



20 de agosto de 2021

## **Carta Circular núm. 014-2021-2022**

Subsecretario asociado, subsecretario de Administración, subsecretario para Asuntos Académicos y Programáticos, secretaria asociada de Educación Especial interina, secretarios auxiliares, directores de divisiones, institutos y oficinas, gerentes y subgerentes, directores ejecutivos, directores de áreas y programas, superintendentes regionales, superintendentes de escuelas, superintendentes auxiliares, facilitadores docentes, directores de escuela y maestros

### **POLÍTICA PÚBLICA SOBRE LA PROHIBICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE PUERTO RICO**

El hostigamiento sexual constituye una manifestación del discrimen por sexo y de violencia de género. Esta conducta es incompatible con el ambiente apropiado y seguro que tenemos el deber de ofrecer a todo estudiante<sup>1</sup> y empleado, tanto en el escenario escolar como en el laboral. Esta actuación es, además, una conducta que atenta contra la dignidad humana.

La Constitución de Puerto Rico consagra el derecho de toda persona a una educación que propenda al pleno desarrollo de su personalidad, así como al fortalecimiento del respeto de los derechos y las libertades fundamentales. La Ley 85-2018, según enmendada, conocida como “Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico”, reconoce que un sistema educativo de excelencia “requiere que los recursos y el personal tengan un alto grado de compromiso y un sentido de responsabilidad social profundo”.

La Ley 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como “Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, establece como política pública que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo, y constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta

<sup>1</sup> Para propósitos de carácter legal en relación con el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964; la Ley Pública 88-352, 42 USC. 2000 et seq.; la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; y el principio de economía gramatical y género no marcado de la ortografía española, el uso de los términos: empleado, supervisor, director, miembro, funcionario, representante, estudiante, contratista, invitado, ciudadano y cualquier otro que pueda hacer referencia ambos sexos, incluye tanto el género masculino como el femenino. Todo término utilizado para referirse a una persona es sin alusión de géneros.

contra el principio constitucional sobre la dignidad del ser humano que es inviolable. Por su parte, la Ley 3-1998, según enmendada, conocida como “Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza de Puerto Rico”, establece como política pública que los estudiantes de las instituciones de enseñanza tienen derecho a estudiar libres de la presión que constituye el hostigamiento sexual.

El Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR), en cumplimiento con las políticas públicas establecidas, y reconociendo la necesidad de un ambiente, tanto laboral como educativo, libre de todo discrimen, promulga la presente carta circular. El DEPR tiene una estricta política de cero tolerancia al hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades.

### **Base legal**

El artículo II de la Constitución de Puerto Rico contiene la Carta de Derechos que cobija a todos nuestros ciudadanos, en su sección 1, dispone:

“La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana”.

Por vía jurisprudencial, se estableció claramente que el hostigamiento sexual es una forma de discrimen por sexo, por lo que constituye una conducta constitucionalmente prohibida. Es, además, una forma de discrimen por género y como tal, es una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional de la inviolabilidad de la dignidad del ser humano.

La Ley 17, antes citada, reconoce que la práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, infringe esa inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen en el campo del trabajo. Dispone, además, que este tipo de conducta “[o]bstaculiza la labor de la persona, privándola del goce y disfrute de una vida plena a la cual tiene derecho todo ser humano en igualdad de condiciones ante la ley, según lo expresa el mandato constitucional y es una de las formas en que se manifiesta el discrimen por razón de sexo”.

La Ley 3-1998, antes mencionada, expresa que el “hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza, igual que en el empleo, tiene un efecto detrimental sobre la dignidad del ser humano, coarta sus libertades fundamentales, proclamadas por el Artículo II de la Carta de Derecho, y limita el derecho a la educación protegido por nuestra Constitución”. Dispone que



es deber del Estado asegurarse de que los estudiantes en las instituciones de enseñanza, se encuentren libres de la presión que constituye el hostigamiento sexual.

