



**UNIVERSIDAD CARLOS ALBIZU
JUNTA DE SÍNDICOS**

**CARLOS ALBIZU UNIVERSITY
BOARD OF TRUSTEES**

Política Núm./Policy Number: CNG-0970 <i>JapC</i> <i>07/02/2019</i>	Origen/Source: Comité de Nominaciones y Gobernanza / Nominations and Governance Committee	Frecuencia de revisión/Review frequency: Cada dos años/ Every two years
Nombre de la política/ Policy Name: Política contra el Hostigamiento Sexual y Discriminación / Policy against Sexual Harassment and Discrimination		
Fecha de aprobación por la Junta de Síndicos / Approval date by the Board of Trustees: 25 de junio de 2019 / June 25, 2019		
Fecha de la última modificación/Date last modified: N/A		
Aplica a/Applies to: Síndicos, Presidente, Rectores, Directores Institucionales, Directores y Supervisores, Personal Docente o No Docente, Estudiantes y Personas No Empleadas por la Institución // Trustees, President, Chancellors, Institutional Directors, Directors and Supervisors, Teaching and Non-teaching personnel, Students and Non-employed persons by the Institution		
Firma de la Secretaria Interina de la Junta / Board Interm Secretary's Signature:	Teresita M. Bolívar <i>Teresita M. Bolivar</i>	

1.0 PROPÓSITO

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, Decreto de Americanos con Discapacidades 1990 (ADA) y Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, Ley de Derechos

1.0 PURPOSE

Carlos Albizu University (hereinafter referred as "UNIVERSITY") holds a firm commitment against sexual harassment and discrimination on its campuses and in activities related to the UNIVERSITY. In compliance with Title VII of the Civil Rights Act of 1964, of the United States; Disabilities Act of 1990 (ADA) and Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, Civil Rights Act of the State of Florida of 1992; as well as any other state or federal act or policy that applies, the UNIVERSITY establishes the following policy against Sexual Harassment and Discrimination by Directors and Supervisors, Teaching and Non-teaching

Civiles del Estado de Florida de 1992, 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.

Leyes locales y federales relacionadas:

- El Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 [Title VI of the Civil Rights Act of 1964 en inglés] es la ley federal que prohíbe la discriminación por parte de entidades que reciban asistencia financiera federal contra personas con base en su raza, color o nación de origen.
- El Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972 prohíbe la discriminación sexual por parte de las instituciones educativas ("Título IX").
- La Ley sobre la violencia contra la mujer de 2013 (VAWA en inglés) prohíbe los delitos violentos contra las mujeres.
- La Ley de Discriminación por Edad de 1975 ("Age Discrimination Act" o "ADA" en inglés) prohíbe la discriminación por edad en cualquier programa o actividad que reciben asistencia financiera federal.
- La Ley contra el Discrimen por Edad en el Trabajo de 1967 ("Age Discrimination in Employment Act" o "ADEA" en inglés) prohíbe el discrimen por razón de edad en el lugar de empleo para efectos de la contratación, promoción, despido, compensación, términos y condiciones de empleo.
- El Título VII de la "Ley Federal de Derechos Civiles" ("Civil Rights Act" en inglés) de 1964 prohíbe que un empleador discrimine en contra de sus empleados por razones de raza, color, religión, sexo u origen.
- La "Ley sobre Americanos con Discapacidades" ("Americans with

personnel, Students and Non-employed persons by the Institution.

Related Local and Federal Laws:

- Title VI of the Civil Rights Act of 1964 prohibits discrimination on the basis of race, color, or national origin by recipients of federal financial assistance.
- Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits sex discrimination by educational institutions ("Title IX").
- Violence Against Women Act 2013 addresses violent crimes against women.
- Age Discrimination Act of 1975 prohibits discrimination based on age in programs or activities that receive federal financial assistance.
- Age Discrimination in Employment Act of 1967 prohibits discrimination based on age in employment.
- Title VII of the Civil Rights Act of 1964 and the DC Human Rights Act prohibit discrimination in employment in general.
- Rehabilitation Act of 1973 and the Americans with Disabilities Act of 1990 prohibit discrimination against individuals with disabilities.
- Equal Pay Act prohibits discrimination based on sex in the payment of wages.

Disabilities Act" o "ADA" en inglés) 1990 prohíbe discriminen en contra de personas que sufran de discapacidades.

