


12 de septiembre de 1995

CARTA CIRCULAR NUM. 95-06

A TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA



ENMIENDAS AL PROCEDIMIENTO PARA TOMAR ACCION INFORMAL O FORMAL SOBRE QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O DISCRIMEN POR RAZON DE SEXO (200-309)

El 27 de mayo de 1988 la Universidad de Puerto Rico emitió la Carta Circular Núm. 88-07, la cual establece la política pública de la Universidad prohibiendo el hostigamiento sexual. En Carta Circular Núm. 95-03, del 16 de agosto de 1994, se establece la política pública en relación con el hostigamiento sexual en la Universidad.

De la experiencia surgida en la aplicación de estos procedimientos a las situaciones presentadas, hemos identificado áreas que requieren ser modificadas. Además, se han recibido sugerencias y recomendaciones de parte de la comunidad universitaria.


Para atender los aspectos antes señalados, se promulga el Procedimiento Enmendado para Tomar Acción Informal o Formal sobre Querellas de Hostigamiento Sexual o Discrimen por Razón de Sexo, el cual tendrá vigencia inmediata y sustituye el promulgado el 16 de agosto de 1994.



Norman I. Maldonado, M.D.
Presidente

ORC/jsm/200-309

Anejo



PO Box 364984
San Juan, Puerto Rico
00936-4984
(809) 250-0000
Fax (809) 759-6917

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
Recinto de Río Piedras

**ENMIENDAS AL PROCEDIMIENTO PARA TOMAR ACCION INFORMAL O
FORMAL SOBRE QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O
DISCRIMEN POR RAZON DE SEXO**

El 12 de septiembre de 1995 el Dr. Norman Maldonado, Presidente de la Universidad de Puerto Rico, promulgó el Procedimiento Enmendado para Tomar Acción Informal o Formal sobre Querellas de Hostigamiento Sexual o Discrimen por Razón de Sexo. Se le hace entrega de la Carta Circular Núm. 95-06 y del Procedimiento Enmendado.

La Ley 17 del 22 de abril de 1988, así como la Ley Federal de Educación del 1972--Título IX, 20 USC, Sección 1681--y las guías que emite el "Equal Employment Opportunity Act"--Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada--disponen que la Universidad de Puerto Rico debe notificar a toda la comunidad universitaria esta política institucional.

A tales fines, usted certifica que

- Recibió copia de la Carta Circular Núm. 95-06 y del Procedimiento Enmendado para Tomar Acción Informal o Formal sobre Querellas de Hostigamiento Sexual o Discrimen por Razón de Sexo.
- La ha leído.
- Acepta cumplir con la política institucional y con las disposiciones que en ella se establecen.

RECIBIDO Y ACORDADO:

Firma del Empleado

Facultad

Nombre (en letra de molde)

Oficina

Número de Seguro Social


Fecha

**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
OFICINA DEL PRESIDENTE**

Oficina del
Presidente
Universidad de
Puerto Rico

**PROCEDIMIENTO ENMENDADO PARA TOMAR ACCION
INFORMAL O FORMAL SOBRE
QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O
DISCRIMEN POR RAZON DE SEXO**

I. INTRODUCCION



La Carta Circular Núm. 95-03 del 16 de agosto de 1994 promulga la Política Pública en Relación con el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico. A su vez, entra en vigor el procedimiento para tomar acción informal o formal sobre querellas de hostigamiento sexual o discrimen por razón de sexo. En la aplicación del mismo, se han identificado varios aspectos que requieren ser modificados. Igualmente, la comunidad universitaria se ha expresado sobre diferentes aspectos mediante recomendaciones, cambios y modificaciones. Toda vez que las recomendaciones recibidas redundan en beneficio de la comunidad universitaria, éstas han sido incorporadas al procedimiento antes establecido. Este procedimiento enmendado sustituye el promulgado el 16 de agosto de 1994 y tendrá vigencia inmediata. Será de aplicación a toda querella que sea radicada y aquéllas que se encuentren pendiente de adjudicación.

PO Box 364804
San Juan, Puerto Rico
00936-4084
(809) 250-0000
Fax (809) 759 6917

II. BASE LEGAL

Este procedimiento se adopta y promulga de acuerdo con la Constitución de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1, de la Carta de Derechos que dispone que no podrá establecerse discriminación alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas y por el mandato legislativo que emana de la Ley Núm. 17, del 22 de abril de 1988, Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo. Dicha Ley establece la responsabilidad afirmativa del patrono de prevenir, evitar y desalentar las prácticas de hostigamiento sexual en el empleo y en el ambiente académico. Se promulga, además, conforme al mandato de la Ley Núm. 69, del 6 de julio de 1985, Ley Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo. Se aplica este procedimiento dentro de la autoridad y conforme a los objetivos que establece la Ley de la Universidad de Puerto Rico, el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y la Carta Circular Núm. 88-07 del Presidente de la Universidad de Puerto Rico, del 27 de mayo de 1988. En las situaciones en que se desarrollen procedimientos informales, aplicarán los principios generales y uniformes establecidos por la Ley Núm. 170, del 12 de agosto de 1988, Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme. En los procedimientos formales, aplicará lo pertinente de esa misma Ley y la Certificación Núm. 44,