El Título IX de la Ley de Educación Elemental y Secundaria de 1972 (20 U.S.C. § 1681), según enmendada, contiene una prohibición general de discrimen por razón de sexo en instituciones de enseñanza que reciban fondos federales. Esta señala:

*§ 1681. Sex*

*(a) Prohibition against discrimination; exceptions*

*No person in the United States shall, on the basis of sex, be excluded from participation in, be denied the benefits of, or be subjected to discrimination under any education program or activity receiving Federal financial assistance . . .*

Por su parte, el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe también el discrimen por razón de sexo. En lo pertinente, dispone:

*SEC. 2000e-2. [Section 703]*

*(a) Employer practices*

*It shall be an unlawful employment practice for an employer -*

*(1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin; or*

*(2) to limit, segregate, or classify his employees or applicants for employment in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin.*

*(b) Employment agency practices*

*It shall be an unlawful employment practice for an employment agency to fail or refuse to refer for employment, or otherwise to*



*discriminate against, any individual because of his race, color, religion, sex, or national origin, or to classify or refer for employment any individual on the basis of his race, color, religion, sex, or national origin.*

El discrimen por sexo y la violencia de género incluyen, pero no se limitan, al discrimen por identidad sexual o la falta de conformidad a las nociones estereotipadas de masculinidad o feminidad, violencia entre parejas, violencia doméstica, hostigamiento sexual, acecho, agresión sexual o cualquier otro tipo de violencia sexual. La Ley 22-2013, conocida como “Ley para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual e Identidad de Género en el Empleo”, establece como política pública el repudio al discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo público o privado. Reafirma que la dignidad del ser humano es inviolable, y que todas las personas son iguales ante la ley. Se establece la prohibición particular de que ningún patrono podrá suspender, rehusarse a emplear, despedir o de cualquier otro modo o forma perjudicar en su empleo a una persona por razón de cualquiera de las características protegidas antes mencionadas.

La Ley 85-2018, antes citada, expone que “la gestión educativa de la escuela debe cumplir los propósitos que la Constitución y esta Ley pautan para el Sistema de Educación Pública de Puerto Rico”. Establece, además, en su art. 2.21(a), el derecho de los maestros a recibir un trato justo y respetuoso, y a que se respete su integridad física y moral. Crea el sistema de personal del DEPR adoptando el principio de mérito como mecanismo rector para la administración de nuestros recursos humanos. El principio de mérito se refiere al concepto de que todos los empleados del sistema de educación deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, incapacidad física, incapacidad mental, condición de veterano, ni a sus ideas o afiliación políticas o religiosas.

La Ley 85-2018, como parte de su política pública, dispone:

“Artículo 1.02- Declaración de Política Pública

- a. La Constitución de Puerto Rico consagra el derecho de toda persona a una educación que propenda al pleno desarrollo de su personalidad y al fortalecimiento del respeto de los derechos y las libertades fundamentales del hombre.

...



- d. El Sistema de Educación Pública se fundamenta sobre los siguientes principios esenciales:
1. El estudiante es la única razón de ser del sistema educativo y el maestro su recurso principal. Todos los reglamentos tienen que adelantar este fin y no deben de manera alguna obstaculizarlo. El Secretario deberá así consignarlo en los reglamentos y cartas circulares.  
...
  4. Los estudiantes serán educados de forma integral atendiendo sus intereses y velando por satisfacer sus necesidades particulares. Esto incluye velar por su bienestar físico, emocional y mental.  
...
  6. Un sistema educativo de excelencia requiere que los recursos y el personal tengan un alto grado de compromiso y un sentido de responsabilidad social profundo. Será responsabilidad del Estado con el estudiante así garantizarlo”.

### **Declaración de política pública**

El DEPR firme y contundentemente, prohíbe, desapruueba y desautoriza el hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza y en los centros de trabajo de la agencia. Esta es una práctica ilegal e indeseable que atenta contra la dignidad del ser humano, y es contraria a las normas de comportamiento correcto y respetuoso que rigen el servicio público. El DEPR tiene la responsabilidad afirmativa de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en todo el ámbito de la gestión educativa y laboral. El hostigamiento sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, infringe la inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra quien lo sufre.

