



IV. POLÍTICAS ANTIDISCRIMEN Y DE SEGURIDAD

HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO ILEGAL

El National University College (NUC) está comprometido con proveer un ambiente de trabajo y estudio libre de discrimen, hostigamiento y acoso. Esta política aplicará a todos los empleados y estudiantes del National University College, a su Junta de Síndicos, asesores, vendedores y cualquier otra persona que haga negocios con la institución, quienes deberán mantener un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.

I. Definición de Hostigamiento Sexual

El **hostigamiento sexual** en el empleo consiste, según la Ley 17 de 1988, enmendada bajo la Ley 252 de 2006, de cualquier tipo de *acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales* y cualquier otra conducta *verbal o física de naturaleza sexual* o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, 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 de una persona.
- 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.
- 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.
- Cuando es a través de la modalidad de hostigamiento sexual virtual, la cual es aquella comunicación, conducta o expresión que fluya por medios de telecomunicación o herramientas de trabajo que usen medios de comunicación y de información y otras afines en el ambiente laboral que causen un ambiente de trabajo hostil para una persona o personas relacionadas con la Institución.

Acoso ilegal es la conducta física o verbal que denigra o muestra hostilidad hacia otro individuo por su raza, color, religión, género, nacionalidad, edad, o impedimento de sus familiares o relacionados cuando tiene el propósito o efecto de:

- Crear un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.
- Irrazonablemente interferir en el cumplimiento del trabajo de un individuo.
- Adversamente afectar las oportunidades de empleo de otra persona.

II. Procedimiento a Seguir

A. Cualquier persona que entienda que ha sido objeto de hostigamiento sexual o acoso ilegal o tenga conocimiento de un acto de este tipo, según esta política, deberá informar de inmediato el incidente al Supervisor que a su vez lo referirá al Director de Recinto y a la Directora Institucional de Recursos Humanos de éste ser empleado de la administración, o al Director Académico de ser estudiante o miembro de la facultad.

B. La Directora Institucional de Recursos Humanos y el supervisor inmediato y/o el Director Académico (de tratarse de un miembro de facultad), conformarán el Comité Investigador, el cual deberá conducir una pronta y completa investigación confidencial sobre el incidente. También participará el Director Ejecutivo del Recinto. La investigación deberá incluir, entre otros aspectos lo siguiente:

- Una entrevista con el querellante para establecer factores básicos e identificar testigos y evidencia física, si alguna. Se deberá obtener un informe escrito, detallado y firmado por el empleado querellante.
- Una entrevista con el supuesto agresor, para darle la oportunidad de admitir, negar, o explicar cada alegación hecha por el querellante, e identificar testigos o evidencia física, si alguna. El supuesto agresor será instruido para que no discuta el incidente con el querellante. El querellado entregará un informe escrito y firmado que describa su explicación en torno al incidente que motiva la querrela.
- Entrevista con cualquier testigo mencionado por las partes. Se le informará a los testigos que cualquier asunto que sea discutido debe permanecer como confidencial. Se obtendrá un informe escrito y firmado de los testigos.
- El Comité Investigador revisará los resultados de la investigación, y determinará si la política ha sido violada.

D. Cuando el comité investigador determine que ha ocurrido hostigamiento o acoso en contravención a esta política, deberá:

- Presentar un informe con las recomendaciones al Presidente.
- Si el agresor es un empleado, el mismo estará sujeto a acciones disciplinarias que pueden incluir la cesantía inmediata.
- Si el agresor es un estudiante, el mismo estará sujeto a acciones disciplinarias que imponga el Comité de Disciplina.
- Para determinar la acción que se tomará, se debe tomar en consideración cualquier historial precedente de conducta y hostigamiento.
- Si el agresor es cualquier persona que mantenga negocios con el National, le corresponderá al Presidente tomar aquella acción y/o medidas apropiadas y razonables, las cuales pueden incluir terminación de la relación de negocios y otros.
- Cuando el agresor es oficial, accionista o miembro de la Junta de Síndicos, el caso deberá someterse a la Junta para que la misma tome la acción debida, incluyendo reemplazo en la Junta, de acuerdo con el Reglamento de la Institución.
- En caso de que el querellante lo solicite y/o se entienda necesario, la Directora Institucional de Recursos Humanos podrá tomar medidas razonables para ayudar a que éste reciba aquellos servicios de apoyo y orientación mientras se lleva a cabo la investigación.

Cualquier conducta por parte del querellado que pueda percibirse como venganza o desquite, tales como; acoso, llamar o escribir al querellante, o alentar a terceras personas a amonestar al querellante por su queja, será considerada como una violación independiente de esta política.

Confidencialidad y Prohibición de Represalias

Al presentarse la querrela de hostigamiento sexual o acoso ilegal se iniciará una pronta investigación y se tomarán medidas para garantizar la mayor confidencialidad posible durante la misma.

Esta política prohíbe que se tomen represalias o que en algún modo se afecten los términos y condiciones de trabajo de cualquier empleado que contribuya o de otro modo participe en investigaciones de querrelas sobre hostigamiento sexual. No obstante lo expresado anteriormente, la Institución tomará la acción disciplinaria que estime adecuada contra todo aquel empleado que impute hostigamiento sexual a otro empleado a sabiendas de que dicha imputación es falsa.