Serie 84-85, del Consejo de Educación Superior--Normas para Reglamentar los Procedimientos Disciplinarios que Afecten al Personal Universitario--; el Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 14, Serie 1974-75, del 9 de agosto de 1974, según enmendado; y la Certificación Núm. 138, Serie 1981-82, del Consejo de Educación Superior conocida como Reglamento sobre Procedimientos Apelativos Administrativos de la Universidad de Puerto Rico, según enmendada.

III. PROPOSITO

Este procedimiento se utilizará para someter, investigar y tomar acción informal o formal ante querellas por alegados actos de hostigamiento o discrimen sexual contra miembros de la comunidad universitaria de la Universidad de Puerto Rico.

Se interpretará de acuerdo con las disposiciones y propósitos de leyes, normas y reglas que confieren autoridad, según citadas en el Apartado I, anterior. Se adoptará de modo que facilite una solución justa y rápida de la querella, en armonía con el interés del(de la) perjudicado(a) y las garantías que en derecho aplican al(la) querellado(a).

IV. POLITICA INSTITUCIONAL

El hostigamiento o discrimen sexual en el empleo y en el ambiente académico 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 incurra en conducta que directa o indirectamente configure un ambiente laboral, administrativo o académico en que estén presentes aspectos de hostigamiento o discrimen sexual en cualquiera de sus modalidades. En la aplicación de la política institucional se deberá tener presente que:

- A. El hostigamiento sexual puede configurarse entre personas del mismo sexo o de sexos opuestos.
- B. Ninguna persona en esta institución está obligada a permitir, aceptar, someterse o tolerar actos o insinuaciones de índole sexual no deseada.
- C. Según definido por ley, el hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento 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 el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita en un término o condición del empleo o ambiente de estudios 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 o de evaluación académica estudiantil.

3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo o labor académica de esa persona o cuando crea un ambiente de estudio o trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

- D. Según definido por las leyes pertinentes será práctica ilegal suspender, no emplear, despedir, negar, no otorgar o aprobar exámenes, notas, trabajos escritos o de cualquier otra manera afectar negativamente a una persona por razón de su sexo y/o condiciones o circunstancias inherentes o relativas a su sexo.
- E. Ante quejas por alegados actos de hostigamiento realizados en la Universidad por personas que no son miembros de la comunidad universitaria, la institución tiene la obligación de investigar y de tomar la acción que proceda, dentro del alcance de control con el(la) querellado(a). Además, se tomará cualquier otra acción legal que la Universidad pueda tener con respecto al(la) querellado(a).

V. DISPOSICIONES GENERALES

La Universidad de Puerto Rico desea que todos los componentes en la comunidad universitaria laboren y estudien en condiciones de seguridad y dignidad. Para lograr este objetivo, es necesario el esfuerzo conjunto

y la cooperación de todos, por lo que la Universidad de Puerto Rico:

- A. Tomará medidas afirmativas dirigidas a garantizar un clima institucional de armonía, respeto y confraternización.
- B. Garantizará al máximo, dentro de los recursos disponibles, la confidencialidad en el curso del proceso de investigación de querellas. Además, tomará medidas encaminadas a evitar que se tomen represalias contra las personas que utilicen este procedimiento para querellarse.
- C. Siempre que resulte posible y no retrase el inicio de los procedimientos formales, se nombrará un(a) Oficial Examinador, preferiblemente con conocimiento sobre los aspectos sociales y psicológicos que puedan estar presentes en las querellas de hostigamiento sexual o de discriminación por razón de sexo.
- D. En el curso del proceso, tanto informal como formal, se considerará el aspecto educativo y correctivo sobre el aspecto punitivo del mismo. También tendrán prioridad los aspectos relativos a la dinámica y principios académicos, de resultar éstos aplicables a la situación.

1. Procedimiento Informal

Toda persona que entienda que ha sido objeto de perjuicio por actuaciones constitutivas de

hostigamiento sexual o discrimen en la Universidad de Puerto Rico por razón de sexo--realizadas por un empleado, estudiante o persona ajena a la comunidad universitaria--, podrá querellarse y solicitar que mediante procesos informales de resolución de conflictos se investigue y se tome la correspondiente acción por parte de las autoridades universitarias.

