

I. POLITICA DE HOSTIGAMIENTO Y/O VIOLACION SEXUAL

Ponce Paramedical College, Inc (POPAC) es una institución que mantiene una política pública enérgica prohibiendo todo tipo de discrimen por género, incluyendo su modalidad de hostigamiento, intimidación y /o violación sexual.

Toda persona que estudie en o trabaje en POPAC, incluyendo y sin limitarse a los directores, profesores, supervisores o cualquier otro personal docente o no docente de la Institución, tienen el deber de mantener un ambiente de estudio y un lugar de empleo libre de cualquier acercamiento sexual no deseado o conducta discriminatoria. Cualquier persona que incurra en estas conductas estará violando esta Política y podrá ser objeto de sanciones disciplinarias, incluyendo expulsión o despido de la Institución.

A. Conducta Prohibida

Es una infracción de la política institucional por parte de cualquier miembro de la comunidad estudiantil o empleado involucrarse en un hostigamiento, intimidación y/o violación sexual o tomar represalias contra cualquier miembro de la comunidad estudiantil o empleado que reporte un caso de hostigamiento y/o violación sexual, o participar en cualquier procedimiento para determinar si ha ocurrido un hostigamiento y/o violación sexual.

Está completa y terminantemente prohibido el hostigamiento, intimidación y/o violación sexual de cualquier índole, incluyendo el que se lleve a cabo contra:

1. Toda persona que estudie en POPAC.
2. Toda persona que trabaje para POPAC.
3. Todo solicitante a admisión a estudios.
4. Todo solicitante de empleo.
5. Todos los empleados, docentes o no docentes, regulares, temporeros, por contrato o en período probatorio.
6. Cualquier cliente o invitado.
7. Cualquier otra persona que trabaje o rinda servicios en la Institución, independientemente de su jerarquía.

B. Definiciones

Hostigamiento sexual: La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 y enmendada por la Ley 252 del 2006, definen el "hostigamiento sexual" como sigue: 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 multimedia a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico.

Se entenderá por hostigamiento sexual no deseado el requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta, explícita o implícita, verbal o física de naturaleza sexual hacia un estudiante o empleado, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

1. Cuando esa conducta o acercamiento indeseado tiene el efecto o propósito de amedrentar, amenazar al estudiante o empleado, interferir de manera irrazonable con el desempeño de los estudios de esa persona, o con el desempeño del trabajo de esa persona, o cuando cree un ambiente de estudios o trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
2. Cuando el sometimiento o rechazo de dicha conducta o acercamiento por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones, con respecto a cualquier aspecto relacionado con los estudios de la persona o con los términos o condiciones de empleo de una persona.
3. Cuando someterse o rechazar dicha conducta o acercamiento indeseado por parte de la persona, se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o lugar de estudios que afectan a esa persona con respecto a cualquier aspecto relacionado con su trabajo o los estudios de la persona.
4. Cuando se utiliza el hostigamiento sexual virtual, en forma de conducta o expresión que fluya por medios de telecomunicación o herramientas de trabajo que usen medios computarizados o afines a la empresa que causen un ambiente de trabajo hostil en la Institución.

Violación sexual: aquel contacto sexual con cualquier persona que no puede o no quiere dar consentimiento voluntario para que dicho acto se produzca. El hostigamiento y/o violación sexual puede incluir conducta como la siguiente:

- a. El solicitar favores sexuales, acompañando la solicitud con una amenaza aparente o real en torno a los términos y condiciones de estudio o empleo de la víctima.
- b. Una presión sutil dirigida hacia una actividad sexual.
- c. El contacto físico no deseado.
- d. Chistes de doble sentido o "colorados".
- e. Arte visual de índole sexual.
- f. Cualquier otra conducta de índole sexual, como por ejemplo, miradas de deseo y/o gestos obscenos persistentes.
- g. Ataques físicos con propósitos sexuales.
- h. Patrón de conducta con el fin de causar incomodidad o humillación, o ambas, que incluyen una o más de las siguientes:

POLITICA PREVENCION DE VIOLENCIA Y HOSTIGAMIENTO

- Comentarios y piropos de índole sexual.
- Expresiones sexuales explícitas y/o proposiciones de índole sexual (preguntas, anécdotas, bromas, etc.)
- Palmaditas, abrazos, rozar cuerpo contra el cuerpo de otra persona.
- Expresión de naturaleza sexual en torno al cuerpo o la ropa de una persona.
- Expresiones sobre actividad sexual o especulaciones sobre experiencias previas sexuales.

Acoso ilegal: es la conducta física o verbal que denigra o muestra hostilidad hacia otro individuo por su raza, color, religión, género, nacionalidad, edad, o impedimento de sus familiares o relacionados cuando tiene el propósito o efecto de:

- Crear un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.
- Irrazonablemente interferir en el cumplimiento del trabajo de un individuo.
- Adversamente afectar las oportunidades de empleo de otra persona.

