



POLÍTICA EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

I. Propósito

PPG Technical College enérgicamente rechaza el hostigamiento sexual. Por lo que afirmativamente manifiesta que es deber de todos los empleados, candidatos a empleo, estudiantes, visitantes, vendedores y/o cualquier persona que haga negocios con la Institución, el mantener un ambiente de estudio y trabajo libre de hostigamiento sexual. Cualquier miembro del personal, estudiante, visitante y/o vendedor que incurra en hostigamiento sexual, lo hace en violación a las normas y la política de la Institución y será sancionado severamente. La institución ha establecido como Política, un protocolo para el manejo adecuado de casos de hostigamiento sexual. Establecemos unas guías para la intervención de los casos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, para proteger a nuestros empleados y estudiantes.

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo e impone responsabilidades y obligaciones a los patronos. El hostigamiento sexual en el empleo, consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta de naturaleza sexual, verbal o física en el ambiente de trabajo.

El Hostigamiento sexual en el trabajo ocurre cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

III. DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA

Existe un proceso de promover y dar a conocer la existencia de esta política mediante promoción en tableros, comunicados, etc. Todo empleado y estudiante debe firmar la misma al momento de recibirla. Esta política, al igual que las demás políticas está

1. Si someterse a esta conducta se convierte de forma explícita o implícita es un término o condición de empleo de una persona.
2. Si someterse o rechazar esta conducta se convierte en el fundamento para tomar decisiones que afecten al empleado/a o estudiante.
3. Si la conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño de la empleada o el empleado, o se crea un ambiente de trabajo íntimamente hostil.

II. Base Legal

El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, prohíbe el discrimen por razón de sexo, entre otros en el empleo.

La Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico, Artículo II, Sección I, prohíbe el discrimen por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social e ideas políticas y religiosas.

La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, prohíbe el discrimen en el empleo por motivo de edad, raza, color, sexo, origen o condición social, ideas políticas, religión, origen nacional y matrimonio.

La Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo.

El hostigamiento sexual en el empleo se considera una modalidad de discrimen por razón de sexo.

De acuerdo a la Ley Núm. 17, se le impone al patrono responsabilidad absoluta en casos en que la persona que hostiga sea un(a) supervisor(a). En caso de ser otro(a) empleado(a), el patrono será responsable si sabía o debió saber sobre la conducta. También se le impone responsabilidad al patrono, si el hostigamiento es cometido por una persona no empleada por el patrono. En dicho caso, se considerará si el patrono conocía o debió conocer sobre el hostigamiento y no tomó acción inmediata para detener el hostigamiento, así como el alcance del control del patrono.

Es responsabilidad del Patrono orientar a sus empleados en relación a la existencia de esta política institucional sobre Hostigamiento Sexual en el empleo. Los empleados firmarán, un documento que indique recibió copia de esta política.

contenida en el Catálogo Institucional. Existe un Procedimiento interno para atender querellas de hostigamiento sexual en PPG Technical College. El mismo se detalla a continuación:

PROCEDIMIENTO PARA MANEJAR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE EMPLEO/ESTUDIO

La víctima de hostigamiento sexual en el empleo debe llevar un libro de incidencias sobre los actos de hostigamiento que vayan ocurriendo.

1. Debe comunicar de forma clara al hostigador que sus acercamientos no son deseados ni aceptados. (De ser posible en presencia de testigos).
2. Informar el problema al Director(a) de la Institución y solicitarle que tome acción sobre el asunto para que el hostigamiento cese.
3. Mantener la confidencialidad de la situación y no hacerla pública con los demás compañeros de trabajo.
4. Someter una querrela al Director de la Institución sobre los hechos acontecidos.
5. PPG Technical College es responsable de mantener un ambiente libre de hostigamiento sexual.

PASOS PARA RADICAR UNA QUERELLA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. Mantener la confidencialidad de las personas envueltas.
2. La Querella debe radicarse cuando la víctima entienda, que se trata de un caso de hostigamiento sexual y previamente le haya indicado al hostigador que sus acercamientos no son deseados.
3. La Querella debe ser redactada en forma precisa y detallada con fechas de los hechos acontecidos. De ser posible, incluir testigos con nombres. Estos serán incluidos como parte del parte del proceso de investigación.
4. De existir alguna duda si la situación cae bajo esta categoría debe consultar con el Director de la institución inmediatamente.
5. El Director (a), citará de manera inmediata a la parte identificada como hostigador y a los testigos y le informará sobre la posible acusación que se proyecta en su contra y se le explica las consecuencias de las mismas.
6. Del supuesto hostigador no cesar de la práctica de hostigamiento sexual, luego de haber presentado prueba contundente de esta acción, la institución procederá a tomar las medidas disciplinarias necesarias, conllevando éstas, desde traslado de área de trabajo hasta despido.
7. La intervención del Director en estos casos será de manera inmediata.
8. La persona hostigada debe agotar el remedio administrativo mediante querella e intervención de los funcionarios que representan PPG Technical College.