



Presidencia

## Orden Ejecutiva ADM 18-01

12 de septiembre de 2018

TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

### **POLÍTICA Y PROCESO INSTITUCIONAL PARA CUMPLIR CON LAS DISPOSICIONES DE LEY QUE PROHIBE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL DISCRIMEN**

#### **INTRODUCCIÓN**

El hostigamiento sexual es una forma ilegal de discrimen por razón de género. Es norma de la Universidad Central de Bayamón (UCB), en cumplimiento con las leyes federales, estatales, locales e institucionales y la jurisprudencia aplicable, ofrecer igualdad de oportunidad académica y de empleo, y no discriminar ni permitir que el discrimen afecte de forma negativa la preparación para los cursos, los recursos, ni el acceso a las instalaciones académicas del estudiantado, o el acceso al escenario laboral a los empleados.

#### **PROPÓSITO**

Esta política promoverá el mejor interés de la UCB y ayuda a proteger la reputación, la integridad, los derechos y el bienestar de toda la comunidad universitaria y visitantes de la UCB. Además, atempera la política institucional con la legislación federal y estatal aplicables.

#### **BASE LEGAL**

La UCB mantiene un firme compromiso en contra la conducta de hostigamiento sexual y/o discrimen en la institución y en actividades relacionadas con la universidad, aunque se lleven a cabo fuera de las facilidades universitarias. El hostigamiento sexual es una forma ilegal de discrimen por razón de género. La Universidad Central de Bayamón, en cumplimiento con la Ley Núm. 3 del 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, establece la presente Política contra el Hostigamiento Sexual y Discrimen en la Universidad Central de Bayamón por parte de directores y supervisores, personal docente o no docente, estudiantes y personas no empleadas por la institución.

En vías de cumplir con la legislación federal de seguridad en el campus universitario, es para el 1990 que el Congreso de Estados Unidos aprueba el "Crime Awareness and Campus Security Act" (Title II of Public Law 101-542). Esta ley fue denominada "Jeanne Clery Act" en memoria del nombre de una estudiante de 19 años que fue asesinada en su dormitorio de la residencia universitaria en la Universidad de Lehigh el 5

de abril de 1986. En el 1992 la ley fue enmendada para establecer los procedimientos que se seguirían en las universidades para el manejo de estudiantes víctimas de ataques sexuales. A partir del año 2000 se hacen otras enmiendas y se le denomina como “Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistics Act”, en lo sucesivo Clery Act”.

## **ALCANCE**

La institución tiene el deber de mantener un ambiente de estudio y trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación, por lo tanto, esta política será aplicable a las siguientes personas o grupos de personas: solicitantes o aspirantes a estudio o empleo, estudiantes o empleados de la institución en todas sus capacidades. En los casos de contratistas, suplidores de servicios, invitados o visitantes, la UCB no será responsable a menos que medien las siguientes condiciones: la UCB haya sido notificada de la conducta ofensiva; la institución no esté en posición de tomar acción sobre dicha conducta; otra entidad tome acción correctiva inmediata y adecuada a la situación.

La Universidad Central de Bayamón mantendrá a la comunidad universitaria informada sobre incidentes delictivos ocurridos en la institución y las medidas de seguridad preventiva y correctiva en caso de emergencia.

## **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 incluir 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, empleado o visitante 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 funcionario 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. Los coordinadores institucionales de Título IX trabajan y asesoran a los empleados y estudiantes en situaciones de discrimen de índole sexual.
6. **Discrimen** - Se define como una actuación adversa en representación de alguien, ofrecer un beneficio, oportunidad de empleo, educación o participación en actividades institucionales a un miembro de la UCB, 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.
7. **Empleado (a)** - cualquier persona empleada en la UCB, docente o no docente, que forme o no

parte de la facultad a tiempo parcial o tiempo completo, en la institución, independientemente de la jerarquía o posición que ocupe.

