CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE PUERTO RICO
PO Box 19900, San Juan, Puerto Rico 00910-1900
Tel. (787) 724-7100

Certificación número 98-074

Yo, Sandra Espada Santos, Secretario del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico, CERTIFICO:----------

Que el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico, en su reunión ordinaria del miércoles, 5 de octubre de 1994, aprobó la **Política Pública del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico sobre Hostigamiento Sexual**, que se anejа a la presente certificación.

El Consejo se compromete a divulgar y hacer cumplir esta política, orientar a sus empleados sobre la misma y apoyar programas disponibles para los empleados sobre rehabilitación, consejería o asistencia en esta área.

Y para que así conste, expido la presente Certificación en Santurce, Puerto Rico, hoy día, veintidós de julio de mil novecientos noventa y ocho.

Sandra Espada Santos
Secretario del Consejo

mr

POLITICA PUBLICA DEL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR DE PUERTO RICO SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

INTRODUCCION

A los fines de poner en conocimiento de todo el personal del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico la política vigente dirigida a evitar el hostigamiento sexual en nuestra institución, se promulgan las siguientes directrices.

BASE LEGAL

La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 prohibe el hostigamiento sexual en el empleo y establece la responsabilidad afirmativa de todo patrono de prevenir que sus empleados sean víctimas de dicha conducta. Esta legislación reconoce que el hostigamiento sexual es una forma de discrimen por razón de sexo que atenta contra la Sección I, Artículo II de la Carta de Derechos de nuestra Constitución. Se promulga esta política pública, bajo la autoridad conferida al Consejo en el Artículo 7, Inciso 17 de la Ley Núm. 17 del 16 de junio de 1993, según enmendada.

Está en armonía también con los fines que persiguen otras leyes locales y federales que prohiben el discrimen por motivo de sexo, tales como la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles del 1964 y el Título IX de la Ley Federal de Educación del 1972, según enmendadas.

APLICABILIDAD

Esta política aplica a todas las personas que prestan servicios en el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico, así como a las que nos visitan en busca de empleo, orientación, servicios o por otra razón oficial.

POLITICA INSTITUCIONAL

El hostigamiento sexual en el empleo 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. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna genere un ambiente de trabajo 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, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

1. Cuando al someterse a dicha conducta, se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.

2. 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 que afectan a esa persona.

3. 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.

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 concretos en el empleo, y

2. El hostigamiento que, aunque no tenga un impacto económico, cree un ambiente hostil u ofensivo en el trabajo.

Por lo tanto, constituyen 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 de una persona en el trabajo o cuando el rechazo o aceptación del hostigamiento sexual se utilice para tomar decisiones que afecten el empleo 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 le cree un ambiente de trabajo hostil u ofensivo. Esto último ("ambiente hostil") significa que se puede cometer un acto de hostigamiento sexual cuando una persona se ve forzada a soportar una condición de trabajo que le obligue a renunciar o que tenga como efecto disminuir su calidad o cantidad de trabajo. 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 mantenga un ambiente de trabajo 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 advierte que este tipo de práctica está prohibida.

DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS

El Consejo de Educación Superior de Puerto Rico desea que todo su personal pueda trabajar en condiciones de seguridad y dignidad. Se trata de un esfuerzo conjunto en el cual cada empleado debe no solo cumplir a cabalidad con estas directrices, sino que debe ofrecer su cooperación con miras a reducir las posibilidades de ser objeto de hostigamiento sexual.

DEBERES Y OBLIGACIONES DEL CONSEJO

El Consejo de Educación Superior de Puerto Rico se compromete a divulgar y hacer cumplir esta política con el propósito de mantener la institución libre del hostigamiento sexual y brindar a sus empleados orientación sobre esta política.

PROCEDIMIENTO

1. Cualquier persona que se entienda perjudicada por actuaciones constitutivas de hostigamiento sexual de parte de algún empleado del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico podrá radicar una querella ante el Secretario del Consejo.

2. La querella deberá contener el nombre, apellidos, dirección postal y el teléfono del querellante. De existir y ser conocidos por el querellante proveerá, además, una relación de la actuación o actuaciones que alegadamente constituyen hostigamiento sexual, los nombres de posibles testigos, así como la fecha de la ocurrencia de las actuaciones y cualquier otra información o dato que a su juicio deba proveer.

3. El Secretario del Consejo inmediatamente referirá la querella a la Oficina de Asuntos Legales o a un Asesor Legal para que se lleve a cabo una investigación administrativa que incluirá entrevistas con las personas que tengan conocimiento de los hechos. Se protegerá al máximo la confidencialidad de la investigación. Mientras se realiza la investigación, el Secretario del Consejo podrá, mediante consulta con el Director de División correspondiente, tomar medidas provisionales justificadas para proteger al querellante, tales como la reubicación o el traslado, cambios en la supervisión o la concesión de algún tipo de licencia.

4. Deberá completarse la investigación y rendirse el informe correspondiente dentro de los treinta (30) días de radicarse la querella. El informe indicará si, a juicio del investigador, hay base suficiente para tomar acción disciplinaria contra el querellado. El Consejo decidirá, a base de dicho informe, si procede la radicación de cargos formales contra el querellado y le notificará su decisión a las partes a la mayor brevedad.

5. Si el Consejo decidiera que hay base para la radicación de cargos formales contra el querellado, se procederá ante un Oficial Examinador a tenor con las normas en vigor que rigen los procedimientos disciplinarios del personal del Consejo. En esos procedimientos también podrá comparecer el querellante, a quien se le notificará como si fuera parte.

6. Si el Consejo decidiera que no hay base para la radicación de cargos contra el querellado, se le concederá al querellante la oportunidad de ventilar su querella en una vista administrativa ante un Oficial Examinador. En esos procedimientos también podrá comparecer un representante del Consejo, a quien se le notificará como si fuera parte.

7. Los procedimientos ante el Oficial Examinador se conducirán a tenor con las normas en vigor que rigen los procedimientos disciplinarios de los empleados del Consejo y las disposiciones de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988), variándose solo ante la necesidad de armonizarlas con la legislación especial antes citada sobre hostigamiento sexual o de discrimen por razón de sexo.

8. El Oficial Examinador rendirá su Informe al Consejo dentro de los treinta (30) días de celebrada la vista administrativa. El Informe contendrá determinaciones de hecho, conclusiones de derecho y recomendaciones sobre la acción a tomar, incluyendo las medidas disciplinarias que correspondan.