



Orden Ejecutiva ADM. 16-04

29 de septiembre de 2016

**A TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA**

## **POLÍTICA Y PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE QUERELLAS BAJO LAS DISPOSICIONES DE TÍTULO IX**

### **Introducción**

La Universidad Central de Bayamón promueve en la comunidad universitaria un ambiente seguro que propende a la plena realización y logro de nuestra misión y visión como institución humanista, dominica y católica. La UCB, en conformidad con las leyes federales y estatales, rechaza cualquier tipo de discrimen y promueve la igualdad de oportunidad de estudio y empleo a todos sus estudiantes, prospectos, empleados y solicitantes a empleo. La universidad establece la presente política como firme creyente del derecho de que toda persona debe ser tratada por igual sin importar edad, raza, color, sexo, matrimonio, origen social o nacional, condición social afiliación política, ideas políticas o religiosas, orientación sexual o identidad de género, status como veterano de la Era de Vietnam, veterano o incapacitado o persona con impedimento o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho o por cualquier otra categoría prohibida por la ley.

### **Base Legal**

El Campus SaVe Act (del 7 de mayo de 2013) enmendó la ley federal de no violencia contra la mujer (VAWA<sup>1</sup> por sus siglas en inglés) con el propósito de evitar y atender situaciones de discrimen y violencia contra la mujer en las instituciones educativas de nivel superior. Estas enmiendas impactaron a su vez otras leyes, en particular, las disposiciones del Título IX de la Ley de Educación Superior Federal de 1972 que prohíbe el discrimen basada en el sexo en instituciones educativas que reciben fondos federales. Para garantizar el cumplimiento de las disposiciones del Título IX y otras leyes federales y estatales que aseguran los derechos civiles, la Universidad Central de Bayamón ha desarrollado políticas internas que prohíben el discrimen por sexo, orientación sexual, identidad de género y hostigamiento sexual, en las que se pueden mencionar: Política de Igualdad de Oportunidad de Empleo y Estudio, Reglamento Institucional sobre Hostigamiento Sexual y la Política de Acción Afirmativa, entre otras.

### **Alcance**

Todos los estudiantes, empleados administrativos y docentes tendrán la responsabilidad de observar las normas establecidas en esta política. También estarán sujetos a ser investigados en caso de querrela por alegada violación a las disposiciones del Título IX.

<sup>1</sup>Para más información sobre "Violence Against Women Act", favor referirse a:

<http://www.ifap.ed.gov/registers/attachments/FR102014FinalRuleViolenceAgainstWomenAct.pdf>

## Propósito

Las siguientes normas y procedimientos han sido adoptados por la UCB con el propósito de recibir, investigar y resolver querellas de discrimen por alegada violación a las disposiciones del Título IX. Estos procedimientos están diseñados para proporcionar un proceso de apoyo a las personas que presenten una querella por discrimen por sexo y para garantizar un proceso justo a las personas que son acusadas por alegada violación a las disposiciones del Título IX. Las investigaciones de alegado discrimen institucional o prácticas discriminatorias sistémicas pretenden garantizar que la Universidad Central de Bayamón cumpla con el compromiso de proporcionar a la comunidad universitaria de un entorno sano y saludable para la educación y el empleo. Estos procedimientos también describen los esfuerzos realizados por la Institución para llevar a cabo una investigación exhaustiva, justa y oportuna como exige la ley.

El discrimen por sexo, identidad de género y orientación sexual, así como el hostigamiento sexual y la violencia sexual son reconocidas como formas de discrimen en violación a las disposiciones del Título IX. El “hostigamiento sexual” y el “discrimen” mencionados en este documento hacen referencia genéricamente e inclusivamente a todas las formas de discrimen basado en el sexo.

