

POLITICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO PARA ATENDER QUERELLAS

I. PROPOSITO

El Humacao Community College es una Institución educativa que se esfuerza y mantiene una política de acción afirmativa que le garantice a todos los empleados, estudiantes, visitantes, contratistas independientes, vendedores y/o representantes de la Institución, un ambiente de trabajo y estudios seguro, libre de intimidación, discriminación y hostigamiento, incluyendo el **hostigamiento sexual**. Debido a ese interés, publica este procedimiento el cual se utilizará para someter, investigar y tomar acción ante querellas por alegados actos de **hostigamiento sexual** contra cualquier miembro de la comunidad colegial.

II. POLITICA INSTITUCIONAL

El **hostigamiento sexual** en el empleo y en el ambiente académico es una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los mejores intereses institucionales, la cual no habrá de ser permitida independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan ser involucradas. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna incurra en conducta que directa o indirectamente configure un ambiente laboral, administrativo o académico en que estén presentes aspectos de hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades. En la aplicación de la política institucional se deberá tener presente que:

- A. El **hostigamiento sexual** puede configurarse entre personas del mismo sexo o de sexos opuestos.
- B. Ninguna persona en esta Institución está obligada a permitir, aceptar, someterse o tolerar actos o insinuaciones de índole sexual no deseada.
- C. Según definido por ley, el hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:
 - 1. Cuando al someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita en un término o condición del empleo o ambiente de estudios de una persona.
 - 2. Cuando el sometimiento o rechazo que dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o de evaluación académica estudiantil.
 - 3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo o labor académica de esa persona o cuando crea un ambiente de estudio o trabajo intimidante, hostil y ofensivo.

III. DISPOSICIONES GENERALES

El Humacao Community College desea que todos los componentes en la comunidad colegial laboren y estudien en condiciones de seguridad y dignidad. Para lograr este objetivo, es necesario el esfuerzo conjunto y la cooperación de todos, por lo que el Humacao Community College:

- A. Tomará medidas afirmativas dirigidas a garantizar un clima institucional de armonía, respeto y confraternización.
- B. Garantizará al máximo, dentro de los recursos disponibles, la confidencialidad en el curso del proceso de investigación de querellas. Además, tomará medidas para evitar que se tomen represalias contra las personas que utilicen este procedimiento para querellarse.
- C. Siempre que resulte posible y no retrase el inicio de los procedimientos, se nombrará un Oficial Examinador, preferiblemente con conocimiento sobre los aspectos sociales y psicológicos que puedan estar presentes en las querellas de **hostigamiento sexual**.
- D. En el curso del proceso se considerará el aspecto educativo y correctivo sobre el aspecto punitivo del mismo. También tendrán prioridad los aspectos relativos a la dinámica y principios académicos, de resultar éstos aplicables a la situación.

IV. PROCEDIMIENTO

Toda persona que entienda que ha sido objeto de perjuicio por actuaciones constitutivas de hostigamiento sexual en el Humacao Community College, realizadas por un empleado, estudiante o persona ajena a la comunidad universitaria, podrá querellarse y solicitar por escrito que mediante procesos informales de resolución de conflictos se investigue y se tome la correspondiente acción por parte de las autoridades del Colegio.

Si es empleado(a), debe dirigirse preferiblemente a su supervisor inmediato. Estos funcionarios deben referir el asunto inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos.

Si el querellante fuera estudiante, para intentar resolución informal, el asunto deberá referirse a la Oficina del (la) Decano(a) Académico(a). El Decano(a) referirá el caso a la Oficina de Recursos Humanos.

Si el (la) querellado(a) no fuera parte de la Comunidad Colegial, deberá canalizar la situación a través de la Oficina del (la) Oficial de Administración.

La querrela deberá ser inicialmente formulada por escrito. La querrela deberá contener el nombre del (de la) querellante, dirección residencial y postal, teléfono, nombre de testigos y del (de la) querellado (a), una relación secuenciada de los hechos y la fecha en que ocurrieron. En el curso del proceso informal se orientará al (a la) querellante de su derecho a solicitar y de recurrir en cualquier momento a foros administrativos externos o judiciales.

