

16 de agosto de 1994

CARTA CIRCULAR NUM. 95-03

A TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

**DECLARACION SOBRE POLITICA PUBLICA EN RELACION CON EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**



**INTRODUCCION**

El 27 de mayo de 1988, la Universidad de Puerto Rico emitió la Carta Circular Núm. 88-07, mediante la cual se estableció la política pública de la Universidad de Puerto Rico prohibiendo el hostigamiento sexual en el área de empleo de la Universidad de Puerto Rico. A fin de extender el ámbito de esta prohibición al área de la academia, se enmienda con la presente Circular la anterior política institucional; a esos fines ponemos en conocimiento de toda la comunidad universitaria la política vigente en nuestra institución con respecto a este asunto y se promulgan las siguientes directrices.

**BASE LEGAL**

A través de los años han surgido diferentes fuentes estatutarias encaminadas a prohibir y desalentar el discrimen en el empleo por razón de sexo. En Puerto Rico, la Sección I del Artículo II de la Carta de Derechos dispone que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas. Por el mandato legislativo que emana de la Ley Núm. 17, del 22 de abril de 1988, Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, se establece la responsabilidad afirmativa del patrono de prevenir, evitar y desalentar las prácticas de hostigamiento sexual tanto en el empleo como en el ambiente académico. Además, conforme al mandato de la Ley Núm. 69, del 6 de julio de 1985, Ley Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo, y la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, se prohíbe el discrimen en el empleo por razón de edad, color, sexo, origen nacional o social. Se aplican estas

PO Box 364984  
San Juan, Puerto Rico  
00936-4984  
(809) 250-0000  
Fax (809) 759-6917

*Este procedimiento  
fue enmendado  
mediante el  
95-06 del  
12 de sept. 1995*

Leyes dentro de la autoridad y conforme a los objetivos que establecen la Ley de la Universidad de Puerto Rico y el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico. Sirve también de base legal para esta política institucional la legislación federal, Ley Federal de Educación del 1972 del Título IX, 20 U.S.C., Sección 1681, la cual prohíbe el discrimen por razón de sexo en los programas o instituciones educativas que son recipientes de fondos o asistencia federal.

### **APLICABILIDAD**

Lo enunciado en la presente Carta Circular aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria y a todas las personas que prestan servicios en la Universidad de Puerto Rico, así como a las que acuden en busca de empleo, orientación o servicios.

### **POLITICA INSTITUCIONAL**

El hostigamiento sexual en el empleo y en el ambiente de la academia es una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los mejores intereses institucionales, la cual no será permitida independientemente de la jerarquía o puesto de las personas que puedan resultar involucradas. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna genere un ambiente de trabajo o de estudio caracterizado por hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades. Según definido por ley, 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, y 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 o de estudio 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 estudio respecto del empleo o estudio que afecta a esa persona.
- c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo o de estudio de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo o de estudio intimidante, hostil u ofensivo.

El hostigamiento sexual puede configurarse entre personas del mismo sexo o de sexos opuestos. Ninguna persona en esta institución está obligada a permitir, aceptar, someterse o tolerar actos o insinuaciones de índole sexual. El hostigamiento sexual se clasifica en dos tipos, a saber:

- 1) el hostigamiento que envuelve favores sexuales como una condición o requisito para obtener beneficios económicos en el empleo ("concrete employment benefits") o en el estudio, y
- 2) el hostigamiento que, aunque no tenga un impacto económico, cree un ambiente hostil u ofensivo en el trabajo o en el ambiente de estudio.

Por lo tanto, se entiende por hostigamiento sexual los avances sexuales, requerimientos de favores sexuales o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual que interfiera sustancialmente con el desempeño en el trabajo o estudio de un miembro de la comunidad universitaria o cuando el rechazo o aceptación del hostigamiento sexual se utilice para tomar decisiones que afecten el empleo o los estudios de la persona.

También constituye hostigamiento sexual someter a la persona a expresiones o actos de índole sexual, en forma generalizada o severa que tenga el efecto de alterar su condición de empleo o estudio o le cree un ambiente de trabajo o estudio hostil y/u ofensivo. Esto último ("ambiente hostil") significa que se puede cometer un hostigamiento sexual cuando una persona se ve forzada a soportar una condición de trabajo o estudio que le obligue a renunciar o que tenga como efecto disminuir su calidad o cantidad de trabajo o estudio. Esto es, no tiene que haber un impacto económico que perjudique a la persona para que haya hostigamiento, ya que la intención es que se asegure un ambiente de trabajo o estudio libre de hostigamiento sexual.

Ciertas frases de afecto o comentarios sobre los atributos físicos o el atractivo de una persona o promesas o gestos con contenido sexual pueden mal interpretarse o causar resentimiento por el que recibe dichos comentarios o expresiones, aun cuando no se hicieran con malicia, o mala intención. Por lo tanto, se le advierte a toda la comunidad universitaria que este tipo de práctica está estrictamente prohibida.

#### **DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS**

La Universidad de Puerto Rico desea que toda la comunidad universitaria pueda trabajar y estudiar en condiciones de seguridad y dignidad. Sin embargo, se trata de un esfuerzo conjunto en el

cual toda la comunidad universitaria debe ofrecer su cooperación con miras a reducir las posibilidades de ser objeto de hostigamiento sexual.

#### PROCEDIMIENTO

- 1) Cualquier persona que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de o se sienta perjudicado(a) por hostigamiento sexual en cualquiera de sus variantes podrá recurrir, a la mayor brevedad, mediante querrela verbal o por escrito, al Procedimiento para Tomar Acción Informal o Formal sobre Querellas de Hostigamiento Sexual o Discrimen por Razón de Sexo, a ser presentada ante el funcionario allí designado por las respectivas autoridades nominadoras de las diferentes unidades institucionales del sistema universitario.
- 2) El funcionario ante quien se presente la querrela quedará facultado para investigar informal o formalmente a través del Procedimiento para Tomar Acción Informal o Formal sobre Querellas de Hostigamiento Sexual o Discrimen por Razón de Sexo, por sí o mediante el uso de oficiales examinadores, los hechos que dan base a la querrela. Podrá celebrar audiencias y formular las determinaciones e imponer las sanciones que a la luz de los hechos probados y la reglamentación aplicable se estime pertinente. Las determinaciones de tales funcionarios podrán ser revisadas por las autoridades universitarias superiores, de conformidad con lo establecido en el Reglamento sobre Procedimientos Apelativos Administrativos de la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 138, Serie 1981-82, del Consejo de Educación Superior, según enmendada.

#### VIGENCIA

Las disposiciones de la presente Carta Circular tienen vigencia inmediata. Copia de la misma deberá ser colocada en los tableros de edictos o lugares prominentes en todas las oficinas y dependencias académicas de nuestra institución.



Norman I. Maldonado, M.D.  
Presidente

CC/imm/200-309