

Título IX

Recinto de Ciencias Médicas
tituloix_confidencial.rcm@upr.edu



Enero-diciembre
2022

Informe Anual Oficina de Título IX

Sometido por:
Dra. Edna Pacheco-Acosta
Coordinadora TIX-RCM

Mayo 2023

Tabla de Contenido

Carta a comunidad académica-administrativa del RCM	1
Introducción.....	3
Título IX.....	3
Cambios a la reglamentación de Título IX (Regla Final).....	4
Diagrama resumen sobre el proceso de atender una queja	7
Tabla de personas responsables de referir situaciones de discrimen por sexo y género a la oficina de TIX-RCM	8
Quejas recibidas	10
Actividades educativas 1 de enero al 31 de diciembre de 2022	11
Actividades de cumplimiento, 2022.....	12
Consultas a nivel sistémico, 2022	13
Otras iniciativas	14
Actividades educativas de cumplimiento	15
Plan de trabajo año 2023.....	17
Conclusión.....	18
Anejos.....	19
Proceso para someter una queja durante el período de distanciamiento físico..	22
Desglose por fecha de actividades educativas, 2022	23
Materiales educativos desarrollados, 2022.....	25
Preguntas frecuentes.....	50
Enlaces.....	52
Referencias	52
Recursos de apoyo externos.....	53



Oficina de Título IX

Informe Anual Oficina de Título IX Año 2022 Recinto de Ciencias Médicas, Universidad de Puerto Rico

Estimada comunidad académica-administrativa del RCM:

Saludos cordiales desde la oficina de TIX del Recinto de Ciencias Médicas. El informe anual de la oficina de TIX incluye las actividades de cumplimiento, prevención y manejo de quejas y consultas que recibimos en la oficina durante el año natural 2022. Este informe contiene datos sobre las quejas y consultas recibidas por violaciones a la Ley de Título IX en la modalidad de discrimen por sexo y género, el cuál incluye el hostigamiento sexual, agresión sexual, acecho, falta de conformidad con los roles estereotipados de lo masculino y femenino, violencia doméstica y violencia entre parejas. Las consultas recibidas para el año natural 2022 no terminaron en la radicación de una queja formal, no obstante, se atendieron a tenor con lo establecido por la ley federal la cual establece que se deben poner en vigor medidas de apoyo independientemente de que exista o no una queja formal. Las consultas estuvieron relacionadas a alegados hechos de violencia doméstica, discrimen por género y acecho. Se incluye además un listado de las actividades de formación que han tomado el equipo de trabajo de la oficina TIX. El año 2022 fue un año de retos entre los cuales se encuentra la renuncia de la Coordinadora Alterna en julio 2022.

La pandemia del COVID 19 obligó a cambiar la forma en que se atendían los casos de TIX en el RCM. De hecho, en respuesta a la pandemia se desarrolló un protocolo para atender las quejas/consultas a distancia el cuál posteriormente fue adoptado por todos los recintos del sistema UPR. En este momento las quejas/consultas se atienden presencial o virtual.

Oficina de Título IX
Oficina 204
Escuela de Profesiones de la Salud
Recinto de Ciencias Médicas
Universidad de Puerto Rico
787-758-2525, extensiones 1360, 1368
www.rcm.upr.edu/tituloix

Se entiende que una multiplicidad de factores ha incidido en este patrón entre los que se encuentran, cambios en la ley de TIX tales como, la definición de jurisdicción, mayor conocimiento en relación de las normativas vigentes sobre discrimen por sexo y género, entre otras. Durante el pasado año, se reforzó el acceso a adiestramientos a través de la plataforma de RCM Online y nuestro canal de YouTube. Es de suma importancia continuar fortaleciendo el ofrecimiento de actividades educativas utilizando diferentes herramientas y estrategias para facilitar la participación de todos los sectores de la comunidad universitaria.

Agradezco el apoyo y la confianza que se ha recibido de parte de la alta gerencia del RCM en la implementación de esta normativa y de las certificaciones institucionales vigentes en tiempos de retos y cambios. El compromiso de las personas que estuvieron fungiendo como rectores ya sea interinos o en propiedad durante el año 2022 fue incondicional y abiertamente involucrados con la seguridad en el campus y la erradicación del discrimen por sexo y género en el recinto. Aprovecho para agradecer a la doctora Yiselly Vázquez Guzmán, coordinadora alterna TIX-RCM hasta julio 2022 y a la licenciada Olga Mirella López Torres por el apoyo en la redacción de este informe.

Desde la oficina de Título IX se les reitera que pueden contar con el compromiso de atender las situaciones que se traigan a nuestra atención con el objetivo de tener una universidad con una mirada inclusiva, de respeto a la diversidad, trabajando hacia la equidad.

En compromiso y solidaridad,



Edna Pacheco-Acosta, DrPH, MSc
Coordinadora TIX
Recinto de Ciencias Médicas

edna.pacheco1@upr.edu

tituloix_confidencial.rcm@upr.edu

<https://rcm2.rcm.upr.edu/tituloix/>

https://www.youtube.com/results?search_query=Titulo+IX+Recinto+de+Ciencias+Medicas

Introducción

En este informe, se presentarán los datos sobre quejas y consultas recibidas en la Oficina de Título IX en el año 2022. Además, se orientará sobre las normas y procedimientos del Recinto de Ciencias Médicas para trabajar las quejas de violaciones a la ley de Título IX y de la normativa institucional vigente. De igual forma, se incluyen las actividades de prevención realizadas para promover un recinto libre de discrimen por sexo o género. El propósito principal de este informe es promulgar a través de la Oficina de Título IX el compromiso que tiene el Recinto de Ciencias Médicas con la implementación de la ley federal contra el discrimen por sexo y género. Así como educar a la comunidad universitaria sobre las disposiciones de ésta y los pasos a seguir en caso de haber sido o tener conocimiento de que un tercero haya sido víctima de discrimen por sexo o género en el campus.

El Título IX es una ley federal de 1972¹ que prohíbe el **discrimen por sexo o género** en instituciones educativas que reciben fondos federales. La Ley de Título IX protege el derecho de todas las personas de tener un ambiente educativo y de trabajo libre de situaciones de violencia sexual y discrimen por sexo en diferentes manifestaciones.

Figura 1: *Discrimen por sexo*

¹ 34 CFR Part 106 Nondiscrimination on the Basis of Sex in Education Programs or Activities Receiving Federal Financial Assistance



El 19 de mayo de 2020 fue publicada la nueva regulación del Departamento de Educación de los Estados Unidos sobre el Título IX, conocida como la *Regla Final*. Los cambios entraron en vigor el 14 de agosto de 2020. La ley federal establece que es responsabilidad de todas las instituciones educativas revisar sus políticas para alinear las mismas al cumplimiento de esta nueva regulación. El documento final fue publicado en el Federal Register, Vol. 85, No. 97 on Tuesday, May 19, 2020: *Rules and Regulations Nondiscrimination on the Basis of Sex in Education Programs or Activities Receiving Federal Financial Assistance*.

La Regla Final exige que una institución con conocimiento real (*actual knowledge*) de alguna situación de discrimen por razón de sexo incluyendo hostigamiento sexual que haya ocurrido en la universidad debe responder pronta y adecuadamente, de una manera que no sea deliberadamente indiferente, lo que incluye la implementación de medidas de apoyo provisionales dirigidas a disuadir la conducta no deseada.

Entre los principales cambios establecidos en la regulación se encuentran:

- Definición de hostigamiento sexual
- Desestimación obligatoria
- Suspensión de emergencia
- Requisitos de notificación
- Proceso de resolución informal
- Recopilación de evidencia
- Estándar evidenciario
- Inspección de la evidencia

- Determinación de la decisión de la queja
- Proceso de apelación
- Adiestramientos

Figura 2. *Definición de Hostigamiento sexual*

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

Un empleado condicione oportunidades educativas a un estudiante por la participación en conductas sexuales no deseadas (es decir, quid pro quo).

Conducta inadecuada que una persona razonable percibe como 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.

Debe ser una conducta *severa, generalizada y objetivamente ofensiva*, que ocurra dentro del contexto de un programa o actividad en la institución educativa. Para

atender la queja la institución debe “tener control” sobre la persona contra la que se presenta la queja.

Otro cambio a la regulación es la **desestimación obligatoria**. Establece que se tiene que desestimar la queja si los alegados hechos:

- no cumplen con la definición de hostigamiento sexual
- ocurren fuera del campus y la institución no tiene “control o jurisdicción” para tomar acciones contra la persona que comete los alegados hechos
- ocurre fuera del territorio de USA

Otras consideraciones:

- la persona quejosa retira la queja, en acuerdo con la parte quejada
- no existe vínculo con la institución por matrícula o contrato
- no hay suficiente evidencia para proceder con la investigación de la queja