## PROCEDIMIENTO PARA MANEJO DE QUERELLAS DE TÍTULO IX

### Definiciones

1. **Discrimen de sexo:** Comportamiento o acción que prohíbe o limita a una persona la oportunidad de beneficiarse de, o participar en programas y actividades educativas o de oportunidad de empleo por razón de sexo. Ejemplos de los tipos de discrimen que están amparados bajo el Título IX incluyen, pero no se limitan a, hostigamiento sexual, acecho sexual, violencia sexual, faltar a las disposiciones que establece la igualdad de oportunidad de participación en programas educativos y actividades extracurriculares como lo son los programas de atletismo, discrimen contra las mujeres embarazadas y discrimen en el empleo.
2. **Hostigamiento Sexual:** Una gama de comportamientos como acoso sexual y violencia sexual. Incluye avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual que:
  - a) es lo suficientemente severa, persistente o intimidante que pueda limitar las oportunidades de un estudiante de participar o beneficiarse de un programa de educación o crear un ambiente educativo hostil o abusivo, o
  - b) explícita o implícitamente afecta al empleo de un individuo, interfiere con el desempeño del empleado, o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
3. **Acecho:** Conducta intimidante que provoca en una persona temor por su seguridad o la seguridad de otros. Incluye discrimen o acoso verbal/físico basado en el género de la persona pero que no es de índole sexual. La Universidad Central de Bayamón prohíbe el acoso de género, que puede incluir el discrimen o la conducta sexual no adecuada basada en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género y el acoso o discrimen basado en estereotipos de sexo.
4. **Consulta:** Una petición de un miembro de la comunidad universitaria para obtener información acerca de la política o los procedimientos para manejo de querellas por alegado discrimen u hostigamiento sexual. Una consulta también puede referirse a una notificación informal de que ha ocurrido un acto de discrimen u hostigamiento sexual o una solicitud de información acerca de dónde y cómo presentar una querella.
5. **Querella:** Descripción de los hechos de una alegada violación a las disposiciones del Título IX por discrimen u hostigamiento sexual. El Decanato de Asuntos Estudiantiles y la Oficina de Recursos Humanos podrán solicitar que la querella se debe presentar mediante un documento escrito.

6. **Querellante:** Estudiante(s) o empleado(s) de la Universidad Central de Bayamón que alega que él o ella ha sido sometido a prácticas discriminatorias u hostigamiento sexual. El querellante puede ser también un tercero que presenta una querrela en nombre de otro miembro de la comunidad universitaria quien alegadamente ha sido objeto de discrimen u hostigamiento sexual. Los querellantes pueden ser individuos o grupos de personas que han sido alegadamente discriminados o han sido objeto de hostigamiento sexual.
7. **Querellado:** Estudiante(s) o empleado(s) de la Universidad Central de Bayamón que presuntamente que ha discriminado o ha acechado a otro(s) persona o personas. Querellado pueden ser, pero no se limitan a individuos, grupos, programas, unidades académicas o administrativas o la Institución.
8. **Testigos:** Estudiante(s) o empleado(s) de la Universidad Central de Bayamón que tienen información sobre el presunto discrimen u hostigamiento sexual conducta sexual no adecuada y que pueden demostrar, refutar, o proveer evidencias ante la investigación de una querrela.
9. **Investigación:** Información obtenida a través de un proceso realizado por el Coordinador de Título IX con el propósito de determinar si ocurrió una alegada violación a las disposiciones del Título IX y que proporciona recomendaciones para la resolver la querrela y dar fin a las condiciones discriminatorias o al hostigamiento sexual.

### **Procedimientos para Informar y Responder Alegadas Violaciones a las Disposiciones del Título IX**

El Decanato de Asuntos Estudiantiles y la Oficina de Recursos Humanos tienen la responsabilidad de coordinar los esfuerzos para la investigación, resolución, aplicación de medidas correctivas y monitoreo del ambiente educativo y de empleo para detener, remediar y prevenir el discrimen basado en sexo. Presidente, Vicepresidente, Decanos, Directores y Supervisores tienen la responsabilidad de identificar y denunciar comportamientos discriminatorios. Todo empleado responsable de supervisar personal y de garantizar la seguridad de los empleados (incluyendo a los estudiantes participantes del Programa de Estudio y Trabajo en el desempeño de sus funciones) tienen la responsabilidad de informar conductas discriminatorias observadas y/o notificada ante ellos. Presidente, Vicepresidente, Decanos, Directores y Supervisores deben participar directamente en la investigación y resolución de querrelas por discrimen u hostigamiento sexual.

