



## FEDERACION DE VELA DE PUERTO RICO INC.

### PROTOCOLO PARA LA PREVENCION Y MANEJO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y PARA LA PREVENCION Y PROTECCION CONTRA EL ACOSO Y EL HOSTIGAMEITO SEXUAL EN EL DEPORTE

30 de octubre de 2024

#### Referencias:

- i. *Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo*, Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada; *Reglamento 6330 del DRD* del 11 de octubre de 2001, según enmendado.
- ii. “*Ley para la Prevención y Protección Contra el Acoso y el Hostigamiento Sexual en el Deporte en Puerto Rico*”, Ley Núm. 133 del 7 de agosto de 2024. [https://www.lexjuris.com/lexlex/Leyes2024/lexl2024133.htm#google\\_vignette](https://www.lexjuris.com/lexlex/Leyes2024/lexl2024133.htm#google_vignette)
- iii. *Artículo SIETE C. párrafos 7. Y 8. de la Constitución de la FVPR del 16 de enero de 2024.*

1. A través de este Protocolo, la Federación de Vela de Puerto Rico adopta *Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988*, según enmendada, conocida como: *Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo*. La práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, infringe la inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o mujer en el campo del trabajo. Además, obstaculiza 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.

2. Además se adopta la “*Ley para la prevención y protección contra el acoso y el hostigamiento sexual en el deporte en Puerto Rico*”, Ley Núm. 133 del 7 de agosto de 2024, en su Artículo 6, establece la responsabilidad de las entidades deportivas como nuestra Federación, que reciban fondos públicos o utilicen instalaciones deportivas públicas, **creen en un término de 30 días**, un protocolo contra el acoso y el hostigamiento sexual en el entorno deportivo, el cual debe ser divulgado y discutido dentro de su organización.

3. Como una de sus políticas organizacionales, la FVPR enérgicamente prohíbe el hostigamiento sexual en todas nuestras actividades. Esta política aplica al voluntariado.

4. Bajo la *Ley 17*, 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 multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes



circunstancias: Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona. 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. 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.

#### **5. Definiciones aplicables bajo la Ley 133 Art. 4:**

i. **Acoso** - Cualquier acción llevada a cabo de manera voluntaria e intencional, ya sea de forma física, psicológica, cibernética o social tenga el efecto de atemorizar, intimidar o molestar a un atleta o grupo de atletas de manera que interfiera con su desempeño dentro o fuera del entorno deportivo.

ii. **Atleta** - Cualquier deportista que, sin importar la edad, educación, sexo, orientación sexual, impedimento, raza u origen social participa de una actividad deportiva organizada en Puerto Rico.

iii. **Delito Sexual** - Para propósitos de esta ley se refiere a los delitos consagrados en la Ley 266-2004, según enmendada, conocida como Ley del Registro de Personas Convictas por Delitos Sexuales y Abuso Contra Menores, las cuales incluyen, sin limitarse, lo siguiente: (i) un delito que tenga como elemento constitutivo un acto sexual o conducta sexual con otra persona; (ii) un delito específico contra un menor de edad; (iii) un delito federal, incluyendo los delitos comprendidos bajo la Sección 1152 ó 1153 del Título 18 del United States Code; bajo la Sección 1591 o el Capítulo 109A, 110 (excluyendo las Secciones 2257, 2257A, ó 2258) ó 117 del Título 18 del United States Code; o (iv) un delito militar según establecido por el Secretario de la Defensa bajo la Sección 1150 (a)(8)(C)(i) de la Ley Pública Núm. 105-119 (10 U.S.C. 951 note); (v) un delito que tenga como elemento constitutivo un acto sexual o conducta sexual con otra persona, o un delito específico contra un menor de edad cometido en una tribu indígena reconocida por el gobierno federal; (vi) una tentativa o conspiración para cometer cualquier delito descrito en los sub-incisos (i) al (v) de este inciso.

iv. **Entorno Deportivo** – Lugar donde se lleve a cabo una actividad deportiva organizada concertada por una entidad deportiva, no gubernamental ya sea educativa, entrenamiento o gubernamental o competencia sin importar el número de participantes.

v. **Hostigamiento** - Cualquier tipo de conducta o acercamiento sexual explícito o implícito no deseado hacia cualquier atleta, el cual puede incluir la solicitud de favores sexuales, contacto físico o cibernético, cuando este tiene el propósito de amedrentar, amenazar o interferir con su práctica o rendimiento deportivo del atleta, creando un ambiente hostil hacia él o su equipo o cuando la solicitud o requerimiento sexual se exija como una condición para la participación en la actividad deportiva.

