



Política para Prevenir el Hostigamiento Sexual en el Empleo

Revisada: 2023.07.01

I. Introducción

La misión de la Universidad del Sagrado Corazón es educar a personas en la libertad intelectual y la conciencia moral, dispuestas a participar en la construcción de una comunidad más auténticamente cristiana: una comunidad solidaria en la justicia y la paz.

Comprometidos con nuestra misión, en la Universidad del Sagrado Corazón (en adelante “Sagrado” o “Universidad”) promueve un ambiente de trabajo saludable donde se valora el bienestar integral del personal, el balance entre el tiempo que el personal dedica a sus labores en la Universidad para lograr la misión, y el tiempo personal para atender sus intereses personales y familiares conducentes a una calidad de vida saludable.

Esta política busca establecer el disfrute de las licencias para ausentarse del trabajo para el personal dentro del marco regulatorio vigente.

II. Marco Legal

1. Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como *la Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo* establece que la dignidad del ser humano es inviolable y no se puede discriminar contra un empleado por razón de sexo. El hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, infringe la inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o mujer en el campo del trabajo. Obstaculiza la labor de la persona, privándola del goce y disfrute de una vida plena a la cual tiene derecho todo ser humano en igualdad de condiciones ante la ley y es una de las formas en que se manifiesta el discrimen por razón de sexo.
2. Existen otras disposiciones estatales y federales que también atienden el discrimen por razón de sexo en el empleo tales como:
 - a) El Artículo II, secciones 1, 8 y 16 de la Constitución del Puerto Rico.
 - b) Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como *la Ley Contra el Discrimen en el Empleo*.
 - c) Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, conocida como *la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*.
 - d) Ley Núm. 69 de 06 de julio de 1985, según enmendada, conocida como *la Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo*.
 - e) Ley Núm. 284-1999, según enmendada, conocida como *la Ley Contra el Acecho en Puerto Rico*.

- f) La Ley Núm. 83-2019 conocida como la *Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de e Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave*.
- g) La Ley Núm. 3 de 4 de enero de 1998, según enmendada, conocida como la *Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza de Puerto Rico*.
- h) El Título VII de la *Ley de Derechos Civiles de 1964*, según enmendada.
- i) Las *Guías sobre el Discrimen por Razón de Sexo* publicadas por la Comisión de Igualdad en las Oportunidades de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés).

III. Aplicabilidad

Esta Política aplica a todas las personas que laboran en Sagrado, incluyendo el estudiantado que trabaja en la Universidad, personal de propuestas y contratistas.

El *Glosario de Términos* incluido como anejo, define los conceptos usados en esta Política.

IV. Política General

1. La Universidad promueve un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación; un ambiente donde el personal pueda trabajar con seguridad y dignidad.
2. La Universidad prohíbe toda y cualquier práctica acción u omisión que tenga el efecto de discriminar por razón de sexo incluido el hostigamiento sexual.
3. 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 o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, 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.
 - 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.

V. Respuesta al Hostigamiento Sexual en el Empleo

1. Todos los miembros de la comunidad de Sagrado compartimos la responsabilidad de crear y mantener un ambiente seguro en el campus y una cultura de respeto libre de hostigamiento sexual.

2. La Universidad tiene los recursos para atender las denuncias de hostigamiento sexual en el empleo de manera seria, responsable e imparcial.
3. La Universidad responderá con prontitud todas las denuncias de hostigamiento sexual de las que la Universidad tenga conocimiento, así como a toda información recibida que sugiera que puede haber ocurrido conducta constitutiva de hostigamiento sexual. La Universidad exhorta al personal a que denuncien inmediatamente el hostigamiento sexual para maximizar la capacidad de la Universidad de responder con prontitud. Este compromiso se implantará mediante el procedimiento para la atención de denuncias de hostigamiento sexual.