En el caso de los empleados la Oficina de Recursos Humanos investigará las querrelas por discrimen en consulta con el supervisor del querellado, siempre y cuando el supervisor no sea el presunto autor de los actos. Presidente, Vicepresidente, Decanos, Directores y Supervisores son responsables de monitorear la conducta del querellado y tomar las medidas disciplinarias correspondientes si él o la querellado(a) continúan violando las disposiciones del Título IX, la política institucional o procedimiento establecido, presentando conductas discriminatorias persistentes y/o actos de represalia.

En el caso de los estudiantes, el Decanato de Asuntos Estudiantiles investigará las querrelas por discrimen y será responsable de monitorear la conducta del querellado y tomar las medidas disciplinarias correspondientes si él o la querellado(a) continúan violando las disposiciones del Título IX, la política institucional o procedimiento establecido presentando conductas discriminatorias persistentes y/o actos de represalias.

Las querrelas por actos de discrimen de un alumno u otro miembro de la comunidad, contra un empleado de la Oficina de Recursos Humanos y/o el Decanato de Asuntos Estudiantiles deberán ser presentadas ante el Presidente de la Institución o el Oficial de Cumplimiento.

## **Manejo de Querellas por violación a las disposiciones del Título IX; Responsabilidades del Coordinador del Título IX**

La Universidad Central de Bayamón ha designado Coordinadores de Título IX al Decano de Asuntos Estudiantiles y al Director de la Oficina de Recursos Humanos. El Coordinador del Título IX tiene la responsabilidad de:

- a. Atender todas las querellas y referidos de alegadas violaciones a las disposiciones del Título IX en la Institución.
- b. Mantener un registro de todas las querellas y referidos por el período establecido por la Institución según la política de retención de documentos de la Institución.
- c. Conducir investigaciones que cumplan con los parámetros requeridos por el Departamento de Educación Federal.
- d. Redactar un Informe de hallazgos.
- e. Identificar medidas correctivas específicas para detener, remediar y prevenir las conductas discriminatorias de índole sexual incluyendo el hostigamiento sexual y otros tipos de abusos sexuales.
- f. Ofrecer recomendaciones sobre medidas correctivas, incluyendo capacitación, orientaciones y/o proceso de disciplina progresiva, cuando sea necesario.
- g. Hacer la consulta legal en cualquier caso que amerite la implementación del proceso de disciplina progresiva con el propósito de que se observe lo establecido en políticas, normas y reglamentos institucionales.
- h. Monitorear la implementación de medidas correctivas con el propósito de asegurarse de que se adoptaron las medidas correctivas según recomendadas.
- i. Solicitar a un Administrador Institucional responsable de implementar una acción correctiva, según recomendada por el Coordinador de Título IX, y que decida no adoptar dicha recomendación, que someta un documento exponiendo sus razones.

Si el Coordinador de Título IX determina que las razones ofrecidas por el Administrador Institucional que decide no adoptar una recomendación de acción correctiva no son suficientes, él o ella deberán presentar el asunto ante la consideración del Presidente de la institución. El Presidente, en consulta con el Coordinador del Título IX, deberá orientar al Administrador Institucional a implementar las medidas correctivas apropiadas para asegurarse de que las conductas discriminatorias no se repitan y evitar los efectos de estas conductas discriminatorias en el querellante y otros miembros de la comunidad universitaria.

En algunas circunstancias, las investigaciones y el manejo de las querellas puede ser referido a otras dependencias de la Institución, sin embargo, la disposición final recaerá en el Coordinador de Título IX con el propósito de asegurarse de que la Institución cumpla con las disposiciones del Título IX. Para asegurar el cumplimiento de toda la Institución con esta política y con las leyes federales y estatales, el Presidente debe tener conocimiento de todos los incidentes de conducta sexual discriminatoria y los resultados de la investigación, independientemente de donde fue realizada la querella, la investigación y el resultado de la misma. La Oficina del Presidente(a) a través de sus dependencias será encargada de supervisar y coordinar la resolución de las querellas con jurisdicción concurrente sobre Título IX en los casos de discrimen u hostigamiento sexual.