- La Ley de Rehabilitación ("Rehabilitation Act") del 1973, prohíbe el discrimen por razón de discapacidad en programas que reciben asistencia financiera federal, entre otras.
- La "Ley Federal sobre Igualdad de Remuneración" ("Equal Pay Act" en inglés) de 1963 prohíbe que un empleador remunere a sus empleados con tasas menores por razón de su sexo y para igual trabajo.

2.0 DEFINICIONES (en orden alfabético)

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 no deseada, no consentida o inapropiada 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 de las condiciones o beneficios de su empleo.
4. Consentimiento: Es la acción de mantener libre y voluntariamente deseo personal de llevar a cabo una acción o un acto.
5. Coordinador Institucional de Título IX: Es el/la 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. Delitos sexuales: cualquier acto sexual dirigido contra otra persona, sin el

2.0. DEFINITIONS (in alphabetical order)

1. Adult Student: enrolled student which is 18 years old or older.
2. Claimant: person who alleges to have been a victim or a witness of a violation of the provisions in Title IX, including this policy.
3. Anonymous or Unknown Claimant: person who alleges to have been a victim or a witness of a violation of the provisions in Title IX, including this policy, but whose identity is unknown or does not want it disclosed.
4. Complaint: verbal or written allegation presented before the designated Official regarding sexual allegations or discrimination.
5. Consent: the free and voluntary expression of will to carry out an action or act.
6. Default: procedural state in which a person who is part of a complaint, does not appear to the summons that is formally given by the PCI or fails to fulfill his/her orders person who refuses to cooperate with the investigation process or provisional measures.
7. Discrimination: is defined as an adverse action in representation of someone, or offering a benefit, employment opportunity, education or participation in institutional activities to a member of the UNIVERSITY, or a particular group based on race, color, religion, age, language, social condition, Veteran status or national origin, or sexual orientation, gender identity or any other classification protected by law.
8. Employee: any person employed by the UNIVERSITY, in a teaching or non-teaching position, that is part or not part of the part time, half-time or full-time faculty, in any campus of the institution,

- consentimiento de la víctima, incluye casos en que la víctima es incapaz de dar su consentimiento.
- a. Violación: la penetración, sin importar cuán leve sea, de la vagina o el ano con cualquier parte del cuerpo u objeto, o la penetración oral de un órgano sexual de otra persona, sin el consentimiento de la víctima.
 - b. Caricias: tocar las partes privadas del cuerpo de otra persona con el propósito de la gratificación sexual, sin el consentimiento de la víctima, incluidos los casos en que la víctima es incapaz de dar su consentimiento debido a su edad o por su condición temporal o incapacidad mental permanente.
 - c. Incesto: relación sexual entre personas que están relacionadas entre sí dentro de los grados en los que el matrimonio está prohibido por ley.
 - d. Explotación Sexual - ocurre cuando una persona toma ventaja sexual no consentida o abusiva de otra para beneficiar a otro individuo que no sea la que es abusada (o), y ese comportamiento no constituye otra forma de conducta sexual indeseada.
 - e. Violación estatutaria: relación sexual con una persona no tiene la edad legal para prestar su consentimiento.
7. Discrimen: se define como el actuar o no actuar 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 u orientación sexual, identidad de género o cualquier otra clasificación protegida por ley.
 8. Empleado (a): Cualquier persona empleada en la UNIVERSIDAD, docente o no docente, que forme o no parte de la facultad regardless of the hierarchy or position they occupy.
 9. Gender Identity: Refers to how a person identifies, or views him/herself regarding gender, which can correspond or not, to the biological or assigned gender at birth. To fulfill the purposes of this policy, this definition will be interpreted as broadly as necessary, to extend its benefits to every citizen exposed to an episode or pattern of discrimination.
 10. Hostile Environment: conduct that constitutes sexual harassment that is so severe and persistent, that affects the capacity of a student or employee to participate in equal conditions in academic activities or in the terms and conditions of employment.
 11. Investigation: the procedure initiated to obtain information to solve grievances and as per the norms and regulations have been assigned to a PCI.
 12. Minor: A person who does not have the legal rights of an adult.
 13. Non-employed Person: includes visitors, contractors, suppliers, patients/clients or other person not employed by the UNIVERSITY, that visits the institution, receives services and/or participates in the activities made by the UNIVERSITY, whether in or outside the campuses.
 14. Person Conducting the Investigation (PCI): is the person in charge of the investigation. This person can be the Dean of Students, Academic Counselor, Clinic Director, Human Resources Director, or any other designated personnel.
 15. Professor: includes all members of the UNIVERSITY'S Faculty.
 16. Provisional Measures- are the measures taken to mitigate risks and separate the alleged victim from the alleged respondent, such as temporary relocation from the place of work or study. These measures shall not be considered as a punishment against the complainant or

