



Oficina del Presidente

Universidad de Puerto Rico
C.P.O. Apartado 4984-G
San Juan, Puerto Rico 00936-4984

Núm. 3925
Fecha: junio de 1985 3:12 p.m.
Aprobado: Sila M. Calderón
Secretario de Estado
Por: *[Signature]*
Secretario Auxiliar de Estado

27 de mayo de 1988

CARTA CIRCULAR NUM. 88-07

A TODO EL PERSONAL UNIVERSITARIO

Fernando E. Agrait *[Signature]*

**POLITICA PUBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO SOBRE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

INTRODUCCION

En fecha reciente se aprobó legislación encaminada a salvaguardar los derechos de las personas que puedan encontrarse sujetas a hostigamiento sexual en su área de empleo. La misma recoge los postulados que sobre el particular se han desarrollado a través de los años, los cuales establecen que el hostigamiento sexual es una modalidad de discrimen por razón de sexo contra el cual deben tomarse medidas preventivas.

A los fines de poner en conocimiento de toda la comunidad universitaria la política vigente en nuestra institución con respecto a este asunto, 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 es explícita en cuanto a la prohibición del discrimen por razón de sexo. Existe legislación específica encaminada a promover el que las relaciones obrero patronales se mantengan libres de consideraciones que puedan catalogarse de hostigamiento sexual y a prevenir este tipo de conducta. Recientemente se aprobó legislación adicional que reafirma estos principios y establece la responsabilidad afirmativa del patrono en la prevención del hostigamiento sexual en el empleo, así como por su comisión.

Carta Circular Núm. 88-07
Página 2
27 de mayo de 1988

El Congreso de Estados Unidos ha legislado para prohibir el discrimen por razón de sexo en el empleo, estableciéndose directrices y causas de acción en casos de discrimen de este tipo. También el Tribunal Supremo de los Estados Unidos y la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo han delineado y adoptado guías para atender este tipo de asunto.

A tenor con los postulados anteriormente mencionados y con las disposiciones aplicables de la Ley de la Universidad de Puerto Rico, Ley Número 1 de 20 de enero de 1966, 18 LPRA 601 et seq., se declaran los siguientes postulados institucionales con respecto a este asunto.

APLICABILIDAD

Lo enunciado en la presente Carta Circular aplica 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 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:

(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 afectan a esa persona.

Carta Circular Núm. 88-07

Página 3

27 de mayo de 1988

(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.

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.

DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS

La Universidad de Puerto Rico desea que todos sus empleados puedan trabajar en condiciones de seguridad y dignidad. Sin embargo, se trata de un esfuerzo conjunto en el cual el personal universitario debe ofrecer su cooperación con miras a reducir las posibilidades de ser objeto de hostigamiento sexual.

El personal universitario debe adoptar en todo momento normas de conducta apropiadas en el área de trabajo y evitar el comportamiento que no contribuya a reflejar una buena imagen de su persona.

PROCEDIMIENTO

1. Cualquier persona que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de hostigamiento sexual en cualquiera de sus variantes podrá recurrir mediante querella a ser presentada ante el funcionario designado por las respectivas autoridades nominadoras de las diferentes unidades institucionales del sistema universitario.

2. El funcionario ante quien se presente la querella quedará facultado para investigar por sí o mediante el uso de oficiales examinadores los hechos que dan base a la querella, 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 del Consejo de Educación Superior Número 138 (1981-82), según enmendada.

Carta Circular Núm. 88-07
Página 4
27 de mayo de 1988

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.

HCD/jsm