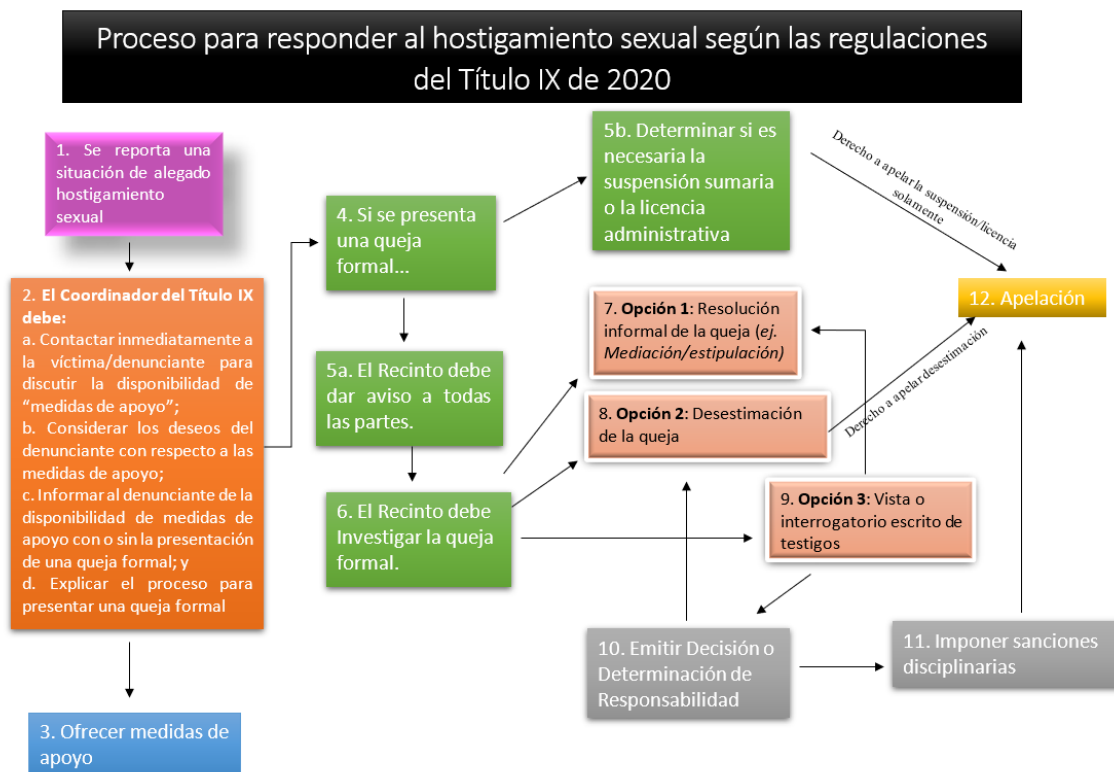
Aunque bajo Título IX no se atiende una situación por no estar cobijada por la extensión de la ley, la institución podrá realizar un proceso de investigación al amparo de las políticas y regulaciones institucionales por ejemplo bajo la Certificación 107, 2021-2022: *Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo y género en la Universidad de Puerto Rico*. La misma entró en vigor el 15 de abril de 2022.

También, como parte de la resolución de quejas bajo la ley de Título IX se puede realizar un proceso de mediación; o por el contrario se llevará a cabo una investigación donde se recopilará evidencia que se presentará en una vista para determinar si se pueden probar las alegaciones. La realización de una vista es requerida en todos los procedimientos de quejas bajo Título IX en instituciones universitarias, a excepción de aquellas situaciones donde las partes implicadas lleguen a un acuerdo mediante mediación. La vista puede llevarse a cabo presencial o virtual, en tiempo real a pedido de una de las partes o a discreción de la institución. Debe ser grabada o transcrita, con grabación o transcripción disponible para que las partes la revisen. Cada una de las partes tendrá un asesor para contrainterrogar a la otra parte. La persona coordinadora de la vista tomará la decisión sobre el caso y hará un informe con recomendaciones a la autoridad nominadora.

En la ley federal se mantiene que para estar en cumplimiento las instituciones tienen que designar una/un Coordinador/a/ a tiempo completo. Entre las funciones que tiene la persona coordinadora se encuentran: establecer y diseminar el proceso para someter quejas; publicar la política institucional que aborde el discrimen por sexo y un “disclaimer” anti-discrimen. Además, llevar a cabo

investigaciones para atender las quejas en un período de tiempo razonable de forma justa, equitativa e imparcial. La institución tiene la responsabilidad de desarrollar material educativo impreso y digital, llevar a cabo actividades educativas en el campus y mantener una página web, que contenga información sobre la ley y los adiestramientos que recibe el personal.

A continuación, un diagrama² resumen sobre el proceso de atender una queja de acuerdo con Título IX según las nuevas regulaciones que entraron en vigor el 14 de agosto de 2020:



² 34 CFR Part 106 Nondiscrimination on the Basis of Sex in Education Programs or Activities Receiving Federal Financial Assistance

Personas responsables de referir situaciones de discrimen por sexo y género a la oficina de TIX-RCM³

Nombre/Puesto	Oficina/ Localización	Extensión	Correo Electrónico
Sr. William Figueroa Director	Oficina de Seguridad	1000,1001, (787) 767-0495	william.figueroa2@upr.edu
Dra. María M. Hernández Maldonado Decana de Estudiantes	Decanato de Estudiantes	5203,5204	decano-estudiantes.rcm@upr.edu
Dra. Miriam Castro Chandri Directora	Oficina de Servicios Médicos al Estudiante	1215,1216	serviciosmedicosestudiantes.rcm@upr.edu
Sra. Vilma Santiago García Directora	Oficina de Calidad de Vida	5228	vilma.santiago@upr.edu
Dr. Carlos J. Cañuelas Director	Centro Estudiantil de Consejería y Psicología (CECSI)	5209,5212	carlos.canuelas1@upr.edu
Sr. Marcus J. Ramos Cintrón Procurador Estudiantil Interino	Oficina de la Procuraduría Estudiantil	ext. 1983, (D) (787) 758-2514	procuraduria-estudiantil.rcm@upr.edu
Sra. Vanessa M. Rodríguez Directora	Calidad Ambiental, Salud y Seguridad	1237,1055, 1054	vanessa.rodriguez12@upr.edu

³ Certificación Núm. 107 (2021-2022). Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico.

	Ocupacional (CASSO)		
Dr. Luis M. Sánchez, Psy.D, MPH Director	Programa de Ayuda y Servicio al Personal (PAS)	1220,1350	pas.rcm@upr.edu
Dra. Jennifer Guzmán Procuradora Claustal	Oficina de la Procuraduría Claustal	2941	profacultad.rcm@upr.edu
Sra. Rozaida Martínez Torres, Decana Interina	Decanato de Administración	1777, (D) (787) 751-0975	rozaida.martinez@upr.edu
Dra. Lourdes Soto Decana de facultad	Escuela de Profesiones de la Salud	3209	decano-profesionessalud.rcm@upr.edu
Dr. Edgardo Ruiz Decano de facultad	Escuela de Salud Pública	1401,1402	decano-saludpublica.rcm@upr.edu
Dr. Humberto M. Guiot Decano de facultad	Escuela de Medicina	1800	decano_medicina.rcm@upr.edu
Dra. Wanda T. Maldonado Decana de facultad	Escuela de Farmacia	5427,5430	decano-farmacia.rcm@upr.edu
Dra. Leyra Figueroa Decana de facultad	Escuela de Enfermería	1986,3101	decano-enfermeria.rcm@upr.edu
Dr. José R. Matos Decano de facultad	Escuela de Medicina Dental	1105	decano-medicinadental.rcm@upr.edu
Dr. Arnaldo Cruz Decano Auxiliar de Asuntos Académicos	Escuela de Profesiones de la Salud	4000,4001	arnaldo.cruz3@upr.edu
Dr. Mario H. Rodríguez Decano Auxiliar de Asuntos Académicos	Escuela de Salud Pública	1412,1413, 1598	mario.rodriguez5@upr.edu
Dra. Mayra Vizcarrondo Decana Auxiliar de Asuntos Académicos	Escuela de Medicina	2045,1810	mayra.vizcarrondo@upr.edu
Prof. Sacha Rivera Decana Auxiliar de Asuntos Académicos	Escuela de Farmacia	5407	sacha.rivera1@upr.edu
Dr. Juan C. Soto Decano Auxiliar de Asuntos Académicos	Escuela de Enfermería	1089	juan.soto5@upr.edu

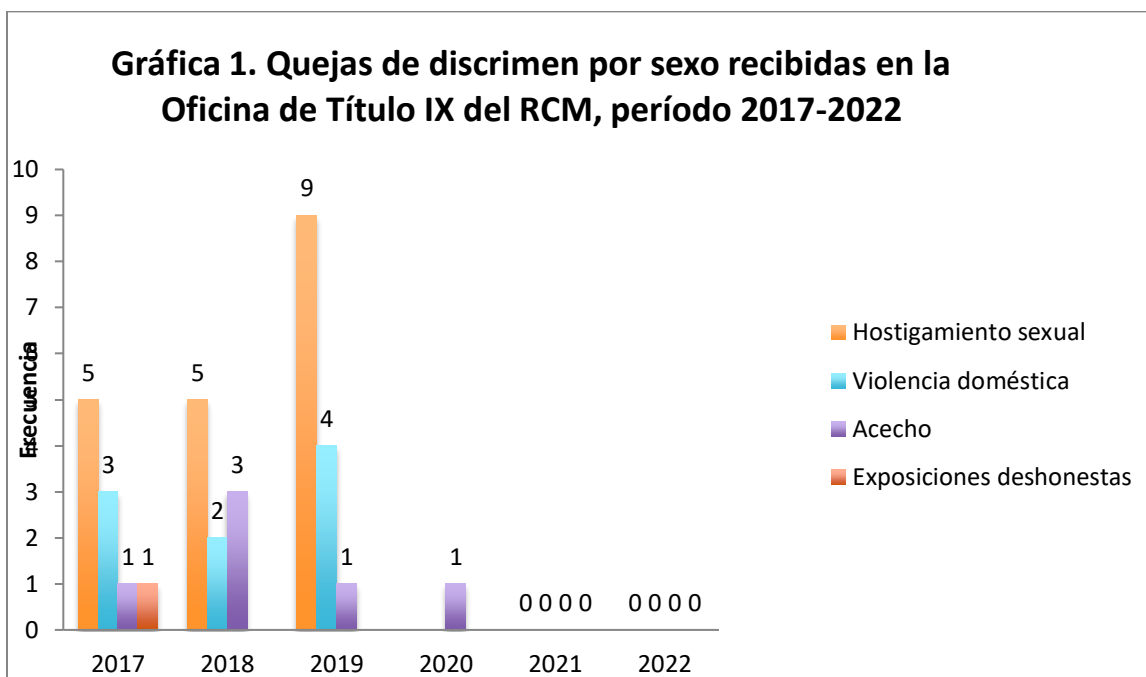
Dra. Ginette Izquierdo Decana Auxiliar de Asuntos Académicos	Escuela de Medicina Dental	1112,1113	ginette.izquierdo@upr.edu
--	----------------------------------	-----------	---------------------------

La información incluida en la próxima sección de este informe son las actividades, quejas y consultas atendidas durante el año natural de 2022. Cabe señalar que este año continuaron la atención de quejas y/o consultas de manera híbrida (presencial y virtual), como medida para evitar la propagación del COVID-19. De hecho, en el RCM se desarrolló un protocolo de manejo y seguimiento de quejas de TIX virtual el cual posteriormente se adoptó en todos los recintos del sistema.

