



POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

RECINTO DE SANJUAN

Calle 13 #1206
Ext. San Agustín
Río Piedras, PR 00926
787-765-4210

RECINTO DE HUMACAO

Dr. Vidal #8 y #53
Humacao, PR 00791
787-850-8333 / 787-852-5505

CEM COLLEGE es una institución educativa privada a nivel postsecundario comprometida con la educación, la cultura y el futuro de la sociedad puertorriqueña. En tal sentido, es responsabilidad de CEM COLLEGE propiciar la sana convivencia y el intercambio armonioso entre toda la comunidad académica compuesta por estudiantes, profesores y miembros de la administración.

En consonancia con esta responsabilidad se establece esta Política Contra el Hostigamiento Sexual. Esta política aplica a todos los empleados de CEM COLLEGE, su Junta de Directores, estudiantes y cualesquiera otros miembros de la comunidad académica o personas que representen a CEM COLLEGE.

CEM COLLEGE exhorta a sus empleados y estudiantes a observar un comportamiento adecuado con los valores morales y éticos que enaltecen a la Institución y a prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades. La práctica del hostigamiento sexual, en cualquiera de sus modalidades, infringe la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o la mujer que lo sufre. Tenemos la obligación moral y legal de no discriminar por razón de sexo y de tomar la acción afirmativa para eliminar cualquier práctica que propenda a la modalidad conocida como hostigamiento sexual.

CEM COLLEGE prohíbe esta práctica ilegal y discriminatoria y no tolerará que sus empleados, independientemente de la posición jerárquica que ocupen, sus estudiantes, o cualquier miembro de la comunidad académica, incurran impunemente con esta práctica. Mediante la implementación de esta política institucional, CEM COLLEGE toma la acción afirmativa de mantener su lugar de trabajo y estudios libre de hostigamiento sexual e intimidación con relación a las siguientes personas:

- Solicitantes o aspirantes a empleo
- Empleados
- Prospectos o solicitantes de estudios
- Estudiantes
- Consultores
- Conferenciantes
- Contratistas

I. Definición de Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo o de estudios de una persona.
- Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta se convierte en fundamento para la toma de decisiones con respecto al empleo o los estudios de una persona.
- Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo o de los estudios de una persona o cuando se crea un ambiente de trabajo o estudios intimidante, hostil u ofensivo.

El hostigamiento sexual puede adoptar diversas manifestaciones de actitud o conducta, desde insinuaciones de tipo sexual, directas o indirectas, que van desde los actos más sutiles y disimulados, hasta el contacto físico incluyendo la agresión simple o agravada. Se han identificado dos tipos o clases de reclamaciones relacionadas con el hostigamiento sexual. Estos son:

a) Quid Pro Quo

Surge cuando explícita o implícitamente los términos o condiciones de empleo o estudios dependen de que la persona se someta a una conducta sexual no deseada. Es decir, cuando el someterse o el negarse a tal conducta se utiliza como base para tomar decisiones que afectan las condiciones de empleo o estudios de la persona.

b) Ambiente ofensivo u hostil

Se refiere al caso donde la conducta sexual no deseada tiene el efecto de interferir de forma irrazonable con las ejecutorias del trabajo o estudios de la persona o crea un ambiente de trabajo o estudios intimidante, hostil u ofensivo. Ejemplo de ello son actuaciones, piropos, miradas lascivas, comentarios, chistes, escritos o cartelones de carácter sexual.

Cualquier persona que entienda ha sido objeto de hostigamiento sexual debe expresarle al(la) hostigador(a) su rechazo a esta conducta y al acercamiento no deseado.

II. Procedimiento de querella

Cualquier persona que entienda que ha sido objeto de hostigamiento sexual por parte de cualquier empleado, estudiante, supervisor o representante de CEM COLLEGE tiene el derecho de radicar una querella. Las siguientes guías serán de aplicación en el trámite de querellas por hostigamiento sexual:

1. Los incidentes del caso deberán revestir un carácter estrictamente confidencial. De esta forma se garantiza la privacidad de ambas partes.

