

## Política contra el Hostigamiento Sexual y Discriminación en la Universidad Carlos Albizu por parte de Directores y Supervisores, Personal Docente o No Docente, Estudiantes y Personas No Empleadas por la Institución.

---

Recinto de San Juan y Clínicas

Política contra el Hostigamiento Sexual y Discriminación en la Universidad Carlos Albizu por parte de Directores y Supervisores, Personal Docente o No Docente, Estudiantes y Personas No Empleadas por la Institución.

---

### **Tabla de Contenido**

I.	Introducción .....	1
II.	Definiciones .....	1
III.	Conducta Prohibida .....	3
IV.	Reglamento Interno de Querellas de Hostigamiento Sexual .....	5
V.	Procedimiento .....	6
VI.	Proceso para Radicar Querella .....	7
VII.	Sanciones.....	8

## I. Introducción

La UNIVERSIDAD Carlos Albizu (de ahora en adelante "UNIVERSIDAD") mantiene un firme compromiso en contra de la conducta de hostigamiento sexual y/o discriminación en los recintos y en actividades relacionadas a la UNIVERSIDAD, aunque se lleven a cabo fuera de los recintos. En cumplimiento con la Ley Núm. 3 de 4 de enero de 1998 para Prohibir el Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza, del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, de los Estados Unidos, así como cualquier otra ley o reglamento que sea de aplicación, la UNIVERSIDAD establece la presente Política contra el Hostigamiento Sexual y Discriminación en la Universidad Carlos Albizu por parte de Directores y Supervisores, Personal Docente o No Docente, Estudiantes y Personas No Empleadas por la Institución.

---

## II. Definiciones

1. **Acecho:** se define como atención no deseada que es repetitiva u obsesiva, dirigida hacia un individuo o grupo que probablemente sea alarmante, cause miedo o una considerable angustia emocional.
2. **Acoso sexual:** es conducta inoportuna de índole sexual, la cual puede incurrir las insinuaciones sexuales, pedidos de favores sexuales, u otra conducta verbal, no verbal o física de índole sexual.
3. **Ambiente Hostil:** Se trata de conducta constitutiva de hostigamiento sexual que es tan severa y persistente que afecta la capacidad de un estudiante o empleado para participar en igualdad de condiciones en las actividades académicas o en las condiciones o beneficios de su empleo.
4. **Consentimiento:** Es la manifestación libre y voluntariamente, de voluntad, para llevar a cabo una acción o un acto.
5. **Coordinador Institucional de Título IX:** Es el/el funcionario(a) que tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las disposiciones del Título IX de las enmiendas a la Ley de Educación Superior federal. El/la Coordinador(a) Institucional de Título IX trabaja junto y asesora a los/las Coordinadores Auxiliares de Título IX.
6. **Discriminación:** se define como una actuación adversa en representación de alguien, u ofrecer un beneficio, oportunidad de empleo, educación o participación en actividades institucionales a un miembro de la UNIVERSIDAD, o a un grupo en particular dentro de sus constituyentes, basándose en prejuicios por raza, color, religión, sexo, edad, idioma, condición social, estatus de veterano u origen nacional o orientación sexual, identidad de género o cualquier otra clasificación protegida por ley.
7. **Empleado (a):** Cualquier persona empleada en la UNIVERSIDAD, docente o no docente, que forme o no parte de la facultad a tiempo parcial, tiempo medio o tiempo

completo, en cualquier recinto de la institución, independientemente de la jerarquía o posición que ocupen.

8. **Estudiante:** toda persona matriculada en cualquier curso o programa que ofrece la UNIVERSIDAD.
9. **Estudiante mayor de edad:** se considera al estudiante matriculado en la UNIVERSIDAD mayor de 18 años de edad.
10. **Persona no empleada:** Incluye a visitantes, pacientes/clientes y otras personas no empleadas por la UNIVERSIDAD que visiten la institución, reciban servicios y/o participen de las actividades realizadas por la UNIVERSIDAD, ya sea en los recintos o fuera de ellos.
11. **Hostigamiento sexual:** se define como insinuaciones sexuales no deseadas, inapropiadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas, explícita o implícita de naturaleza sexual, cuando dicha conducta tiene como propósito o efecto: (a) amedrentar, amenazar al estudiante, interferir de manera irrazonable con el desempeño de los estudios de esa persona o cuando crea un ambiente de estudios intimidante, hostil u ofensivo; (b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta o acercamiento indeseado por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones con respecto a cualquier aspecto relacionado con los estudios de la persona; (c) Cuando someterse a dicha conducta o acercamiento indeseado se convierte de forma implícita o explícita en una condición para permanecer en la institución de enseñanza.
12. **Identidad de género:** Se refiere a la manera en la que se identifica la persona, como se reconoce a sí misma, en cuanto al género que puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento. A los fines de alcanzar los propósitos dispuestos en esta política, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discriminación.
13. **Investigación:** Procedimiento iniciado para obtener información que clarifique sobre una querrela presentada, y al que ha sido asignado al PCI de acuerdo a las políticas y reglamentos.
14. **Medidas provisionales** - Las medidas que se toman para separar a la alegada(o) víctima del alegado(a) victimario para minimizar riesgos tales como reubicación temporera del lugar de trabajo o estudio. Estas medidas no deberán entenderse como una sanción contra el querellante o querellado ni como una determinación donde se prejuzguen las alegaciones.
15. **Orientación sexual:** Es la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva o sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género. A los fines de alcanzar los propósitos, dispuestos en este reglamento, esta definición será interpretada tan ampliamente

como sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimen.

16. **Persona Conduciendo la Investigación (PCI):** es la persona que está llevando a cabo la investigación. Esta persona puede ser el Decano de estudiantes, Consejeros Académicos, Director Clínico, el Director de Recursos Humanos, o cualquier otra persona designada.
17. **Profesor(a):** Incluye todos los miembros de la facultad de la UNIVERSIDAD.
18. **Querrela:** Alegación verbal o escrita presentada ante el/la Oficial designado(a) por razón de que ha sido víctima de hostigamiento sexual.
19. **Querellado(a):** Persona a quien se le imputa la violación a este Reglamento
20. **Querellante:** Persona que alega ha sido objeto de una violación disposición del Título IX.
21. **Rebeldía:** Estado procesal del que siendo parte en una querrela no acude al llamamiento que formalmente le hace el PCI o deja incumplidas las ordenes de éste. Persona que se niega a cooperar con el proceso de investigación o medidas provisionales.
22. **Represalia:** se define como una acción adversa en contra de un querellante o testigo en una querrela por hostigamiento sexual o discriminación por razón de su participación en el proceso.
23. **Supervisor:** Persona que ejerce control o cuya recomendación sea considerada y tenga peso para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o de horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o puede desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualquier otro término o condiciones de empleo.
24. **Título IX:** Son las disposiciones de las enmiendas a la ley de Educación de 1972 prohíbe el discrimen por razón de sexo, en los programas y actividades de instituciones educativas de todos los niveles que reciban fondos federales.

Las definiciones incluidas en la sección de Definiciones del Manual de Políticas Generales y Procedimientos Disciplinarios también aplican en este Procedimientos para Querellas por Hostigamiento Sexual y Discriminación, cuando correspondan.

### III. **Conducta Prohibida**

En su firme compromiso, la UNIVERSIDAD no permitirá que los directores, supervisores, personal docente o no docente, estudiantes y personas no empleadas por la institución incurran o sean objeto de conducta que, sea o pueda ser, constitutiva de hostigamiento sexual dentro de los recintos y/o en actividades relacionadas a la UNIVERSIDAD. La UNIVERSIDAD prohíbe

estrictamente el hostigamiento sexual de cualquier empleado por otro empleado, supervisor o tercero. También se prohíbe el hostigamiento sexual de estudiantes y entre estudiantes.

En particular, la UNIVERSIDAD prohíbe que cualquier empleado incurra en conducta constitutiva de hostigamiento sexual contra los empleados, estudiantes o contra los visitantes, pacientes/clientes y/o personas no empleadas de la UNIVERSIDAD. A su vez, la UNIVERSIDAD prohíbe que cualquier estudiante incurra en conducta constitutiva de hostigamiento sexual contra los estudiantes, empleados o contra los visitantes, pacientes/clientes y/o personas no empleadas de la UNIVERSIDAD. Asimismo, la UNIVERSIDAD no tolerará que los no empleados, visitantes, pacientes/clientes y/o personas no empleadas por la UNIVERSIDAD incurran o sean objeto de conducta constitutiva de hostigamiento sexual contra o por los estudiantes o empleados de la UNIVERSIDAD.

Si ha sido testigo o ha sido objeto de conducta que pueda ser constitutiva de hostigamiento sexual, usted es responsable de informar a la Administración de la UNIVERSIDAD y/o al Departamento de Recursos Humanos para que se tomen las medidas inmediatas y apropiadas para corregir la situación.

El propósito de esta política no es regular la moralidad de los empleados ni de los estudiantes, sino asegurar que, en el lugar de trabajo o por razón de su relación de trabajo y/o en el lugar de estudios o por actividades relacionadas a los estudios, ningún empleado, estudiante o personas no empleadas sean objeto de hostigamiento sexual.