Quejas recibidas

A continuación, se presentan los datos agregados de quejas sometidas ante la Oficina de Título IX del Recinto de Ciencias Médicas para el periodo de 2017-2022. En el año 2022, no se presentaron quejas. Se recibieron 5 consultas de situaciones de discrimen por sexo y género; lactancia, licencia por nacimiento de hijo/a, acecho y hostigamiento sexual. Aunque las consultas no culminaron en una queja formal ante la Oficina de Título IX, se realizaron las gestiones correspondientes: orientación sobre el cumplimiento de Título IX, canalización de servicios de apoyo y/o ofrecimiento de actividades educativas sobre discrimen por sexo y género.

En la gráfica 1 se incluyen las quejas recibidas en el Oficina de TIX para el periodo del 2017-2022. Se observa que en los últimos dos años hubo una reducción considerable de quejas presentadas. Esta reducción podría estar vinculada con el cambio al formato a distancia para estudio y trabajo en nuestra institución como medida para controlar la propagación del COVID-19; además de los cambios establecidos por la nueva regulación de Título IX a nivel federal.



Actividades educativas 1 de enero al 31 de diciembre de 2022

Como parte del cumplimiento con la ley de Título IX, se realizaron actividades educativas para toda la comunidad universitaria.

Las actividades estuvieron dirigidas a estudiantes, ya sea en sus programas académicos, en su rol como parte del Consejo General de Estudiantes o en actividades para toda la comunidad universitaria. También se capacitaron los oficiales de seguridad, empleados docentes y no docentes y estudiantes de nuevo ingreso. En la mayoría de las instancias se utilizaron las plataformas virtuales para ofrecer las actividades educativas.

A continuación, la lista de materiales educativos que se publicaron periódicamente en la página web, redes sociales y el sistema de TV en el edificio principal Guillermo Arbona. También se mantienen los videos publicados en el canal de YouTube. Esta herramienta resulta particularmente útil para orientar a los estudiantes de nuevo ingreso en el RCM de las escuelas que compone el RCM.

1- Actividades educativas ofrecidas (presenciales y virtuales): 14

- a. Estudiantes: 7 actividades
 - i. 335 participantes
- b. Personal: 3 actividades
 - i. 38 participantes

- c. Residentes y Facultad: 3 actividades
 - i. 132 participantes
- d. Comunidad en general: 1 actividad
 - i. 22 participantes

2- Total de participantes: 514 personas

3- Publicaciones: 9 temas (9 artes)

- a. Acecho
- b. Equidad de género
- c. Identidad y expresión de género
- d. Agresión sexual en la virtualidad
- e. Política institucional (Certificación 107, 2021-22: Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo y género en la Universidad de Puerto Rico)
- f. Diversidad sexual y política institucional
- g. Bienvenida al nuevo año académico
- h. Conoce tus derechos en situaciones de discrimen por sexo o género
- i. Proceso de queja en situaciones de discrimen por sexo o género

4- Materiales educativos desarrollados: 4 temas (21 artes)

- a. ¿Cómo promover la equidad de género en nuestras conversaciones con amistades y familiares?
- b. Verdades que rompen la normalización de la agresión sexual
- c. Agresión sexual online

5- Materiales promocionales: 4 temas (4 artes)

- a. Anuncio de mudanza de oficina
- b. Promoción Segundo Conversatorio sobre Violencia de Género
- c. Adiestramiento para oficiales de seguridad sobre la ley de Título IX
- d. Adiestramiento RCM Online

Actividades de cumplimiento, 2022

- Recinto Ciencias Médicas

- Actualización continua de la página web de la Oficina TIX a tenor con los cambios de la nueva reglamentación federal (<https://rcm2.rcm.upr.edu/tituloix/>).
- Publicación de material educativo mensualmente en la página de Facebook de la Oficina de Título IX.
- Publicación de material educativo mediante correo electrónico por Rectoría Informa.

- Facilitación de iniciativas y reuniones del Comité Multisectorial del Recinto. Se realizaron 4 reuniones (13 de enero, 10 de marzo, 19 de mayo y 25 de agosto).
 - Durante el mes de marzo se completó el proceso de mudanza de la Oficina de Título IX a las facilidades del Edificio de la Escuela de Profesiones de la Salud Oficina 204. Se realizaron publicaciones a través de redes sociales, correo electrónico y afiches para anunciar la ubicación de la nueva oficina de TIX a la comunidad universitaria del RCM.
- **Sistema UPR**
- Liderazgo en la coordinación y facilitación de la actividad educativa sistémica Segundo Conversatorio sobre Violencia de Género, realizado el martes, 15 de marzo. Se atendió el tema de perspectiva de género. Participaron sobre 160 personas del sistema UPR.
 - Participación en reuniones y comités en la Administración Central para varias iniciativas:
 - Seguimiento a la aprobación e implementación de la política institucional para la atención de asuntos de discrimen por sexo y género, Certificación 107, 2021-2022: Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo y género en la Universidad de Puerto Rico, aprobada en marzo 2022.
 - Desarrollo de propuesta para el Comité PARE con el propósito de identificar fondos semilla para la implementación de proyectos para la prevención de violencia de género a través de la replicación del modelo Siempre Vivas a nivel del sistema.

Consultas a nivel sistémico, 2022

- 1- Como parte del rol de liderazgo asumido por las coordinadoras TIX del RCM con los/as coordinadores/as de Título IX del sistema UPR se reciben consultas internas. Las mismas giran en torno a los procesos de implementación de la ley o algunas situaciones particulares vinculadas con discrimen por sexo o género.
 - a. Se atendieron consultas de coordinadores/as de Título IX de otros de los recintos de la Universidad de Puerto Rico, en torno al manejo de quejas recibidas o potenciales situaciones de discrimen por sexo de las que advienen en conocimiento.
- 2- De igual manera, en cumplimiento con la ley se atienden consultas internas por parte de la comunidad del RCM. Estas consultas no necesariamente implican el someter una queja.

- a. Se atendieron **5** consultas de miembros de la facultad y/o estudiantes del RCM en torno a asuntos relacionados con el alcance de Título IX. Dichas consultas no requirieron el establecimiento formal de una queja y en los casos que se requirió se refirieron a las oficinas correspondientes.

Otras iniciativas

- Dra. Edna Pacheco-Acosta
 - Participación en el subcomité de medios y alianzas del Comité de Prevención, Apoyo, Rescate y Educación de la Violencia de Género (PARE)
 - Participación en la Coalición Puertorriqueña contra la Violencia Doméstica y la Agresión Sexual y la Junta Directiva de Coordinadora Paz para las Mujeres
 - Participación en el Comité Organizador del Foro Anual de Investigación y Educación del Recinto de Ciencias Médicas
 - Participación en el Comité diversidad, inclusión y equidad de la EPS y del RCM
 - Participación en el Sub-Comité TIX para la coordinación del 3er conversatorio sistémico sobre violencia de género.
 - Participación en el XXIII Encuentro Comunitario de Violencia Doméstica: Intersecciones del trauma y su impacto en la violencia de género.
 - Diseño de formulario y procedimientos para la implementación del nombre escogido a tenor con la certificación 56.
 - Apoyo en la redacción del Protocolo para la prevención de la violencia doméstica en el escenario de trabajo de Coordinadora Paz para las Mujeres.
 - Editora de las publicaciones de TIX.
 - Comunicación periódica con Rectores en relación al seguimiento de los trabajos en la Oficina de Título IX.
 - Apoyo en proceso de establecimiento de salas de lactancia y baños sin género.

- Dra. Yiselly Vázquez Guzmán (Periodo de contratación 1 octubre 2021- 30 julio 2022)

- Mentoría a estudiante de la Escuela Graduada de Salud Pública bajo el programa de Ayudantías
- Participación en el Comité Organizador del Foro Anual de Investigación y Educación del Recinto de Ciencias Médicas
- Participación en la Junta de Directores de la Asociación de Diabetes de Puerto Rico
- Participación en el *COVID-19 Testing Community and Scientific Advisory Group* de ECHOR

Actividades educativas Cumplimiento

- Edna Pacheco Acosta:

XIX Conferencia Nacional Virtual sobre Violencia Sexual en Puerto Rico 25-29 de abril de 2022

25 abril	Violencia Sexual y Tecnología: Una Mirada Interdisciplinaria. 3.5 horas contacto
26 abril	Violencia Sexual en Suramérica: trabajos comunitarios y cyber activism. 2.5 horas contacto
	Acoso Callejero: Inserción Comunitaria en la Prevención de la Violencia Sexual. 3 horas contacto
27 abril	Retomando espacios: Sexualidad en las Redes Sociales. 3 horas contacto
	Agresión Sexual, Apps de ligue y masculinidades: como responder cuando se interseccionan. 2 horas contacto
28 abril	Stalking 2.0: The use of thecnology to Satlking? El uso de la tecnología para acechar. 3 horas contacto
	Recursos y nuevas tecnologías para el acceso a la justicia de les sobrevivientes de Violencia Sexual. 2 horas contacto
29 de abril	Colectivo Ayu: Comunidades de cuidado y sanación.