- a tiempo parcial, tiempo medio o tiempo completo, en cualquier recinto de la institución, independientemente de la jerarquía o posición que ocupen.
9. Estudiante: toda persona matriculada en cualquier curso o programa que ofrece la UNIVERSIDAD.
 10. Estudiante mayor de edad: una persona que alcanzó la mayoría de edad según definido por la ley local y que puede ejercer los derechos y responsabilidades de una persona mayor de edad.
 11. Persona no empleada: Incluye a visitantes, contratistas, suplidores, 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.
 12. Hostigamiento sexual: se define como actos sexuales no deseados, inapropiados, 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) Cuando esa conducta o acercamiento indeseado tiene el efecto o propósito de amedrentar, amenazar al estudiante o empleado, interferir de manera irrazonable con el desempeño de los estudios de esa persona o cuando crea un ambiente de estudios o de trabajo 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 o empleo 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 como un estudiante o empleado.
 13. 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 respondent nor as a determination where the allegations are prejudged.
 17. Respondent: person to whom a violation of this policy is ascribed.
 18. Retaliation: is defined as an adverse action taken against a claimant or witness of a sexual harassment or discrimination complaint because of his/her participation in the process.
 19. Sex Offenses: Any sexual act directed against another person, without the consent of the victim, including instances where the victim is incapable of giving consent.
 - a. Rape- The penetration, no matter how slight, of the vagina or anus with any body part or object, or oral penetration by a sex organ of another person, without the consent of the victim.
 - b. Fondling – The touching of the private body parts of another person for the purpose of sexual gratification, without the consent of the victim, including instances where the victim is incapable of giving consent because of his/her age or because of his/her temporary or permanent mental incapacity.
 - c. Incest – Sexual intercourse between persons who are related to each other within the degrees wherein marriage is prohibited by law.
 - d. Sexual Exploitation - occurs when a person takes non-consensual or abusive sexual advantage of another to benefit anyone other than the one being exploited, and that behavior does not otherwise constitute another form of sexual misconduct.
 - e. Statutory Rape – Sexual intercourse with a person who is under the statutory age of consent.

- finés de alcanzar los propósitos dispuestos en este estatuto, esta definición será interpreta tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimen.
14. Investigación: Procedimiento iniciado para obtener información que clarifique sobre una querrela presentada, y al que ha sido asignado al PCI de acuerdo con las normas y reglamentos.
 15. Medidas provisionales / interlocutorias - Las medidas que se toman para separar a la alegada (o) víctima del alegado(a) victimario o 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.
 16. Menor: una persona que no ha alcanzado la mayoría de edad, según definido por la ley local, y que no es capaz para ejercer los derechos y responsabilidades de una persona mayor de edad, según definido por los estatutos locales.
 17. 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.
 18. Persona efectuando la investigación/ "Person Conducting the Investigation" (PCI): es la persona que está llevando a cabo la investigación y puede ser el Decano de estudiantes, Consejeros, el Director de Recursos Humanos, o cualquier otra persona designada.
 19. Profesor(a): Incluye todos los miembros de la facultad de la UNIVERSIDAD.
 20. Querrela: Alegación verbal o escrita presentada ante el/la Oficial designado(a) por razón de que ha sido víctima de hostigamiento sexual.
 20. Sexual Advances: unsolicited advances or inappropriate conduct of sexual nature, as sexual insinuations, asking for sexual favors, or other verbal, non-verbal or physical conduct of sexual nature.
 21. Sexual Harassment: is defined as unwanted, unsolicited or inappropriate sexual acts, innuendos, soliciting of sexual favors and other verbal or physical conduct of a sexual nature, whether it be explicit or implicit, when such conduct has the purpose or effect: (a) to intimidate, threat, unreasonably interfere with the performance of that employee or individual's studies or when it creates an intimidating, hostile or offensive environment for studying or working; (b) when the yielding or rejection of such conduct or undesired advances from the person, becomes the basis for any decision regarding any aspect related to the studies or employment of that person; (c) when yielding to such conduct or undesired advances turns, implicitly or explicitly, in a condition to remain in the educational institution as a student or employee.
 22. Sexual Orientation: is the capacity of every individual to feel an emotional, affectionate or sexual attraction towards individuals of any other or same gender as them. In order to fulfill the purposes established in this policy, this definition will be interpreted as widely as necessary, to extend its benefits to every citizen exposed to an episode or pattern of discrimination.
 23. Stalking: is defined as undesired attention that is repetitive or obsessive, directed towards an individual or group, which is alarming, causes fear or considerable emotional anguish.
 24. Student: any person that is enrolled in any course or program the UNIVERSITY offers.
 25. Supervisor: person that exercises control or whose recommendation is considered and given weight in the hiring, classification, dismissal, promotion,