**6. Para crear conciencia y dar a conocer esta política, este protocolo se publicará en la sección de documentos importantes de nuestra página web y será publicado en un área visible como “bulletinboard” en el área de trabajo de nuestros empleados. Además, se incluirá en el programa de entrenamiento de nuestros Directores y empleados y voluntarios.**



7. Queda terminantemente prohibido el hostigamiento sexual cometido por una persona no empleada, persona afiliada como director o como voluntario de esta Federación. En dicho caso, estas personas serán separadas inmediatamente de cualquier función que estén realizando y se seguirá el procedimiento establecido en este protocolo.

8. Se le exhorta a la matrícula a tomar los Seminarios o cursos de orientación sobre este tema a través del Instituto para el Desarrollo del Deporte y de la Recreación (IPPDDR).

**9. Procedimiento para la contratación por la Federación o entes afiliados, de toda persona, entrenador, o personal que prestaría servicios en el entrono deportivo:**

a. Antes de toda contratación o de recibir servicios voluntarios gratuitos se realizará una investigación sobre antecedentes penales relacionados a delitos sexuales, incluyendo la revisión del registro de ofensores sexuales, antes de contratar los b servicios de candidatos(as) a empleo o contratista. Como requisito de empleo todo contratista tendrá que presentar su certificado bajo la Ley 300 obtenido a través de la pagina web del Departamento de Salud de Puerto Rico.

b. Ninguna entidad deportiva que reciba fondos públicos o utilice instalaciones deportivas públicas podrá contratar los servicios de personas con convicciones por cargos relacionados a delitos sexuales ni de personas que figuren en el listado de ofensores.

c. En caso de que el candidato a empleo o contrato se encuentre en un proceso judicial relacionado a delitos sexuales, ninguna entidad deportiva que reciba fondos públicos o utilice instalaciones públicas podrá contar con sus servicios hasta tanto haya un dictamen judicial de no culpabilidad.

**10. Procedimiento para atender querellas de hostigamiento sexual:** Cualquier empleado que haya sido agraviada por hostigamiento sexual seguirá el siguiente procedimiento:

- a. La persona agraviada notificará al primer supervisor a cargo del alegado incurso en conducta constitutiva de hostigamiento sexual o a cualquier Director Federativo quien de inmediato notificará al Secretario General y al Presidente de la Federación.
- b. Inmediatamente que tenga conocimiento de alegaciones de hostigamiento, el supervisor o supervisora del alegado hostigador u hostigadora le solicitará al alegado incurso a que cese y desista de incurrir en dicha conducta y le notificará de inmediato al Secretario y al Presidente de la FVPR.
- c. La persona agraviada generará querella escrita explicando a conducta constitutiva de hostigamiento sexual la cual será enviada al Secretario y al Presidente de la FVPR.
- d. Inmediatamente que tenga conocimiento de alegaciones de hostigamiento, el Presidente de la Federación notificará por escrito a la persona querellada que cese y desista de cualquier conducta constitutiva de hostigamiento sexual e iniciará un procedimiento disciplinario bajo las disposiciones de nuestra Constitución.



**11. Además de las posibles consecuencias de índole criminal que pueda tener el Hostigamiento Sexual en el entorno deportivo o laboral, en virtud del Artículo SIETE C. párrafos 7. Y 8. de la Constitución de la FVPR del 16 de enero de 2024. La Junta de Directores podrá separar o suspender de la Federación a cualquier miembro con el voto de dos terceras partes por cualquier conducta que en opinión de la Junta sea impropia y perjudicial al bienestar, reputación o mejores intereses de la Federación o del deporte de vela. Con tal propósito, se iniciará el proceso disciplinario establecido en el Artículo SEIS.**

  
Graham A. Castillo  
Presidente

  
Sergio González Solís  
Secretario General