3 horas contacto

- 15 junio Inclusion: Responsabilidad social ante la diversidad. Webinar. Oficina Ética Gubernamental, Centro para el desarrollo del pensamiento ético. (3.5 hrs)
- 22 junio Institutional Policies Training: Integrating Title IX and Clery Act Requirements. Clery Center. 3.5 hrs
- 22 agosto Conversatorio Principal: Raza, Género e Inmigración: Violencia Doméstica y el Racismo Después de Cruzar el Charco.
- Violencia Doméstica en las Comunidades Indígenas / Afroindígenas
- Raza, Género e Inmigración: Violencia Doméstica y el Racismo Después de Cruzar el Charco
- 23 agosto Sin hogarismo y la Violencia Doméstica: Intersección y Mejores Prácticas (IPV).
- Vivienda (In) Accesible y la Violencia Doméstica
- 24 agosto Ley de Femicidios / Transfeminismos y La Violencia Doméstica
- La Violencia Doméstica y el Activismo Transfeminista
- 25 agosto Promotoras: Acompañando a Sobrevivientes de Violencia Doméstica - Modelos y Retos
- ¿Qué Hago en Situaciones de Violencia Doméstica: Recursos y Servicios Disponibles
- 8 septiembre Prevención de violencia sexual en contextos de emergencias y desastres.

5 octubre Dialogo, negociación y mediación, como métodos alternos, para la solución de conflictos. CEA

-Yiselly Vázquez Guzmán

25 abril Violencia Sexual y Tecnología: Una Mirada Interdisciplinaria. Coordinadora Paz para las Mujeres. 3.5 horas

28 abril Stalking 2.0: The Use of Technology to Stalking / El uso de tecnología para acechar. Coordinadora Paz para la Mujer. 3 horas

Plan de trabajo año 2023

Enero a Diciembre

- Reuniones periódicas de Comité Multisectorial RCM
- Informes de actividades
- Actividades educativas por escuela y a la comunidad en general
- Actualización de página web y redes sociales
- Coordinación de Tercer Conversatorio sobre Violencia de Género
- Continuar con la capacitación de la Certificación 107: material educativo, reuniones con oficinas concernidas, actividades educativas
- Creación y diseminación de material educativo de acuerdo a conmemoraciones mensuales y a tenor con el perfil de quejas y consultas
- Desarrollar nuevos cursos en RCM Online y publicaciones en el canal de youtube
- Publicación en redes sociales y envío a través de Rectoría Informa
- Atención y resolución de quejas y consultas
- Participación de actividades educativas dentro y fuera del RCM
- Reuniones bimensuales con Rector

Conclusión

Durante los pasados cinco años la Oficina de Título IX ha trabajado consistentemente en la investigación de quejas y asuntos relacionados al discrimen por sexo. De igual forma, se han realizado actividades educativas continuas para garantizar el alcance a la totalidad de la comunidad del Recinto de Ciencias Médicas. Los esfuerzos han redundado en quejas y consultas que se atienden de forma justa, equitativa y en tiempo razonable a tenor con la complejidad de los alegados hechos. La información contenida en este informe es evidencia del trabajo realizado y la importancia del cumplimiento con las normas y estatutos institucionales, locales y federales para garantizar que ninguna persona en nuestra institución sea discriminada por razón de sexo o género. Aunque se han presentado una serie de retos, como seguir funcionando con solo una empleada desde julio 2022 a raíz de la renuncia de la coordinadora alterna, se llevaron a cabo los ajustes necesarios a los procesos de la oficina para el cumplimiento con lo estipulado en la reglamentación federal de Título IX.

Anejos

A. Definiciones de acuerdo con la nueva regulación federal de la ley de TIX:

La Universidad de Puerto Rico salvaguarda el derecho de todas las personas a un ambiente educativo, de trabajo y servicio equitativo, libre de situaciones de violencia sexual y discrimen por razón de sexo o género en todas sus manifestaciones. A continuación, las manifestaciones de discrimen por sexo.

Hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es una definición sombrilla que incluye una conducta sexual inadecuada que cumple con uno o más de los siguientes requisitos:

- Un empleado condicione oportunidades educativas a un estudiante por la participación en conductas sexuales no deseadas (es decir, quid pro quo).
- Conducta inadecuada que una persona razonable percibe como 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.

Debe ser una conducta **severa, generalizada y objetivamente ofensiva**, que ocurra dentro del contexto de un programa o actividad en la institución educativa. Para atender la queja la institución debe “tener control” sobre las partes implicadas.

Acecho

Se refiere al acoso por razón de sexo o género. Implica incurrir en acciones dirigidas a una persona en específico, que pueda causar que alguien tema por su seguridad o la de otros. Implica un patrón de dos o más actos que incluyen, pero no se limitan a una vigilancia o proximidad física o visual sobre determinada persona; envío de comunicaciones verbales o escritas no deseadas; amenazas escritas, verbales o implícitas; actos de vandalismo dirigidos a determinada persona; se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones para molestar, perseguir o perturbar a la persona acosada, miembros de su familia o a un tercero relacionado con la persona.

Agresión Sexual

Cualquier ofensa que constituya violación, actos lascivos, incesto o violación estatutaria. Es decir:

(1) penetración, independientemente de que sea leve, en la vagina o el ano, que se ejecute con alguna parte del cuerpo o con algún objeto; penetración oral ejercida por el órgano sexual de la otra persona, sin el consentimiento de la persona perjudicada, ya sea por su edad o por incapacidad mental o temporera (inducida por ejemplo por el consumo de drogas y/o alcohol);

(2) tocar las partes privadas del cuerpo de otra persona para obtener gratificación sexual sin su consentimiento, incluyendo aquellas instancias en que la persona es incapaz de prestar su consentimiento, ya sea por su edad o incapacidad mental temporera o permanente;

(3) las relaciones sexuales entre personas que se encuentran emparentados dentro de los grados prohibidos por la ley.

Discrimen por razón de sexo o género

Incluye el discrimen por la falta de conformidad con las nociones estereotipadas de género. Trato desigual a la persona porque no se ajusta a las opiniones, roles y normas tradicionales asignadas al género binario (masculino o femenino). El discrimen por diversidad sexual, implica el trato desigual a la persona por su orientación sexual real o percibida, identidad o expresión de género. Incluye persona gay, lesbiana, bisexual, asexual, transexual, transgénero y no binaria, entre otros. Incluye el discrimen por el embarazo y la paternidad.

Violencia doméstica

Patrón de conducta de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su cónyuge, ex cónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien se haya procreado una hija o hijo, independientemente del sexo, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación, para causarle daño físico a su persona, sus bienes o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional.

Violencia entre parejas

Acto que comete una persona que está o ha estado en una relación de naturaleza romántica o íntima contra la persona sobreviviente. La

existencia de dicha relación se determinará a base de las declaraciones brindadas al informarse de la situación de violencia y se tomarán en consideración la extensión de la relación, el tipo de relación y la frecuencia de la interacción de las partes de la relación. Esta definición incluye, pero no se limita a abuso físico, sexual, psicológico y amenazas de cometer abuso físico y/o sexual.

B. Proceso para someter una queja durante el período de distanciamiento físico

PROCESO PARA PRESENTAR UNA QUEJA POR DISCRIMEN POR SEXO durante el período de distanciamiento físico

1

Envía un correo electrónico a tituloix_confidencial.rcm@upr.edu o llama a la Oficina de Seguridad del RCM al 787-758-2525, ext 1000, pide hablar con el director o el supervisor de turno.

En ambos casos debes proveer solo tu nombre e información de contacto para que el personal de Título IX se comunique.

2

Luego de tu comunicación recibirás una llamada de las coordinadoras de la Oficina de Título IX.

Las entrevistas se llevarán a cabo a través de métodos de comunicación remoto.

3

Se harán los arreglos con las oficinas pertinentes para garantizar que se mantengan las medidas cautelares y de seguridad.

Puedes acceder el formulario de queja, políticas institucionales y material educativo en la página web: <https://rcm2.rcm.upr.edu/tituloix/>.

