



UNIVERSIDAD  
POLITÉCNICA

SAN JUAN • ORLANDO • MIAMI • VIRTUAL

POLITICA EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
EN EL EMPLEO, ACADEMIA Y ESTUDIANTES  
Y  
PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES  
QUE PUEDAN SURGIR

Rev. Abril 2023

## **TABLA DE CONTENIDO**

|             |                                                                                                         |           |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>I</b>    | INTRODUCCION                                                                                            | <b>3</b>  |
| <b>II</b>   | DEFINICIONES                                                                                            | <b>3</b>  |
| <b>III</b>  | BASE LEGAL                                                                                              | <b>4</b>  |
| <b>IV</b>   | A QUIENES APLICA ESTA POLITICA Y PROTOCOLO                                                              | <b>5</b>  |
| <b>V</b>    | MODALIDADES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y EN LA ACADEMIA                                      | <b>5</b>  |
| <b>VI</b>   | PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR QUERELLAS                                                                  | <b>6</b>  |
| <b>VII</b>  | PROCESO DE INVESTIGACIÓN                                                                                | <b>7</b>  |
| <b>VIII</b> | CONSECUENCIAS DE INCURRIR EN HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y EN LA ACADEMIA O REPRESALIA            | <b>8</b>  |
| <b>IX</b>   | RELACIONES SENTIMENTALES CONSENTIDAS ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO O SUPERVISOR INMEDIATO                 | <b>9</b>  |
| <b>X</b>    | LA NUEVA POLITICA Y PROTOCOLO COMPLEMENTA ESTE PROCEDIMIENTO PARA LA RADICACION DE QUERELLAS EXISTENTES | <b>10</b> |
| <b>XI</b>   | CERTIFICACIÓN, COMPROMISO Y ACUSE DE RECIBO                                                             | <b>12</b> |

## I. INTRODUCCION

En la **Universidad Politécnica de Puerto Rico** se prohíbe de forma terminante todo tipo de conducta, sea verbal, escrita o física que pueda interpretarse como conducta de hostigamiento sexual en el empleo o en el ambiente de estudio. Este tipo de conducta no será aceptada, avalada, ni permitida sin importar la naturaleza de la conducta, ni la posición que ocupe la persona que alegadamente incurra en la conducta.

Bajo ningún concepto este tipo de conducta será permitido ni tolerado, en ninguna de sus modalidades. Este tipo de conducta, además de violar nuestras normas y políticas, constituye una violación a las leyes locales y federales aplicables.

Cualquier querella que se presente, será investigada con premura y de inmediato. En lo que se conduce la correspondiente investigación, se tomarán las medidas que sean necesarias para evitar que la conducta se repita, de la misma haber ocurrido. Cualquier medida que se tome será en protección del empleado o estudiante que presente la querella. De primera intensión se tomará como cierta, en lo que se concluye el proceso de la investigación. De igual forma, si ocurre una querella por una amenaza o acto en represalia como parte de este proceso.

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 de 30 de junio de 1959, Ley número 3 de 4 de enero de 1968 y la Ley número 17 del 22 de abril de 1988), según enmendada, 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 orientación sexual o identificación de género.

## II. DEFINICIONES

- a. El hostigamiento sexual se define como cualquier conducta de connotación sexual **no deseada** que se da dentro del trabajo, academia y afecta a la persona que la recibe y/o a compañeros de trabajo en su ambiente de trabajo y/o condiciones de empleo. Incluye conducta física, por medio de intentar o hacer contacto no deseado, utilizar los medios electrónicos para enviar o reenviar mensajes de connotación sexual o sexista, piropos, chistes, comentario o bromas de naturaleza o contenido sexual o sexista, aunque no estén dirigidos a una persona en particular.
- b. Ambiente Hostil en el Empleo surge cuando se crea un ambiente de trabajo

cargado o influenciado por connotaciones sexuales, aunque la conducta, comentario, gestos, chistes de esta naturaleza no esté dirigido hacia persona específica o hacia la persona que se siente incómoda. También puede ocurrir cuando un empleado o una empleada no recibe una condición de empleo más favorable en comparación con otro empleado o empleada que sí está o ha estado consintiendo a someterse voluntariamente a una relación con un supervisor inmediato de la Institución.

- c. Centro de trabajo incluye todo lugar donde el empleado realiza sus funciones, sea dentro de las facilidades de su patrono o fuera de ellas, como lo es las facilidades de un cliente a los que la Institución le presta servicios.
- d. Supervisor Inmediato es un empleado o empleada que por la posición que ocupa dentro de la institución ejerce control o hace recomendaciones sobre el reclutamiento, condiciones de empleo y terminación de la relación de empleo o sobre las funciones actuales o futuras de un empleado o candidato a empleo y las mismas se toman en consideración.
- e. Estudiante es toda persona matriculada en cualquier curso o programa que ofrece la Universidad, así como todo solicitante a ingreso.