Estos procedimientos aplican a todos los miembros de la comunidad universitaria.

### **Opciones para Resolver el Caso**

Empleados, estudiantes o cualquier miembro de la comunidad universitaria que presente una querrela por discrimen u hostigamiento sexual deben ser orientados de las opciones existentes para resolver posibles violaciones a la política institucional que prohíbe el discrimen y el hostigamiento sexual. Estas opciones incluyen la solución de casos mediante procesos informales, referidos a otras dependencias de la Institución o programas de asistencia u orientación, investigación formal por parte del Coordinador del Título IX y recursos disponibles fuera de los procesos institucionales. La Institución responderá, en la medida que le sea posible, a querellas de discrimen presentadas de forma anónima o presentada por terceros que no han sido impactados directamente por el discrimen u hostigamiento sexual. Sin embargo, la respuesta a dichas querellas podrá limitada si la información contenida en el informe no puede ser verificada.

Querellantes y miembros de la comunidad universitaria que presenten una querellas por discrimen u hostigamiento sexual deben ser informados acerca de posibles resultados de la investigación, incluyendo protección provisional o temporera, recomendaciones para los individuos que han sido víctimas de alegado discrimen u hostigamiento sexual y acciones disciplinarias que podrían tomarse contra el querellado como consecuencia de la querella, incluyendo información sobre los procedimientos que conducen a tales resultados.

**Represalia:** Un individuo que ha sido víctima de represalias (ej., amenazas, intimidación o acciones adversa en el empleo o estudios) porque él o ella (a) presentó una querrela de discrimen u hostigamiento sexual de buena fé, (b) ayudó a alguien a presentar una querrela de discrimen u hostigamiento sexual o (c) participó de alguna manera en la investigación o solución de una querrela por alegado discrimen u hostigamiento sexual, puede presentar una querrela por represalia. La querrela por represalia será referido al Coordinador del Título IX (al Decanato de Asuntos Estudiantiles o la Oficina de Recursos Humanos) para consulta legal.

**Medidas Temporeras:** La **Universidad Central de Bayamón** puede en cualquier momento del proceso de manejo de querellas por discrimen u hostigamiento sexual tomar la decisión de:

En el caso de empleados, aplicarle al querellado una suspensión de empleo y sueldo por término determinado, transferirlo de oficina o autorizar otro tipo de medida correctiva temporera, mientras se lleva a cabo la investigación, incluyendo pero no limitándose a evitar el contacto con la persona querellante.

En el caso de estudiante, aplicarle al querellado una suspensión por término determinado, cambio de salón o autorizar otro tipo de medida correctiva temporera, mientras se lleva a cabo la investigación, incluyendo pero no limitándose a evitar el contacto con la persona querellante.

#### **a) Proceso de Investigación Informal**

**La Universidad Central de Bayamón** exhorta a que las partes involucradas resuelvan la situación de forma cooperativa, siempre y cuando este proceso no represente una violación a la Política Institucional de Título IX, según determinado por el Coordinador de Título IX, y que afecte el ambiente educativo o de trabajo. La investigación informal debe incluir un informe sobre los hechos, pero normalmente no llega al nivel de una investigación formal.

La investigación informal incluye, pero no se limita a referir a las personas involucradas a programa de mediación, evitar el contacto entre las partes involucradas, referido de las partes involucradas a un programa de consejería, o programa educativos y/o capacitación. Se requiere el seguimiento, luego de un periodo de tiempo, en situaciones que se resuelven a través del proceso de investigación informal, con el propósito de asegurar que las medidas correctivas han sido implementadas eficazmente y que las partes involucradas están siguiendo las mismas. Todas las medidas adoptadas para ayudar a resolver la querella deberán ser documentadas.