La ley de **Título IX** prohíbe el discrimen por sexo o género en instituciones educativas que reciben fondos federales. Se manifiesta en conductas de **acecho, hostigamiento sexual, discrimen basado en roles de género, violencia doméstica y agresión sexual.**



Oficina de Título IX- RCM
A-223, edificio principal
787-758-2525, ext. 1368, 1360
tituloix_confidencial.rcm@upr.edu
<https://rcm2.rcm.upr.edu/tituloix/>

C. Desglose por fecha de actividades educativas, 2022

Fecha	Tema	Recurso	Tipo de actividad	Audiencia impactada	Cantidad de participantes
07 de marzo	Título IX	Dra. Edna Pacheco Acosta	Conferencia	Alta Gerencia RCM	15
06 de abril	Wellness Day- Escuela de Medicina	Dra. Yiselly M. Vázquez Guzmán	Mesa educativa	Comunidad universitaria	22
24 de mayo	Título IX	Dra. Yiselly M. Vázquez Guzmán	Conferencia	Estudiantes doctorales de nuevo ingreso Programa de Anestesia Escuela de Enfermería	16
08 de junio	Título IX	Dra. Yiselly M. Vázquez Guzmán	Conferencia	Residentes de nuevo ingreso Escuela de Medicina	80
23 de junio	Título IX	Dra. Yiselly M. Vázquez Guzmán	Conferencia	Estudiantes doctorales de nuevo ingreso Escuela de Medicina Dental	45
23 de junio	Título IX	Dra. Yiselly M. Vázquez Guzmán	Conferencia	Estudiantes de nuevo ingreso Escuela de Profesiones de la Salud	100
28 de junio	Título IX	Dra. Yiselly M. Vázquez Guzmán	Conferencia	Estudiantes doctorales de nuevo ingreso Escuela de Medicina	100
04 de agosto	Discrimen por sexo y género bajo la ley de Título IX	Dra. Edna Pacheco Acosta	Conferencia	Estudiantes de nuevo ingreso Escuela de Farmacia	46
08 de agosto	Bienvenida a estudiantes de nuevo ingreso		Pasquinada		
10 de agosto	Título IX	Dra. Edna Pacheco Acosta	Conferencia	Facultad de cirugía	23

Fecha	Tema	Recurso	Tipo de actividad	Audiencia impactada	Cantidad de participantes
12 de octubre	Discrimen por sexo o género bajo la ley de Título IX	Dra. Edna Pacheco Acosta	Conferencia	Facultad y no docentes Escuela de Farmacia	29
13 de octubre	Proceso de queja según Certificación 107		Pasquinada		
25 de octubre	Certificación 107	Dra. Edna Pacheco Acosta	Presentación	Junta Administrativa RCM	13
27 de octubre	Aspectos generales sobre la Certificación 107, 2021-2022 Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico	Dra. Edna Pacheco Acosta	Presentación	Oficinas Responsables de implementar la Certificación 107	10
Octubre 2022	Título IX	Dra. Edna Pacheco Acosta	Conferencia	Escuela de Farmacia	5
12 de diciembre	Normativa institucional vigente	Dra. Edna Pacheco Acosta	Conferencia	Consejo General de Estudiantes	10

D. Materiales educativos desarrollados, 2022

Enero 2022

Mes de concienciación sobre el acecho

LEY DE TÍTULO IX Y ACECHO

- El acecho es un comportamiento de vigilancia repetitiva hacia una persona específica que le provoca temor por su seguridad.
- Esta conducta está contenida en la definición de hostigamiento sexual bajo las regulaciones de Título IX.
- La Certificación 103, 2020-21: *Política y Procedimientos para el Manejo de Situaciones de Discrimen por Sexo en la UPR* establece el acecho como una conducta prohibida que conlleva sanciones disciplinarias.

El acecho está tipificado como delito en la Ley 284 de 1999.

Esta política pública define el acecho como un patrón de conducta (dos ocasiones o más) mediante el cual se mantiene constante o repetida vigilancia o proximidad física o visual sobre una persona.

Algunas de las acciones que constituyen acecho son:

1

Envío repetido y frecuente de comunicaciones y amenazas escritas, verbales o implícitas; incluyendo aquellas enviadas a través de medios electrónicos.

2

Actos de vandalismo dirigidos a la propiedad de la víctima, con la intención de intimidar y hacer daño.

3

Hostigar repetidamente mediante palabras, gestos o acciones con el fin de molestar, perseguir o perturbar a la víctima o a miembros de su familia.

Las víctimas de acecho pueden solicitar órdenes de protección al Tribunal.



OFICINA DE TÍTULO IX- RCM
A-223, edificio principal
787-758-2525, ext. 1368, 1360
tituloix_confidencial.rcm@upr.edu

COORDINADORAS DE TÍTULO IX
Dra. Edna Pacheco Acosta, coordinadora
Dra. Yiselly M. Vázquez Guzmán, coordinadora alterna



Más información en:
<https://rcm2.rcm.upr.edu/tituloix/>

LEY DE TÍTULO IX Y EQUIDAD DE GÉNERO

- La equidad de género se define como la imparcialidad en el trato que reciben las personas de acuerdo con sus necesidades, ya sea con un trato **igualitario o diferenciado**, pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades (UNESCO, 2020).
- El discrimen es contrario a la equidad, ya que establece acciones que limitan oportunidades y servicios.
- La ley de Título IX protege a todas las personas del discrimen por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género.

Podemos promover la equidad de género a través de nuestras acciones.

1

Utiliza un **lenguaje inclusivo**, libre de estereotipos y que visibilice ambos sexos.

- *Habla del estudiantado, del equipo de profesionales o de las personas.*

2

Habla desde la **empatía**, presta atención a la otra persona y escucha antes de reaccionar.

- *Evalúa cómo te comunicas.*

3

Pon un **alto** a comentarios, chistes o acciones sexistas. El silencio y la risa normalizan el machismo.

4

Analiza críticamente la información que consumes y compartes a través de los medios sociales y de comunicación.

5

La "cultura de la violación" justifica y normaliza la **violencia sexual**. Muestra desacuerdo con comentarios o conductas que promuevan esta violencia.



OFICINA DE TÍTULO IX-RCM

A-223, edificio principal
787-758-2525, ext. 1368, 1360
tituloix_confidencial.rcm@upr.edu

COORDINADORAS DE TÍTULO IX

Dra. Edna Pacheco Acosta, coordinadora
Dra. Yiselly M. Vázquez Guzmán, coordinadora alterna



Más información en:

<https://rcm2.rcm.upr.edu/tituloix/>

LEY DE TÍTULO IX, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

- La **identidad de género** es el concepto que tiene cada persona como ser sexual y los sentimientos que esto conlleva.
- La **expresión de género** es al modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinado, voz o características físicas.
- La identidad o expresión de género puede ser **independiente** del sexo con el que nació y de la orientación sexual.
- La ley de Título IX protege a todas las personas del discrimen por razón de sexo, género, orientación sexual, **identidad o expresión de género**.

Existen diversas maneras de expresar el género y la sexualidad.

1

Muchas personas se enfrentan a la intimidación, el acoso y el discrimen basados en **estereotipos** e ideas de lo que significa ser un hombre o una mujer.

2

Los **estereotipos de género** están basados en supuestos femeninos y masculinos, que limitan las identidades de cada persona.

3

La **masculinidad positiva** permite una mirada no sexista, ni homofóbica, promueve una vivencia más amplia, diversificada, dinámica y abierta.

4

Debemos aceptar y promover **manifestaciones distintas** del género y cuestionar los roles estereotipados de lo femenino y masculino.

5

Cada persona tiene el derecho de decidir la **expresión de género** con la que siente más comodidad, aunque las cualidades sean "incompatibles" con los estereotipos.



OFICINA DE TÍTULO IX- RCM

A-223, edificio principal
787-758-2525, ext. 1368, 1360

tituloix_confidencial.rcm@upr.edu

COORDINADORAS DE TÍTULO IX

Dra. Edna Pacheco Acosta, coordinadora
Dra. Yiselly M. Vázquez Guzmán, coordinadora alterna

Referencias:

American Psychological Association
Ministerio de Salud- Gobierno de México
US Department of Education
US Department of Justice

AGRESIÓN SEXUAL EN LA VIRTUALIDAD

- La **agresión sexual** incluye cualquier contacto sexual no deseado. Puede ocurrir en cualquier lugar, incluso en los espacios en línea.
- Las actividades sexuales que tienen lugar a través de medios electrónicos, también requieren **consentimiento**.
- El **consentimiento virtual** es una forma de referirse al consentimiento sexual que ocurre a través de medios electrónicos e internet.
- La **ley de Título IX** protege a todas las personas del discrimen por razón de sexo en escenarios educativos, esto incluye situaciones de **agresión sexual**.

1

El **consentimiento** se da cuando alguien acepta realizar o participar en una actividad. En las relaciones sexuales, el consentimiento es **voluntario y activo**.

2

El consentimiento es *voluntario*, ya que implica **respetar** las decisiones de otras personas. Por ejemplo, en el contexto virtual, nunca se debe presionar a una persona para que envíe fotos o grabe sus actos sexuales.

3

Obtener el **consentimiento virtual** es importante en todo momento, incluso aunque sea una actividad que hayan experimentado antes. Por eso es **activo**.

4

Existen **formas comunes** en las que es importante el consentimiento virtual: respeta los dispositivos, las cuentas de redes sociales o correo electrónico y el espacio privado de otras personas.

5

Cuando nos comunicamos y relacionamos a través de medios virtuales, es importante establecer formas para identificar nuestros **límites** y reafirmar el consentimiento, aunque no sea una situación sexual. Pide autorización antes de compartir fotos en redes sociales, realizar una videollamada o responder una llamada en altavoz.



OFICINA DE TÍTULO IX-RCM

Oficina 204- Escuela de Profesiones de la Salud
787-758-2525, ext. 1368, 1360

tituloix_confidencial.rcm@upr.edu

COORDINADORAS DE TÍTULO IX

Dra. Edna Pacheco Acosta, coordinadora
Dra. Yiselly M. Vázquez Guzmán, coordinadora alterna

Referencias:

Coordinadora Paz para las Mujeres
National Sexual Violence Resource Center

Mayo 2022

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE DISCRIMEN POR SEXO O GÉNERO

- La certificación 107, 2021-2022: **Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico** entró en vigor el 15 de abril de 2022.
- Esta política **pretende establecer los procesos institucionales para la implementación de otras regulaciones** que atienden situaciones de discrimen por sexo o género, como por ejemplo la ley de Título IX.
- Las **conductas prohibidas** por esta política son: acecho, discrimen por razón de sexo, género, embarazo, hostigamiento sexual, violencia en cita, violencia doméstica y violencia sexual.

Puedes acceder la política en <https://rcm2.rcm.upr.edu/tituloix/>.



OFICINA DE TÍTULO IX- RCM

Oficina 204- Escuela de Profesiones de la Salud
787-758-2525, ext. 1368, 1360
tituloix_confidencial.rcm@upr.edu

COORDINADORAS DE TÍTULO IX

Dra. Edna Pacheco Acosta, coordinadora
Dra. Yiselly M. Vázquez Guzmán, coordinadora alterna

Conoce los propósitos principales de esta nueva política institucional.