21. Querellado(a): Persona a quien se le imputa la violación a este Reglamento.
 22. Querellante: Persona que alega ha sido objeto o testigo de una violación a la disposición del Título IX.
 23. Querellante Anónimo o Desconocido: persona que alega ha sido objeto o testigo de una violación a alguna disposición del Título IX, pero que es desconocida su identidad o no se quiere dar a conocer.
 24. Rebeldía: Estado procesal del que siendo parte en una querrela no acude al llamamiento que formalmente le hace él/ella PCI o deja incumplidas las ordenes de éste/ésta. Se niegue a cooperar con el proceso de investigación o medidas interlocutorias.
 25. 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.
 26. 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.
 27. 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.
- demotion, transfer, assignment of salary or hours, place of work or condition of work duties or roles that an employee or group of employees can perform, or over any other terms or conditions of employment.
26. Title IX Institutional Coordinator: is the official that has the responsibility of ensuring the fulfillment of the dispositions of Title IX of the Education Amendments Act. Title IX Institutional Coordinator works and advises the Title IX Auxiliary Coordinators.
 27. Title IX: are the provisions of the Education Amendment Act of 1972 that prohibits discrimination based on sex, in any federally funded education program or activity.

The definitions included in the Definitions section of the General Policies and Disciplinary Procedures Manual also apply in this Policy process for Complaints on Sexual Harassment and Discrimination, when warranted.

3.0 POLICY STATEMENTS

3.1 Prohibited Conduct

In its firm commitment, the UNIVERSITY will not allow directors, supervisors, teaching or non-teaching personnel, students or persons not employed by the Institution to incur or be subject to conduct that can or could constitute sexual harassment, on campus and/or in activities related to the UNIVERSITY. The UNIVERSITY strictly prohibits sexual harassment from any employee, supervisor or third party to another employee. In addition, sexual harassment is also prohibited from students and among them.

Specifically, the UNIVERSITY prohibits employees from incurring in conduct that constitutes sexual harassment against

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.

3.0 ENUNCIADOS DE LA POLITICA

3.1 Conducta Prohibida

En su energético compromiso, la UNIVERSIDAD no permitirá que los directores, maestros y 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, profesores, 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, profesores, pacientes/clientes y/o personas no empleadas de la UNIVERSIDAD. Asimismo, la UNIVERSIDAD no tolerará que los no empleados, entiéndase, 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 usted ha sido testigo o ha sido objeto de conducta que pueda ser constitutiva de hostigamiento sexual 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 norma 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

employees, professors, students, visitors, patients/clients and/or persons not employed by the UNIVERSITY. Likewise, the University prohibits any student from incurring in conduct that constitutes sexual harassment against students, employees, visitors, patients/clients, and/or persons not employed by the UNIVERSITY. In addition, the UNIVERSITY will not tolerate that non-employees, professors, visitors and/or patients/clients incur or be subject to conduct that constitutes sexual harassment against or by the students or employees of the UNIVERSITY.

If you have witnessed or have been subjected to conduct that could constitute sexual harassment, you are responsible for reporting it to the UNIVERSITY Administration and/or Human Resources Department, so that immediate and appropriate measures can be taken to correct the situation.

The purpose of this policy is not to regulate the morality of the employees or the students, but to ensure that in the UNIVERSITY, and in activities related to the UNIVERSITY, no employee, student or non-employed person is subject to sexual harassment.

Although the exact meaning of sexual harassment cannot be easily defined, without being understood as a limitation it can include undesired sexual advances, soliciting sexual favors and/or other verbal or physical conduct of a sexual nature, including, but not limited to drawings, photographs, jokes, teasing related to sex, undesired touch or other comments related to sex. This policy prohibits any type of conduct whether verbal or not verbal, including, but not limited to, emails, voicemails, chat rooms, Internet use or history, text messages, photographs, images, written messages, words or gestures.