El procedimiento de investigación informal no aplica a todo tipo de querellas por alegado discrimen u hostigamiento sexual. En algunos casos es conveniente que se proceda a realizar una investigación formal, según lo determine el Coordinador del Título IX.

#### **b) Proceso de Investigación Formal**

En respuesta a querellas por alegado discrimen u hostigamiento sexual donde el querellante no desea acogerse a la investigación informal, donde no es conveniente realizar la investigación informal, o en casos donde la investigación informal no ha sido exitosa, el Coordinador del Título IX debe llevar a cabo una investigación formal. En los casos donde no hay ninguna querella por escrito, tales como situaciones que implican denuncia de terceros, el Coordinador del Título IX, debe iniciar una investigación formal, luego de hacer una investigación preliminar sobre los hechos y le informará a la persona(s) alegadamente afectada(s) por la conducta discriminatoria sobre la decisión de iniciar una investigación formal.

Las investigaciones de querellas por alegado discrimen u hostigamiento sexual deberán incorporar las siguientes normas:

1. El Coordinador del Título IX es la persona designada por la Institución para llevar a cabo una investigación formal por alegado discrimen u hostigamiento sexual y de coordinar la acción correctiva ante dichas querellas.
2. El querellado recibirá un comunicado por escrito donde se especifiquen los detalles de la alegada conducta discriminatoria que dio origen a la querella. Si el querellado no puede ser localizado, deberán documentarse todos los intentos de notificación.
3. Las personas que lleven a cabo las investigaciones sobre conductas discriminatorias deben estar familiarizados con la política institucional que prohíbe el discrimen o el hostigamiento sexual y haber sido adiestrados o tener experiencia realizando investigaciones.  
La investigación generalmente incluirá entrevistas con las partes si están disponibles, entrevistas con testigos cuando sea necesario y una revisión de los documentos pertinentes según corresponda, según establecido en el Manual Institucional para el Manejo de Quejas y Querellas (Adjunto). La divulgación de los hechos a los testigos se limitará a información que sea razonablemente necesaria divulgar para llevar a cabo una investigación justa y exhaustiva. Los participantes de una investigación deben ser advertidos de que mantener la confidencialidad es esencial para proteger la integridad de la investigación y se aconseja que se abstengan de discutir con terceros los detalles pendientes a investigar.
4. En cualquier momento durante la investigación, el investigador puede solicitar protección provisional u otras medidas de seguridad para proteger al querellante o a los testigos. Estas medidas de seguridad pueden incluir, pero no se limita:
  - En el caso de empleados, separación de las partes o limitar el contacto entre las partes o transferencia de oficina, entre otros.
  - En el caso de estudiantes separación de las partes o limitar el contacto entre las partes, transferir de salón o recomendar otra modalidad de estudio, entre otras.

No cumplir con los términos de protección provisional puede ser considerado una violación a la política Institucional que prohíbe el discrimen y el hostigamiento sexual y podrá conllevar acciones disciplinarias drásticas resultantes en: amonestación escrita, suspensión o separación.

