

Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual del Colegio Universitario de San Juan



El Colegio Universitario de San Juan es un patrono con igualdad de oportunidades y no discrimina a las personas por razón de raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, o sin justa causa, por razón de edad, o por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano. Mediante solicitud, podemos proveer equipos adaptados para personas con discapacidades.

POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL COLEGIO UNIVERSITARIO DE SAN JUAN

I. Introducción

El Colegio Universitario de San Juan (CUSJ) ha establecido su política institucional contra el hostigamiento sexual basado en la responsabilidad social, laboral y académica que tiene para la comunidad a la que sirve. Dicha política previene, evita y sanciona las conductas de carácter de hostigamiento sexual. La ley nos obliga a tomar todas las acciones que sean pertinentes y necesarias para garantizar su cumplimiento. Cualquier situación en que exista hostigamiento sexual atenta contra la dignidad del ser humano. El compromiso del CUSJ es mantener un lugar de estudio y trabajo libre de hostigamiento sexual.

Todo personal universitario tiene la responsabilidad de informar inmediatamente cualquier incidente de hostigamiento sexual o acoso sexual, conforme se delinea en esta política institucional.

El Colegio Universitario de San Juan (CUSJ) es una dependencia del Municipio Autónomo de San Juan. Dentro de su composición se encuentra la Oficina para el Desarrollo Integral de la Mujer (ODIM). Esta oficina define y divide el Hostigamiento Sexual en 2 partes: Hostigamiento Sexual en el Empleo y el Hostigamiento Sexual en el Contexto Escolar. Asimismo, la política pública del Municipio Autónomo de San Juan es de “cero tolerancia al hostigamiento sexual en el empleo; bajo ninguna circunstancia permitirá que persona alguna, independientemente de su nivel jerárquico o posición o género propicie un ambiente de trabajo matizado por el hostigamiento sexual.”

II. Base legal

La Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación Federal define violencia sexual como un acto no deseado llevado a cabo contra otra persona, o un acto contra otra persona que no puede consentir por estar bajo el efecto de drogas y/o alcohol, y/o que esté incapacitado intelectualmente o por otra discapacidad. Hay un sinnúmero de acciones que se insertan en la categoría de violencia sexual bajo el Título IX, incluyendo la violación, el asecho, forzar u obligar a la víctima y la agresión sexual.

En adición a lo anterior presentado como reglamentación federal, en Puerto Rico tenemos la Ley 3 de 4 de enero de 1998 que prohíbe el hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza, por parte de directores, maestros, supervisores, personal docente o no docente, estudiantes y personas no empleadas por la institución, e imponer responsabilidades civiles.

La Ley Núm. 17 de 2 de abril de 1988, la cual prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo, “puso de manifiesto la existencia del mismo mal en las instituciones de enseñanza de Puerto Rico, sobre todo, en la de educación superior, cuando el/la estudiante ya adolescente está cercano a hacer su transición de la academia al mundo profesional.”

El Código Penal de Puerto Rico, en su Artículo 146 (Acoso Sexual) establece: “Toda persona que en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, solicita favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero y sujeta las condiciones de trabajo, docencia o de servicios, a un cumplimiento o mediante comportamiento sexual provoque una situación intimidatoria, hostil o humillante para la víctima, incurrirá en un delito menos grave”.

El Municipio de San Juan, Mediante la Orden Ejecutiva Núm. JS 007 (2001-2002) establece el reglamento sobre política pública y procedimiento de querrelas de hostigamiento sexual en el empleo en el MSJ.

El CUSJ cuenta, además, con el Reglamento sobre el Procedimiento de Querrelas para Casos de Hostigamiento Sexual en el Colegio Tecnológico del Municipio de San Juan, mediante la Orden Ejecutiva del 22 de enero de 1999, por la entonces Alcaldesa, Sila M. Calderón, (ahora, Colegio Universitario de San Juan) y el Reglamento de Estudiantes.

III. Definición de Hostigamiento Sexual

Se define como Hostigamiento Sexual ese tipo de acoso sexual que ocurre cuando la persona que acosa u hostiga es el/la supervisor/a de la víctima, un/a supervisor/a de otra área, un/a compañero/a de trabajo, un profesor/a, compañero/a de estudios, un/a administrador/a y o visitante. Incluye los actos cometidos por terceros. Se puede dar tanto por hombres como por mujeres y entre personas del mismo sexo.

El acoso u hostigamiento sexual puede ser cualquier tipo de conducta y/o cualquier acto físico o verbal, que incluye el acoso mediante uso electrónicos. Este acoso tiene el objetivo de humillar, crear miedo, interferir y es repetitivo e intencional.

ODIM ofrece los siguientes ejemplos de esta conducta en el área laboral:

- “Lenguaje obsceno, insinuaciones o proposiciones de naturaleza sexual.
- Gestos obscenos o lascivos, miradas insistentes a los genitales y senos.
- Tocar, rozar, pellizcar, agarrar, apretar, besar, acariciar sin consentimiento.
- Intento de efectuar actos o relaciones sexuales, violación y su tentativa.
- Exposición de genitales.
- Patrón de comentarios constantes y despectivos sobre la orientación sexual e identidad de género.”