Infractions to this policy could result in disciplinary measures, including dismissal from employment or institutional expulsion

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 norma 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 norma 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 porque 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 porque 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, toda querrela frívola y sin fundamento conllevará 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, cartelones de carácter sexual, mensajes de textos o correo electrónico y formas de redes

for students. It is guaranteed that, under no circumstances retaliation would be taken against any employee that files a complaint, testifies, collaborates or in any other manner participates in an investigation, procedure or hearing that is performed according to this policy or any employment opportunities, terms, or conditions of employment be adversely affected. Likewise, no retaliation will be taken against any student that files a complaint, testifies, collaborates or in any manner participates in an investigation, procedure or hearing that is performed according to this policy. Nevertheless, a complaint that is frivolous or without merit, could result in the application of sanctions and/or disciplinary measures.

Among the types of conduct that the UNIVERSITY considers unacceptable and as such, subject to disciplinary sanctions, that could lead to institutional expulsion of the student or the dismissal of the employee, are the following, but not limited to:

1. Acts, comments or jokes, text messages, email, posters or images emails, of discriminatory or sexual content, through any form of social media post, in the work and/or study place or a university sponsored social event.
2. Threats, demands or suggestions of a sexual nature, where the person harassed believes that they will lose their job or be affected in their grades or employment, if they do not agree to the desired conduct by the harasser.
3. Pressures so that the harassed person accompanies the harasser to an undesired place with a sexual intention or purpose.
4. Undesired or inappropriate attention or flattery.
5. Pressure from the supervisors or faculty members for sexual favors in exchange of employment benefits, academic progress or grades.
6. Conduct of a sexual nature such as unnecessary physical contact, pats, pinching, rubbing with the body, intent of rape and coercion for sexual relations in

sociales discriminatorio o de índole 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 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.
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 tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales en fiestas, 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. Hacer gestos sexuales con las manos o mediante movimientos corporales.
9. Invadir el espacio físico reiteradamente.

3.2 Reglamento Interno de Querellas de Hostigamiento Sexual

Cualquier empleado o estudiante que crea que es víctima o testigo 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

activities, social or academically sponsored events by the UNIVERSITY.

7. Verbal conduct of a sexual nature, such as rude sexual innuendos propositions, offensive flirtation and commentaries and obscene innuendos.
8. Making sexual gestures with hands or through body movements.
9. Repeated invasion of physical space.

3.2 Internal Procedure for Sexual Harassment Complaints

Any employee or student that believes to have been a victim or a witness of sexual harassment must immediately report those actions as established in this procedure.

All sexual harassment allegations will be quickly and completely investigated, in the most confidential way possible.

1. Any employee or student that believes to have been a victim of sexual harassment or retaliation after complaining of sexual harassment, must report it to the Human Resources Director, and in the case of students, to the Academic Counselor or Dean of Students of the UNIVERSITY. If an employee or student makes a report to any of the persons mentioned above and does not receive a response or receives one that the employee or student does not consider satisfactory, or consistent with this policy, the employee or student must report the situation to the Chancellor.
2. The UNIVERSITY will investigate each reported incident. Any employee or student of the UNIVERSITY, that has been found to have violated this policy, could be subject to disciplinary measures, including immediate dismissal in case of employment, or even institutional expulsion, in the case of a student.
3. The UNIVERSITY will carry out the investigation in a discrete and

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 alguno a 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 norma, se requiere que el empleado informe la situación al Rector.

2. La Universidad investigará cada incidente informado. Cualquier empleado o estudiante de la UNIVERSIDAD que se encuentre que haya infringido esta norma 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 interlocutorias 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 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 norma 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.

3.3 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 gesto o espacio físico de distintas maneras con potencial de sexualidad, lo que podría dar lugar a que se perciba de manera diferente y generara

confidencial manner. The UNIVERSITY may take provisional measures or any other that it sees fit to comply with the purpose of this policy. The UNIVERSITY acknowledges that each investigation requires a decision based on all the facts of the case. It also acknowledges the serious impact that a false accusation can have. For that reason, we expect and encourage that all employees and students act in a responsible and professional manner.

4. The employee or student that reports and/or participates in any investigation related to this policy, is assured that the UNIVERSITY will not retaliate, due to his/her report or participation, in any form, in the filing of a sexual harassment or discrimination complaint or investigation.