Si es empleado(a), debe dirigirse preferiblemente a su supervisor, decano o director de la unidad a la cual está adscrito. Estos(as) funcionarios(as) deben referir el asunto inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos. No obstante, puede recurrir inicialmente al(a la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos. También podrá referirse a la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de la unidad, si existiera alguna.

Si el(la) querellante fuera estudiante, para intentar resolución informal, el asunto deberá referirse a la Oficina del(de la) Procurador(a) Estudiantil y en ausencia de esta Oficina al Decanato de Estudiantes o a la Oficina de Asuntos Académicos.

Si el(la) querellado(a) no fuera parte de la comunidad universitaria, deberá canalizar la

situación a través de la Oficina del Asesor Legal del Rector o del Presidente de la Universidad de Puerto Rico.

La querrela podrá ser inicialmente formulada de manera verbal o por escrito, según lo prefiera el(la) querellante. La querrela deberá contener el nombre del(de la) querellante, dirección residencial y postal, teléfono, nombre de testigos y del(de la) querellado(a), una relación sucinta de los hechos y la fecha en que ocurrieron. (Véase Anejo 1 - Formulario para Radicación de Querrela.) En el curso del proceso informal se orientará al (a la) querellante de su derecho a solicitar y de recurrir en cualquier momento a foros administrativos externos o judiciales.

Los procesos informales serán estrictamente confidenciales, dentro de los recursos disponibles de la Universidad de Puerto Rico. Se atenderán prioritariamente los deseos, preocupaciones y el interés expuesto por el(la) querellante. El(la) funcionario(a) responsable de intervenir escuchará y evaluará la evidencia que suministre el(la) querellante. Con el propósito de proteger al querellante y siempre con el consentimiento de éste(a), se podrán establecer medidas provisionales, tales como reubicación temporera del lugar de

trabajo o estudio. De establecerse estas medidas, las mismas se implantarán inmediatamente culmine la investigación, se someta informe a la autoridad nominadora con recomendaciones de remedios permanentes y se tomen decisiones finales, tales como traslado definitivo del lugar de trabajo o estudio. Las medidas provisionales no deben entenderse como una sanción contra el(la) querellado(a). La investigación debe contar como mínimo de declaraciones firmadas por el querellante y, de ser posible, también del querellado y cualquier persona que conozca en parte o la totalidad de los hechos alegados. No se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito de la investigación. Toda persona a la que se tome declaración o que de alguna manera colabore en la investigación debe ser informada de sus derechos bajo la Ley y Reglamento. Además, se debe proveer para que cualquiera de las partes soliciten, siempre que aduzcan y evidencien causa justificada, la inhibición de la persona asignada a la investigación y la asignación de un(a) nuevo(a) investigador(a). Por ejemplo, podrá solicitarse la inhibición cuando se entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación

por la que se considere que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere. Se le dará amplia oportunidad al(la) querellado(a) para exponer su posición y defensas. Se considerará toda la evidencia que éste provea. Se escuchará a los testigos o personas que a solicitud de las partes puedan aportar información para esclarecer lo ocurrido. Si el(la) querellante no participa de la investigación o decide retirar la querrela por sentirse insatisfecho con el proceso u otra razón, se continuará el proceso investigativo tomando en consideración este hecho y toda la evidencia existente.

En un plazo que no excederá quince (15) días laborables, la unidad a cargo de la situación--entiéndase Oficina de Recursos Humanos, Oficina del Procurador Estudiantil, Decanato de Asuntos Académicos, Decanato de Estudiantes y Oficina del Asesor Legal--producirá un informe a la autoridad nominadora. En éste ofrecerán sus conclusiones y, de ser necesario, recomendaciones de accionar o no procedimientos disciplinarios y la solución del conflicto, incluyendo remedios tales como reubicación o traslado, de así solicitarlo el querellante. Copia de este informe será entregado

a las partes. Si se determina que procede la formulación de cargos para imponer sanciones disciplinarias, se procederá con el procedimiento formal.

2. Procedimiento Formal

El procedimiento formal deberá desarrollarse en armonía con las disposiciones de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, antes citada; las disposiciones de la Certificación Núm. 44, Serie 1984-85, del Consejo de Educación Superior; y la Certificación Núm. 14, Serie 1974-75, conocida como Reglamento General de Estudiantes. Solamente se configurarán variantes a esas disposiciones ante la necesidad de armonizarlas con las legislaciones especiales sobre hostigamiento sexual o discriminación por razón de sexo. El(La) Presidente(a) o Rector(a) someterá la querrela a un(a) Oficial Examinador(a) con instrucciones de que proceda de inmediato a dirimir la querrela.

a. Oficial Examinador(a)

Toda persona a la que se tome declaración o de alguna manera colabore en la investigación debe ser advertida de sus derechos bajo la Ley y Reglamento. Además, se debe proveer para que cualquiera de las partes solicite--siempre que aduzca y evidencie causa justificada--la

inhibición de la persona asignada a la investigación y la asignación de un(a) nuevo(a) investigador(a). Se podrá solicitar la inhibición cuando se entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación por la que se considere que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere.