8. **Estudiante** - toda persona matriculada en cualquier curso o programa que ofrece la UCB.
9. **Estudiante mayor de edad** - se considera al estudiante matriculado en la UCB mayor de 18 años de edad.
10. **Persona no empleada** - incluye a visitantes y otras personas no empleadas por la UCB que visiten la institución, reciban servicios y/o participen de las actividades realizadas por la UCB, ya sea en o fuera del campus universitario.
11. **Hostigamiento sexual** - 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 o empleado, interferir de manera irrazonable con el desempeño de los estudios o trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de estudios o 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 o empleo. El hostigamiento sexual consiste en dichos, gestos o contactos físicos no solicitados, sexualmente explícitos y despectivos, que sean deliberados o repetidos, objetables a la persona a quien van dirigidos, y que provoquen malestar o humillación. El hostigamiento sexual puede comprender la presión de una persona de cualquiera de los dos géneros en contra de una persona del género opuesto o del mismo género, y puede ocurrir en cualquier relación de empleo y/o de autoridad.
12. **Identidad de género** - se refiere a la manera en la que se identifica la persona, cómo 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 discrimen.
13. **Medidas provisionales** - las medidas que se toman para separar a la alegada víctima del alegado 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.
14. **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 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 discrimen.
15. **Investigación** - procedimiento iniciado para obtener información que clarifique una querrela presentada, y que ha sido sometida al Decanato de Asuntos Estudiantiles o a la Oficina de Recursos Humanos, de acuerdo a las políticas y reglamentos institucionales.

16. **Profesor** - incluye todos los miembros de la facultad de la UCB.
17. **Querella** - alegación verbal o escrita presentada ante la Oficial designada por razón de que ha sido víctima de hostigamiento sexual.
18. **Querellado** - persona a quien se le imputa una violación a este Reglamento.
19. **Querellante** - persona que alega ha sido objeto de una violación a las disposiciones del Título IX.
20. **Rebeldía** - estado procesal del que siendo parte en una querella no acude al llamamiento que formalmente le hace el investigador del caso o deja incumplir las órdenes de éste. Persona que se niega a cooperar con el proceso de investigación o medidas provisionales.
21. **Represalia** - se define como una acción adversa en contra de un querellante o testigo en una querella por hostigamiento sexual o discrimen por razón de su participación en el proceso.
22. **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.
23. **Título IX** - son las disposiciones de las enmiendas a la ley de Educación de 1972 que prohíbe el discrimen por razón de sexo en los programas y actividades de instituciones educativas de todos los niveles que reciban fondos federales.

## CONDUCTA PROHIBIDA

En su firme compromiso, la UCB 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 las instalaciones y/o en actividades relacionadas a la UCB. La UCB prohíbe estrictamente el hostigamiento sexual a cualquier empleado por parte de otro empleado, supervisor o tercero o viceversa. También se prohíbe el hostigamiento sexual hacia los estudiantes, por parte de los estudiantes o entre estudiantes. Esta política promoverá el mejor interés de la UCB y ayuda a proteger la reputación, la integridad, los derechos y el bienestar de todo el personal de la UCB. Además, atempera la política institucional con la legislación federal y Puerto Rico, aplicables.

En particular, la UCB prohíbe que cualquier empleado y estudiante incurra en conducta constitutiva de hostigamiento sexual contra los empleados, estudiantes, suplidores, contratistas o contra los visitantes. Asimismo, la UCB no tolerará que los suplidores, contratistas o visitantes incurran o sean objeto de conducta constitutiva en hostigamiento sexual contra o por los estudiantes o empleados de la UCB.

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 Central de Bayamón y/o la Oficina de Recursos Humanos y/o Decanato de Asuntos Estudiantiles, para que se tomen las medidas inmediatas y apropiadas para corregir la situación, según aplique.

El propósito de esta política no es regular la moralidad de los empleados, estudiantes, contratistas ni visitantes, 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, contratistas o visitantes, sean objeto de hostigamiento sexual.

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 estudio o empleo de cualquier estudiante o empleado que se querelle, testifique, colabore o de cualquier manera participe en una investigación o procedimiento 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 o procedimiento 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 prohibida que la UCB considera inaceptables y sujeto a sanciones disciplinarias que pueden 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 o estudio, salón de clases, fiestas o eventos auspiciados por la UCB en o fuera de sus predios.
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 UCB.
7. Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos y comentarios e insinuaciones obscenas.
8. Invadir el espacio físico reiteradamente.
9. El sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se utiliza como fundamento para la toma de decisiones en torno a su evaluación académica, empleo, promociones, transferencias, selección de adiestramientos, evaluaciones o en la selección u otorgamiento de premios u otros beneficios.

10. Conducta que tenga el propósito o efecto de crear un ambiente intimidante, hostil u ofensivo en el trabajo o en la academia, o interfiere sustancialmente con el desempeño laboral o académico de la persona.
11. Acoso de estudiantes contra estudiantes por razón de su sexo.
12. El hostigamiento sexual, sin que se entienda como limitación alguna, 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, 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.