3.3 Procedures

It must be taken into consideration, that the UNIVERSITY's activities are held in a multicultural environment and that different cultures express or interpret gestures or physical space in different ways and a certain act, regardless of its intention, could result in a different perception and create uneasiness. For that reason, the UNIVERSITY encourages any person that feels aggravated to first report to the offender, that his/her conduct constitutes sexual harassment in their culture and that he/she needs to cease and desist it immediately. Any repetition of said conduct, or a similar one, from a person that has already been informed, will need to be reported to the corresponding PCI under this policy. Nevertheless, if the aggravated party is too anxious or is in a position that he/she considers convenient to disregard this initial warning, he/she could proceed to file a complaint under these procedures, through the PCI or the Title IX Institutional Coordinator.

1. The sexual harassment or discrimination complaints must be promptly submitted to the persons

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 este Procedimientos para Querellas por Hostigamiento Sexual y Discriminación. Sin embargo, si la parte agraviada está demasiado ansiosa o se encuentra en una posición en la cual considera conveniente pasar por alto esta advertencia inicial, podría proceder a presentar una querrela bajo estos procedimientos a través del Coordinador de Título IX.

1. Las querellas por hostigamiento sexual o discriminación deben someterse con premura para fomentar una investigación pronta, completa 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 querrellado se protegerán según se establece en estos procedimientos.
4. Se verá por la Institución como conducta no ética, un intento de ejercer influencia indebida si se tratase de la integridad de un/a estudiante, empleado o persona no empleado.
5. Confidencialidad – Los procesos de investigación o, expedientes, 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 y a la información o 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.

identified in this policy in order to promote a diligent, quick and effective investigation of the alleged facts and provide a quick and effective remedy.

2. Any adverse action or threat of retaliation, against a claimant or witness, is prohibited and considered a major infraction under these procedures.
3. The rights of the respondent will be protected as set forth in these procedures.
4. The Institution will consider unethical conduct and therefore subject to disciplinary action, any attempt to exercise undue influence over a student, employee or non-employed person or to instruct or prevent any of the individuals identified, from filing of a Complaint or participate in its investigation or refuse to participate in the investigation of a complaint.
5. Confidentiality – The investigation process, files, and the complaint, will be confidential. The files of the investigation will be saved in a specifically designated file and will be kept by the Human Resources Office or the Dean of Students, as applicable. Only those persons that have a legitimate reason will be provided access to the allegations, the information or the documents gathered pursuant to these procedures. Institutional disciplinary procedures will be used when confidentiality is not met.

3.4 Process to Submit a Complaint

1. Every person that believes to have been a victim or witness of sexual harassment or discrimination in their place of study or work, can file a complaint to the Dean of Students, Academic Counselor or Human Resources or the Clinic Director as applicable.

3.4 Pasos para radicar querella

1. Toda persona que entienda que ha sido víctima o testigo de hostigamiento sexual o discriminación en su centro de estudio o trabajo tendrá derecho de presentar una querella al Decano/a de Estudiantes, Consejero Académico o Recursos Humanos o al Director Clínico, según aplique.
 2. Cualquier situación que pueda ser una queja de acoso o discriminación sexual, será presentada por la parte agravada de la siguiente manera:
 - a. Estudiantes prospectos, admitidos y matriculados- Decano de Estudiantes; Consejero; Recursos Humanos
 - b. Todos los empleados, incluidos los profesores, los candidatos para el empleo-Director de Recursos Humanos
 - c. Contratista o 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 querella con algún oficial administrativo fuera de los antes mencionados en el inciso 2.5 (2). El empleado responsable notificará inmediatamente al Decano/a de Estudiantes o Recursos Humanos, según aplique.
 5. Se exhorta a que las querellas sean presentadas por escrito. Sin embargo, las querellas verbales serán aceptadas.
 6. Si la parte querellante es menor de edad el PCI notificará rápidamente a sus padres, encargados o tutores.
 7. Los estudiantes que tienen una discapacidad, incluyendo aquellos que desarrollan una discapacidad como consecuencia de una mala conducta sexual, pueden tener derecho a servicios y apoyos
2. Any situation that could be a sexual harassment or discrimination complaint, will be filed by the aggravated party in the following manner:
 - a. Prospective, admitted and enrolled students- Dean of Students; Academic Counselor; Human Resources.
 - b. Every employee, including the faculty, candidates for employment-Human Resources Director.
 - c. Contractor or invitee- Human Resources Director.
 - d. Non-employed persons – Human Resources Director.
 3. An initial interview will be conducted, to gather information about the incident presented by the claimant and a confidentiality document will be provided.
 4. If the sexual harassment victim submits his/her complaint to any administrative official, other than those previously mentioned in Section 2.5 (2), responsible employee will immediately notify the Dean of Students or Human Resources, as applicable.
 5. The complaint must be submitted in writing, although it will be handled if presented verbally.
 6. If the claimant is a minor, the PCI will quickly notify the parents, legal guardians or tutors.
 7. Students who have a disability, including those who develop a disability as a result of experiencing sexual misconduct, may be entitled to additional services and supports as accommodations (e.g., the reasonable modification of policies, practices, or procedures or the provision of academic adjustments) under Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, 29 U.S.C. § 794, and the Section 504 Regulation, 34 C.F.R. Part 104, or in cases of public schools under Title II of the American with Disabilities Act of