1

Promover un **ambiente seguro** de trabajo y estudio, así como la prevención y el manejo adecuado de las conductas prohibidas.

2

Establecer los parámetros para el **manejo adecuado** de las situaciones relacionadas a las conductas prohibidas.

3

Establecer un **proceso uniforme** de manera clara y específica sobre los pasos a seguir para recibir, investigar, evaluar y cumplir con la política y la legislación y reglamentación aplicable sobre situaciones de discrimen por sexo o género.

4

Mantener la integridad de los **procesos** con el fin de promover y facilitar la protección de los derechos de las personas concernidas.

5

Establecer las **normas** para la presentación de la *queja*, el *proceso de investigación* y la *celebración de la vista* requerida en la política.



Más información sobre la certificación 107, 2021-22 en nuestras próximas publicaciones.

Referencia:

Certificación 107, 2021-2022: Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico

Junio 2022

DIVERSIDAD SEXUAL: DERECHOS PROTEGIDOS POR LA NORMATIVA DE LA UNIVERSIDAD

- La **diversidad sexual** incluye la posibilidad de que una persona de exprese su orientación sexual e identidad de género de una manera libre.
- La política institucional de la Universidad de Puerto Rico incluye en la definición de discrimen por razón de sexo o género el trato desigual a la persona por su **orientación sexual** real o percibida, **identidad o expresión de género**, por **no ajustarse** a las opiniones, roles y normas tradicionales asignadas al género binario (*masculino o femenino*).

1

El **sexo** se asigna al nacer, hace referencia al estadio biológico de una persona como hombre o mujer. Se asocia a atributos físicos.

2

El **género** son los atributos, actividades, conductas y roles establecidos socialmente, que se consideran apropiados para las personas según su sexo biológico.

3

La **orientación sexual** es la atracción física, romántica o emocional de una persona por otra.

4

La **identidad de género** es el sentido que una persona tiene de ser hombre, mujer o alguien diferente.

5

La **expresión de género** es el modo en el que una persona comunica su identidad de género a través de conductas, su manera de vestir, peinado, voz o características físicas.



Puedes acceder la política institucional en <https://rcm2.rcm.upr.edu/tituloix/>.



OFICINA DE TÍTULO IX- RCM
Oficina 204- Escuela de Profesiones de la Salud
787-758-2525, ext. 1368, 1360
tituloix_confidencial.rcm@upr.edu

COORDINADORAS DE TÍTULO IX
Dra. Edna Pacheco Acosta, coordinadora
Dra. Yiselly M. Vázquez Guzmán, coordinadora alterna

Referencias:

American Psychological Association.
Certificación 107, 2021-2022: Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discriminación por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico

¿CÓMO PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN NUESTRAS CONVERSACIONES CON FAMILIARES Y AMISTADES?

La equidad de género busca un trato igualitario o diferenciado, pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.



En ocasiones, hablar sobre género puede resultar complicado, especialmente saber qué decir y cómo hacerlo, manteniendo un ambiente de respeto y diálogo. Las siguientes recomendaciones son una guía para facilitar estas conversaciones.



Oficina de Título IX

Referencias:
Common Sense Education
Mayo Clinic
OWU Hugsy
Perkins TODAS
Safe Secure Kids

DMLT/YHVG.2022

¿CÓMO PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN NUESTRAS CONVERSACIONES CON FAMILIARES Y AMISTADES?



Pon un alto a conductas machistas.

Ya sea un chiste, comentario o acción, es importante no permanecer en silencio, ni reírnos porque esto normaliza la violencia y el machismo. Además, nos quita la oportunidad de reflexionar sobre el efecto negativo de estas acciones.

Al momento de promover la reflexión en torno a una conducta machista es importante no utilizar los estereotipos que restan valor a las mujeres. Por ejemplo, en lugar de preguntar *¿cómo te sentirías si alguien dijese eso a tu hija?* inicia la conversación dialogando con la persona sobre cómo se sentiría si estuviese en una situación donde se le menosprecia o se pone en riesgo su seguridad física o emocional.



Oficina de Título IX

Referencias:
Common Sense Education
Mayo Clinic
OWU Hugsy
Perkins TODAS
Safe Secure Kids

DMLT/YHVG.2022

¿CÓMO PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN NUESTRAS CONVERSACIONES CON FAMILIARES Y AMISTADES?



Habla desde la empatía.

Al hablar sobre alguna conducta o comentario con una persona querida es importante hacerlo con empatía. De esta forma, es probable que la otra persona esté más dispuesta a escuchar. A su vez, con nuestra manera de hablar promovemos formas no violentas de comunicarnos.

- Evalúa cómo te comunicas. ¿Te quedas en silencio o expresas lo que sientes? ¿Juzgas o señalas a otras personas?
- Comunícate desde el yo: "Lo que dijiste acerca de...me hizo sentir...te pido que en una próxima ocasión..."
- Presta atención y evita interrumpir.
- Mantén el control de tus emociones. Respira y habla con firmeza.
- Conversa sobre temas difíciles con personas de tu confianza antes de dialogar con familiares o amistades donde no te sientes segura/o.



Oficina de Título IX



Comunidad de Padres y Madres
Resistencia y Seguridad Escolar

Referencias:
Comunidad de Padres y Madres
Mapa Clínico
DMJ Mujer
Período: TODAS
Salud Segura NINE

OMLT/19MG/2022

¿CÓMO PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN NUESTRAS CONVERSACIONES CON FAMILIARES Y AMISTADES?



Crea alianzas familiares.

La visión de los roles de género ha cambiado a través del tiempo. En ocasiones, la brecha generacional presenta algunos retos al momento de conversar sobre la equidad de género. Sin embargo, la comunicación asertiva con información clara y sencilla, así como el desarrollo de vínculos familiares intergeneracionales permite que se abran canales de comunicación.



Oficina de Título IX



Comunidad de Padres y Madres
Resistencia y Seguridad Escolar

Referencias:
Comunidad de Padres y Madres
Mapa Clínico
DMJ Mujer
Período: TODAS
Salud Segura NINE

OMLT/19MG/2022

¿CÓMO PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN NUESTRAS CONVERSACIONES CON FAMILIARES Y AMISTADES?



Analiza críticamente las redes sociales.

Analizar críticamente permite identificar conductas machistas normalizadas que se muestran a través de videos, canciones, imágenes, entre otros. Reconocerlas y señalarlas es importante para promover la equidad de género.

Reflexiona en torno a lo que ves en las redes sociales. Pregúntate:

- ¿Qué estilos de vida, valores y puntos de vista están representados o se están omitiendo en la publicación?
- ¿Cuál es el propósito del mensaje? ¿A quién va dirigido? ¿Quién lo publica?



Oficina de Título IX

Referencias:
Common Sense Education
Mayo Clinic
ONU Mujer
Periodicos TODAS
Safe Secure Kids

OMLT/VMWG.2022

¿CÓMO PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN NUESTRAS CONVERSACIONES CON FAMILIARES Y AMISTADES?



Promueve respeto, consentimiento y autonomía

Hablar sobre consentimiento desde la niñez promueve que aprendan a respetar límites y desarrollen autonomía para la toma de decisiones sobre su cuerpo, lo que contribuye a identificar tempranamente situaciones de agresión sexual.

De igual manera, conversar sobre roles de género permite el reconocimiento de que sus habilidades no están vinculadas con ser niñas o niños, promoviendo así la equidad. El consentimiento es estar activamente de acuerdo con realizar actividades con otra persona. En la niñez podemos hablar de "pedir permiso."

Es importante validar la autonomía y el consentimiento en los niños y niñas:

- "¿Quieres un abrazo de despedida hoy? Está bien si no quieres. Podríamos darnos la mano o chocarnos los cinco".
- "¿Puedo sentarme a tu lado mientras leemos el libro?"
- Demuestra que el consentimiento es continuo y activo.
 - "¿Necesitas un descanso de las cosquillas o te siguen gustando?"
- Enseña a tu hijo o hija a pedir el consentimiento cuando está con otras personas.



Oficina de Título IX

Referencias:
Common Sense Education
Mayo Clinic
ONU Mujer
Periodicos TODAS
Safe Secure Kids

OMLT/VMWG.2022

¿CÓMO PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN NUESTRAS CONVERSACIONES CON FAMILIARES Y AMISTADES?




Desaprueba la "cultura de la violación".

La "cultura de la violación" justifica y normaliza la violencia sexual. Mostrar desacuerdo con comentarios o conductas que promuevan esta cultura es un primer paso para que no exista.

Algunas frases que justifican la **violencia sexual** son:

- "Es que estaba borracha".
- "Eso pasó por vestirse de manera provocativa"
- "Nunca se da a respetar."
- "El hombre llega hasta donde la mujer se lo permite."
- "Las mujeres dicen no cuando quieren decir sí."


Oficina de Título IX

Referencias:
Common Sense Education
Wage Clinic
OHIO Rape
Peridillo TDDMS
Safe Schools Fund

CMST/WWG, 2022

ALREDEDOR DE LAS AGRESIONES SEXUALES EXISTEN MITOS QUE LA NORMALIZAN. PARA PREVENIR LA VIOLENCIA SEXUAL, COMPARTIMOS INFORMACIÓN QUE DESMITIFICA SU NORMALIZACIÓN.

Abril es el mes para la concienciación de la agresión sexual.

OMLTYMVG_ABRIL.2022



Oficina de Título IX

LA MAYORÍA DE LAS AGRESIONES SEXUALES OCURREN EN ESPACIOS CONOCIDOS.

