



**INDUSTRIAL TECHNICAL COLLEGE  
CALLE FRANCISCO VEGA # 15  
HUMACAO, PUERTO RICO  
TEL. 787-656-8555**

**POLÍTICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
& DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO.**  
**(TÍTULO IX)**

**FECHA DE REVISIÓN: 11 DE ENERO DE 2022**

## ÍNDICE

<b>Documento</b>	<b>Página</b>
Política Institucional de Título IX	
- Aplicabilidad .....	2
- Base Legal .....	2
- Hostigamiento sexual en el área laboral y Centro de Estudios .....	3
- Reportar Conductas No Apropriadas .....	5
- Procedimiento para la Radicación de Querellas .....	6
- Recurso de Apelación .....	7
- Violación de la Política .....	8
- Prohibición de Represalias .....	9
- Miembros del Comité Institucional de Título IX .....	9

**POLÍTICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**  
**& DISCRIMINACION POR GÉNERO.**  
**(TÍTULO IX)**

Industrial Technical College (ITC) tiene como propósito proveer un ambiente de trabajo y estudios que sea agradable, profesional, libre de intimidación, hostilidad, hostigamiento u otras ofensas que puedan interferir con el desempeño de sus empleados y estudiantes. El hostigamiento sexual de cualquier tipo está prohibido y no será tolerado. El hostigamiento sexual es considerado, además, conforme a las leyes federales y estatales, una forma de discrimen por sexo.

**Aplicabilidad**

La Política de Hostigamiento Sexual aplica a los estudiantes, miembros de la facultad, personal administrativo, Junta de Directores, personas en representación de ITC, así como cualquier otra persona que haga negocios con la Institución.

**Base Legal**

Ley Núm. 03 del 4 de enero de 1998 Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza, para prohibir el hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza, por parte de directores, maestros y supervisores, personal docente o no docente, estudiantes y personas no empleadas por la institución e imponer responsabilidades civiles.

Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo, claramente expresa que no se podrá discriminar por razón de origen étnico, por motivo de raza, color, género, edad, condición social ni ideas políticas o religiosas.

La Ley de Derechos Civiles de 1964 es la ley federal que prohíbe la discriminación en el empleo basado en raza, género, nacionalidad y religión.

El Jeanne Cleary Act (1990), establece que toda institución educativa que recibe fondos federales tiene que reportar y divulgar la información sobre delincuencia y actos violentos dentro del campus y en las áreas circundantes a este. En marzo de 2013, se enmendó para incluir los derechos de las víctimas de violencia doméstica, violación sexual, hostigamiento u acoso y violencia dentro de dichas instituciones.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975 y el “Occupational Safety and Health Act of 1970” (OSHA), dispone que todo patrono es responsable de ofrecer a las personas que emplea un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que estén causando o que con probabilidad puedan causar la muerte o serio daño físico.

El “Violence Against Women Act” (VAWA) de 1994 legislación federal provee protecciones legales para mujeres maltratadas.

### **El Hostigamiento Sexual en el área laboral y centro de estudios**

El hostigamiento sexual se define como una forma de conducta que socava la integridad de la relación en el empleo o ambiente de estudios. Ningún empleado o estudiante sea hombre o mujer, debe estar sujeto a conducta o insinuaciones de tipo sexual.

El hostigamiento sexual no se refiere a halagos ocasionales que no son de naturaleza socialmente aceptables. Se refiere al comportamiento que no es bienvenido, que es personalmente ofensivo, que ataca la moral y por ende, interfiere con la efectividad en el trabajo o los estudios. Este incluye avances sexuales no deseados, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta de naturaleza verbal o física cuando:

- la sumisión a tal conducta por parte del estudiante y/o empleado se hace, implícita o explícitamente, una condición de empleo o requisito académico para obtener beneficios en el empleo o estudios;

- la sumisión o rechazo a tal conducta es utilizada como base para decisiones respecto al empleo que afectan al individuo o su estatus académico;

- tal conducta tiene el propósito o efecto de irrazonablemente interferir con el desempeño del individuo respecto a su trabajo o estudios, creando un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.

El hostigamiento sexual puede producirse en las siguientes circunstancias:

- 1) La víctima, así como el hostigador, puede ser una mujer o un hombre. Víctima y victimario pueden ser del mismo género.
- 2) El hostigador puede ser el supervisor de la víctima, un agente del patrono, un supervisor en otra área, un compañero de trabajo o alguien que no sea empleado. También puede ser un profesor que hostigue a un estudiante.
- 3) La conducta del hostigador debe ser mal recibida, no correspondida.

