

CARIBBEAN UNIVERSITY



**POLÍTICA EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y
PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES QUE PUEDAN SURGIR**

VERSIÓN 2023

TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	3
II. DEFINICIONES	3
III. BASE LEGAL	4
IV. ¿A QUIÉNES APLICA ESTA POLÍTICA Y PROTOCOLO?	4
V. MODALIDADES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO	4
VI. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR QUEJAS	5
VII. PROCESO DE INVESTIGACIÓN	7
VIII. CONSECUENCIAS DE INCURRIR EN HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO O REPRESALIA	7
IX. RELACIONES SENTIMENTALES CONSENTIDAS ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO O SUPERVISORES	8

I. INTRODUCCIÓN

En Caribbean University (en adelante Caribbean o Institución) se prohíbe de forma terminante todo tipo de conducta, sea verbal, escrita o física que pueda interpretarse como conducta de hostigamiento sexual en el empleo. Este tipo de conducta no será aceptada, avalada, ni permitida sin importar la naturaleza de la conducta, ni la posición que ocupe la persona que alegadamente incurra en la conducta.

Bajo ningún concepto este tipo de conducta será permitida ni tolerada, en ninguna de sus modalidades. Este tipo de conducta, además de violar nuestras normas y políticas, constituye una violación a las leyes locales y federales aplicables.

Cualquier queja que se presente, será investigada con premura y de inmediato y en lo que se conduce la correspondiente investigación se tomarán las medidas que sean necesarias para evitar que la conducta se repita, de la misma haber ocurrido. Cualquier medida que se tome será en protección del empleado o empleada que entienda está siendo objeto de la conducta. De primera intención se tomará como cierta, en lo que se concluye el proceso de la investigación. De igual forma, si ocurre una queja por una amenaza o acto en represalia como parte de este proceso.

II. DEFINICIONES

- a. El **hostigamiento sexual** se define como cualquier conducta de connotación sexual **no deseada** que se da dentro del trabajo y afecta a la persona que la recibe y/o a otros compañeros de trabajo, sea en su ambiente de trabajo y/o en sus condiciones de empleo. Incluye conducta física, por medio de intentar o hacer contacto no deseado, utilizar los medios electrónicos para enviar o reenviar mensajes de connotación sexual o sexista, piropos, chistes, comentarios o bromas de naturaleza o contenido sexual o sexista, aunque no estén dirigidos a una persona en particular.
- b. **Ambiente Hostil en el Empleo** surge cuando se crea un ambiente de trabajo cargado o influenciado por connotaciones sexuales, aunque la conducta, comentario, gestos, chistes de esta naturaleza no esté dirigido hacia una persona específica o hacia la persona que se siente incómoda. También puede ocurrir cuando un empleado o una empleada no recibe una condición de empleo más favorable en comparación con otro empleado o empleada que sí está o ha estado consintiendo a someterse voluntariamente a una relación con un supervisor o gerente de la Institución.
- c. **Centro de trabajo** incluye todo lugar donde el empleado realiza sus funciones, sea dentro de las facilidades de la Universidad o fuera de ellas, como lo es las facilidades de un visitante a los que la Institución le presta servicios.
- d. **Supervisor o Gerente** es un empleado o empleada que por la posición que ocupa dentro de la Institución ejerce control o hace recomendaciones sobre el reclutamiento, condiciones de empleo y terminación de la relación de empleo o sobre las funciones actuales o futuras de un empleado o candidato a empleo y las mismas se toman en consideración.

III. BASE LEGAL

El hostigamiento sexual en el empleo es una conducta prohibida por ley y por nuestra Política en Contra del Hostigamiento Sexual en el Empleo. La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, que lleva por título “Ley para Prevenir el Hostigamiento Sexual en el Empleo” es una ley especial que contiene la política pública del gobierno en contra de este tipo de conducta. Además, existen otras leyes como son nuestra Constitución, las leyes en contra del discrimen en el empleo, local y federal, que establecen que la dignidad de todo ser humano es inviolable y que todos los empleados deben trabajar en un ambiente donde se les proteja su honra, su reputación, su vida privada o familiar, su salud e integridad personal.

Además, existen otras leyes locales y federales que prohíben el discrimen en el empleo, por entre otros motivos, el discrimen por sexo, el hostigamiento sexual se considera como una forma de discrimen por sexo.

En el 2019 se estableció en Puerto Rico una Licencia Especial para empleados que sean víctimas de violencia doméstica o de género, hostigamiento sexual en el empleo, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave o en caso de que sus hijos menores sean maltratados. Esta licencia es sin sueldo, es anual, no se pasa de un año a otro, y se puede utilizar luego de haber agotado otras licencias con paga a las que él o la empleada tiene derecho por ley. Para más información refiérase a la Gerente de Recursos Humanos de la Universidad o al Manual Informativo al Empleado.

