

PROPÓSITO

La Misión de la Universidad del Sagrado Corazón se apoya en el principio de que el ser humano y los valores cristianos son el centro de nuestro proyecto educativo. La Universidad prohíbe el hostigamiento en todas sus modalidades. La Universidad también prohíbe el que se tomen acciones en represalia contra los empleados que se querellan o aquellos que participan en la investigación de una querrela relacionada al hostigamiento sexual o de ambiente hostil.

MARCO LEGAL

La ley impone al patrono la obligación de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Hostigamiento sexual significa cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- (a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
- (b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
- (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.

El hostigador puede ser un supervisor, supervisado, compañero de trabajo, cliente, visitante, suplidor o proveedor de servicios sin importar el género ni la orientación sexual. El empleado-hostigado puede ser la persona a quien va dirigido, sin importar el género ni la orientación sexual, u otro empleado que presencie el hostigamiento.

Existen dos modalidades de hostigamiento: el *quid pro quo* y el ambiente hostil. El hostigamiento en la modalidad de *quid pro quo* ocurre entre un supervisor y el supervisado, donde someterse a la conducta sexual no deseada se convierte en una condición de empleo; por ejemplo, cuando las decisiones de personal como ascensos, traslados o compensación dependen del rechazo o aceptación de tal conducta. El ambiente hostil es una conducta sexual no deseada que crea un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil e interfiere irrazonablemente con el desempeño de un empleado.

La represalia es todo acto que tenga como resultado afectar adversamente las oportunidades, los términos y condiciones de empleo.

POLÍTICA

La Universidad prohíbe el hostigamiento sexual y el ambiente hostil. Todos los empleados tienen el deber de comportarse de un modo profesional y cortés y de tratar a sus compañeros de trabajo, estudiantes, visitantes, contratistas y suplidores con respeto y dignidad. Si un empleado entiende que ha sido objeto de hostigamiento sexual o de ambiente hostil de parte de un supervisor, supervisado, compañero de trabajo, cliente, visitante, suplidor o proveedor de servicios, el empleado tiene el deber de comunicarlo inmediatamente y presentar una querrela escrita a su supervisor inmediato, a cualquier representante de la Unidad de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos, o a la Coordinadora de Título IX. Si un empleado presencia una conducta que pudiera constituir hostigamiento sexual o ambiente hostil hacia otro compañero de trabajo de parte de un supervisor, supervisado, compañero de trabajo, cliente, visitante, suplidor o proveedor de servicios, o hacia un estudiante, el empleado tiene el deber de comunicarlo inmediatamente y presentar una querrela escrita a su supervisor inmediato, a cualquier representante de la Unidad de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos, o a la Coordinadora de Título IX.

La Universidad promueve el que se reporten todos los incidentes o conductas que puedan ser constitutivas de hostigamiento sexual o de ambiente hostil sin importar el puesto que ostenta el alegado hostigador. La Universidad investigará todas las querellas de hostigamiento sexual o de ambiente hostil prontamente de forma discreta. Las querellas pueden ser presentadas por el empleado quien alega haber sido hostigado o por otra persona que haya presenciado una conducta que podría ser constitutiva de hostigamiento sexual o de ambiente hostil. La determinación de que un empleado ha incurrido en hostigamiento sexual o en ambiente hostil puede resultar en medidas disciplinarias incluyendo la terminación del empleo.

Si personas que no son empleados de la Universidad incurren en hostigamiento sexual o ambiente hostil, se tomarán las medidas correctivas que razonablemente estén bajo el control de la Universidad.

Esta política prohíbe conductas constitutivas de represalia, intimidación o amenaza contra un empleado que comunique o presente una querrela de hostigamiento sexual o de ambiente hostil.

VIOLACIONES A LA POLÍTICA

Cualquier violación a esta Política por un empleado podrá resultar en sanciones disciplinarias que pueden comprender desde una amonestación hasta el despido.

La Universidad se reserva el derecho de interpretar esta Política en su administración, implantación y aplicación.