adicionales como acomodaciones (por ejemplo, la modificación razonable de políticas, prácticas o procedimientos o la provisión de ajustes académicos) bajo la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, 29 USC § 794, y el Reglamento de la Sección 504, 34 C.F.R. Parte 104, o en casos de escuelas públicas bajo el Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (ADA), 42 U.S.C. §12131 et seq., y el Reglamento del Título II, 28 C.F.R. Parte 35, o en casos de escuelas privadas bajo el Título III de la ADA, 42 U.S.C. §§ 12181 et seq., y el Título III Reglamento, 28 C.F.R. Parte 36. Los estudiantes pueden buscar ayuda al Decanato de Estudiantes.

8. Las querelladas presentadas por un Querellante Anónimo o Desconocido serán investigadas acorde con la información que pueda ser recopilada de acuerdo con la información suministrada por la persona. Por ello, se requiere que toda querella presentada por un Querellante Anónimo o Desconocido identifique claramente y de manera legible: la persona contra la cual se querella; lugar donde ocurrieron los hechos; cuando ocurrieron los hechos (fecha y hora); testigos; que ocurrió; como obtuvo conocimiento; cualquier evidencia que tenga disponible, de manera que las querellas pueden ser investigadas con la profundidad y diligencia requerida.
9. De estar inconforme con la decisión la parte querellante o querellado podrá solicitar la apelación de acuerdo al inciso 2.7.

3.5 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 orientación, capacitación o asesoramiento
 - c. Suspensión
 - d. Baja Institucional
2. Empleados
 - a. Una amonestación por escrito

1990 (ADA), 42 U.S.C. § 12131 et seq., and the Title II Regulation, 28 C.F.R. Part 35, or in cases of private schools under Title III of the ADA, 42 U.S.C. §§ 12181 et seq., and the Title III Regulation, 28 C.F.R. Part 36. Students may seek assistance at the Dean of Students office.

8. Complaints presented by an Anonymous or Unknown Claimant will be investigated according to the information recollected in accordance with the information provided. Therefore, all Complaints filed by an Anonymous or Unknown Claimant must clearly and legibly identify the following: the person against whom the complaint is filed; place where the events occurred; when the events occurred (date and time); witnesses; what occurred; how did she/he obtained knowledge about the events or act; any evidence available, so that the complaint can be thoroughly and diligently investigated.
9. If unsatisfied with the decision, the claimant or respondent may submit an appeal as specified in section 2.7.

3.5 *Sanctions:*

Although not limited by the following, one or more of the following disciplinary measures may be imposed:

1. Students
 - a. Written warning
 - b. Guidance, training or counseling requirement
 - c. Suspension
 - d. Expulsion
2. Employees
 - a. Written warning
 - b. Guidance, training or counseling requirement
 - c. Transfer or reassignment
 - d. Suspension
 - e. Dismissal/termination
3. Services Contractor(s)

- b. Requisito de orientación, capacitación o asesoramiento
- 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 en 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 con el hostigamiento sexual y el discrimen.
- 7. La decisión que se tome considerará el interés universitario en el orden institucional.