IV. ¿A QUIÉNES APLICA ESTA POLÍTICA Y PROTOCOLO?

Esta Política le aplica a todos los empleados, sin importar su clasificación, ni el puesto que ocupan. También cubre a cualquier persona que esté realizando algún internado académico o de adiestramiento en Caribbean, sea con o sin paga, y a cualquier otra persona que esté ofreciendo sus servicios dentro de las facilidades de la Institución de forma constante. También protege a candidatos a empleo a quienes se les condicione el ofrecerle el empleo a cambio de someterse a alguna conducta de naturaleza sexual.

La prohibición de incurrir en este tipo de conducta, además de incluir a todos los empleados, también incluye a suplidores, contratistas, visitantes, estudiantes, y personas realizando internados u ofreciendo sus servicios en la Institución.

V. MODALIDADES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

La conducta prohibida del hostigamiento sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

- a. Cuando se condiciona el ser reclutado, la tenencia de empleo o las condiciones de empleo a que la persona se someta a este tipo de conducta.
- b. Cuando el someterse o rechazar someterse a ese tipo de conducta tiene un efecto sobre las decisiones que se toman sobre el empleo y condiciones de empleo del empleado que recibe los acercamientos no deseados.

- 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, sea la conducta dirigida a una persona o no lo sea y se dé de forma general en el área de trabajo.
- d. Cuando la conducta se da por medio del envío de mensajes, bromas, ilustraciones o chistes de connotación sexual o sexista en horas laborables y utilizando los equipos de la Institución.

Resumiendo, el hostigamiento sexual en el empleo ocurre cuando hay acercamientos de naturaleza sexual **que no son deseados** por quien los recibe o escucha, aunque no estén dirigidos a una empleada o empleado en particular, sea de forma verbal, física, visual o por vía electrónica.

La conducta puede darse sin importar el sexo de las personas envueltas, o sea, puede ocurrir entre personas heterosexuales o personas del mismo sexo.

VI. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR QUEJAS

Cualquier empleado o empleada, candidato o candidata a empleo o persona realizando su internado dentro de las facilidades de la Institución que entienda que está siendo sujeto a este tipo de conducta, deberá rechazarla de plano e informarlo de inmediato a la Gerente de Recursos Humanos o a la Presidenta, en caso de ser esa persona la que esté incurriendo en la conducta. Si la persona objeto de la conducta es una persona prestando sus servicios a la Institución, deberá informarlo de inmediato a la empresa con la cual trabaja y a la Institución por medio de las personas aquí indicadas.

Reiteramos que ninguna persona, sin importar la posición que ocupe como empleado o como estudiante, suplidor, entre otros visitantes, tiene derecho ni ha sido autorizado a incurrir en este tipo de conducta, por lo cual, nunca dude en presentar su preocupación o queja, a las personas indicadas.

También puede presentar una queja cualquier empleado que adquiera conocimiento por medio de información que le brinde un compañero o compañera de alguna situación por la que esté pasando, por algún rumor que se esté dando en el área de trabajo o porque haya observado alguna conducta que pueda constituir un hostigamiento sexual en el empleo en cualquiera de sus modalidades.

Toda queja que se presente será investigada, por más sencilla o menos creíble que suene, esto con el propósito de asegurarnos que de estar ocurriendo se detenga de inmediato y se procurará por todos los medios el que no se repita.

Toda información que se brinde será manejada de la forma más confidencial posible. Se informa que la misma será o podrá ser compartida con las personas que participen en el proceso de investigación. Se solicitará a todas las partes y a quienes sean parte de la investigación que no divulguen la información a otros para evitar que la información llegue a personas a las que no

debe llegar y mantener la pureza de los procesos, de otra forma la investigación pudiese verse afectada de forma negativa.

No se permitirán actos de represalia en contra de la persona que presente la queja ni de las que participen en el proceso de investigación. Cualquiera que por esta razón reciba una amenaza, o se trastoquen alguna de sus condiciones de empleo, deberá notificarlo de inmediato a las personas mencionadas previamente. La protección que ofrece la ley en contra de la represalia no cobija a la persona que base su queja en alegaciones falsas, ni que divulguen información confidencial o privilegiada de la Institución.

Las quejas o preocupaciones deberán presentarse preferiblemente por escrito, pero también pueden ser de forma verbal. Si se presenta de forma verbal, durante la investigación se solicitará que la misma se plasme por escrito, se le ofrecerá a la persona que presente la queja ayuda para ponerla por escrito. También se recibirán querellas que se presenten de forma anónima. Solicitamos encarecidamente que no se presenten quejas que no tengan base alguna y que se presenten con el único propósito de afectar a otra persona sin que haya ocurrido incidente alguno. Si es ilegal y en violación a nuestra Política incurrir en un acto de hostigamiento sexual, de igual forma lo es mentir.

