

POLÍTICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Columbia Central University (CCU) 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 ya sea verbal, físico y/o visual, no será tolerado y está prohibido.

Aplicabilidad

La política de hostigamiento sexual aplica a los estudiantes, la facultad, personal administrativo, la Junta de Directores Institucional y Corporativa, suplidores, y cualquier otra persona que haga negocios con la universidad.

Base Legal

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 universitaria 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 en citas dentro de las instituciones educativas.

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 es la legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas.

El Título IX (1972) se enfoca en la violencia sexual que incluye actos físicos en contra de la voluntad de la persona o si esta está incapacitada en consentir dicho acto. Prohíbe el discrimen basado en género en programas educativos y actividades auspiciadas por instituciones de educación superior que reciben fondos federales, tales como: procesos de admisiones, reclutamiento, programas académicos, servicios al estudiante, consejería, procesos de disciplina, recreación, empleo, evaluaciones notas, educación vocacional y asignaciones en el salón de clases.

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 debe de estar sujeto a conducta o insinuaciones de índole sexual.

El hostigamiento sexual no se refiere a halagos ocasionales que 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. 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 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:

- La víctima, así como el hostigador, puede ser del género contrario o el mismo género.
- El hostigador puede ser el supervisor de la víctima, un supervisor en otra área, un compañero de trabajo o alguien que no sea empleado. Adicional, puede ser un profesor que hostigue a un estudiante o estudiante que hostigue a otro compañero de estudios.
- La conducta del hostigador debe ser mal recibida, no correspondida.

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

Reportar conductas no apropiadas

Es necesario que la persona que entienda que está siendo hostigada sexualmente notifique inmediatamente a su supervisor y /o Director de Recursos Humanos en el caso de un empleado. Si la alegada víctima es estudiante, deberá reportarlo al Rector o al Consejero. En el caso de un empleado, si su supervisor estuviera involucrado en la situación, deberá notificar directamente al Director de Recursos Humanos de la universidad. Una vez recibida la querrela por escrito, se procederá a realizar la investigación correspondiente citando a las partes y posibles testigos a través de la instalación de la Junta Para Ventilar Querellas (JVQ).

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 querrela al respecto.

Procedimiento:

1. El procedimiento se inicia con la radicación, por escrito, de la querrela ante las autoridades correspondientes. Si la querrela se relaciona a un empleado, se radicará ante la Oficina de Recursos Humanos. Si se relaciona con un estudiante, se radicará ante el Rector de Recinto y/o Consejero. Si se relaciona con algún visitante, contratista, concesionario o suplidor, se radicará ante el Rector de Recinto.
2. Radicar una querrela trae como consecuencia el que se investigue el incidente informado y se convoque la JVQ. Dicha junta será convocada por el Rector o Presidente para investigar formalmente la querrela 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 querrela conlleva una intervención de agencias externas, el oficial a cargo procederá a llamar a la Policía Estatal, para iniciar una investigación formal. La investigación estará a cargo de la Policía Estatal a partir de la radicación de la querrela en el foro judicial.

Proceso de Investigación:

La JVQ deberá conducir una pronta y detallada investigación a partir del recibo de la querrela del alegado incidente y la notificación al alegado ofensor. El proceso de nombrar la JVQ 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. La JVQ deberá revisar los resultados de la investigación y decidir en qué forma la política ha sido violentada.
5. La JVQ deberá emitir dentro de los primeros quince días (15) laborables su resolución a partir de que culmine la investigación. Dicha resolución especificará las conclusiones a las cuales llegó la Junta 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.

Cuando una o ambas de las partes no estén de acuerdo con los resultados de la investigación, podrá radicar una revisión de la resolución ante la Junta de Directores Institucional dentro del

término de cinco días (5) laborables luego de haber recibido la resolución de la JVQ. La petición de revisión quedará radicada cuando el querellante o alegado ofensor, por escrito, entregue al Presidente de CCU y un Escrito de Revisión en donde exprese los fundamentos para su petición de revisión. La Junta de Directores Institucional deberá revisar el Escrito de Revisión y determinar si está fundamentado. De no estar fundamentado, quedará nulo por la Junta de Directores Institucional y no sufrirá efecto alguno, quedando final y firme el dictamen de la JVQ. Como resultado de la revisión, la Junta de Directores Institucional puede aceptar, rechazar, o modificar la decisión de la JVQ dentro del término de cinco días laborables.

1. La radicación de la petición de revisión interrumpirá la efectividad del dictamen de la JVQ.
2. La Junta de Directores Institucional ventilará la revisión peticionada no más tarde de quince días laborables a la radicación de la revisión.
3. La Junta de Directores Institucional solo podrá pasar juicio del dictamen de la Junta, a base del récord de los procedimientos ante dicha Junta y normalmente y ordinariamente, respetará las conclusiones de la JVQ.
4. La Junta de Directores 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 de la Junta de Directores Institucional podrá confirmar, modificar, revocar o exonerar el dictamen de la JVQ. Así, también, podrá la Junta de Directores, en ánimo de lograr el compromiso de CCU 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 JVQ, no obstante a lo anterior, suspender la efectividad de la sanción impuesta por dicha Junta.
6. La decisión de la Junta de Directores 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, CCU 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 universidad.

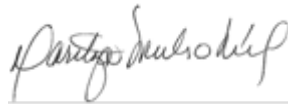
Estas medidas podrán variar de acuerdo a la gravedad de la falta y a las veces en que se incurra en tal comportamiento. Las medidas a aplicarse a los estudiantes incluyen desde amonestación escrita, suspensión a expulsión. A los empleados se les podrán aplicar medidas de suspensión y cesantía de empleo. 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, acosarlo o intimidarlo, como consecuencia de la radicación de la querrela, puede ser considerado como una violación independiente a esta política.



Revisado: Elsie M. Torres, M.S.- Directora Recursos Humanos
Fecha: 14 de agosto de 2017



Aprobado por: Daritza Mulero, MBA- Presidente
Fecha: 14 de agosto de 2017

Efectividad: 28 de agosto de 2017