2 DE CADA 3 AGRESIONES SEXUALES SON COMETIDAS POR UN CONOCIDO DE LA VÍCTIMA. EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS, QUIENES AGREDEN SON LAS PAREJAS, EXPAREJAS, FAMILIARES O AMIGOS DE LAS VÍCTIMAS.

Abril es el mes para la concienciación de la agresión sexual.

OMLTYMVG_ABRIL.2022



Oficina de Título IX



VERDADES QUE ROMPEN LA NORMALIZACIÓN DE LA AGRESIÓN SEXUAL

LOS AGRESORES NO ESTÁN FUERA DE SÍ.

MUY POCOS AGRESORES PRESENTAN TRASTORNOS DE SALUD MENTAL QUE LES ALEJEN DE LA REALIDAD Y LES LLEVEN A COMETER ACTOS VIOLENTOS.

Abril es el mes para la concienciación de la agresión sexual.

OMLTYMVG_ABRIL_2022



Oficina de Título IX



VERDADES QUE ROMPEN LA NORMALIZACIÓN DE LA AGRESIÓN SEXUAL

LA CULPA SIEMPRE ES DE QUIEN AGREDE.

TODA PERSONA PUEDE VESTIRSE, COMPORTARSE Y VISITAR LOS LUGARES QUE DESEA. NADIE TIENE DERECHO A USAR DE EXCUSA ALGUNA CARACTERÍSTICA O COMPORTAMIENTO DE OTRA PERSONA PARA HACERLE DAÑO.

Abril es el mes para la concienciación de la agresión sexual.

OMLTYMVG_ABRIL_2022



Oficina de Título IX



● ● ● VERDADES QUE ROMPEN LA NORMALIZACIÓN DE LA AGRESIÓN SEXUAL

LA ORIENTACIÓN SEXUAL NO ESTÁ RELACIONADA CON AGREDIR SEXUALMENTE.

NO EXISTE EVIDENCIA QUE INDIQUE QUE UNA PERSONA DE LA COMUNIDAD
LGBTQIA+ TIENE MÁS PROBABILIDADES DE SER AGRESORA. EN REALIDAD, LA
MAYORÍA DE LOS AGRESORES SON HOMBRES HETEROSEXUALES.

Abril es el mes para la concienciación
de la agresión sexual.

OMLT7YMVG_ABRIL.2022



Oficina de Título IX

● ● ● VERDADES QUE ROMPEN LA NORMALIZACIÓN DE LA AGRESIÓN SEXUAL

LA AGRESIÓN SEXUAL ES UN CRIMEN DE PODER Y CONTROL, NO DE PASIÓN.

ESTE ACTO NO OCURRE POR UNA PASIÓN DESMEDIDA E INCONTROLABLE DEL ATACANTE
EN UN MOMENTO DETERMINADO. GENERALMENTE, LOS AGRESORES PLANIFICAN SUS
ATAQUES. SU PROPÓSITO ES EJERCER PODER Y CONTROL SOBRE SU VÍCTIMA.

Abril es el mes para la concienciación
de la agresión sexual.

OMLT7YMVG_ABRIL.2022



Oficina de Título IX

● ● ● VERDADES QUE ROMPEN LA NORMALIZACIÓN DE LA AGRESIÓN SEXUAL

CRÉELE A LAS VÍCTIMAS SIEMPRE.

MENOS DEL 10% DE LOS REPORTE DE VIOLENCIA SEXUAL SON FALSOS. ES NECESARIO CREER Y APOYAR AUNQUE HAYA PASADO TIEMPO. LA MAYORÍA DE LAS SOBREVIVIENTES NO DENUNCIAN HASTA SEMANAS, MESES O AÑOS DESPUÉS.

Abril es el mes para la concienciación de la agresión sexual.

OMLT7YMGV_ABRIL.2022



Oficina de Título IX

● ● ● VERDADES QUE ROMPEN LA NORMALIZACIÓN DE LA AGRESIÓN SEXUAL

LA VIOLENCIA SEXUAL SE RECONOCE POR EL DAÑO QUE CAUSA EN LA PERSONA SOBREVIVIENTE.

LA VIOLENCIA SEXUAL DEJA CONSECUENCIAS QUE AFECTAN LA INTEGRIDAD FÍSICA Y EMOCIONAL Y LIMITAN LA AUTONOMÍA SEXUAL DE LA PERSONA.

Abril es el mes para la concienciación de la agresión sexual.

OMLT7YMGV_ABRIL.2022



Oficina de Título IX

¡NO ES NO!

SIN CONSENTIMIENTO, ES AGRESIÓN SEXUAL.

ES IMPORTANTE ANTES DE COMENZAR CUALQUIER ACTIVIDAD SEXUAL:

- SABER QUE AMBAS PARTES DESEAN PARTICIPAR.
- NO ESTAR BAJO PRESIÓN O MANIPULACIÓN.
- PREGUNTAR DE MANERA ACTIVA.
- DISCUTIR TODA LA INFORMACIÓN PARA DECIDIR EN MUTUO ACUERDO.
- SABER QUE EN CUALQUIER MOMENTO PUEDEN CAMBIAR DE OPINIÓN Y RETIRAR EL CONSENTIMIENTO.
- SER CONSCIENTE QUE NO IMPORTA SI SE HA HECHO ANTERIORMENTE LAS PERSONAS NO SIEMPRE ESTÁN DISPUESTAS Y TIENEN DERECHO A CAMBIAR DE OPINIÓN.

Abril es el mes para la concienciación de la agresión sexual.

OMLT/VMVG_ABRIL.2022



Oficina de Título IX

LAS VÍCTIMAS DE AGRESIÓN SEXUAL REACCIONAN DE DISTINTAS FORMAS.

ANTE LA VIOLENCIA SEXUAL, LAS PERSONAS PUEDEN REACCIONAR DE MANERAS DISTINTAS. ALGUNAS TRISTES, OTRAS ENOJADAS. ESPERAR QUE UNA VÍCTIMA ACTÚE DE UNA FORMA EN PARTICULAR LIMITA EL APOYO QUE PUEDA RECIBIR.

Abril es el mes para la concienciación de la agresión sexual.

OMLT/VMVG_ABRIL.2022



Oficina de Título IX

VERDADES QUE rompen la normalización de la agresión sexual

Para prevenir la violencia sexual, compartimos información que desmitifica su normalización.

01 *La mayoría de las agresiones sexuales ocurren en espacios conocidos.*

2 de cada 3 agresiones sexuales son cometidas por un conocido de la víctima. En la mayoría de los casos, quienes agreden son las parejas, exparejas, familiares o amigos.



02 *Los agresores no están fuera de sí.*

Muy pocos agresores presentan trastornos de salud mental que les alejen de la realidad y les lleven a cometer actos violentos.

03 *La culpa siempre es de quien agrede.*

Toda persona puede vestirse, comportarse y visitar los lugares que desea. Nadie tiene derecho a usar de excusa alguna característica o comportamiento de otra persona para hacerle daño.



04 *La orientación sexual NO está relacionada con agredir sexualmente.*

No existe evidencia que indique que una persona de la comunidad LGBTQIA+ tiene más probabilidades de ser agresora. En realidad, la mayoría de los agresores son hombres heterosexuales.

05 *La agresión sexual es un crimen de poder y control. NO de pasión.*

Este acto no ocurre por una pasión desmedida e incontrolable del atacante en un momento determinado. Generalmente, los agresores planifican sus ataques. Su propósito es ejercer poder y control sobre su víctima.



06 *Creerle a las víctimas siempre.*

Menos del 10% de los reportes de violencia sexual son falsos. Es necesario creer y apoyar, aunque haya pasado tiempo. La mayoría de las sobrevivientes no denuncian hasta semanas, meses o años después.

07 *La violencia sexual se reconoce por el daño que causa en la persona sobreviviente.*

La violencia sexual deja consecuencias que afectan la integridad física y emocional y limitan la autonomía sexual de la persona.



08 *NO es NO!*

Sin consentimiento, es agresión sexual. Es importante antes de comenzar cualquier actividad sexual:

- Saber que ambas partes desean participar.
- No estar bajo presión o manipulación.
- Que ambas partes realicen lo que desean y acuerdan hacer.
- Preguntar de manera activa. Decir sí a una acción no implica que estará de acuerdo con otras.
- Discutir toda la información para decidir en mutuo acuerdo.
- Saber que en cualquier momento pueden cambiar de opinión y retirar el consentimiento.
- Ser consciente que no importa si se ha hecho anteriormente, hay que preguntar. Las personas no siempre están dispuestas y tienen derecho a cambiar de opinión.

09 *Las víctimas de agresión sexual reaccionan de distintas formas.*

Ante la violencia sexual, las personas pueden reaccionar de maneras distintas. Algunas tristes, otras enojadas. Esperar que una víctima actúe de una forma en particular limita el apoyo que pueda recibir.



Abril es el mes para la concienciación de la agresión sexual.

04/17/19/AVG_abril.2022



Oficina de Título IX



Agresión sexual "online"

El abuso sexual online involucran el uso de las tecnologías de la información y la comunicación como medio para agredir u hostigar sexualmente a una persona.



Abril es el mes para la concienciación de la agresión sexual.

OMLT/MVG_abril.2022



Oficina de Título IX

Agresión sexual "online"

Sextorsión

Chantaje de publicar imágenes íntimas, a cambio de determinada acción o una suma de dinero.



Sexting sin consentimiento

El sexting es el intercambio mensajes o material de contenido sexual. Se convierte en violencia sexual cuando se difunden las imágenes compartidas con terceros, sin consentimiento.

Abril es el mes para la concienciación de la agresión sexual.

OMLT/MVG_abril.2022



Oficina de Título IX

Agresión sexual "online"

Happy Slapping

Grabar una agresión sexual y compartirla a través de los medios de comunicación.



