCIDENTE DE HOSTIGAMIENTO Y/O AGRESIÓN SEXUAL**

American University of Puerto Rico tiene implantado una política clara en contra del Hostigamiento y la Agresión Sexual en la Academia y el Empleo.

Para notificar incidentes de hostigamiento ó agresión sexual, la institución provee este formulario con el propósito de facilitar la recopilación de la información necesaria que da inicio a la investigación requerida de los hechos alegados. Usted no tiene, necesariamente, que utilizar este formulario para informar estos incidentes, pero solicitamos su cooperación en hacerlo, pues esta forma contiene la información necesaria para ayudar a AU en la investigación de los hechos.

La información que usted presente en este Informe se mantendrá y será procesada en la más estricta confidencialidad. A partir de lo que usted indique en este Informe, American University conducirá una investigación completa y responsable, incluyendo entrevistas a posibles testigos, así como al/(los) alegado(s) hostigador(es) ó victimario(s). Al terminar la misma, usted será informado de la conclusión.

Como querellante, usted será protegido contra cualquier acto de represalia que pueda tomar cualquier estudiante o empleado de la institución por el Informe o los hechos presentados. Es su responsabilidad, sin embargo, informar sin dilación a American University de cualquier incidente que usted considere como un acto de represalia.

Puede llenar esta información por su cuenta o con la ayuda del Decanato de Estudiantes ó un oficial del Departamento de Recursos Humanos.

Cualquier persona que presente una queja o información falsa en este Informe, está sujeta a acción disciplinaria o legal.

#### **A. Información General**

1. Nombre: \_\_\_\_\_
2. Departamento ó Número de Estudiante: \_\_\_\_\_
3. Supervisor inmediato ( si es empleado): \_\_\_\_\_
4. Teléfono/Ext./Correo Electrónico: \_\_\_\_\_
5. Fecha en que llena este formulario: \_\_\_\_\_
6. Fecha en que se le está entrevistando (deje este inciso en blanco si usted está llenando el formulario por su cuenta, pase a la sección B).
  - a) Hora en que comenzó la entrevista: \_\_\_\_\_
  - b) Hora en que terminó la entrevista: \_\_\_\_\_
  - c) Lugar donde se realizó la entrevista: \_\_\_\_\_
  - d) Persona que realizó la entrevista: \_\_\_\_\_

#### **B. Hechos del Incidente**

1. Los comentarios o conducta inapropiada fueron con respecto a:

_____ Raza	_____ Color	_____ Sexo
_____ Religión	_____ Nacionalidad	_____ Represalia
_____ Incapacidad	_____ Edad	_____ Trabajo
_____ Otros (explique brevemente): _____		
2. Nombre de la persona causante del incidente: \_\_\_\_\_

3. Posición: \_\_\_\_\_ Departamento \_\_\_\_\_
4. Lugar donde ocurrió el(los) incidente(s): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Hora: \_\_\_\_\_  
Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_
5. Favor de describir, tan claro como pueda, exactamente lo que pasó para concluir que usted ha sido víctima de hostigamiento o agresión sexual en la Academia o en el Empleo. Incluya fechas exactas, si recuerda, o aproximadas y el nombre, si alguno, de las personas que presenciaron los sucesos o eventos que usted recuerde, o el nombre de las personas a quienes usted le informó de los eventos de que estaba siendo víctima. Incluya también las palabras, gestos y si hubo algún contacto físico u otra acción física.
- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. ¿Cómo respondió usted ante los hechos alegados en la pregunta anterior? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. ¿Qué hizo la persona de quien usted se queja o cómo respondió?



---

---

---

8. Según su conocimiento, ¿Ha estado la persona en cuestión involucrada en otro incidente de este tipo o relacionado?

\_\_\_ Sí                                      \_\_\_ No                                      \_\_\_ Desconozco.

9. Describa la relación (de estudio, trabajo o personal) entre usted y la persona en cuestión antes del incidente reportado

---

---

---

**C. Testigos del Incidente**

1. Indique las personas que vieron o escucharon el incidente

---

---

**D. Información Adicional**

1. Indique las personas que puedan contribuir en la investigación de los hechos alegados

---

---

---

Firma del Oficial Designado por la Institución                                      Fecha