La Universidad del Sagrado Corazón se reserva el derecho de dejar sin efecto esta política o de hacer cualquier enmienda en el momento que lo considere necesario tomando en consideración las leyes vigentes.

Aprobado: 
Gilberto J. Marxuach-Torrós
Presidente

ANEJO

PROCEDIMIENTO

HOSTIGAMIENTO EN EL EMPLEO

PROCEDIMIENTO

El empleado que entienda que ha sido objeto de una conducta constitutiva de hostigamiento sexual o de ambiente hostil, o el empleado que haya presenciado una conducta constitutiva de hostigamiento sexual o de ambiente hostil, o el empleado que haya sido objeto de una conducta constitutiva de represalia, intimidación o amenaza:

1. Se comunicará de forma confidencial e inmediata con su supervisor inmediato, la Unidad de Desarrollo Organizacional o la Coordinadora de Título IX.
2. Presentará una querrela escrita sobre los hechos que dan motivo a su queja, una vez se haya comunicado con su supervisor, con la Unidad de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos o con la Coordinadora de Título IX.
3. La querrela se asignará a un representante de la Unidad de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos, o a la Coordinadora de Título IX para que proceda a realizar una investigación de acuerdo con los procesos institucionales.
4. El investigador asignado a realizar la investigación de la querrela entrevistará al empleado querellante, al querellado y a las personas identificadas con conocimiento de los hechos. El investigador informará a los citados que se ha comenzado con el proceso investigativo.
5. Dependiendo de la naturaleza de la querrela, la Universidad, a su entera discreción, puede suspender de empleo con sueldo a cualquiera de las personas relacionadas a la querrela en lo que se termina el proceso de la investigación y se emita una determinación final sobre la querrela.
6. El investigador documentará los hallazgos por escrito y, de ser necesario, podrá tomar declaraciones escritas de las personas que participen de la investigación.
7. La Unidad de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos notificará al querellante y al querellado la determinación en relación a la querrela y las acciones correctivas y/o disciplinarias, si algunas, que procedan.
8. La querrela y la investigación se manejarán de forma discreta. La identidad del querellante, el querellado y las personas que participen de la investigación se mantendrá confidencial. La información sobre la investigación solamente se compartirá con los funcionarios de la Universidad que necesiten conocer la información para mantener el buen y eficiente funcionamiento de la Universidad. La Universidad podrá compartir la información para responder a un requerimiento y/o defenderse en una causa de acción judicial, extrajudicial o administrativa.

RESPONSABILIDADES

1. Empleados, estudiantes, visitantes, contratistas

- (a) Notificar inmediatamente toda conducta que pudiera ser constitutiva de hostigamiento sexual o de ambiente hostil a su supervisor inmediato, a la Unidad de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos y/o a la Coordinadora de Título IX.
- (b) Mantener la confidencialidad durante el proceso investigativo.

2. Supervisores

- (a) Notificar inmediatamente si conoce de cualquier conducta constitutiva de hostigamiento sexual o de ambiente hostil a la Unidad de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos y/o a la Coordinadora de Título IX.
- (b) Mantener la confidencialidad durante el proceso investigativo.

3. Unidad de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos

- (a) Mantener la política actualizada con los cambios en las leyes, reglamentos y normas federales y locales.
- (b) Realizar las investigaciones ante su consideración.
- (c) Documentar la información recibida durante la investigación.
- (d) Tomar las acciones correctivas y/o disciplinarias necesarias.
- (e) Mantener la confidencialidad durante el proceso investigativo.

4. Coordinadora de Título IX

- (a) Realizar las investigaciones que le sean asignadas.
- (b) Documentar la información recibida durante la investigación.
- (c) Recomendar curso de acción a la Unidad de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos.
- (d) Mantener la confidencialidad durante el proceso investigativo.

Aprobado: 
Marilyn Figueroa
Vicepresidenta Desarrollo Organizacional y
Recursos Humanos