Esta Oficina y por ende, el CUSJ, establecen que hay hostigamiento sexual en el empleo cuando la persona:

- “Se somete a esa conducta y se convierte de forma explícita o implícita en un término o condición del empleo de una persona.
- Someterse o rechazar esta conducta se convierte en el fundamento para tomar decisiones que afecten a el/la empleado/a.
- La conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño de el/la empleado/a o se crea un ambiente de trabajo íntimamente hostil u ofensivo.”

También podemos incluir conductas, tales como:

- Conducta agresiva, que ocasional aislamiento social de la víctima.
- Propagar rumores negativos con el fin de dañar la reputación.
- Destrucción de daño a la propiedad.
- Asecho.

Establece, además, la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico del hostigamiento sexual en el contexto escolar. Esta tiene que “velar porque el estudiantado de las escuelas públicas y privadas, ya sean vocacionales, técnicas o académicas, tengan el derecho de realizar sus estudios libres de la presión que constituye el hostigamiento sexual.”

“Hay hostigamiento sexual en el contexto escolar”, académico, cuando: El acercamiento sexual no deseado es hacia cualquier estudiante de la institución por parte de otro/a estudiantes, un/a profesor/a o cualquier otro personal de la institución y:

- Tiene el efecto o propósito de amedrentar, amenazar al/a la estudiante, interferir de manera irrazonable con el desempeño de los estudios de esa persona o cuando crea un ambiente de estudios intimidante, hostil u ofensivo.
- Se convierte en fundamento para la toma de decisiones con respecto a cualquier aspecto relacionado con los estudios de la persona.
- Se convierte de forma implícita o explícita en una condición para permanecer en la institución de enseñanza”.

IV. Política institucional

El CUSJ mantiene dentro de su responsabilidad como institución académica, lo siguiente:

- Mantener un ambiente libre del hostigamiento sexual, tanto dentro del área académica como para todo el componente administrativo y docente.

- Divulgar ampliamente que tiene una política en contra del hostigamiento sexual que logre impactar a los/as estudiantes así como en todo el personal, incluyendo a los/as docentes.
- Desarrollar campañas, afiches, talleres y conferencias para crear la conciencia y la responsabilidad institucional hacia esta política. Esto es parte de la prevención y divulgación para concientizar sobre este tema.
- Informar que tiene un procedimiento tanto para estudiantes como para empleados/as para radicar querellas cuando se viole la política.
- Orientar a los estudiantes para que presenten una querella formal dirigida al Decano/a de Asuntos Estudiantiles; éste procederá a someterla al/ Rector/a. La /El Gerente de Recursos Humanos orientará a los empleados sobre la querella formal y ésta se la presentará a la Rectora.
- Esta querella será presentada al/ la Decano/a de Asuntos Estudiantiles mediante una carta formal, que incluya: lo que constituye la querella, lugar en que se llevó a cabo la acción, en qué consistió el discrimen y/u hostigamiento, las personas involucradas, la hora así como cualquier otro dato aplicable. El área de Recursos Humanos se la presentará y dará conocimiento al/ a la Rector/a.
- Se iniciará inmediatamente que se presente
- la querella indicando cualquier acusación de discrimen por razón de sexo y/o de hostigamiento sexual, un proceso de investigación dentro de un periodo no menor de 5 días laborables en que se recibe la querella.
- Esta investigación se efectuará por la Orientador/a Profesional y la/el Gerente de Recursos Humanos, según corresponda el caso.
- Se tomarán las medidas correctivas creadas en el Reglamento sobre el Procedimiento de Querellas para Casos de Hostigamiento Sexual en el Colegio Tecnológico del Municipio de San Juan, mediante la Orden Ejecutiva del 22 de enero de 1999, por la entonces Alcaldesa, Sila M. Caderón, (ahora, Colegio Universitario de San Juan) y el Reglamento de Estudiantes.
- El/la Decano/a de Asuntos Estudiantiles, el/a Orientadora Profesional y el/a Gerente de Recursos Humanos son responsables de mantener una campaña informativa y preventiva durante todo el año. Asimismo, se incluirá en el portal del estudiante y en las direcciones electrónicas de todo el personal.
- Se guardará copia que evidencie la divulgación de todo lo relativo a Título IX, y Hostigamiento Sexual incluyendo la distribución a todo estudiante y empleado. (Catálogos, Reglamentos, Boletines, Afiches, etc.)

- Se prepararán unos afiches para la divulgación de esta política, los cuales estarán distribuidos visiblemente en los Tablones de Edicto, Biblioteca, Decanatos, Complejo Deportivo, División de Extensión Educativa y en cualquier otro lugar pertinente.

V. Procedimiento disciplinario

El mantener esta política institucional es responsabilidad del Decanato de Asuntos Estudiantiles y de la Oficina de Recursos Humanos de la Institución. Esta política será revisada cada 2 años.

El procedimiento a seguir para radicar una querrela será el vigente establecido en la Orden Ejecutiva Núm. 30, Serie 1998-99, del 22 de enero de 1999.