2. En los casos que envuelvan a empleados de CEM COLLEGE, la querella deberá presentarse por escrito a la Oficina de Recursos Humanos. En los casos que envuelvan estudiantes, la querella deberá presentarse por escrito al(la) Director(a) de Recinto. En ambos casos se deberán describir los hechos en que se fundamentan las alegaciones y mencionando por su(s) nombre(s) a la(s) persona(s) que, a su juicio, origina(n) la situación y testigos, si los hubiere, que puedan dar fe de sus alegaciones. La fecha de la presentación de la querella se tomará como la fecha del inicio del procedimiento investigativo.
3. El procedimiento investigativo será llevado a cabo por la persona que designe el Presidente de CEM COLLEGE como Oficial Examinador, a quien se le entregará todo el expediente del caso. Dicho Oficial podrá grabar los procedimientos si así lo entendiera necesario.
4. El Oficial Examinador notificará a la parte querellada con copia de la querella concediendo un periodo de tiempo no mayor de cinco (5) días laborables para que responda a la misma por escrito. Este periodo de tiempo podrá prorrogarse por cinco (5) días adicionales a solicitud escrita de la parte querellada y por causa justificada. Si la parte querellada optare por no contestar la querella en el periodo de tiempo concedido y tampoco solicitará prórroga, se considerará que está aceptando como ciertos los hechos presentados en la querella. En este caso el procedimiento investigativo continuará tomando en cuenta solamente las alegaciones de la parte querellante.
5. Una vez se reciba la contestación a la querella, el Oficial Examinador notificará la misma a la parte querellante y notificará a las partes la fecha de la vista evidenciaria.
6. La citación a la vista evidenciaria se hará a las partes por escrito con por lo menos diez (10) días de antelación a la misma. En la citación se informará a las partes:
 - a. La fecha y lugar de la vista
 - b. Que podrán acudir a la vista asistido(a) de un asesor legal. De así decidirlo, deberán notificar por escrito el nombre y título del asesor con no menos de cinco (5) de antelación a la vista.
 - c. Que podrán presentar toda la evidencia documental y testifical que estimen pertinente en apoyo a sus respectivas alegaciones
 - d. Que de no acudir a la vista y no haber solicitado prórroga con antelación a la misma, se podrá celebrar la vista en su ausencia.
7. El Oficial Examinador tendrá facultad para interrogar y/o citar testigos o requerir evidencia documental que pueda ser material para la solución del caso.
8. Una vez celebrada la vista evidenciaria, el Oficial Examinador analizará la prueba presentada en la misma y rendirá un informe escrito al Presidente de CEM COLLEGE. En dicho informe se hará un narrativo de la prueba

presentada y creída por el Examinador, así como las recomendaciones que sean menester. Este informe deberá ser sometido no más tarde de quince (15) días laborables de haberse celebrado la vista.

9. El Presidente de CEM COLLEGE analizará el informe del Oficial Examinador y emitirá una decisión dentro de los diez (10) días siguientes al recibo del mismo, notificando la misma a las partes y a la Oficina de Recursos Humanos o al Director de Recinto, según sea el caso.
10. Cualquiera de las partes que esté en desacuerdo con la decisión podrá solicitar revisión de la misma ante la Junta de Directores de CEM COLLEGE dentro de los diez (10) días de su notificación. Para ello deberá someter un escrito ante la Junta de Directores, a través de la Oficina de Recursos Humanos o del Director de Recinto, expresando en detalle las razones por las que está en desacuerdo con la decisión.
11. La decisión que emita la Junta de Directores será final.

Si la persona optare por no radicar una querella formal, deberá abstenerse de hacer comentarios o reclamaciones ulteriores con respecto a la situación ocurrida.

No se considerará ninguna querella que sea radicada en un periodo de tiempo mayor de noventa días calendarios posterior a la última ocurrencia de los hechos presentados en la misma.

III. Sanciones

Las siguientes sanciones serán impuestas a cualquier empleado encontrado incurso en hostigamiento sexual, de acuerdo con la gravedad de la falta:

1. amonestación por escrito con requerimiento de que cese y desista de continuar con dicha práctica
2. suspensión de empleo y sueldo por un término no mayor de tres (3) meses
3. despido

Las siguientes sanciones aplicarán a cualquier estudiante que sea encontrado incurso en hostigamiento sexual de acuerdo con la gravedad de la falta:

1. amonestación oral y/o escrita con requerimiento de que cese y desista de continuar con dicha práctica
2. probatoria por un tiempo definido, durante el cual otra violación de cualquier otra norma tendrá consecuencia de suspensión o separación
3. suspensión por tiempo definido
4. separación permanente de CEM COLLEGE

Nada de lo aquí dispuesto impedirá la imposición de responsabilidad mediante las mismas sanciones a empleados o estudiantes inescrupulosos que, a sabiendas, levanten planteamientos frívolos o falsos al amparo de la presente política.

Nada de lo antes expuesto en este Reglamento, impedirá o limitará, de forma alguna, la capacidad o potestad de la Administración de CEM COLLEGE de suspender sumariamente a la parte querellada, si los hechos del caso así lo requieran.