Aunque no es fácil definir con precisión lo que es hostigamiento sexual, sin que se entienda como limitación alguna éste puede incluir avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y/u otra conducta verbal o física de una naturaleza sexual incluyendo, pero no limitada a dibujos, fotografías, bromas, burlas relacionadas con el sexo, toqueteo no deseado u otros comentarios relacionados con el sexo. Las conductas que prohíbe esta política son conductas de cualquier tipo tanto verbal como no verbal, incluyendo, pero sin limitarse a, correo electrónico, correo de voz, salas de chat, uso de la Internet o historial de Internet, mensajes de texto, fotografías, imágenes, mensajes escritos, palabras o gestos.

Las infracciones a esta política pueden resultar en medidas disciplinarias, e incluso el despido del empleado o la baja institucional en caso de los estudiantes. Se garantiza que bajo ninguna circunstancia se tomará represalias o se afectará adversamente las oportunidades, términos, condiciones de empleo de cualquier empleado que se querelle, testifique, colabore o de cualquier manera participe en una investigación, procedimiento o vista que se inste al amparo de esta política. Tampoco se tomarán represalias contra el estudiante que se querelle, testifique, colabore o de cualquier manera participe en una investigación, procedimiento o vista que se inste

al amparo de esta política. Sin embargo, una querrela frívola y sin fundamento podrá conllevar la aplicación de sanciones y/o medidas disciplinarias.

Entre los tipos de conducta que la UNIVERSIDAD considera inaceptables y por ende sujeto a sanciones disciplinarias que puede incluir hasta la baja institucional del estudiante o el despido del empleado están las siguientes, pero no se limitan a:

1. Actuaciones, comentarios o chistes, textos, correos electrónicos, imágenes de carácter sexual, en el lugar de trabajo y /o estudio.
2. Amenazas, demandas o sugerencias de índole sexual donde la persona hostigada cree que perderá su trabajo o será afectado en sus calificaciones o trabajo si no accede a la conducta deseada por la persona hostigadora.
3. Presiones para que la persona hostigada acompañe al hostigador a un lugar específico no deseado con un fin sexual.
4. Atenciones, piropos no deseados ni apropiados.
5. Presiones de parte de supervisores o facultativos por favores sexuales a cambio de beneficios en el empleo, aprovechamiento académico o calificaciones.
6. Conducta de naturaleza sexual como contacto físico innecesario, palmaditas, pellizcos, roces con el cuerpo, intento de violación y la coacción para relaciones sexuales en actividades, eventos sociales o académicos auspiciados o promovidos por la UNIVERSIDAD.
7. Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos y comentarios e insinuaciones obscenas.
8. Invadir el espacio físico reiteradamente.

#### **IV. Reglamento Interno de Querellas de Hostigamiento Sexual**

Cualquier empleado o estudiante que crea que es víctima de hostigamiento sexual deberá informar dichas acciones inmediatamente de acuerdo con el procedimiento aquí detallado.

Todas las alegaciones de hostigamiento sexual se investigarán rápida y completamente de la forma más confidencial posible.

1. Cualquier empleado o estudiante que crea que ha sido víctima de hostigamiento sexual, o haya recibido represalias por quejarse de hostigamiento sexual, debe informarlo al Director de Recursos Humanos de la UNIVERSIDAD, Consejero Académico o al Decanato de Estudiantes de la UNIVERSIDAD en caso del estudiante. Si un empleado o estudiante hace un informe a alguna de las personas antes mencionadas y no recibe respuesta o recibe una respuesta de una manera que el empleado o estudiante considere que no es

satisfactoria, o consistente con esta política, se requiere que el empleado o estudiante informe la situación al Provost.

2. La UNIVERSIDAD investigará cada incidente informado. Cualquier empleado o estudiante de la UNIVERSIDAD que se encuentre que haya infringido esta política podría ser objeto de medidas disciplinarias, incluyendo el despido inmediato en caso del empleado o hasta la baja institucional en caso del estudiante.
3. La UNIVERSIDAD llevará a cabo la investigación de forma discreta y confidencial. La UNIVERSIDAD podrá tomar las medidas provisionales u otras que estime que pueda a los fines de cumplir con los objetivos de la presente política. La UNIVERSIDAD reconoce que cada investigación requiere una decisión basada en todos los hechos del caso. También reconoce el impacto serio que puede tener una acusación falsa. Por ello, esperamos y fomentamos que todos los empleados y estudiantes actúen de forma responsable y profesional.
4. El empleado o estudiante que informe y/o que participe en cualquier investigación bajo esta política tiene la seguridad de que la UNIVERSIDAD no tomará represalias como resultado de informar o participar en forma alguna en la presentación de una querrela de hostigamiento sexual o la investigación de la misma.

