

# Título IX

*Protecciones ante el hostigamiento sexual*



## Alcance la ley de Título IX

### Hostigamiento sexual y discriminación por sexo

El Título IX es una enmienda a la ley federal de educación de 1972 la cual fue actualizada en agosto de 2020. La ley protege a las personas contra el hostigamiento sexual, el cual incluye agresión sexual, acoso, discriminación por género, entre otras en programas educativos o actividades que reciben fondos federales.

De acuerdo con la ley revisada, el **hostigamiento sexual** es una definición sombrilla que incluye una conducta sexual inadecuada que cumple uno o más de los siguientes requisitos:

- Un empleado condicione oportunidades educativas por la participación en conductas sexuales no deseadas (es decir, quid pro quo).
- Conducta inadecuada que una persona razonable percibe como tan severa, generalizada y objetivamente ofensiva que limita el acceso a un programa o actividad en una institución educativa.
- Agresión sexual, violencia entre parejas y acoso, según se definen en el Violence Against Woman Act (VAWA, 2013), que enmienda la Ley del Jeanne Clery Act.

El discriminación por sexo es distinguir desfavorablemente a una persona por razón de su sexo o género. Incluye: rechazo o menosprecio por identidad sexual o ante la falta de conformidad con los roles estereotipados de lo masculino o femenino, hostigamiento sexual, violencia doméstica o entre parejas, agresión sexual, acoso, entre otras conductas sexuales inapropiadas.

### ¡TÍTULO IX TE PROTEGE!

Esta ley protege a estudiantes, empleados/as y visitantes, independientemente de su orientación sexual, identidad y expresión de género.

Dra. Edna Pacheco Acosta  
Coordinadora  
Dra. Yiselly M. Vázquez Guzmán  
Coordinadora Alterna  
Oficina A-223, edificio principal  
787-758-2525,  
ext. 1368, 1360  
787-753-0090  
tituloix\_confidencial.rcm@upr.edu  
www.rcm.upr.edu/tituloix

Octubre 2020

# Proceso ante una situación de hostigamiento sexual

según las nuevas regulaciones federales sobre Título IX



\*opcional, no aplica en todos los casos  
\*\* las partes tienen derecho a apelar

1

## Notificación a la institución

Cualquier persona puede reportar una situación de discrimen por sexo a la Oficina de Título IX.

- Estudiantes: Oficina de la Procuradora Estudiantil, Decanato de Estudiantes, profesores o facultad de su Escuela
- Empleados: Supervisor, Director/a de Oficina, Decanato de Administración o Director/a de Recursos Humanos
- Visitantes: Oficina de Seguridad
- Todos/as: Directamente a la Oficina de Título IX

2

## Análisis de jurisdicción

El alegado hecho de hostigamiento sexual debe haber ocurrido en edificios propiedad del Recinto y/o en actividades o programas educativos de la institución.

3

## Orientación

El personal de Título IX contactará a la alegada víctima para orientarle sobre la extensión de la ley, sus derechos y las medidas de apoyo disponibles, tomando en cuenta sus preferencias, además le explicará el procedimiento para radicar una queja.

Las medidas de apoyo incluyen:  
Apoyo psicológico, rondas preventivas, escolta, estacionamiento acompañado al tribunal y cualquier otra acción que se considere necesaria para salvaguardar la seguridad de todas las partes implicadas.

4

## Radicación de queja formal

Si la parte quejosa desea radicar una queja, se le entregará el formulario para que sea cumplimentado y firmado. El personal de Título IX notificará por escrito a ambas partes sobre la queja presentada. Dicha notificación incluirá: los alegados hechos, fecha del alegado incidente, presunción de inocencia, derecho a tener un asesor y a revisar la evidencia durante el proceso de investigación.

## 5

## Proceso de queja

Luego de recibir una queja firmada en la Oficina de Título IX, el personal que intervendrá en el proceso de seguimiento a una queja es: coordinador/a de Título IX, investigadores, asesores/as de ambas partes, adjudicadores y/o mediadores, los que darán un trato equitativo. Además, intervendrá personal de la institución para la implementación de medidas de apoyo. Se presume que la parte quejada no es responsable por la alegada conducta hasta que la determinación de responsabilidad se realice al finalizar la investigación. El proceso se llevará a cabo en períodos de tiempo razonables, de acuerdo con la normativa institucional vigente.