5. La investigación deberá ser completada tan pronto sea posible y en la mayoría de los casos dentro en 60 días calendario, luego de haber recibido la querella por escrito. En caso de que una investigación no puede completarse dentro de los 60 días establecidos, se le notificará a las partes por escrito.
6. Generalmente una investigación constará de un informe escrito que por lo menos debe incluir una declaración escrita de la situación o una querella, un resumen de la situación a ser investigada, hallazgos y conclusiones y una determinación del investigador indicando hubo una violación a la política institucional y las disposiciones del Título IX. Las investigaciones de querellas por discrimen u hostigamiento sexual, pueden arrojar tres posibles resultados:
  - a) **Corroborable:** Existe un alto nivel de probabilidad de que la querella de conducta discriminatoria sea cierta.
  - b) **No corroborable:** No se puede determinar por la investigación si la querella de conducta discriminatoria es verdadera o falsa. No existen pruebas suficientes para probar o refutar que la acusación es verdadera o falsa.
  - c) **Sin fundamento:** Existe un alto nivel de probabilidad de que la querella de conducta discriminatoria no es verdadera, aunque se haya presentado de buena fe, la misma es falsa. En una querella donde los argumentos no tienen fundamento no significa que la querella es incorrecta o que premeditadamente se ofreció información falsa.
7. Ninguna persona deberá hacer una querella si la persona tienen conocimiento de que la información es falsa o premeditadamente ofrecer información falsa durante el proceso de la investigación. Presentar una querella falsa o dar información falsa es una violación a la política institucional que prohíbe el discrimen y podría conllevar acciones disciplinarias drásticas incluyendo, pero no limitándose a: amonestación verbal o escrita, suspensión o separación. En caso de que el Coordinador de Título IX tenga evidencia de que el querellante proveyó información falsa, el mismo será referido para la correspondiente consulta y acción legal.
8. El informe también debe incluir recomendaciones dirigidas a resolver la querella o la situación, incluyendo pero no limitándose a: programas educativos, asesoramiento/orientación, mediación, recomendaciones para el querellante y una recomendación para la aplicación de disciplina progresiva, según corresponda y sea necesario.
9. El informe generado podrá ser utilizado como evidencia en otros procesos que estén relacionados a la querella presentada, como lo son: posteriores querellas, ofensas y/o para establecer acciones disciplinarias.
10. Tanto el querellante como el querellado serán notificados por escrito que culminado la investigación y los resultados de la misma. Se le notificará por escrito al querellante sobre los resultados de la investigación y de las acciones correctivas implementadas para resolver la querella, si alguna de estas acciones correctivas están relacionadas al querellante, como por ejemplo: "el querellado no deberá tener contacto o acercarse al querellante". El querellante deberá ser notificado si la querella fue referida para acción disciplinaria, pero no se le notificaran los detalles de la acción disciplinaria recomendada sin el consentimiento del querellado. El querellado puede ser notificado por escrito de que la situación fue referida para la implementación de acción correctiva, pero no será informado de los detalles de la acción disciplinaria recomendada, sin el consentimiento del querellado. El querellado deberá ser notificado por escrito de los hallazgos de la investigación y las recomendaciones para resolver la querella, además deberá ser notificado de los referidos de medidas correctivas y recomendaciones para la implementación de acción disciplinaria.

11. Tanto el querellante como el querellado podrán solicitar por escrito una copia de su informe de investigación en virtud de la política institucional sobre la privacidad y acceso a la información personal y en virtud al párrafo B, que se encuentra más adelante.
12. Se le entregará copia del informe de investigación, sólo a los administradores directamente responsables de implementar medidas correctivas y preventivas para evitar conductas discriminatorias y el hostigamiento sexual.
13. Independientemente del método utilizado para la resolver la querella o el resultado de la misma, a plena discreción del el querellante, podrá someter una querella en cualquier momento ante la Unidad Antidiscrimen, Comisión de Igualdad de Oportunidad de Empleo Federal, la Comisión Estatal de los Derechos Civiles, el Departamento de Educación de Estados Unidos (Oficina de Derechos Civiles), el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (Oficina de Cumplimiento de Programas Federales), o consultar a un asesor legal (costeado por el querellante).

## **Privacidad**

La Institución deberá proteger la privacidad de las partes involucradas en una querella por discrimen u hostigamiento sexual en la medida que las leyes federales, estatales y políticas internas de la Institución se lo permitan. El informe de la investigación de una querella por alegado discrimen u hostigamiento sexual puede resultar en la obtención de información muy confidencial y privilegiada de miembros de la comunidad universitaria. La Institución puede verse en la obligación de divulgar información personal según establecido por la legislación estatal.