#### **V. Procedimientos**

Hay que tener en cuenta que las actividades de la UNIVERSIDAD se desenvuelven en un ambiente multicultural y que las diferentes culturas expresan o interpretan los gestos o espacio físico de distintas maneras y determinado acto independiente de su intención podría dar lugar a que se perciba de manera diferente y genere incomodidad. Por ello, la UNIVERSIDAD exhorta a cualquier persona que se sienta agraviada a que informe inicialmente a la persona ofensora que su conducta constituye hostigamiento sexual en su cultura y que debe detener la misma inmediatamente. Una repetición de dicha conducta o una similar por parte de una persona que ya haya sido notificada se deberá comunicar al PCI correspondiente bajo esta Política. Sin embargo, si la parte agraviada está demasiado ansiosa o se encuentra en una posición en la cual considera conveniente obviar esta advertencia inicial, podría proceder a presentar una querrela bajo estos procedimientos a través del PCI o el Coordinador de Título IX.

1. Las querellas por hostigamiento sexual o discriminación deben someterse con premura a las personas identificadas en la presente política de manera que se pueda diligenciar una investigación pronta y efectiva de los hechos alegados y proveer un remedio pronto y eficaz.
2. Cualquier acción adversa de represalia, o amenaza de represalia, en contra de un querellante o testigo está prohibida y se considerará una infracción grave bajo estos procedimientos.

3. Los derechos del querellado se protegerán según se establece en estos procedimientos.
4. Se verá por la Institución como conducta no ética y por ende sujeta a disciplina, un intento de ejercer influencia indebida sobre un/a estudiante, empleado o persona no empleado o de instruir o impedir reportar una querrela o participar del proceso de investigación, así como negarse a participar en la investigación de una querrela.
5. Confidencialidad – Los procesos de investigación, su expediente, y la querrela serán de carácter confidencial. Los expedientes de investigación se guardarán en un archivo específicamente designado y serán custodiados por la Oficina de Recursos Humanos o el Decanato de Estudiantes, según aplique. Sólo a aquellas personas que tengan una razón legítima se les proveerá acceso a las alegaciones, información, y los documentos recopilados bajo estos procedimientos. Se utilizarán los procesos institucionales disciplinarios en el momento de que no se cumpla con el requerimiento de confiabilidad.

#### **VI. Proceso para Radicar Querrela**

1. Toda persona que entienda que ha sido víctima de hostigamiento sexual o discriminación en su centro de estudio o trabajo tendrá derecho de presentar una querrela al Decano/a de Estudiantes, Consejero Académico o Recursos Humanos o al Director Clínico, según aplique.
2. Cualquier situación que podría constituir una querrela por hostigamiento sexual o discriminación se presentará por la parte agraviada de la siguiente manera:
  - a. Prospectos, estudiantes admitidos y estudiantes matriculados– Decanato de Estudiantes; Consejero Académico; Recursos Humanos
  - b. Todo empleado, incluyendo la facultad, candidatos a empleo – Director de Recursos Humanos;
  - c. Contratista invitado – Director de Recursos Humanos
  - d. Personas no empleadas- Director de Recursos Humanos
3. Se realizará una entrevista inicial para recopilar información sobre el incidente presentado por el querellante y se le proveerá el documento de confidencialidad.
4. Si la víctima de hostigamiento sexual presenta su querrela con algún oficial administrativo fuera de los antes mencionados en el inciso VI (1). El oficial notificará al Decano/a de Estudiantes o Recursos Humanos, según aplique.
5. La querrela deberá ser presentada por escrito, aunque se atenderá la misma si es presentada en forma verbal.
6. Si la parte querellante es menor de edad el PCI notificará rápidamente a sus padres, encargados o tutores.

7. De estar inconforme con la decisión, la parte querellante podrá solicitar la apelación inmediatamente de haber recibido la notificación.

**VII. Sanciones:**

Sin que se entienda como limitación alguna, se podrán imponer una o más de las siguientes medidas disciplinarias:

1. Estudiantes
  - a. Una amonestación por escrito
  - b. Requisito de asesoría o terapia
  - c. Suspensión
  - d. Baja Institucional
2. Empleados
  - a. Una amonestación por escrito
  - b. Requisito de asesoría o terapia
  - c. Transferencia o reasignación
  - d. Suspensión
  - e. Despido
3. Contratista(s) por servicios
  - a. Cancelación del contrato
4. No empleado
  - a. Suspensión de los servicios
  - b. Prohibición de la entrada a la UNIVERSIDAD o de actividades oficiales de ésta, dentro o fuera de sus predios.
5. Las severidades de las sanciones se impondrán de acuerdo con la gravedad de la conducta evidenciada. Asimismo, se podrá imponer medidas disciplinarias o remedios no provistos en la presente política cuando sea requerido.
6. Toda situación no contemplada por este procedimiento deberá ser resuelta de manera consistente con la presente política y disposiciones sobre el hostigamiento sexual y el discrimen.
7. La decisión que se tome considerará el interés universitario y el orden institucional.