Es, además, contrario a las normas de la agencia que prohíben el discrimen por cualquier causa. No se permitirá bajo ninguna circunstancia que persona alguna, independientemente de la jerarquía que ocupe dentro del DEPR, genere, propicie o permita un ambiente de trabajo o escolar, matizado por el hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades. Nadie en nuestra agencia tiene que tolerar, permitir, aceptar o someterse a este tipo de conducta prohibida.

Por otra parte, ningún visitante, funcionario, empleado, supervisor, director, maestro, superintendente, o cualquier otra categoría de empleado sea



docente o no docente, someterá a un empleado de igual, inferior o superior jerarquía, o a un estudiante o visitante, a conducta constitutiva de hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades. Enfatizamos que el DEPR prohíbe enérgicamente esta conducta, por lo que no tolerará que su personal docente o no docente, contratistas independientes o visitantes, incurran en esta práctica indeseable. El DEPR tiene la obligación de mantener el lugar de estudio y de trabajo libre de hostigamiento e intimidación.

Con relación a los contratistas, suplidores de servicios, invitados o visitantes, el DEPR será responsable en las circunstancias y en la medida que lo exige la ley. El empleado docente o no docente que viole las normas que expresamente se prohíben, será sujeto a las medidas correctivas y disciplinarias que correspondan.

El DEPR promueve la prevención y erradicación del discrimen por razón de sexo en todas sus modalidades. Promueve, además, la equidad y un ambiente saludable de trabajo o estudios. La agencia no discrimina en sus ofrecimientos académicos ni en las oportunidades de empleo, por razón de sexo, raza, color, edad, origen nacional, ideas políticas o religiosas, género, orientación sexual, origen étnico, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, o por ostentar condición de veterano, incapacidad o cualquier otra categoría protegida por ley. Estas actuaciones requieren nuestro más alto repudio y censura, por afectar y ser contrarias a todos los postulados en los que se basa nuestro sistema.

## **Definiciones de hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual consiste de cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual. Este puede adoptar diversas manifestaciones de actitud o conducta desde insinuaciones de tipo sexual, directas o indirectas, que van desde los actos más sutiles y disimulados de contacto físico hasta la agresión sexual simple o agravada. El hostigamiento sexual se define a continuación:

1. **Hostigamiento sexual en 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. 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 o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, 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.

2. **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 multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- a. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
- b. 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 respecto del empleo que afectan a esa persona.
- c. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante hostil u ofensivo.

El hostigamiento sexual aplica a situaciones en las cuales la conducta prohibida se da como una manifestación de violencia de género, ya sea entre personas del mismo género o entre personas del género opuesto. Se prohíbe



la conducta descrita independientemente de la manera que se genere entre los géneros.

### **Modalidades del hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual puede manifestarse en los siguientes dos tipos:

1. **Quid pro quo (toma y dame)**- surge cuando explícita o implícitamente, los términos o condiciones del empleo o estudio, favorables o no favorables, dependen que la persona se someta o acepte una conducta sexual, ilegal y no deseada. El someterse o negarse a tal conducta se utiliza como base en la toma de decisiones relativas a la persona, en función de su empleo o estudios.
2. **Ambiente hostil u ofensivo**- surge cuando la conducta sexual, ilegal y no deseada tiene el efecto o propósito de interferir de forma irrazonable con las ejecutorias del trabajo o estudios de la persona, o crea un ambiente de trabajo o estudio tenso, intimidante, hostil u ofensivo.

### **Prohibiciones contra represalias**

Está terminantemente prohibido tomar represalias de cualquier índole contra las personas que utilicen el procedimiento para querellarse por conducta de hostigamiento sexual en el empleo o en los centros de enseñanza. Queda igualmente prohibido el tomar represalias contra testigos o aquellos que cooperen o colaboren en el proceso de investigación y adjudicación de la querella.