### **III. BASE LEGAL**

El hostigamiento sexual en el empleo es una conducta prohibida por ley y por nuestra Política en Contra del Hostigamiento Sexual en el Empleo. La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, que lleva por título “Ley para Prevenir el Hostigamiento Sexual en el Empleo” es una ley especial que contiene la política pública del gobierno en contra de este tipo de conducta. Además, existen otras leyes como son nuestra Constitución, las leyes en contra del discrimen en el empleo, local y federal, que establecen que la dignidad de todo ser humano es inviolable y que todos los empleados deben trabajar en un ambiente donde se les proteja su honra, reputación y su vida privada o familiar, su salud e integridad personal.

Además, existen otras leyes locales y federales que prohíben el discrimen en el empleo, por entre otros motivos, el discrimen por sexo, el hostigamiento sexual se considera como una forma de discrimen por sexo.

En el 2019 se estableció en Puerto Rico una Licencia Especial para empleados que sean víctimas de violencia doméstica o de género, hostigamiento sexual en el empleo, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave o en caso de que sus hijos menores sean maltratados. Esta licencia es sin sueldo, es anual, no se pasa de un año a otro, y se puede utilizar luego de haber agotado otras licencias con paga a las que él o la empleada tiene derecho por ley. Para más información refiérase a la Oficina de Recursos Humanos en la Institución o al Manual del Empleado Administrativo y/o Docente.

#### IV. A QUIENES APLICA ESTA POLITICA Y PROTOCOLO

Esta Política aplica a todos los empleados, sin importar su clasificación, ni el puesto que ocupan. También cubre a cualquier persona que esté realizando algún internado académico o de adiestramiento en la Institución, sea con o sin paga, a todos nuestros estudiantes y a cualquier otra persona que esté ofreciendo sus servicios dentro de las facilidades de la Institución de forma constante. También protege a candidatos a empleo a quienes se les condicione el ofrecerle el empleo a cambio de someterse a conducta de naturaleza sexual.

La prohibición de incurrir en este tipo de conducta, además de incluir a todos los empleados, estudiantes, también incluye a suplidores, clientes, socios, miembros de los cuerpos voluntarios, y personas realizando internados u ofreciendo sus servicios en la Institución.

#### V. MODALIDADES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y EN LA ACADEMIA

La conducta prohibida del hostigamiento sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

- a. Cuando se condiciona el ser reclutado, la tenencia de empleo o las condiciones de empleo a que la persona se someta a este tipo de conducta.
- b. Cuando el someterse o rechazar someterse a ese tipo de conducta tiene un efecto sobre las decisiones que se toman sobre el empleo y condiciones de empleo del empleado que recibe los acercamientos no deseados. En el caso de estudiantes su condición o aprovechamiento académico.
- c. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, sea la conducta dirigida a una persona o no lo sea y se dé de forma general en el área de trabajo.
- d. Cuando la conducta se da por medio del envío de mensajes, bromas, ilustraciones o chistes de connotación sexual o sexista en horas laborables y utilizando los equipos de la Institución.

Resumiendo, el hostigamiento sexual en el empleo ocurre cuando hay acercamientos de naturaleza sexual **que no son deseados** por quien los recibe o escucha, aunque no estén dirigidos a una empleada o empleado en particular, sea de forma verbal, física, visual o por vía electrónica.

La conducta puede darse sin importar el sexo de las personas involucradas, o sea, puede ocurrir entre personas heterosexuales o personas del mismo sexo.

## **VI. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR QUERELLAS**

Cualquier empleado o empleada, candidato o candidata a empleo, estudiante o persona realizando su internado dentro de las facilidades de la Institución que entienda que está siendo sujeto a este tipo de conducta, deberá rechazarla de plano e informarlo de inmediato a la directora de la Oficina de Recursos Humanos a la persona designada por ésta, o algún otro oficial en caso de ser esa persona la que esté incurriendo en dicha conducta. Si la persona objeto de la conducta es una persona prestando sus servicios a la Institución deberá informarlo de inmediato a la empresa con la cual trabaja y a la Institución por medio de las personas aquí indicadas.

Reiteramos que ninguna persona, sin importar la posición que ocupe como empleado o como líder voluntario, socio, cliente, suplidor, entre otros visitantes, tiene derecho ni ha sido autorizado a incurrir en este tipo de conducta, por lo cual, nunca dude en presentar su preocupación o querella, a las personas indicadas.