Intimidación (“bullying”) - La ley Núm. 37 del año 2008 define esta conducta entre estudiantes como a la acción de violencia sistemática, psicológica, física o sexual por parte de un alumno o grupo de alumnos hacia uno o más compañeros de clase, que no están en posición de defenderse a sí mismos. Esta puede incluir las siguientes conductas:

- La violencia verbal (insultos, amenazas, intimidación, descalificaciones)
- Agresión física tal como pegar
- Chantajear
- Acoso sexual
- Exclusión social
- Obligar a la comisión de agresiones
-

C. Procedimiento de Querellas

De acuerdo con la política anterior, toda persona que entienda que ha sido objeto de hostigamiento, intimidación y/o violación sexual, deberá seguir el procedimiento que se describe a continuación:

1. Deberá ser reportado al Decano de Asuntos Estudiantiles si la víctima es estudiante; de ser empleado, deberá ser reportado al Gerente de Recursos Humanos de la Institución.
2. En la eventualidad de que no sea posible comunicar el incidente inmediatamente a alguna de las personas designadas en el inciso anterior, se podrá presentar la querella directamente en la oficina de la Presidenta.
3. El Comité de Reglamento y Disciplina, si el querellante es estudiante, evaluará la querella, testimonio y evidencia. Luego de revisar los hallazgos, se emitirá una determinación de cada caso, incluyendo las recomendaciones y/o remedios.
4. Dentro de las 72 horas de haber recibido la querella, se citará a la persona contra quien se ha presentado la querella y se le entregará copia de la misma. En caso de una querella por violación sexual, se notificará directamente a la División de Delitos Sexuales de la Policía de Puerto Rico. Se revisará la política con la persona contra quien se ha hecho la querella y específicamente, se le informará sobre la formulación de la querella en su contra en la que alega ser víctima.
5. Cualquier estudiante o empleado que, luego de la investigación, se determine ha incurrido en actos o conducta que constituye hostigamiento, intimidación y/o violación sexual, estará sujeto a una sanción disciplinaria; la cual, dependiendo de las circunstancias, podrá incluir hasta su despido o expulsión de POPAC de acuerdo a lo estipulado en Reglamento de Estudiantes y/o el Guía del Código de Conducta y Compendio de Políticas.
6. En los casos de hostigamiento sexual, El Comité contra Hostigamiento Sexual dará seguimiento a cualquier determinación emitida, a los fines de que se verifique o confirme que la conducta y/o situación ha sido corregida.
7. Ni la Institución ni sus agentes o representantes habrán de tomar ningún tipo de represalia en contra de él (la) querellante, ni de testigos o de persona alguna que notifique o intervenga en la obtención de información e investigación de tal conducta.
8. Un(a) empleado(a), estudiante o tercera persona, a sabiendas, de que el hecho o la conducta por la cual se querella es frívola, falsa y/o maliciosa, se expone a ser demandado por libelo, calumnia y/o difamación, pudiendo ser encontrado responsable por los daños y perjuicios que su conducta ocasione.

D. Investigación Inmediata de Quejas

De recibirse cualquier información, queja o querella sobre hostigamiento y/o violación sexual, la Institución iniciará inmediatamente una investigación y, efectuada la misma, de determinarse que hubo hostigamiento y/o violación sexual o que se violentó alguna de las otras reglas o políticas de POPAC, tomará acción inmediata, según el procedimiento antes mencionado y podrá imponer severas sanciones, incluyendo el despido o expulsión. Si resulta que el hostigamiento y/o violación sexual proviene de terceras personas que no trabajen para POPAC, entonces se tomarán las medidas correctivas que sean razonables dentro del alcance de la Institución.

Es deber y obligación de todo estudiante o empleado, reportar cualquier acto de naturaleza sexual y/o intimidación de que sea víctima o que haya presenciado en su lugar de estudio o trabajo. La querella podrá hacerse a través del

POLITICA PREVENCION DE VIOLENCIA Y HOSTIGAMIENTO

(la) Decano(a) Servicios al Estudiante, Decano (a) Académico(a) o la Oficina de la Presidenta, en caso de estudiantes; en caso de un empleado deberá efectuarse a través de la Oficina del Gerente de Recursos Humanos.

E. Sanciones Disciplinarias

La Institución aplicará las sanciones disciplinarias ante una querrela por hostigamiento sexual de acuerdo con la severidad del caso y serán cónsonas a los procedimientos aquí descritos, en caso de ser estudiante, o Guía del Código de Conducta y Compendio de Políticas, en caso de ser empleado:

1. Amonestación escrita con copia al expediente.
2. Suspensión de clases o empleo por un tiempo definido y/o indefinido dependiendo de la severidad del caso.
3. Suspensión permanente e irrevocable, en caso de estudiante y destitución del cargo, en caso de empleado.

F. Medidas de prevención

Ponce Paramedical College implantará las siguientes medidas orientadas a desalentar, prevenir y evitar el hostigamiento, acoso y/o violación sexual, a saber:

1. Orientar al estudiante y empleado de las normas, políticas de la Institución.
2. Se publicarán los derechos que confieren a todo aspirante a un empleo y solicitante de nuevo ingreso en los tableros de edictos de la Institución.
3. Se orientará a los estudiantes y empleado a cerca de la Ley 266 sobre ofensores sexuales, medidas de prevención para evitar convertirse en víctimas de una violación por conocidos y otros delitos sexuales por la fuerza y no forzados.
4. Se divulgarán las direcciones de las diferentes agencias de servicios a víctimas de violación y a través de la Política de Seguridad en el Campus.
5. Se referirán para tratamiento y rehabilitación a las víctimas de una violación.

Reiteramos nuestro compromiso de mantener un lugar de estudio y trabajo libre de todo tipo de discrimen, incluyendo un ambiente de trabajo placentero y en el cual, no se tolerará en modo alguno el hostigamiento y/o violación sexual.