



POLÍTICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y EN LA INSTITUCIÓN

Introducción

Caribbean Technical & Technical College es una institución comprometida con la excelencia y el bienestar de la comunidad. En tal sentido tiene la responsabilidad de propiciar la sana convivencia y el intercambio armonioso y recíproco entre los estudiantes, profesores y miembros de la administración.

Con este fin Caribbean Forensic & Technical College, establece la política contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y en la fase académica.

Por tanto, Caribbean Forensic & Technical College se compromete a exigir a todos sus empleados, sean estos administrativos, docentes, contratistas, o cualquier otro, que observen un comportamiento de acuerdo con los valores morales y éticos que enaltezcan a la institución para prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo y en el salón de clases.

I. Legislación aplicable:

Nuestra Constitución en su Carta de Derechos, establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la ley. En su artículo II, claramente expresa que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, color nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas. Además, se aprobó el 22 de abril de 1998 la ley Núm. 17 (29 LPRA SEC 155) para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo. Su artículo 10 impone a todo patrono el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual, el cual tiene el efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil y ofensivo.

En el estatuto federal, el discrimen por razón de sexo está prohibido por las Sección 703 (a) (1) del Título VII de la Ley de Derecho civiles de 1964, según enmendada (42 U.S.C. 2000 et seq.). En este sentido, el hostigamiento sexual se interpreta como una modalidad del discrimen por razón de sexo en las Guías sobre el Discrimen por Razón de Sexo publicadas por la comisión de Igualdad en las oportunidades de empleo (EEOC) 29 C.F.R. 1604.11 según enmendadas. Además, en la legislación federal el hostigamiento sexual en contra de los estudiantes está prohibido bajo el Título IX de la Ley Educación Elemental del 1972, según enmendada (20 U.S.C. 1672)

II: Tipos de discrimen por Hostigamiento Sexual

La casuística norteamericana ha determinado dos tipos o clases de reclamaciones en el campo del hostigamiento sexual. Estos, a saber:

1. Caso QUID PRO- (toma y dame) Surge este tipo de reglamentación porque, explícitamente los términos o condiciones del empleo, favorables o no favorables dependen de que la persona se someta a una conducta sexual, ilegal y no deseada. Es decir, el someterse o el negarse a la conducta se utiliza como base para tomar decisiones de empleo relativas al individuo.
2. Caso del AMBIENTE OFENSIVO U HOSTIL DE TRABAJO- Se refiere al caso donde la conducta sexual, ilegal y no deseada, tiene efecto de interferir de forma irrazonable con las ejecutorias del trabajo de la persona, o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

III. Ejemplo de Conducta Prohibida

Entre los tipos de conducta que se consideran inaceptables, se encuentran los siguientes:

1. Actuaciones, comentarios, chistes, carteles de carácter sexual en lugar de trabajo.
2. Amenazas, demandas o sugerencias de índole
3. Presiones para que la persona hostigada acompañe a hostigador a un lugar específico no deseado (cita amorosa).
4. Atenciones, piropos no deseados ni apropiados.
5. Presiones de parte de supervisores o profesores por favores sexuales a cambio de beneficios en el empleo, aprovechamiento académico o calificaciones.
6. Conducta de naturaleza sexual en fiestas o eventos sociales, cuando la fiesta o evento ha sido auspiciada por nuestra institución y la persona hostigada cree que perdería su empleo o le afectaría en sus calificaciones de no acceder a esos reclamos.

IV. Política Institucional

Caribbean Forensic & Technical College tiene la responsabilidad afirmativa de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo y en la institución. Tiene, además, la responsabilidad de tomar medidas que sean necesarias para alcanzar dicho propósito. La práctica del hostigamiento sexual en el empleo y en la institución en cualquiera de sus manifestaciones, infringe la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o mujer que lo sufre.

Por esta razón, Caribbean Forensic & Technical College, tiene la obligación moral y legal de no discriminar por la razón de sexo y de tomar acción afirmativa para eliminar cualquier práctica que propenda al hostigamiento sexual.