También puede presentar una querella cualquier empleado que adquiera conocimiento por medio de información que le brinde un compañero o compañera de alguna situación por la que esté pasando, por algún rumor que se esté dando en el área de trabajo o porque haya observado alguna conducta que pueda constituir un hostigamiento sexual en el empleo en cualquiera de sus modalidades.

Toda querella que se presente será investigada, por más sencilla o menos creíble suene, esto con el propósito de asegurarnos que de estar ocurriendo se detenga de inmediato y se procurará por todos los medios el que no se repita.

Toda información que se brinde será manejada de la forma más confidencial posible. Se informa que la misma será o podrá ser compartida con las personas que participen en el proceso de investigación. Se solicitará a todas las partes y a quienes sean parte de la investigación que no divulguen la información a otros para evitar que la información llegue a personas a las que no debe llegar ni mantener la pureza de los procesos, de otra forma la investigación pudiese verse afectada de forma negativa.

No se permitirán actos de represalia en contra de la persona que presente la querella ni de las que participen en el proceso de investigación. Cualquiera que por esta razón reciba una amenaza, o se trastoquen alguna de sus condiciones de empleo o estudios deberá notificarlo de inmediato a las personas mencionadas previamente. La protección que ofrece la ley en contra de la represalia no cubre a la persona que base su querella en alegaciones falsas, ni que divulguen información confidencial o privilegiada de la Institución.

En el caso de estudiantes presentaran la querella a la Vicepresidencia de Servicios al Estudiante.

Las querellas o preocupaciones deberán presentarse preferiblemente por escrito, pero también pueden ser de forma verbal. Si se presenta de forma verbal, durante la

investigación se solicitará que la misma se plasme por escrito, se le ofrecerá a la persona que presente la querella ayuda para ponerla por escrito. También se recibirán querellas que se presenten de forma anónima. Solicitamos encarecidamente que no se presenten querellas que no tengan base alguna y que se presentan con el único propósito de afectar a otra persona sin que haya ocurrido incidente alguno. Si es ilegal y en violación a nuestra política incurrir en un acto de hostigamiento sexual, de igual forma lo es mentir.

Toda querella deberá contener lo siguiente:

1. Nombre de la persona que presenta la querella.
2. Nombre de la persona afectada, en caso de no ser la misma que presenta la querella.
3. Nombre de la persona contra la cual se presenta la querella.
4. Fecha en que se presenta la querella.
5. Una narración detallada de los alegados hechos, incluyendo detalles de sucesos, fechas, lugares y los nombres de personas que conozcan o puedan conocer de los sucesos.
6. La persona que presenta la querella debe firmar y juramentar la misma.

La Institución solicita de forma encarecida que se presente cualquier querella lo más cercana posible al alegado evento ante la persona identificada en esta política y siguiendo el protocolo establecido para que la Institución tenga la oportunidad de actuar de inmediato para detener cualquier situación y evitar que ocurra nuevamente, de haber ocurrido. Pero, la persona alegadamente afectada también puede presentar su querella directamente al portal creado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico [hostigamientosexual.pr.gov](http://hostigamientosexual.pr.gov), también puede comunicarse con la Unidad Antidiscrimen (787-625-3137 ext. 3259 / 3232; 787-754-5293 o 787-754-2108); a la oficina del EEOC (1-800-669-4000); a la Oficina de la Procuradora de la Mujeres (787-722-2977); o recurrir directamente a los tribunales de Puerto Rico.

## **VII. PROCESO DE INVESTIGACIÓN**

Toda querella o preocupación que se presente será investigada, dependiendo de las alegaciones, decidirá si se investigará de forma interna o se contratarán los servicios de forma externa.

Toda información y/o documentos que se recopilen durante la investigación será conservada de forma confidencial. Al finalizar la investigación se informará el resultado a la alegada víctima y a la persona señalada de incurrir en los actos.

Si la querella la presentó una persona que presta sus servicios de forma habitual dentro de las facilidades de la Institución, la investigación será conducida de forma coordinada con el patrono de esa persona.

Se hará todo lo posible para concluir la investigación dentro de los próximos diez (10) días laborables de haberse presentado la querella, pero de necesitar tiempo adicional por la complejidad de las alegaciones o de la investigación, se notificará a la alegada víctima y al alegado o a la alegada victimaria.