Toda queja deberá contener lo siguiente:

1. Nombre de la persona que presenta la queja.
2. Nombre de la persona afectada, en caso de no ser la misma que presenta la queja.
3. Nombre de la persona contra la cual se presenta la queja.
4. Fecha en que se presenta la queja.
5. Una narración detallada de los alegados hechos, incluyendo detalles de sucesos, fechas, lugares y los nombres de personas que conozcan o puedan conocer de los sucesos.
6. La persona que presenta la queja debe firmar y juramentar la misma.

La Institución solicita de forma encarecida que se presente cualquier queja lo más cercana posible al alegado evento ante la persona identificada en esta Política y siguiendo el Protocolo establecido para que la Institución tenga la oportunidad de actuar de inmediato para detener cualquier situación y evitar que ocurra nuevamente, de haber ocurrido. Pero la persona alegadamente afectada también puede presentar su queja directamente al portal creado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico hostigamientosexual.pr.gov, también puede comunicarse con la Unidad Antidiscrimen (787-625-3137 ext. 3259 / 3232; 787-754-5293 o 787-754-2108); a la oficina del EEOC (1-800-669-4000); a la Oficina de la Procuradora de la Mujeres (787-722-2977); o recurrir directamente a los tribunales de Puerto Rico.

VII. PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Toda queja o preocupación que se presente será investigada, dependiendo de las alegaciones la Institución decidirá si se investigará de forma interna o se contratarán los servicios de forma externa.

Toda información y/o documentos que se recopilen durante la investigación será conservada de forma confidencial. Al finalizar la investigación se informará el resultado a la alegada víctima y a la persona señalada de incurrir en los actos.

Si la queja la presentó una persona que presta sus servicios de forma habitual dentro de las facilidades de la Institución, la investigación será conducida de forma coordinada con el patrono de esa persona.

Se hará todo lo posible para concluir la investigación dentro de los próximos diez (10) días laborables de haberse presentado la queja, pero de necesitarse tiempo adicional por la complejidad de las alegaciones o de la investigación, se notificará a la alegada víctima y al alegado o a la alegada victimaria.

Se espera que todas las personas que sean llamados a participar de la investigación colaboren con el proceso y expresen lo que conozcan de los alegados hechos, incluso, de no tener conocimiento alguno, así lo deberán informar. Todas las declaraciones que se ofrezcan durante la investigación serán juramentadas. Tanto la alegada víctima como el alegado victimario o alegada victimaria serán entrevistadas y podrán informar sobre posibles testigos a su favor. La persona que investigue se reserva la potestad de entrevistar a otras personas, aunque nadie los haya mencionado como posibles testigos.

El producto de la investigación con sus declaraciones, documentos y resultados son propiedad de la Institución y ninguna persona que haya participado del proceso, haya presentado la queja, se haya presentado la queja en su contra o haya servido de testigo, tendrá copia de esto.

Para poder investigar una queja anónima, la misma debe contener alegaciones concretas y suficientes que permitan poder identificar tanto a la persona alegadamente afectada como a la que alegadamente incurrió en la conducta. Si la Institución recibe rumores que entienda que pudieran estar basados en situaciones reales, se iniciará una investigación. Para Caribbean University todo alegado acto de hostigamiento sexual en el empleo se tomará en serio y así será investigado, en cumplimiento a nuestra Política de total rechazo a este tipo de conducta sin importar quienes sean las personas envueltas.

VIII. CONSECUENCIAS DE INCURRIR EN HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO O REPRESALIA

Empleados y empleadas: Si el resultado de la investigación apunta a que existe evidencia testifical y/o documental de que los alegados hechos ocurrieron, dependiendo de las

circunstancias de cada caso, la persona señalada por incurrir en los actos podrá perder su empleo de forma inmediata, aun cuando haya sido su primera ofensa. Igual ocurrirá si el empleado o empleada incurrió en actos de represalia.

El interferir para tratar de evitar la investigación, proveer información falsa o repetir información que no presenció o escuchó personalmente, sin informar que lo escuchó de un tercero, también podrá conllevar la aplicación de medidas disciplinarias que dependerán de las consecuencias que tal comportamiento cause a otras personas y/o a la Institución, pero podrá incluir la terminación de la relación de empleo de forma inmediata y aún en la primera ofensa.

