



**SEMINARIO EVANGÉLICO DE PUERTO RICO**  
**POLITICA INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**I. PREÁMBULO**

El Seminario Evangélico de Puerto Rico (SEPR) es una institución de educación teológica comprometida con mantener y promover un ambiente de trabajo y estudio que afirme la dignidad, el respeto mutuo, la solidaridad cristiana y el desarrollo integral de toda persona. Sobre estas bases, el SEPR desea mantener una atmósfera libre de toda forma de hostigamiento e intimidación. Específicamente, el SEPR no tolera el hostigamiento sexual por ser una conducta que interrumpe la libertad, que afrenta a Dios y que, además, tiene el potencial de lacerar de forma permanente la dignidad humana. Por todo esto, es responsabilidad de la institución tomar acciones que prevengan y corrijan tal conducta. A estos efectos se establece en este documento la **Política Contra el Hostigamiento Sexual en el SEPR**.

**II. DEFINICIÓN Y ALCANCES**

A tenor con la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 y la Ley Núm. 3 del 4 de enero de 1998, que prohíben el hostigamiento sexual en el empleo e instituciones de enseñanza, se define esta conducta como acercamientos o requerimientos repetidos o coercivos de favores sexuales, o de cualquier otro tipo de conducta verbal o física, de naturaleza sexual no deseada, y así expresada a la parte ofensora por la persona ofendida. Las personas involucradas pueden ser del mismo sexo o de sexos opuestos. La definición anterior de hostigamiento sexual se enmarca en una o más de las siguientes circunstancias:

- Cuando someterse o rechazar tal conducta se convierte en fundamento para la toma de decisiones con respecto al empleo o a la labor académica de una persona, o su participación general en la vida de la institución.
- Cuando la conducta en sí tiene el efecto o propósito de interferir con el desempeño del trabajo o la labor académica de esa persona.
- Cuando la conducta crea un ambiente de trabajo y de estudio intimidante, hostil, ofensivo y discriminatorio.

El hostigamiento sexual se manifiesta de diversas formas, que puede incluir: gestos, miradas, insinuaciones de tipo sexual, comunicaciones verbales o no verbales de carácter sexual, invitaciones, peticiones u ofrecimientos, obsequios no deseados (flores, dulces, etc.) y acciones de tocar, agarrar, pellizcar, rozar, besar, apretar y agredir sexualmente.

Típicamente el hostigamiento sexual es una forma de discriminación en la cual el poder inherente en una relación es injustamente explotado. Por esta razón, el hostigamiento sexual ocurre mayormente en situaciones donde estudiantes o personas empleadas están en posiciones subordinadas de poder respecto a la otra persona. Sin embargo, esta política reconoce que el hostigamiento sexual puede ocurrir también entre personas con el mismo "status" (p.e., estudiante-estudiante, facultad-facultad, estudiante-empleado, empleado-estudiante, etc.), y también puede ocurrir en la situación inversa de poder, (p.e., estudiante-facultad, persona empleada-supervisora).

De cualquier forma, esta política de hostigamiento sexual tiene la intención de **PROHIBIR** el hostigamiento sexual indistintamente de quién provenga. Tiene, además, la intención de **INCLUIR INCIDENTES** que involucren **CUALQUIER MIEMBRO** de la comunidad del SEPR.

### **III. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA MANEJAR QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

El procedimiento que aquí se detalla asume que ambas personas, el (la) querellante y el (la) imputado (a), tienen derechos que no deben ser descuidados en ninguna etapa del proceso.

- La Institución creará un comité permanente para lidiar con querellas de hostigamiento sexual. Su composición será de cuatro (4) personas: Un miembro de la Facultad, Director(a) de Administración, Ex-alumna(o) y el o la Presidente del Comité que será nombrado por la Autoridad Nominadora.
- La persona querellante irá directamente al comité y presentará oficialmente la querella verbal o por escrito. La querella podrá incluir evidencia del hostigamiento.

#### **Fase 1:**

1. El comité vendrá obligado a llamar a la persona que supervisa o aconseja, para comunicarle la querella.
2. El comité se reunirá con las partes por separado.

3. El comité deberá tomar la iniciativa de concertar una reunión entre todas las partes entre la persona querellada, la persona contra quien se presenta la querrela, y la persona que le supervisa, o es consejera inmediata, para discutir sobre el asunto y el acto de la conducta de hostigamiento sexual.
4. Si la conducta se confirma, el comité instará a la persona que comete tal acción a desistir inmediatamente de tal comportamiento. Durante esta fase del proceso, no se redactarán minutas, ni se incorporará la querrela oficialmente en las actas del Comité.
5. Si la conducta imputada a tal persona no se corrige en los próximos cuarenta y cinco (45) días después de haberse tomado el paso 2 (reunirse con querrellado, querrellante, la persona que le supervisa), la persona querellante regresará al Comité para iniciar un procedimiento formal. Este procedimiento se conocerá como la segunda fase del proceso e incluye lo siguiente:

**Fase 2:**

1. Se registrarán por escrito declaraciones de todas las partes involucradas en el asunto, así como de otras personas que tengan información relativa al caso.
2. La persona imputada podrá comparecer ante el Comité con testigos cuyos testimonios sean distintos, pero que correspondan a los mismos incidentes que la parte acusadora ha identificado previamente como los incidentes donde estuvo presente el hostigamiento sexual.
3. Si se confirma que el hostigamiento sexual ha ocurrido y que dicha conducta se ha mantenido a pesar de la primera advertencia, el Comité recomendará al Presidente del SEPR, una, varias o todas estas acciones:
  - una reprimenda formal y escrita con expectativas definidas para el cese de tal conducta
  - ayuda psicológica, de consejería profesional y de educación
  - estado de probatoria en la institución
  - despido o expulsión (en caso de estudiante) de la institución.
4. Si la persona disciplinada no estuviera de acuerdo con las acciones de la autoridad nominadora, podrá apelar el caso al Comité Ejecutivo de la Junta de Directores en los próximos 30 días, a partir de la fecha de recibo de la determinación. El Comité

Ejecutivo revisará el caso, y confirmará o enmendará las recomendaciones en un término no mayor de 30 días de la fecha de recibo de la apelación.

5. La decisión del Comité Ejecutivo de la Junta de Directores es final, firme e inapelable.

#### IV. MEDIDAS PROVISIONALES

Una vez radicada una querrela, la institución velará porque:

1. A la persona querellante se le retire de la supervisión de su supervisor o supervisora inmediato (a) cuando éste sea el querellado o querellada.
2. La persona querellante no estará en ningún momento a solas con el o la querellado (a) mientras se encuentre en horas de trabajo o clases.

#### V. VIGENCIA

Estas medidas comenzarán a regir inmediatamente a partir de la fecha de aprobación. Cualquier otra Política Contra el Hostigamiento Sexual con anterioridad es derogada por la Política Actual.



Lcdo. Carlos Gómez Menéndez  
Presidente Junta de Directores



Dr. Sergio Ojeda Cárcamo  
Presidente SEPR

15 de diciembre de 2005  
Fecha de Aprobación