En armonía con la anterior, en Caribbean Forensic & Technical College prohíbe enérgicamente esta práctica ilegal y discriminatoria, por lo que no tolerará a sus empleados (as) independientemente de la jerarquía o posición que ocupen, que incurran en dicha práctica. Caribbean Forensic & Technical College tiene el deber afirmativo de mantener su lugar de trabajo con relación a las siguientes personas o grupo de personas:

1. Solicitantes o aspirantes a empleo
2. Empleados de Caribbean Forensic & Technical College en todas sus capacidades
3. Estudiantes

En los casos de contratistas, suplidores de servicios invitados o visitantes, Caribbean Forensic & Technical College no se hará responsable a menos que medien las siguientes condiciones:

1. Solicitantes o aspirantes a empleo
2. Empleados de Caribbean Forensic & Technical College en todas sus capacidades
3. Estudiantes

En los casos de contratistas, suplidores de servicios invitados o visitantes, Caribbean Forensic & Technical College no se hará responsable a menos que medien las siguientes condiciones:

1. CFTC haya sido notificado de la conducta
2. CFTC esté en posición de tomar acción sobre dicha conducta
3. CFTC no tome acción correctiva inmediata y adecuada a la situación.

V. Prohibición de Represalias

Queda terminantemente prohibido tomar cualquier tipo de represalia que afecte adversamente las oportunidades, términos, condiciones de empleo o académicas de cualquier persona que:

1. Se haya opuesto a la práctica de cualquier empleado de CFTC, que sean contrarias a la política y reglamento aquí establecido.
2. Haya radicado una querrela por escrito.
3. Haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista sobre hostigamiento sexual.

La casuística norteamericana ha determinado dos tipos o clases de reclamaciones en el campo del hostigamiento sexual. Estos, a saber:

1. Caso QUID PRO- (toma y dame) surge este tipo de reglamentación porque, explícitamente los términos o condiciones del empleo, favorables o no favorables, dependen de que la persona se someta a una conducta sexual, ilegal y no deseada. Es decir, el someterse o el negarse a tal conducta se utiliza como base para tomar decisiones de empleo relativas al individuo.
2. Caso de AMBIENTE OFENSIVO U HOSTIL DE TRABAJO- Se refiere al caso donde la conducta sexual, ilegal y no deseada, tiene el efecto de interferir de forma irrazonable con las ejecutorias del trabajo de la persona, o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

VI. Ejemplo de conducta prohibida

Entre los tipos de conducta que se consideran inaceptables, se encuentran los siguientes:

1. Actuaciones, comentarios, chistes, carteles de índole sexual, en el lugar de trabajo.
2. Demandas, amenazas, sugerencias de carácter sexual donde la persona hostigada cree que perderá su empleo o será afectado en sus calificaciones si no accede a la conducta deseada por la persona hostigadora.
3. Presiones para que a persona hostigada acompañe al hostigador a un lugar específico no deseado (cita amorosa).

4. Atenciones, piropos no deseados ni apropiados.
5. Presiones de parte de supervisores o profesores por favores sexuales a cambio de beneficios en el empleo, aprovechamiento académico o calificaciones.
6. Conducta de naturaleza sexual en fiestas o eventos sociales, cuando la fiesta o evento ha sido auspiciada o promovida por CFTC y la persona hostigada cree que perderá su empleo o le afectaría sus calificaciones de no acceder a estos reclamos.

VII. Política Institucional:

Con el propósito de cumplir con nuestra política institucional de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, Caribbean Forensic & Technical College tomará las siguientes medidas a estos fines:

1. Pondrá en práctica los métodos necesarios para crear conciencia del alcance de la Leyes, así como dará a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo y en el colegio mediante la utilización de los correspondientes medios de comunicación y divulgación.
2. Dará énfasis a la publicidad de los derechos y de la protección que las leyes le confieren a aspirantes a empleo y solicitantes a ingreso como estudiantes.
3. Establecerá un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual, incluyendo la correspondiente investigación y celebración de una vista administrativa cuando procediera. Dicha vista cumplirá con el debido procedimiento de ley aplicable al derecho administrativo.

El cumplimiento a todo lo anterior y a su política institucional contra el hostigamiento sexual se establece el presente reglamento.