Se espera que todas las personas que sean llamados a participar de la investigación colaboren con el proceso y expresen lo que conozcan de los alegados hechos, incluso, de no tener conocimiento alguno, así lo deberán informar. Todas las declaraciones que se ofrezcan durante la investigación serán juramentadas. Tanto la alegada víctima como el alegado victimario o victimaria serán entrevistados y podrán informar sobre posibles testigos a su favor. La persona que investigue se reserva la potestad de entrevistar a otras personas, aunque nadie los haya mencionado como posibles testigos.

El producto de la investigación con sus declaraciones, documentos y resultados son propiedad de la Institución y ninguna persona que haya participado del proceso, haya presentado la querella, se haya presentado la querella en su contra o haya servido de testigo, tendrá copia de esto.

Para poder investigar una querella anónima, la misma debe contener alegaciones concretas y suficientes que permitan poder identificar tanto a la persona alegadamente afectada como a la que alegadamente incurrió en la conducta. Si la Institución recibe rumores que entienda pudiesen estar basados en situaciones reales, se iniciará una investigación. Para la **Universidad Politécnica de Puerto Rico** todo alegado acto de hostigamiento sexual en el empleo se tomará en serio y así será, en cumplimiento a nuestra Política de total rechazo de este tipo de conducta sin importar quienes sean las personas envueltas.

#### **VIII. CONSECUENCIAS DE INCURRIR EN HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y EN LA ACADEMIA O REPRESALIA**

Empleados, empleadas y estudiantes: Si el resultado de la investigación apunta a que existe evidencia testifical y/o documental de que los alegados hechos ocurrieron, dependiendo de las circunstancias de cada caso, la persona señalada por incurrir en los actos podrá perder su empleo de forma inmediata, aun cuando haya sido su primera ofensa. Igual ocurrirá si el empleado o empleada incurrió en actos de represalia.

El interferir para tratar de evitar la investigación, proveer información falsa o repetir información que no presenció o escuchó personalmente, sin informar que lo escuchó de un tercero, también podrá conllevar la aplicación de medidas disciplinarias que dependerán de las consecuencias que tal comportamiento cause a otras personas y/o a la Institución, pero podrá incluir la terminación de la relación de empleo de forma inmediata y aún en la primera ofensa.

Visitantes, suplidores, contratistas o clientes: Si el resultado de la investigación



apunta a que existe evidencia testifical y/o documental de que los alegados hechos ocurrieron, dependiendo de las circunstancias de cada caso, la persona señalada por incurrir en los actos podrá perder la oportunidad de continuar proveyendo servicios a la Institución, podrá prohibírsele la entrada al lugar o al área donde labore el o la empleada afectada.

Líderes voluntarios o socios: Si el resultado de la investigación apunta a que existe evidencia testifical y/o documental de que los alegados hechos ocurrieron, dependiendo de las circunstancias de cada caso, la Institución podrá tomar medidas para que la persona no tenga contacto alguno con la o el empleado afectado, dependiendo de las circunstancias y de no poderse encontrar otra forma de evitar el contacto, se podrá iniciar un proceso de destitución como socio y/o descalificación como líder voluntario.

## **IX. RELACIONES SENTIMENTALES CONSENTIDAS ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO, ESTUDIANTES O SUPERVISOR INMEDIATO**

La Institución procura mantener un ambiente de trabajo digno, donde exista respeto y armonía entre todos sus empleados. Para evitar malentendidos y rumores mal intencionados o tergiversados, y entendiendo que en los centros de trabajo pueden surgir relaciones sentimentales consentidas, hemos incorporado esta sección en este Política y Protocolo en Contra del Hostigamiento Sexual en el Empleo.

Si entre dos empleados, no importa su jerarquía, ni área de trabajo, o entre un empleado y algún miembro de alguno de los cuerpos voluntarios, surge una relación sentimental, estos deberán notificarlo de inmediato por escrito a la persona a cargo de las funciones del manejo del personal. Si la relación es con esa persona se le notificará a la directora de la Oficina de Recursos Humanos. Si la relación finaliza o la pareja determina comenzar a convivir o contraer matrimonio se deberá informar de igual forma.

Si la pareja trabaja en el mismo departamento, existe entre ellos una relación de supervisor-supervisado o trabajan en áreas que confligen entre sí y no existe acomodo para uno de los empleados en otra área o facilidad de la Institución donde no represente un conflicto, corresponde a la pareja decidir cuál de ellos renunciará a su empleo. La pareja tendrá un término de treinta (30) días para decidir cuál de los dos cambiará de área de trabajo, renunciará a su empleo o cargo en los cuerpos voluntarios. Luego de dicho término, si no han tomado una decisión, la Institución tomará la decisión siguiendo los siguientes parámetros:

1. En primer término, se decidirá cuál de las dos posiciones es de mayor impacto en la Institución, desde el punto de vista de la complejidad de las funciones y/o la dificultad de reclutamiento.
2. De no existir el elemento de impacto o de ambos ser de la misma complejidad, se tomará la decisión basándose en la antigüedad. El empleado de menor antigüedad

tendrá que dejar su empleo con la Institución.