Visitantes, suplidores, o contratistas: Si el resultado de la investigación apunta a que existe evidencia testifical y/o documental de que los alegados hechos ocurrieron, dependiendo de las circunstancias de cada caso, la persona señalada por incurrir en los actos podrá perder la oportunidad de continuar proveyendo servicios a la Institución, podrá prohibírsele la entrada al lugar o al área donde labore el o la empleada afectada.

Estudiantes: Si el resultado de la investigación apunta a que existe evidencia testifical y/o documental de que los alegados hechos ocurrieron, dependiendo de las circunstancias de cada caso, la Institución podrá tomar medidas para que la persona no tenga contacto alguno con la o el empleado afectado, dependiendo de las circunstancias y de no poderse encontrar otra forma de evitar el contacto, se podrá iniciar un proceso de destitución como estudiante.

IX. RELACIONES SENTIMENTALES CONSENTIDAS ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO O SUPERVISORES

La Institución procura mantener un ambiente de trabajo digno, donde exista respeto y armonía entre todos sus empleados. Para evitar malentendidos y rumores mal intencionados o tergiversados, y entendiendo que en los centros de trabajo pueden surgir relaciones sentimentales consentidas, hemos incorporado esta sección en esta Política y Protocolo en Contra del Hostigamiento Sexual en el Empleo.

Si entre dos empleados, no importa su jerarquía, ni área de trabajo surge una relación sentimental consentida, estos deberán notificarlo de inmediato por escrito a la Gerente de Recursos Humanos. Si la relación es con esa persona se le notificará a la Presidenta. Si la relación finaliza o la pareja determina comenzar a convivir o contraer matrimonio se deberá informar de igual forma.

Si la pareja trabaja en el mismo departamento, existe entre ellos una relación de supervisor-supervisado o trabajan en áreas que confligen entre sí y no existe acomodo para alguno de los empleados en otra área o facilidad de la Institución donde no represente un conflicto, corresponde a la pareja decidir cuál de ellos renunciará a su empleo. La pareja tendrá un término de treinta (30) días para decidir cuál de los dos cambiará de área de trabajo o renunciará a su empleo. Luego de dicho término, si no han tomado una decisión, la Institución tomará la decisión siguiendo los siguientes parámetros:

1. En primer término, se decidirá cuál de las dos posiciones es de mayor impacto en la Institución, desde el punto de vista de la complejidad de las funciones y/o la dificultad de reclutamiento.
2. De no existir el elemento de impacto o de ambos ser de la misma complejidad, se tomará la decisión basándose en la antigüedad. El empleado de menor antigüedad tendrá que dejar su empleo con la Institución.
3. El negarse a renunciar, conllevará la terminación de la relación de empleo, basado en los puntos indicados.

Ningún empleado tendrá acceso a información alguna relacionada con la relación de empleo entre la Institución y su pareja. Tampoco podrá intervenir de forma alguna en las decisiones, favorables o adversas que intente tomar o haya tomado la Institución en torno a su pareja.

Problemas, situaciones, controversias que puedan surgir entre la pareja, no podrán reflejarse de forma alguna en el trabajo. También deberán abstenerse de manifestaciones sentimentales amorosas, como besos, abrazos, contacto físico, comentarios relacionados a su relación amorosa. Cualquier situación que surja entre la pareja y sus familiares, deberá manejarse de forma tal que se reduzca el impacto negativo sobre su trabajo.

Si uno o más empleados causan problemas en sus áreas de trabajo por causa de su relación sentimental o de parentesco, se activará el proceso disciplinario vigente en la Institución.

Cualquier empleado que sea víctima de maltrato físico o emocional de parte de su pareja o ex-pareja, sea o no empleado de la Institución deberá notificarlo de inmediato siguiendo el contenido del Protocolo de Violencia Doméstica establecido en la Institución.

De finalizar una relación voluntaria, y alguno de los dos comienza a hostigar sexualmente al otro dentro del área de trabajo, el o la empleada afectada deberá notificarlo de inmediato según se dispone en esta Política.

Esta Política y Protocolo ha sido actualizado en 10 de febrero de 2023.



Dra. Ana E. Cucurella
Presidenta
Caribbean University



ACUSE DE RECIBO

Yo _____ certifico que el día ____ del mes de _____ de 2023, se me entregó copia de la **Política en Contra del Hostigamiento Sexual en el Empleo y Protocolo para el Manejo de Situaciones que Puedan Surgir** establecido por Caribbean University.

Por este medio reconozco que tengo la responsabilidad de leer la totalidad de su contenido. De tener alguna duda, debo aclararla con la Gerente de Recursos Humanos o mi supervisor. Igualmente, reconozco que debo cumplir con todas las normas, deberes, políticas, responsabilidades y procedimientos que están contenidos en este documento.

Firma del Empleado(a)