## 6

## Investigación

Se designará un/a investigador/a que se hará cargo de la recopilación de evidencia. Enviará notificación escrita a ambas partes. Durante el proceso de investigación, las partes tienen la misma oportunidad de seleccionar un/a asesor/a (*advisor*) de su elección.

El/la investigador/a enviará a las partes y sus asesores/as toda la evidencia recopilada relacionada con las alegaciones, además del informe de investigación, proveyéndoles al menos diez días para su revisión y respuesta.

## 7

## Resolución informal

En los casos que aplique, si ambas partes están de acuerdo se podrá resolver la queja mediante un acuerdo informal. Para el proceso, se designará un/a oficial mediador/a.

## 8

## Audiencias/vistas

La audiencia o vista se celebrará en vivo, de manera presencial o virtual. La persona coordinadora de la vista es responsable de la evaluación de las preguntas y la toma de decisiones. Los/as asesores/as de cada parte tendrán a su cargo el contrainterrogatorio a las partes y testigos.

## 9

## Determinación y notificación

La persona coordinadora de la vista tiene que emitir su determinación por escrito, y enviarla simultáneamente a las partes concernidas.

**Si una de las partes no tiene un/a asesor/a presente en la audiencia, la institución tiene la responsabilidad de proveer uno/a sin costo.**

## Apelaciones

La institución debe ofrecer a ambas partes la oportunidad de apelar sobre las siguientes bases: irregularidad en el procedimiento que afectó el resultado del asunto, evidencia recientemente descubierta que podría afectar el resultado del asunto, y/o conflicto de interés por parte del personal de Título IX.

**IMPORTANTE:** La presentación intencional de una denuncia falsa es un comportamiento deshonesto en un intento de dañar a otra persona y es una violación de las políticas de la Universidad. Un miembro de la comunidad académica que presente una denuncia falsa puede ser sometido a medidas disciplinarias y sanciones o que pueden incluir la terminación del empleo o, en el caso de un estudiante la expulsión del RCM ("Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, Artículo 35, Sección 35.2.16, 16 de febrero de 2002, según enmendado hasta el 10 de diciembre del 2006; Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico).

# Derechos y responsabilidades

El Recinto de Ciencias Médicas:

- no puede desanimar a nadie para que termine su educación como consecuencia de haber sido víctima de discrimen por sexo.
- tiene que ser proactiva para asegurar que el campus esté libre de discrimen por sexo.
- tiene que establecer un procedimiento para manejar las quejas de discrimen, acoso o violencia sexual.
- tiene la responsabilidad de establecer medidas de apoyo para salvaguardar la seguridad de todas las partes implicadas.
- no puede tomar represalias y tiene que asegurar que la persona que somete la queja por discrimen por sexo no sea víctima de un patrón de acoso por represalias.



Las partes implicadas tienen derecho a:

- Denunciar situaciones de discrimen por sexo a la Institución.
- Delatar represalias por parte de los/as empleados/as, el/la presunto agresor/a, u otros.
- Informar los alegados hechos sin que esto dé paso a un proceso de investigación formal.
- Recibir orientación acerca del procedimiento para presentar una queja.
- Privacidad en los procedimientos para salvaguardar la integridad de las personas afectadas.
- Solicitar medidas de apoyo (estacionamiento, escolta, apoyo psicológico, etc.).
- Conocer el estatus y transcurso de la investigación.
- Presentar testigos y evidencia de los alegados hechos.
- Recibir notificación sobre los resultados de la investigación.
- Tener acceso a la documentación de todos los procedimientos.



*El Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico, no discrimina en sus ofrecimientos académicos u oportunidades de empleo por razón de sexo, raza, color, edad, origen nacional, por ideas políticas o religiosas, género, expresión o identidad de género, embarazo, estado civil, orientación sexual, origen étnico o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso o por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano, incapacidad o cualquier otra categoría protegida por la Ley. Esta política cumple con las leyes y los estatutos gubernamentales, que incluyen la Ley Federal de Rehabilitación de 1973, Título IX, según enmendada y la Ley ADA (Americans with Disabilities Act) de 1992. El Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico es un patrono con igualdad de oportunidades en el empleo M/M/V/I.*