Los procesos informales serán estrictamente confidenciales, dentro de los recursos disponibles del Humacao Community College. Se atenderán prioritariamente los deseos, preocupaciones y el interés expuesto por el(la) querellante. El (la) funcionario(a) responsable de intervenir escuchará y evaluará la evidencia que suministre el(la) querellante. Con el consentimiento de éste(a), se podrán establecer medidas provisionales, tales como reubicación temporera del lugar de trabajo o estudio. De establecerse estas medidas, las mismas se implantarán inmediatamente culmine la investigación. Luego que se someta a la autoridad el informe con recomendaciones de remedios permanentes, se tomarán decisiones finales, tales como traslado definitivo del lugar de trabajo o estudio. Las medidas provisionales no deben entenderse como una sanción contra el(ella) querellado(a). La investigación debe contar como mínimo de declaraciones firmadas por el querellante y, de ser posible, también del querellado y cualquier persona que conozca en parte o la totalidad de los hechos alegados. No se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito de la investigación. Toda persona a la que se tome declaración o que de alguna manera colabore en la investigación debe ser informada de sus derechos bajo la Ley y Reglamento. Además, se debe proveer, para que cualquiera de las partes soliciten siempre que aduzcan y evidencien causa justificada, la inhibición de la persona asignada a la investigación y la asignación de un(a) nuevo(a) investigador(a). Por ejemplo, podrá solicitarse la inhibición cuando se entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación por la que se considere que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere. Se le dará amplia oportunidad al(la) querellado(a) para exponer su posición y defensas. Se considerará toda la evidencia que éste provea. Se escuchará a los testigos o personas que a solicitud de las partes puedan aportar información para esclarecer lo ocurrido. Si el(la) querellante no participa de la investigación o decide retirar la querrela por sentirse insatisfecho con el proceso u otra razón, se continuará el proceso investigativo tomando en consideración este hecho y toda la evidencia existente.

En un plazo que no excederá quince (15) días laborables, la unidad a cargo de la situación producirá un informe a la autoridad nominadora. En éste ofrecerán sus conclusiones, y de ser necesario, recomendaciones a accionar o no procedimientos disciplinarios. Copia de este informe será entregado a las partes. Si se determina que procede la formulación de cargos para imponer sanciones disciplinarias, se continuará con un procedimiento formal mediante asesoría legal. En caso de cualquiera de las partes desee apelar la decisión de la autoridad nominadora, el asunto deberá referirse, por escrito, a la Oficina del Presidente del Humacao Community College en un término no mayor de quince (15) días laborables. La decisión final por parte del Presidente deberá ser final y obligatoria para las partes.

V. SITUACIONES NO PREVISTAS

Toda situación no contemplada por este procedimiento deberá ser resuelta de manera consistente con la política pública y disposiciones presentes en la legislación especial contra el **hostigamiento sexual**. En todo caso no previsto, la decisión que se tome considerará el interés de la comunidad colegial en el orden institucional, y el derecho de todo individuo a un debido procedimiento de ley. En la medida que sea posible se deberá propender un trámite rápido del procedimiento.

host.sex.pol.

HUMACAO COMMUNITY COLLEGE
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
P.O. BOX 9139
HUMACAO, PUERTO RICO 00792

CERTIFICACION DE ENTENDIMIENTO

POLITICA INSTITUCIONAL SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO PARA ATENDER QUERELLAS

Certifico que de conformidad y armonía con la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico y cumpliendo con la Ley #17 del 22 de abril de 1998, el Humacao Community College ha puesto a mi disposición la Política Institucional sobre el Hostigamiento Sexual y el Procedimiento para atender querellas.

Certifico además, haber leído y entendido la misma. Me obligo, como requisito para emplearme y mantenerme en mi empleo en caso de ser empleado, o para mantenerme en la Academia, en caso de ser estudiante, a cumplir con los terminos y condiciones establecidas en la Política Institucional y en los reglamentos.

Nombre del Empleado

Firma

c:host.sex.pol.