## PROCEDIMIENTO

1. Cualquier situación que podría constituir una querrela por hostigamiento sexual o discrimen se presentará por la parte agraviada de la siguiente manera:
  - Estudiantes prospectos, admitidos nuevos y activos– Decanato de Asuntos Estudiantiles.
  - Todo empleado nuevo o activo, incluyendo la facultad y candidatos a empleo – Oficina de Recursos Humanos.
  - Contratista independiente y suplidores – Oficina de Recursos Humanos.
  - Visitantes - Decanato de Asuntos Estudiantiles.
2. Cuando un estudiante entienda que está siendo hostigado sexualmente por un compañero, profesor, empleado, oficial, visitante o estudiante de la Universidad Central de Bayamón, o que existe un ambiente sexual hostil en la UCB, deberá comunicarlo inmediatamente, en persona, al Decanato de Asuntos Estudiantiles. En el caso que no se encuentre disponible, éste se referirá al Director(a) del Centro de Orientación y Consejería. La radicación de querrelas por estudiantes seguirá el procedimiento establecido en la Política ADM 16-01 Manejo de querrelas estudiantiles.
3. Cuando un empleado entienda que está siendo hostigado sexualmente por un compañero, profesor, oficial de la Universidad Central de Bayamón, o que existe un ambiente sexual hostil en la institución, deberá comunicarlo inmediatamente, en persona, a la Oficina de Recursos Humanos.
4. Si el alegado hostigador es una de estas personas o tiene relación de parentesco o estrecha amistad con el Decano de Asuntos Estudiantiles, Director de Recursos Humanos o Director del Centro de Orientación y Consejería, deberá llevar su reclamación ante la consideración del Presidente de la UCB.
5. 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 Presidente de la UCB.

6. Se realizará una entrevista inicial para recopilar información sobre el incidente presentado por el querellante y se le proveerá el documento de confidencialidad.
7. Si la víctima de hostigamiento sexual presenta su querella con algún oficial administrativo fuera de los antes mencionados, el oficial notificará al Decano de Asuntos Estudiantiles o al representante de la Oficina de Recursos Humanos, según aplique.
8. La querella deberá ser presentada por escrito, aunque se atenderá la misma si es presentada en forma verbal.
9. Si la parte querellante es menor de edad, el investigador notificará rápidamente a sus padres, encargados o tutores.
10. La UCB investigará cada incidente informado. Cualquier empleado o estudiante de la UCB 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.
11. Todo procedimiento y/o investigación de cualquier evento sobre hostigamiento sexual en el empleo o estudiante será manejado en forma discreta y estricta confidencialidad. La UCB 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.

## **PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS**

Está prohibido tomar represalia contra:

1. Cualquier persona que se haya opuesto a las prácticas de algún empleado de la UCB que sean contrarias a las normas y reglamentos aquí establecidos.
2. Cualquier persona que haya radicado una querella por escrito.
3. Cualquier persona que haya testificado, colaborado o de alguna manera haya participado en una investigación o procedimiento sobre alguna reclamación de hostigamiento sexual.

## **SANCIONES**

De existir evidencia constitutiva y 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. Prohibición de la entrada a la UCB o de actividades oficiales de ésta, dentro o fuera de los predios de la institución.
5. Las severidades de las sanciones se impondrán de acuerdo con la gravedad de la conducta evidenciada. Además, 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 que prohíben el hostigamiento sexual y el discrimen.

## **MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

Con el propósito de cumplir con nuestra política institucional de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el ambiente de empleo y estudio, la UCB tomará las siguientes medidas a esos fines:

1. Pondrá en práctica los métodos necesarios para crear conciencia del alcance de las leyes, así como dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el ambiente laboral como en el ambiente de estudio mediante la utilización de los correspondientes medios de comunicación y divulgación.
2. Dará énfasis a la publicidad de los derechos y de la protección que las leyes le confieren a aspirantes a empleo a los empleados y solicitantes a ingreso como estudiantes.

## **DECLARACIÓN**

La Universidad Central de Bayamón, en conformidad con la legislación federal, estatal, local y las políticas institucionales, establece la presente política como firme creyente del derecho de que toda persona debe ser tratado por igual sin importar edad, raza, color, sexo, estado matrimonial, origen social o nacional, condición social, afiliación religiosa, orientación sexual o identidad de género, estado como veterano de la era de Vietnam, veterano incapacitado, persona con impedimento, ser víctima o ser percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho o por cualquier otra categoría prohibida por la ley.



## VIGENCIA

Esta política tendrá vigencia inmediata y deroga cualesquiera otras directrices, normas, políticas o procedimientos que estén en conflicto con lo aquí dispuesto.

Aprobado:

A handwritten signature in blue ink that reads "Lillian Negrón-Colón". The signature is written in a cursive style with a large initial 'L'.

Lillian Negrón-Colón, Ph. D.  
Presidenta