A. Responsabilidad de la Universidad y los Supervisores

1. La Universidad tomará las medidas necesarias y apropiadas para eliminar o reducir la ocurrencia del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo e investigará todas las denuncias de hostigamiento sexual e informaciones recibidas sobre conducta constitutiva de tal hostigamiento, e impondrá las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan.
2. Los supervisores tienen la obligación de informar inmediatamente a la oficina de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos (“DORH”) de toda y cualquier conducta que constituya o pudiera constituir hostigamiento sexual hacia el personal que supervisa u otros de la que tengan conocimiento directo o indirecto.
3. La Universidad tomará las acciones inmediatas y apropiadas para corregir cualquier situación de hostigamiento sexual.

B. Responsabilidad del Personal

1. El personal tiene la responsabilidad de notificar a su supervisor inmediato o a la oficina de DORH de toda y cualquier conducta que constituya o pudiera constituir hostigamiento sexual hacia su persona u otro personal de: (1) otros empleados de la Universidad, o (2) terceros que no son empleados de la Universidad.
2. El personal que presente una denuncia por hostigamiento sexual debe aprovechar las medidas preventivas o correctivas provistas por la Universidad para corregir la situación y detener dicha conducta.

C. Situaciones entre Personal de Diversos Patronos

Cuando la situación de hostigamiento sexual ocurra entre terceros (ej., personal de agencias de empleos temporeros, empresas de seguridad, empresas de mantenimiento u otros contratistas) que interactúan en un centro de trabajo común, todos los terceros involucrados tienen la obligación de investigar la alegación de hostigamiento sexual.

VI. Determinación de Acoso Laboral

La conducta de hostigamiento sexual crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que una persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal. La determinación de si una conducta constituye o no hostigamiento sexual en el empleo depende de la totalidad de las circunstancias y los hechos de cada caso en particular. También se considerará si la Universidad, sus agentes o supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y si la Universidad tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

A. Conducta que Pudiera Ser Constitutiva de Hostigamiento Sexual en el Empleo

1. El hostigamiento sexual en el empleo puede expresarse de diferentes maneras, ya sean verbales, física o por medio de telecomunicación o herramientas de trabajo. Algunos ejemplos de actos que pudieran ser constitutivos de hostigamiento sexual en el empleo son:
 - a) Lenguaje obsceno de naturaleza sexual tales como chistes, comentarios, piropos, proposiciones o insinuaciones, de naturaleza sexual, entre otros.
 - b) Gestos obscenos o lascivos.
 - c) Miradas insistentes como, por ejemplo, a los genitales o senos.
 - d) Dibujos, imágenes, objetos o materiales obscenos incluyendo su exposición o envío por medio de computadoras o celulares en el lugar de trabajo.
 - e) Bromas obscenas.
 - f) Tocar, palmadas, roces corporales o pellizcos.
 - g) Invitaciones a salir.
 - h) Agarrar o apretar.
 - i) Besar o acariciar.
 - j) Intentos de efectuar actos sexuales o una relación sexual como tal.
 - k) Exposición de genitales.
 - l) Relaciones sexuales.
 - m) Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estos tipos de agresiones.
 - n) Uso de herramientas de multimedia a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, como el correo electrónico, para realizar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado.

VII. Represalia

Sagrado prohíbe todo acto de represalia que afecte las oportunidades y condiciones de empleo de cualquier personal que se haya opuesto a prácticas constitutivas de hostigamiento sexual, que haya presentado una denuncia, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el hostigamiento sexual, o cuando omita tomar las medidas necesarias para brindarle una adecuada protección al personal.