### **a) Confidencialidad de los Informes de Discrimen o Conducta Sexual no Aceptada**

El Coordinador del Título IX debe crear un balance entre el derecho a la privacidad que tienen las partes involucradas a la vez que cumple con la responsabilidad institucional de garantizar un ambiente educativo y empleo seguro y sano. Todos los miembros de la comunidad universitaria tienen derecho a la confidencialidad, pero no siempre es posible o apropiado. Las peticiones de los individuos relacionadas a la confidencialidad en los informes de discrimen o conducta sexual no aceptada serán consideradas para resolver la querella de una manera adecuada; sin embargo, dichas solicitudes serán sometidas a un doble juicio respondiendo a la responsabilidad legal de la Institución de asegurar un ambiente de trabajo y de aprendizaje que esté libre de discrimen o abusos sexuales y los derechos procesales del acusado a ser informado de las acusaciones y su fuente. Cierta nivel de divulgación puede ser necesario para asegurar una investigación completa y justa.

### **b) Recursos Confidenciales**

En la Institución existen recursos de apoyo confidenciales. Estos recursos confidenciales pueden ser Consejeros Profesionales del Centro de Orientación y Consejería, Psicólogos del Programa de Ayuda al Empleado, Enfermeros Profesionales de Sala de Primeros Auxilios y Asesor Legal, entre otros. Debido a que el contenido de las conversaciones sostenidas con estos recursos son confidenciales, no se permite la divulgación a terceros de dichas conversaciones. La Institución no podrá el registro de la querella, por lo tanto la información obtenida de tales conversaciones no podrá considerada por la Institución como una querella por discrimen u hostigamiento sexual.

## **Informe Anual**

El Coordinador de Título IX es responsable de mantener los expedientes de las querellas presentadas relacionadas a discrimen u hostigamiento sexual, investigaciones y las resoluciones. Estos expedientes serán guardados por periodo de seis (6) años, luego de haber determinado la resolución del caso. Los registros podrán mantenerse por



un periodo mayor a seis años, a discreción del Coordinador del Título IX, en aquellos casos donde las partes tienen continúan trabajando o matriculándose en la Institución. Todas las querellas pendientes a litigios o investigación se mantendrán archivadas conforme a las instrucciones impartidas por el asesor legal de la Institución. La solicitud de información deberá ser dirigida al Coordinador de Título IX según aplique.

### **Las Relaciones Consentidas**

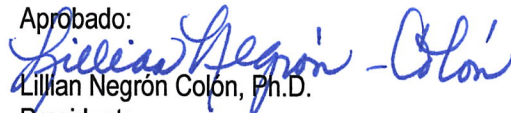
Los administradores institucionales responsables de supervisar y de evaluar el desempeño laboral de un empleado o personal docente responsable de evaluar el desempeño académico de un estudiante se exponen a altos niveles de riesgo al establecer relaciones románticas o relaciones sociales estrechas con sus estudiantes o subordinados. Los profesores y el personal administrativo que decidan exponerse a este tipo de relaciones deben estar conscientes de que deben ser objetivos al momento de evaluar el desempeño académico del estudiante y/o el desempeño laboral del empleado.

Los administradores institucionales y profesores deben estar consciente que al establecer relaciones románticas o relaciones sociales estrechas con cualquier estudiante o empleado subordinado, podrían estar sujetos a investigaciones formales si el estudiante o el empleado subordinado deciden presentar una querella por alegado discrimin u hostigamiento sexual. Aun cuando ambas partes hayan dado su consentimiento para el desarrollo de tales relaciones, se puede levantar serias dudas sobre la validez del consentimiento, conflictos de interés y trato injusto hacia otros; el miembro de la facultad o administrador institucional responsable de supervisar será responsable de las consecuencias resultantes de este tipo de comportamiento poco ético y profesional.

### **Vigencia**

Este Reglamento tendrá vigencia inmediata, y deroga cualquier otra directriz, norma, política procedimiento que estén en contraposición con lo aquí dispuesto.

Aprobado:

  
Lillian Negrón Colón, Ph.D.  
Presidenta

ENA

### **Nota Aclaratoria**

La Ley de Derechos Civiles de 1964, estipula no discriminar por razones de género, raza, religión, condición social. En esta política, con el propósito de evitar la repetición constante, se optó por utilizar el género masculino y otras formas genéricas al referimos a personas masculinas y femeninas sin que esto represente discrimen en contra de uno u otro.