



# Caribbean University

*Office of the President*

7 de noviembre de 2003

## **A TODO EL PERSONAL**

Prof. Ana E. Cucurella  
Presidenta

## **POLITICA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Le incluimos la Política de Hostigamiento Sexual. La misma deberá ser leída detenidamente. Es imprescindible el estricto cumplimiento de dicha política.

Adjunto acuse de recibo que todo empleado firmará como constancia de haber recibido el documento de referencia.

Anejo



## **HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Es la política de **Caribbean University**, en cumplimiento con las leyes y órdenes ejecutivas aplicables, ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo y no discriminar por razón de edad, sexo, color, raza, origen nacional o condición de veterano.

Como parte de esta política, el hostigamiento sexual está estrictamente prohibido. Además, está estrictamente prohibido tomar cualquier tipo de represalias contra empleados (as) que hayan presentado querrelas de hostigamiento sexual y/o sean testigos en casos de hostigamiento sexual.

Por hostigamiento sexual en el trabajo se entiende cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento no deseado de favores sexuales y cualquier otra conducta de naturaleza sexual no deseada, sea ésta verbal o física, cuando:

1. el someterse a dicha conducta se convierte en forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona; o cuando,
2. el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo que afectan a esa persona; o cuando,
3. 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.

Los actos de hostigamiento sexual pueden provenir de supervisores, otro personal gerencial, compañeros empleados o terceras personas tales como clientes y visitantes.

**Caribbean University** exige que se dé el cumplimiento más estricto a esta política y que todo el personal se abstenga de incurrir en hostigamiento sexual en el trabajo.

Cualquier empleado que incurra en hostigamiento sexual en el trabajo lo hace en violación a las normas de **Caribbean University**, que expresamente prohíbe este tipo de conducta. El que así no actúe, no lo hace como agente de **Caribbean University** ni está investido de autoridad como oficial o supervisor ni en forma alguna representa a **Caribbean University**. Por el contrario, habrá de ser sancionado disciplinariamente.

## **Responsabilidad y Autoridad del Personal Gerencial y de Supervisión**

Es responsabilidad de todo el personal gerencial y de supervisión el no incurrir en ningún acto constitutivo de hostigamiento sexual ni crear un ambiente hostil en su área de trabajo. Pero, además, es su responsabilidad evitar que otros empleados, personal gerencial o de supervisión incurran en hostigamiento sexual o creen un ambiente hostil en su área de trabajo o en cualquier área de trabajo en la Institución.

Debe quedar perfectamente claro que nadie en Caribbean University tiene autoridad para someter a algún empleado a hostigamiento sexual de clase alguna en el trabajo.

También debe quedar absolutamente claro que ningún empleado tiene que someterse a o tolerar actos de hostigamiento sexual en el trabajo, no importa el cargo, posición o rango que ostente el alegado hostigador.

## **Responsabilidad de Todos los Empleados**

Es responsabilidad de todo empleado no incurrir en hostigamiento sexual en el trabajo. También es responsabilidad de cualquier empleado que sea testigo de un acto de hostigamiento sexual, informarlo prontamente a las personas mencionadas en la próxima sección de esta política. También es responsabilidad de todos cooperar con cualquier investigación que haga la Institución.

El no informar prontamente a las personas indicadas haber presenciado un acto de hostigamiento o que otro empleado se quejó de hostigamiento, constituye un acto grave de indisciplina y conllevará la sanción que corresponda, incluyendo el despido, dependiendo de la seriedad del hostigamiento.

Para evitar malos entendidos, instamos a todo el personal a continuar manteniendo las relaciones de trabajo y la vestimenta a nivel profesional y evitar la excesiva familiaridad, bromas y comentarios que puedan dar cabida a malas interpretaciones.

## **Procedimiento para Prestación e Investigación de Querellas**

El empleado que está siendo hostigado sexualmente de alguna manera en el trabajo, debe presentar su queja al supervisor inmediato, este a su vez informará prontamente a la Oficina de Recursos Humanos. Si el alegado hostigador es esta persona o tiene relación de parentesco o de estrecha amistad con la persona aquí designada, deberá presentar su querella directamente ante la Oficina de Recursos Humanos.

Toda notificación, queja o querella que se reciba sobre hostigamiento sexual será investigada prontamente y se le notificará al querellante del resultado.

En aquellos casos en que se determine que un supervisor, oficial o empleado ha incurrido en algún tipo de hostigamiento sexual, se tomará la acción correctiva que corresponda, la cual incluirá la medida disciplinaria apropiada. En casos que lo ameriten, se llegará al despido del hostigador (a).

Si los actos de hostigamiento sexual provinieran de terceras personas (personas externas o visitantes), Caribbean University tomará aquellas medidas correctivas que razonablemente estén a su alcance.