1) Abrirá un expediente del caso, le asignará un número y adoptará las medidas necesarias y razonables para garantizar la seguridad y confidencialidad del expediente.

2) Señalará una vista administrativa y citará al(la) querellado(a) y al(a la) querellante.

3) Orientará al(a la) querellante y al(la) querellado(a) de su derecho a tener representación en todo el proceso, garantizando así el debido proceso de ley.

4) Citará por escrito a los testigos, de haberlos, para recibir la versión de los hechos. Las partes podrán informar sus testigos y solicitar que sean citados, según los procedimientos administrativos o judiciales que resultaren convenientes.

b. Vista Administrativa

1) Las vistas administrativas se extenderán por un término no mayor de sesenta (60) días calendario.

2) Todas las notificaciones se expedirán por facsímil, correo certificado con acuse de recibo o vía telefónica con por lo menos cinco (5) días de antelación a la fecha de la vista administrativa.

3) La vista administrativa será privada si así lo desea cualquiera de las partes y/o si a juicio del(de la) Oficial Examinador(a) la presencia de público afectaría la presentación de la evidencia testifical, o conllevaría mayores perjuicios que beneficios al proceso.

c. Prórrogas y Suspensiones

Solicitudes de prórroga, suspensión y otras comunicaciones de naturaleza análoga deberán radicarse por escrito con cinco (5) días calendario, previo a la vista administrativa. Estas solicitudes se concederán únicamente cuando medien razones justificadas y que no afecten la rápida solución de la querrela. De no concederse la prórroga, se le notificará a ambas partes por teléfono o facsímil y se citarán nuevamente en un término no mayor de cinco (5) días laborables.

d. Derechos y Deberes del Querellante y del Querrellado

Conforme la política pública establecida y a la legislación aplicable, el peso de la prueba recae en la autoridad nominadora, que tendrá que probar que se violó la política institucional en contra de discrimen por razón de sexo y hostigamiento sexual.

e. Informe del(de la) Oficial Examinador(a)

El(La) Oficial Examinador(a) escuchará y analizará todas las alegaciones y pruebas y

rendirá un informe a la autoridad nominadora. Este incluirá determinaciones de hechos, conclusiones de derecho y recomendación dentro de un plazo no mayor de quince (15) días laborables después de la vista administrativa.

f. Autoridad Nominadora

La autoridad nominadora emitirá su decisión final, la cual será notificada por escrito a la parte que presentó la querrela de hostigamiento sexual y al(a la) querellado(a). Se les instruirá de los procedimientos apelativos administrativos.

1) Si se determina que hubo hostigamiento sexual, se aplicará la sanción correspondiente.

2) Si se determina que no hubo hostigamiento sexual, se desestimará la querrela.

g. Desestimación sin Procedimiento Evidenciario

Si el(la) querellante no asiste a vista sin que medie notificación y causa justificada, se entenderá que ha desistido de su querrela y se procederá a archivar la misma. Se continuará con el procedimiento en los casos en que existan testigos corroborativos con evidencia independiente. Si el(la) querellado(a) no asiste a la vista sin que medie notificación y causa justificada, se entenderá que ha

renunciado a su defensa y se continuarán los procedimientos en rebeldía.

h. Confidencialidad de Información

1) Como regla general no se divulgará información, documento u otra evidencia suministrada por las partes o los testigos, durante el procedimiento adjudicativo.

2) A petición de la parte, y luego de considerar alegaciones en oposición, si existieran se relevará en todo o en parte del manto de confidencialidad que protege la información, documentación y otra evidencia acopiada en el proceso.

3) A petición de un testigo, y luego de evaluar alegaciones en oposición, si ocurrieran, el(la) Oficial Examinador(a) podrá recomendar al(a la) Rector(a) que se mantenga estricta confidencialidad respecto a alguna de la evidencia producida durante el proceso.

i. Situaciones No Previstas

Toda situación no contemplada por este procedimiento deberá ser resuelta de manera consistente con la política pública y disposiciones presentes en la legislación especial contra el hostigamiento sexual y el discrimen por razón de sexo. En todo caso no previsto, la decisión que se tome considerará el interés universitario en el orden institucional, y el derecho de todo individuo a un debido procedimiento de ley. En la medida que sea posible se deberá propender un trámite rápido del procedimiento. En todo aquello no

contemplado en los capítulos anteriores, ni en la ley especial, aplicará el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, y las Certificaciones Núm. 44 del Consejo de Educación Superior, Serie 1984-85; y Núm. 14, Serie 1974-75, según enmendada.

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de septiembre de 1995.



Norman I. Maldonado, M.D.
Presidente

jsm/200-309