3. El negarse a renunciar, conllevará la terminación de la relación de empleo, basado en lo anterior.

Ningún empleado tendrá acceso a información alguna relacionada con la relación de empleo entre la Institución y pareja. Tampoco podrá intervenir de forma alguna en las decisiones, favorables o adversas que intente tomar o haya tomado la Institución en torno a su pareja.

Problemas, situaciones, controversias que puedan surgir entre la pareja, no podrán reflejarse de forma alguna en el trabajo. También deberán abstenerse de manifestaciones sentimentales amorosas, como besos, abrazos, contacto físico, comentarios relacionados a su relación amorosa. Cualquier situación que surja entre la pareja y sus familiares, deberá manejarse de forma tal que se reduzca el impacto negativo sobre su trabajo.

Si uno o más empleados causan problemas en sus áreas de trabajo por causa de su relación sentimental o de parentesco, se activará el proceso disciplinario vigente en la Institución.

Cualquier empleado que sea víctima de maltrato físico o emocional de parte de su pareja o expareja, sea o no empleado de la Institución deberá notificarlo de inmediato siguiendo el contenido del Protocolo de Violencia Doméstica establecido en la Institución.

De finalizar una relación voluntaria, y alguno de los dos comienza a hostigar sexualmente al otro dentro del área de trabajo, el o la empleada afectada deberá notificarlo de inmediato según se dispone en esta política.

## **X. LA NUEVA POLITICA Y PROTOCOLO COMPLEMENTA ESTE PROCEDIMIENTO PARA LA RADICACION DE QUERELLAS EXISTENTES**

### **QUERELLAS**

#### **I. INTRODUCCIÓN**

- A. Todo empleado, estudiante o visitante que entienda que se le han violado sus derechos o que han discriminado en su contra por parte de un empleado de la Universidad Politécnica de Puerto Rico, tiene derecho a presentar una querella escrita.

#### **II. PROCEDIMIENTO**

- A. Dicha querella deberá contener una relación concisa de los hechos ocurridos y la conducta en que alegadamente incurrió la parte querellada que viola sus derechos como empleado, estudiante o como ciudadano y cuál es el remedio requerido por

la parte querellante.

- B. De ser un estudiante, la querella será investigada por la Vicepresidencia de Gerencia de Matrícula y Servicios al Estudiante y, de ser necesario, el Presidente nombrará un comité para participar en la investigación del caso.
- C. La Vicepresidencia de Gerencia de Matrícula y Servicios al Estudiante y/o el comité entrevistará a todas las partes involucradas e inspeccionará toda la documentación relacionada con los hechos bajo investigación.
- D. De ser un empleado o visitante, la querella será investigada por la Oficina de Recursos Humanos utilizando el procedimiento de rigor establecido.

### III. TOMA DE DECISIÓN Y CONFIDENCIALIDAD

- A. Una vez termine la investigación, el resultado de esta será compartida únicamente con los miembros de la gerencia pertinentes para tomar las decisiones aplicables al caso bajo investigación.

### IV. APELACIÓN

- A. De no estar conforme con la acción tomada, cualquiera de las partes puede radicar un escrito de apelación ante el Presidente de la Universidad el cual se radicará dentro de los siguientes 10 días laborables desde que fueron informados del resultado de la investigación.
- B. Si durante el proceso de la investigación la parte querellante libre y voluntariamente retira la querella, el procedimiento se dará por terminado.
- C. Si el Presidente no le contesta al querellante en los próximos 20 días laborables desde que radicó su apelación se entenderá que la apelación se declara sin lugar.

Esta Política y Protocolo ha sido actualizado en 1 de abril de 2023.

## **XI. CERTIFICACIÓN, COMPROMISO Y ACUSE DE RECIBO**

Por la presente yo \_\_\_\_\_ con el puesto de \_\_\_\_\_, certifico que mi patrono me ha entregado copia de la POLITICA EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO, ACADEMIA Y ESTUDIANTES Y PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES QUE PUEDAN SURGIR de la Universidad Politécnica de Puerto Rico, me comprometo a acatarla y a seguir las guías establecidas en ella. Lo anterior lo certifico en \_\_\_\_\_ hoy \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Firma del empleado

\_\_\_\_\_  
Recibido  
Representante de Recursos Humanos

\_\_\_\_\_  
Fecha