De otra parte, el hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza consiste en cualquier tipo de conducta o acercamiento sexual explícito o implícito no deseado hacia cualquier estudiante de la institución en que incurra un director, superintendente de escuela, supervisor, agente, estudiante, persona no empleada por la institución, maestro o empleado del personal docente o no docente de la institución (Ley #3 de 1998).

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 el estudiante cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando esa conducta o acercamiento indeseado tiene el efecto o propósito de amedrentar, amenazar al 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.

b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta o acercamiento indeseado 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.

c) Cuando someterse a dicha conducta o acercamiento indeseado se convierte de forma implícita o explícita en una condición para permanecer en la institución de enseñanza.

A cualquier empleado que se pruebe que se ha envuelto en tal conducta o que condone una acción así, de parte de subordinados, será sujeto a acción disciplinaria que hasta podría incluir el despido. Un empleado también podrá estar sujeto a responsabilidad individual y penalidades como acosador.

### **Reportar conductas no apropiadas**

Toda persona que entienda haya sido discriminado por razón de sexo o haya sido o es víctima de violencia sexual, acoso u hostigamiento sexual, tendrá derecho a presentar una querrela. Es necesario que la persona lo notifique de inmediato a:

- Supervisor (a) y/o Director (a) de Recursos Humanos de ser un empleado.
- Director (a) y/o Consejero (a) si la alegada víctima es estudiante.
- En el caso de un empleado, si su supervisor estuviera involucrado en la situación, deberá notificar directamente al Director (a) de Recursos Humanos de la Institución.

Una vez radicada la querrela por escrito en la oficina del (la) Coordinador(a) de Título IX se procederá a realizar la investigación correspondiente citando a las partes y posibles testigos. Será deber y obligación de todo empleado y estudiante informar cualquier acto de naturaleza sexual indebida del que sea víctima o que haya presenciado en su lugar de trabajo o estudio.

## **Procedimiento para la Radicación de Querellas Relacionadas a Violaciones a la Política Establecida:**

Todo empleado y/o estudiante que tenga evidencia indicativa de que cualquier miembro de la comunidad institucional exhiba una conducta indebida, relacionada a esta Política, podrá radicar una querrella al respecto.

### **Procedimiento:**

1. El procedimiento se inicia con la radicación, por escrito, de la querrella ante las autoridades correspondientes. Si la querrella se relaciona a un empleado se radicará ante la Oficina de Recursos Humanos. Si se relaciona con un estudiante se radicará ante el (la) Consejero (a). Si se relaciona con algún visitante, contratista, concesionario o suplidor se radicará ante el Director de Recinto.

2. Radicar una querrella trae como consecuencia el que se investigue el incidente informado y se convoque el Comité Evaluador de Querellas (CEQ). Dicho Comité será convocado por el (la) Coordinador (a) de Título IX para investigar formalmente la querrella y determinar la acción a tomar. Se mantendrá una estricta confidencialidad durante el proceso y no se divulgará información u otra evidencia suministrada por las partes o testigos durante un proceso adjudicativo.

3. Si la querrella conlleva una intervención de agencias externas, el oficial a cargo procederá a contactar a la Policía Estatal, para iniciar una investigación formal. La investigación estará a cargo de las agencias gubernamentales pertinentes a partir de la radicación de la querrella en el foro judicial.

### **Proceso de Investigación:**

El CEQ deberá conducir una pronta y detallada investigación a partir del recibo de la querrella del alegado incidente y la notificación al alegado ofensor. El proceso de nombrar el Comité y comenzar la investigación debe de realizarse en o antes de cinco (5) días laborables a partir de la notificación a las partes. La investigación deberá incluir:

1. Una entrevista con el querellante, establecer los hechos básicos e identificar testigos y evidencia física, si alguna.
2. Una entrevista con el alegado ofensor, que le permita una oportunidad para admitir, negar, o explicar cada alegación de hechos en la declaración del querellante e identificar testigos o evidencia física, si alguna.
3. Entrevista de cualquier testigo. Los testigos serán informados de que cualquier asunto que sea discutido deberá mantenerse en forma confidencial.
4. El CEQ deberá revisar los resultados de la investigación y decidir en qué forma la Política ha sido violentada.
5. El CEQ deberá emitir dentro de los primeros 10 días calendarios su resolución a partir de que culmine la investigación. Dicha resolución especificará las conclusiones a las cuales llegó el Comité y su dictamen en conformidad con dichas conclusiones.
6. Los resultados de la investigación deberán ser comunicados al querellante y al alegado ofensor a través de una carta.