3.6 Apelación

Cualquiera de las partes puede apelar la conclusión investigativa sosteniendo que:

- 1. Ocurrió un error u omisión de procedimiento que tuvo un impacto significativo en el resultado de la audiencia.
- 2. Considerar nuevas pruebas, desconocidas o no disponibles durante la audiencia o investigación original, que podrían afectar sustancialmente el hallazgo o la sanción original. Se debe incluir un resumen de esta nueva evidencia, de ser posible copia de la misma, y su impacto potencial.
- 3. El querellado o querellante pueden solicitar que la acción correctiva u otros remedios impuestos se revisen y se reconsideren en razón a que la sanción era claramente inapropiada y/o claramente desproporcionada a la conducta por la que se encontró responsable al acusado. Estar insatisfecho con la sanción no es motivo para una apelación; la parte debe articular

- a. Cancellation of Contract
- 4. Non-employee
 - a. Suspension of services
 - b. Banned from the UNIVERSITY or its official activities, whether inside or outside of the campus.
- 5. The severity of the sanctions will be imposed in relation to the seriousness of the proven conduct. Likewise, disciplinary measures or remedies not identified in this policy can be imposed as required.
- 6. Any situation not contemplated in this procedure should be resolved in a manner that is consistent with the present policy and its provisions on sexual harassment and discrimination.
- 7. The decision made will consider the UNIVERSITY's interest in the institutional order.

3.6 Appeal Procedure

Either party may appeal the investigative finding by asserting that:

- 1. A procedural error or omission occurred that significantly impacted the outcome of the hearing.
- 2. To consider new evidence, unknown or unavailable during the original hearing or investigation, that could substantially impact the original finding or sanction. A summary of this new evidence, a copy if the evidence if possible, and its potential impact must be included.
- 3. Claimant or respondent, may also request that the corrective action or other remedies imposed be reviewed and reconsidered on the grounds that the sanction was clearly inappropriate and/or clearly disproportionate to the conduct for which the respondent was found responsible. Dissatisfaction with the sanction is not grounds for appeal; the party must articulate how the sanction was inappropriate or disproportionate.
- 4. All requests for appeal must be submitted in writing to the Title IX Coordinator within three (3) business days of the

cómo la sanción es inapropiada o desproporcionada.

4. Todas las peticiones de apelación deben presentarse por escrito al Coordinador Título IX dentro de los tres (3) días laborables siguientes a la entrega de la notificación final. La apelación debe:
 - a. presentarse oportunamente, y
 - b. consistir de una declaración escrita explícita, concisa y completa que indique los motivos de la apelación. La revisión de apelación se ajusta estrechamente a las bases manifestadas anteriormente. Las conclusiones y/o acciones correctivas originales permanecerán vigentes si la apelación no se presenta a tiempo o no se basa en los motivos mencionados anteriormente, y dicha decisión es final. Si alguna de las partes presenta una apelación oportunamente, se pueden adoptar o pueden permanecer vigentes las medidas provisionales hasta que se resuelva la apelación.

4.0 IMPLEMENTACIÓN

El Coordinador Institucional de Título IX y la Oficina de Recursos Humanos coordinan la orientación, divulgación, implantación y supervisión de esta política y su cumplimiento, junto con el Presidente, los Rectores, los Decanos, los Directores Académicos y Administrativos, así como los supervisores clínicos y profesionales y de personal no-docente quienes tendrán la responsabilidad de implantar esta política al igual que la supervisión del cumplimiento de la misma.

5.0 VIGENCIA

Esta política entrará en vigor tan pronto sea aprobada por la Junta de Síndicos y firmada por el Secretario de dicho cuerpo rector.

6.0 ENMIENDAS

Esta política podrá ser enmendada en cualquier momento por la Junta de Síndicos

delivery of the final notification. The appeal must:

- a. be timely filed, and
- b. consist of a plain, concise and complete written statement outlining the grounds for appeal. The review on appeal is narrowly tailored to the above-stated bases. The original findings and/or corrective action will stand if the appeal is not timely or is not based on the grounds listed above, and such a decision is final. If either party files a timely appeal, interim measures may be taken or may remain in place until the appeal is resolved.

4.0 IMPLEMENTATION

The Institutional Coordinator for Title IX, the Human Resources Office coordinate the orientation, dissemination, implementation and supervision of the policy and its compliance; with the President, the Chancellors, the Deans, the Academic and Administrative Directors as well as clinical and professional, non-teaching staff supervisors will be responsible for the implementation of this policy as well as the supervision of its compliance.

5.0 EFFECTIVE DATE

This policy becomes effective at the moment of the Board of Trustees approval and the signature of the Secretary of this Board.

6.0 AMENDMENTS

The Board of Trustees may amend this policy at any time.