Está igualmente prohibido que ningún empleado docente o no docente, aspirante a empleo, estudiante o visitante sea objeto de restricciones, interferencia, coerción o represalia por cualquier acción que tome de buena fe para, entre otros:

1. Buscar ayuda relativa a cualquier asunto relacionado con actos de hostigamiento sexual;
2. Presentar una queja o querella por hostigamiento sexual;
3. Servir como testigo o investigador de una querella de hostigamiento sexual.

Cuando se presenten quejas, querellas o reclamaciones por alegados actos de hostigamiento sexual perpetrados en las instituciones de enseñanza por personas que no son empleados, el DEPR tiene la obligación de investigar y



tomar la acción que proceda contra el querellado, dentro de su alcance o control.

Para determinar si la conducta constituye hostigamiento sexual, se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. A continuación se proveen algunos ejemplos de conducta no apropiada que pudiera ser constitutiva de hostigamiento, dirigidos a la víctima sin su consentimiento o sin que el acercamiento sea uno deseado. La siguiente lista no pretende ser taxativa ni exhaustiva, ni constituye las únicas conductas o actos inapropiados a considerarse al analizarse posibles prácticas de hostigamiento sexual:

1. Lenguaje obsceno de naturaleza sexual tal como: la narración de chistes ofensivos de carácter sexual, proposiciones de naturaleza sexual, comentarios y piropos.
2. Gestos obscenos o lascivos, miradas insistentes o lascivas, por ejemplo: miradas insistentes a diversas partes corporales.
3. Dibujos, fotografías, o material virtual obsceno, así como bromas con contenido obsceno.
4. La conducta patentemente ofensiva, tal como pellizcos, roces o toques corporales, besos, caricias y apretones que pudiera llegar a la violencia sexual.
5. Invitaciones a salir o las insinuaciones de naturaleza sexual.
6. Intentos de efectuar actos sexuales o la relación sexual como tal.
7. La exposición de material sexual ofensivo, indecente o pornográfico, o la exposición de los genitales.
8. Agresiones sexuales, o intento de efectuar actos o relaciones sexuales, violación o su tentativa.
9. Patrón de comentarios constantes y despectivos sobre la orientación sexual e identidad de género.
10. La creación de un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.

Para determinar si la alegada conducta constituye o no hostigamiento sexual en el empleo, se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos, basado en el estado de derecho vigente en la materia.



## **Acciones requeridas de los empleados docentes y no docentes**

El DEPR exhorta a todo el personal a fomentar y mantener una conducta que responda a los más altos principios de convivencia humana, y que contribuya a la igualdad de condiciones en el empleo para beneficio de todos los que trabajan y se educan en el sistema público de enseñanza.

Todo el personal, y en especial los que se desempeñan como supervisores del DEPR, tienen el deber de mantener el lugar de trabajo y de estudios, libre de cualquier modalidad de hostigamiento sexual y de intimidación. Tienen, además, la responsabilidad ineludible de no aceptar excepciones, y de enérgicamente prevenir, desalentar, evitar y repudiar desde su inicio cualquier conducta de hostigamiento sexual. El personal tiene el deber y la responsabilidad de no incurrir en este tipo de conducta, en cualquiera de sus modalidades.

Toda persona, a quien se le requiera testimonio o algún tipo de evidencia por el investigador del caso de hostigamiento sexual, tiene el deber y la obligación de cooperar de buena fe con la investigación. Es su responsabilidad tomar acciones afirmativas y demostrar que tomaron acciones correctivas inmediatas y apropiadas. Se podrán considerar acciones apropiadas, pero sin limitarse, las siguientes:

1. Discutir en detalle la política pública del DEPR sobre la prohibición de hostigamiento sexual en el empleo y en las instituciones de enseñanza. Asegurarse que los empleados y los estudiantes tienen conocimiento y entienden a cabalidad esta política pública, así como el procedimiento aplicable. Es requerido que se conserve evidencia del cumplimiento con estas gestiones.
2. Mantenerse al tanto del comportamiento de los empleados para asegurar el cumplimiento con esta política pública.
3. Informar de inmediato, por medio de los mecanismos establecidos por el DEPR, cualquier reclamación, queja o querrela sobre hostigamiento sexual.
4. Asegurar y facilitar que un empleado o estudiante que siente ha sido víctima de hostigamiento sexual, pueda presentar su queja, querrela o reclamación siguiendo los procedimientos establecidos en la agencia. Se prohíbe se desaliente la radicación de estas quejas, querellas o reclamaciones.



5. Ser facilitador y cooperador en el procedimiento de investigación de los alegados actos de hostigamiento sexual, y proveer toda la información que le sea requerida.
6. Proteger a la persona querellante y a los testigos de posibles actos de represalias.

### **Recomendaciones a las posibles víctimas de hostigamiento sexual**

Establecemos algunas recomendaciones para las víctimas de hostigamiento sexual. La presente lista no pretende ser taxativa ni exhaustiva, ni tampoco se considerará como las únicas acciones al alcance de las víctimas:

1. Pueden informar o requerir a cualquier funcionario escolar o administrativo con autoridad, docente o no docente, que intervenga y atienda su queja, querrela o reclamación, ya sea expuesta verbalmente o por escrito.
2. Expresar al hostigador el rechazo a su conducta y al acercamiento no deseado.
3. Tomar nota de los incidentes, incluyendo fecha, hora, lugar y nombre completo de la persona involucrada.
4. Notificar la situación a alguien de su confianza, como un familiar, amigo, compañero de trabajo o de estudios.
5. Exigir que se mantengan copias de sus evaluaciones académicas y de trabajo.
6. Solicitar no estar a solas con el querellado.
7. Solicitar ser reasignado a otra área de trabajo en el caso de hostigamiento en el empleo, o a otra área de estudio en el caso de hostigamiento a estudiantes del sistema público de enseñanza.

Las recomendaciones anteriores solo se establecen a manera de ejemplo. Bajo ningún concepto se entenderá que es necesario que la víctima cumpla con alguna de las recomendaciones anteriores para radicar una reclamación, queja o querrela por hostigamiento sexual.

### **Reclamaciones**

Para el procedimiento de reclamar o radicar por un posible acto de hostigamiento sexual, según aplica, se tiene que seguir el procedimiento



establecido en el “Reglamento para la presentación de querellas de hostigamiento sexual del Departamento de Educación en las instituciones de enseñanza”, Reglamento núm. 6742 del 23 de diciembre de 2003; o en el “Reglamento para la prevención y sanción disciplinaria por hostigamiento sexual del Departamento de Educación”, Reglamento núm. 7483 del 24 de marzo de 2008.

## Remedios

El empleado o estudiante afectado por conducta constitutiva de hostigamiento sexual tiene derecho, pero sin limitarse, a los siguientes remedios:

1. Presentar una queja o querrela administrativa.
2. Presentar una demanda civil en el Tribunal Superior. No será necesario agotar los remedios administrativos para incoar una demanda civil.
3. Ser resarcido por daños.

Enfatizamos que el DEPR tiene una estricta y contundente política pública en contra del hostigamiento sexual, en cualquiera de sus modalidades, y será enérgico en la aplicación de medidas para erradicar esta indeseable práctica. El DEPR está comprometido con garantizar un ambiente escolar y laboral, libre de hostigamiento sexual.

Esta carta circular deroga la CC núm. 7-2006-2007, y cualquier otra directriz que esté en conflicto, en su totalidad o en parte, con las disposiciones aquí establecidas.

Se requiere el fiel cumplimiento de las normas establecidas en esta carta circular.

Cordialmente,

[Enlace firmado](#)

Eliezer Ramos Parés  
Secretario interino