### **Recurso de Apelación:**

Cuando una o ambas de las partes no estén de acuerdo con los resultados de la investigación, podrá radicar una apelación de la resolución ante el Presidente dentro del término de cinco días laborables luego de haber recibido la resolución del CEQ.

La petición de apelación quedará radicada cuando el querellante o alegado ofensor, por escrito, entregue al Presidente de Industrial Technical College un Escrito de Revisión en donde exprese los fundamentos para su petición de revisión. El Presidente deberá revisar el Escrito de Revisión y determinar si está fundamentado.

De no estar fundamentado, quedará nulo por el Presidente y no sufrirá efecto alguno, quedando final y firme el dictamen del CEQ. Como resultado de la revisión, El Presidente/ Director



Institucional puede aceptar, rechazar, o modificar la decisión del CEQ dentro del término de cinco días laborables.

1. La radicación de la petición de apelación interrumpirá la efectividad del dictamen del CEQ.
2. El Presidente/ Director Institucional ventilará la apelación peticionada no más tarde de 15 días calendarios a la radicación de la revisión.
3. El Presidente/ Director Institucional solo podrá pasar juicio del dictamen del Comité, a base del récord de los procedimientos ante dicho Comité y normalmente y ordinariamente, respetará las conclusiones del CEQ.
4. El Presidente / Director Institucional levantará acta especial de todos los procedimientos disciplinarios elevados ante ella y al emitir su resolución expondrá las razones que fundamentan su determinación.
5. La decisión del Presidente / Director Institucional podrá confirmar, modificar, revocar o exonerar el dictamen del CEQ. Así, también, podrá la Junta de Directores, en ánimo de lograr el compromiso de ITC en proveer y asegurar un ambiente de trabajo y de estudios libre de intimidación y acoso, confirmar la violación de cualquier norma disciplinaria según haya sido encontrado por la CEQ, no obstante a lo anterior, suspender la efectividad de la sanción impuesta por dicha Junta.
6. La decisión del Presidente / Director Institucional es final y firme y concluirá el asunto objeto de la misma.

### **Violación de la Política**

A fin de cumplir con la Política Institucional sobre Hostigamiento Sexual, ITC aplicará medidas disciplinarias contra cualquier empleado, estudiante, visitante, contratista o concesionario que viole esta Política o cualquier otro estatuto estatal o federal. Los estatutos estatales y federales incluyen la aplicabilidad de sanciones en actividades de organizaciones estudiantiles y actividades auspiciadas por la Institución.

Estas medidas podrán variar de acuerdo a la gravedad de la falta y a las veces en que se incurra en tal comportamiento. Las medidas a aplicarse a los estudiantes incluyen desde amonestación escrita, suspensión o expulsión. A los empleados se les podrán aplicar medidas de suspensión y cesantía de empleo. A los suplidores, contratistas y concesionarios se les podrá cancelar la relación contractual de forma inmediata. A los visitantes se les podrá prohibir la entrada a los predios.

### **Prohibición de Represalias**

Cualquier conducta que razonablemente sea percibida como represalia, desquite o venganza, tales como acoso, llamadas, escritos al querellante o estimular a terceras partes a molestarlo o acosarlo o intimidarlo como consecuencia de la radicación de la querrela, puede ser considerado como una violación independiente a esta política

### **Miembros del Comité Institucional de Título IX**

Las personas identificadas en esta sección se desempeñarán como miembros del Comité Institucional de Título IX siendo designadas por las autoridades institucionales para tales efectos; de no estar disponible el funcionario deberá ser sustituido por otro profesional según los procedimientos organizacionales establecidos.

<b>Nombre del Funcionario</b>	<b>Clasificación Título IX</b>
1. Ángel Rodríguez	Coordinador
2. Anna Meléndez	Investigadora
3. Luz M. Cruz	Adjudicadora
4. Irma Martínez	Adjudicadora

#### Contacto:

Angel Rodríguez - Coordinador Título IX  
Dirección: Calle Francisco Vega # 15, Humacao, PR  
Email: consejeria@industrialtechnicalcollege.com  
Tel. 787-656-8555, 787-906-4042