



Política Sobre Hostigamiento Sexual

TRASFONDO

La Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada y la Ley Núm. 69 del 6 de diciembre de 1985, prohíben el discrimen por razón de sexo en el empleo. La Ley Federal de Derechos Civiles de 1964 también prohíbe el discrimen por razón de sexo y la misma es aplicable a Puerto Rico.

La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, declara como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal, constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el privilegio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable.

"El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se dá 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 al 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".

POLÍTICA

Todos merecemos y debemos aspirar a una sana convivencia en igualdad de condiciones en el empleo que nos permita disfrutar de los derechos democráticos en una sociedad de excelencia.

A tenor con esas aspiraciones, **CTS** no tolerará ningún tipo de hostigamiento sexual que afecte dicha convivencia.

Entre las prácticas o conductas que servirán de base para acción disciplinaria están las siguientes:

1. Abuso de la dignidad de un(a) empleado(a) mediante conducta o comentarios sexuales insultantes o degradante.

Declaración de Política Sobre Hostigamiento Sexual

Página dos

2. Amenazas, demandas o sugerencias a los efectos de que el status de un(a) empleado(a) depende de la tolerancia o aquiescencia de ese(a) empleado(a) a avances sexuales.
3. Represalias contra empleados por querellarse de las conductas arriba descritas.

ACCIÓN

Todos los Ejecutivos y Supervisores de CTS tienen el deber afirmativo de mantener su lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación. Para el cumplimiento de su responsabilidad, estos funcionarios deben demostrar que tomaron acción correctiva inmediata y apropiada que incluye, sin limitarse a:

1. Discutir esta política en detalle con sus empleados y garantizarles que pueden trabajar con seguridad y dignidad y que no estarán expuestos a un trato de explotación sexual, insultante o degradante.
2. Asegurarse que cualquier empleado pueda presentar una querrela o reclamación siguiendo el procedimiento establecido para estos casos.

Cualquier empleado que afirme haber sido víctima de hostigamiento sexual deberá comunicarlo inmediatamente para que, a la mayor brevedad, se proceda a tomar la acción que corresponda.

La persona designada por la Gerencia hará una investigación informal en carácter confidencial y determinará si luego de escuchar a las partes pertenecientes (1) si procede a archivar la querrela por entender que los hechos no ameritan la continuación del proceso, en cuyo caso le notificará a la Gerencia de su decisión, o (2) informará al Comité de coordinadores sobre Hostigamiento Sexual para que establezcan un procedimiento formal de querrela según se establece más adelante.

EMPLEADOS

CTS desea que todos sus empleados puedan trabajar con seguridad y dignidad. Esto quiere decir que todos estarán protegidos contra actos de hostigamiento sexual, tales como, pero sin limitarse a:

1. Relaciones sexuales o contactos con un supervisor(a) o compañero(a) de trabajo no deseadas por ustedes y a las cuales ustedes no han accedido libremente.
2. Acercamientos y/o proposiciones de naturaleza sexual, incluyendo comentarios sexuales, insultantes o degradantes.
3. La amenaza de su trabajo, promoción, asignaciones, salarios, etc., depende de que se sometan a demandas sexuales o toleren el hostigamiento.

Declaración de Política Sobre Hostigamiento Sexual

Página tres

En la eventualidad que algún empleado sea víctima de este tipo de conducta, ya provenga de sus supervisores, compañeros de trabajo o clientes, éste deberá comunicarlo inmediatamente al supervisor de su área o a cualquier otro empleado de alta jerarquía .



CTS

Caribbean Temporary Services, LLC.