VIII. Confidencialidad

1. La denuncia y la información que se obtenga durante una investigación se mantendrá confidencial. Algunas leyes y reglamentación federal y estatal requieren a la Universidad la obligación de revelar toda o parte de la información a las agencias de gobierno con autoridad y competencia.
2. La Universidad también pudiera compartir toda o parte de la denuncia e información con otro personal de la Universidad que necesitan o deben tener conocimiento para dar apoyo al personal o atender la investigación de una manera seria y responsable.
3. Además, la Universidad pudiera usar toda o parte de la denuncia y la información en un proceso administrativo o judicial que el personal u otra persona o entidad legal presente contra la Universidad.
4. En el caso de que un personal (incluido el denunciante, el informante, el denunciado o el supervisor) u otra persona use, distribuya, publique o de otra manera comparta (en cualquier formato y medio incluyendo las redes sociales privadas) la totalidad o parte de la denuncia o la información sin la autorización expresa y por escrito de la Universidad, pudiera ser disciplinado incluyendo la separación indefinida del empleo.

IX. Preguntas sobre esta Política

Las consultas sobre el alcance y la interpretación de esta Política deben dirigirse a la oficina de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos al correo electrónico: dorh@sagrado.edu.

La Universidad del Sagrado Corazón se reserva el derecho de interpretar esta Política en su administración, implementación y aplicación. Cualquier violación a esta Política puede resultar en una acción disciplinaria, incluyendo la terminación de la relación laboral u otras acciones legales apropiadas.

X. Denuncias de Violaciones a esta Política

Las violaciones a esta Política deben dirigirse a la oficina de Cumplimiento, Auditoría Interna e Integridad Institucional al correo electrónico: cumplimiento@sagrado.edu. Cualquier violación a esta Política será atendida de conformidad con las políticas y procedimientos institucionales.


Gilberto J. Marxuach Torrós
Presidente

Glosario de Términos

1. *Denuncia* - documento presentado por un denunciante alegando una conducta que pudiera constituir hostigamiento sexual contra un denunciado.
2. *Denunciado* - persona que ha sido denunciada como autor de una conducta que podría constituir hostigamiento sexual.
3. *Denunciante* - persona que, alegadamente, es víctima de una conducta que es o podría constituir hostigamiento sexual.
4. *Personal* - persona que preste servicios a la Universidad y que reciba compensación por ello incluidos los miembros de la facultad, el personal administrativo, el personal de servicios de apoyo al estudiantado, el estudiantado que trabaja en la Universidad como parte de algún programa de asistencia económica federal o institucional o propuesta.
5. *Personal Administrativo* - el personal encargado de una actividad administrativa como se define en el *Manual del Empleado*.
6. *Personal de Servicios de Apoyo al Estudiantado* - el personal administrativo, según se define en el *Manual del Empleado*, encargados de una actividad de apoyo al estudiantado.
7. *Facultad* - el personal docente regular (a tiempo completo) o a tiempo parcial o docente-administrativo o conferenciante invitado, según se define en el *Manual de la Facultad*.
8. *Hostigamiento Sexual en el Empleo* - cualquier conducta sexual indeseada que ocurre en la relación de empleo y afecta las oportunidades de empleo, el empleo mismo, sus términos y condiciones o el ambiente de trabajo de la persona. Este se manifiesta de diversas formas desde insinuaciones de tipo sexual directa o indirectas que pueden llegar desde los actos más sutiles y disimulados de contacto físico hasta la agresión sexual simple o agravada.
9. *Oficial a Cargo* – el personal que, por la naturaleza de su puesto o a solicitud del presidente de la Universidad o de la principal oficial de DORH, es responsable de ejercer alguna tarea o responsabilidad relacionada a una denuncia o una información sobre una conducta posiblemente constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo.
10. *Patrono* - la Universidad u otra persona natural o jurídica que emplea a personas mediante un contrato de trabajo a cambio de cualquier tipo de compensación.
11. *Supervisor* - el personal de la Universidad que tienen responsabilidades de supervisión sobre otro personal de la Universidad que les reportan directamente en una oficina administrativa, unidad académica o unidad estudiantil.
12. *Tercero* - persona que no es empleada de la Universidad que proporciona bienes o servicios a la Universidad a cambio de una compensación (monetaria o en especie), beneficio o sin compensación (por ejemplo, consultores, contratistas, subcontratistas). El tercero puede ser empleado de otro patrono o autoempleado.