Porno venganza

Divulgar imágenes o videos eróticos o explícitamente sexuales sin el consentimiento de las personas involucradas con la intención de humillar, intimidar o extorsionar a la víctima. Esto por parte de una pareja, ex-pareja o de un tercero.

Abril es el mes para la concienciación de la agresión sexual.

DML7YMVG_abril.2022



Oficina de Título IX



Universidad
de Puerto Rico

LAS OFICINAS DE TÍTULO IX DE TODAS LAS UNIDADES Y LA
PRESIDENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO INVITAN AL:

SEGUNDO CONVERSATORIO
SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Con la participación de:
Dra. Loida Martínez, educadora
Dra. Iliá Vázquez Gascot, psicóloga social
Lcda. Yanira Reyes Gil, abogada

MARTES, 15 DE MARZO DE 2022
1:00 - 3:00PM

REGÍSTRATE EN

<https://bit.ly/registro-segundo-conversatorio-tituloIX>



Para más información: tituloix.educacion@upr.edu



ADIESTRAMIENTO PARA OFICIALES DE SEGURIDAD

SOBRE LA LEY DE TÍTULO IX

¡PARTICIPA!

sábado, 25 de junio de 2022

8:30am-11:30am

Lugar



Oficina de Título IX

Título IX RCM Informa

Agosto 2022

¡Te damos la bienvenida al nuevo año académico!

- **Título IX** es una enmienda a la ley de educación del gobierno de los Estados Unidos que prohíbe el discrimen por sexo o género en instituciones educativas que reciben fondos federales.
- Esta ley se implementa desde 1972 con el fin de garantizar **igualdad de acceso** a espacios seguros en instituciones educativas para todas las personas independientemente de su sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género.
- El **discrimen por sexo** incluye hostigamiento sexual, violencia entre parejas, agresión sexual, acecho y discrimen por roles estereotipados de género.
- Título IX ofrece protecciones a toda la **comunidad universitaria**.
- La normativa vigente en la Universidad de Puerto Rico es la Certificación 107, 2021-2022: **Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género**. Esta regulación entró en vigor el 15 de abril de 2022.



- Las personas que enfrenten alguna situación de discrimen por sexo o género en la institución tienen derecho a presentar una **queja** ante la Oficina de Título IX de nuestro Recinto.

Para más información, visita:
<https://rcm2.rcm.upr.edu/tituloix/>.

OFICINA DE TÍTULO IX- RCM
Oficina 205- Escuela de Profesiones de la Salud
787-758-2525, ext. 1368, 1360
tituloix_confidencial.rcm@upr.edu
Dra. Edna Pacheco Acosta, coordinadora



Título IX RCM Informa

Certificación 107, 2021-2022
Política y procedimientos para el
manejo de situaciones de
discrimen por sexo o género en
la Universidad de Puerto Rico

Conoce tus derechos

en situaciones de discrimen por sexo o género

Al presentar una queja

- Denunciar la situación de discrimen por sexo ante la Oficina de Título IX, un denunciante obligatorio o a un recurso confidencial.
- Recibir orientación acerca del procedimiento y trámites relacionados con una queja formal.
- Conocer el proceso formal de la investigación
- Solicitar que toda queja formal se investigue y se resuelva de forma justa e imparcial.
- Confidencialidad y privacidad en los procedimientos para salvaguardar la integridad de las partes implicadas.
- Solicitar, recibir y referir medidas de apoyo ya sean internas o externas, tales como: servicio psicológico, médico y/o asesoramiento académico.
- Utilizar los servicios de apoyo disponibles dentro y fuera de la Universidad.
- Coordinación de servicios para petitionar una Orden de Protección, de cualquiera de las partes implicadas entenderlo necesario o así solicitarlo.
- Contactar a la policía para radicar una querrela.

Durante y después de la investigación

- Solicitar la inhibición de la persona asignada para el proceso de investigación.
- Tener acompañamiento de un/a asesor/a, durante el proceso de investigación. En caso de no tener asesoría podrá solicitarlo a la Universidad.
- La persona que presenta la queja puede retirarla durante el proceso de investigación. Sin embargo, esto no implica que se detendrá el proceso investigativo.
- Presentar testigos, evidencia, pruebas, celebración de al menos una vista y conainterrogar a las partes.
- Recibir notificación sobre los resultados del proceso formal de investigación y de cualquier apelación, incluida alguna sanción relacionada.
- Un proceso de apelación igualmente accesible para ambas partes.
- Garantía constitucional al debido proceso de ley.
- Denunciar cualquier represalia.

Oficina de Título IX- RCM
Oficina 204- Escuela de Profesiones de la Salud
787-758-2525, ext. 1368, 1360
tituloix_confidencial.rcm@upr.edu



Título IX RCM Informa

Certificación 107, 2021-2022
Política y procedimientos para el
manejo de situaciones de
discrimen por sexo o género en
la Universidad de Puerto Rico

Proceso de queja

en situaciones de discrimen por sexo o género

• Presentación de queja ante la Oficina de Título IX

- Inicia el proceso de investigación en no más de 5 días laborables.
- Notificación a la persona querellada en o antes de 10 días calendario luego de recibir la queja

• Proceso de recopilación de evidencia e investigación

- Recopilación de evidencia a través de documentos, entrevistas, entre otras acciones. Se culmina el proceso de investigación: 30 días calendario
- Las partes implicadas reciben la evidencia. Deben responder la persona investigadora en 10 días calendario.

• Coordinación y realización de vista para contrainterrogatorio

- La autoridad nominadora nombra un/a oficial examinador/a en 5 días laborables luego de recibir el informe de investigación.
- El/La oficial examinador/a convoca a la vista 15 días calendario antes.
- La vista debe realizarse en el mismo espacio o en espacios separados, asistidos por tecnología.
- Cada parte tiene derecho a un/a asesor/a que examinará la evidencia y realizará el contrainterrogatorio.

• Luego de la vista

- El/La oficial examinador/a rinde informe a la autoridad nominadora en o antes de 30 días calendario después de la vista.
- La autoridad nominadora emite la resolución en 10 días laborables luego de recibir el informe.
 - Las partes tienen derecho a apelar la determinación de la autoridad nominadora.

Oficina de Título IX- RCM
Oficina 204- Escuela de Profesiones de la Salud
787-758-2525, ext. 1368, 1360
tituloix_confidencial.rcm@upr.edu



¡Curso en línea!
RCM Online



DISCRIMEN POR SEXO Y GÉNERO BAJO LA LEY DE TÍTULO IX

El curso presenta una descripción de la Ley de Título IX y los servicios, protecciones y medidas que se ofrecen a través de la Oficina que vela por el cumplimiento de esta ley. Se discutirán conceptos como discriminación por sexo, agresión sexual, acoso y hostigamiento sexual, entre otros. Conocerán cómo identificar conductas relacionadas con discriminación por sexo y el proceso para radicar una queja. Además, se discuten las normas institucionales que regulan los requerimientos de Título IX.

DISPONIBLE DESDE EL 1 DE AGOSTO DE 2022



Para tomar el curso visite:
<https://bit.ly/TituloIXOnline1>

Este curso es requerido para toda la comunidad del Recinto de Ciencias Médicas, según establecido en la Certificación 107, 2021-2022: Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discriminación por sexo y género en la Universidad de Puerto Rico.

OFICINA DE TÍTULO IX- RCM

Oficina 205- Escuela de Profesiones de la Salud

787-758-2525, ext. 1368, 1360

tituloix_confidencial.rcm@upr.edu

Dra. Edna Pacheco Acosta, coordinadora



Descargo de Responsabilidad

*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.*

E. Preguntas frecuentes:

1. ¿Qué es la Ley de Título IX?

El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 (Título IX) prohíbe el discrimen por razón de sexo y/o género en los programas y actividades de instituciones educativas de todos los niveles que reciban fondos federales. Es una ley federal que fue promulgada en el año 1972 para asegurar que el personal y estudiantado en toda su diversidad, sean tratados con equidad y justicia en instituciones educativas; configurada de tal forma que abarca desde discrimen por sexo hasta violencia doméstica, violencia entre parejas, acecho y acoso sexual.

2. ¿A quiénes aplica?

El Título IX protege a todos los miembros de la comunidad universitaria, así como son los estudiantes, profesores, empleados no docentes y a los solicitantes a espera de admisión y/o empleo. Todas estas personas serán protegidas sin importar su sexo, identidad de género u orientación sexual.

3. ¿Cómo aplica a la Universidad de Puerto Rico Recinto de Ciencias Médicas?

El Título IX aplica al Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico por lo estipulado en la misma Ley Federal ya que somos una institución de educación superior que recibe fondos federales y por la Oficina para Derechos Civiles del Departamento de Educación Federal.

4. ¿A quién puedo notificar una situación de discrimen bajo el Título IX?

Se deberá notificar, sea de forma verbal o escrita, a la Coordinadora de Título IX del Recinto, al Director de la Oficina de Recursos Humanos, Oficial de Cumplimiento de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Procurador Estudiantil, al Decano de Estudiantes y/o al Decano de Asuntos Estudiantiles de su departamento académico.

5. ¿Existe política contra actos de represalias?

Sí. No se podrá incurrir en represalias contra personas que hayan iniciado o participado de un proceso investigativo bajo Título IX. Todo patrono y todo supervisor deberá velar que no se incurra en actos de represalia en su área por parte de cualquier empleado, supervisor, docente, estudiante, persona que brinde servicios o tercera persona relacionada con la institución.

6. ¿Cómo radico una queja o querrela?

Se radica una queja formal o querrela cumplimentando el formulario de Queja (Anejo en enlace 2), firmándolo y enviándolo al Coordinador de Título IX, ya sea,

personalmente en la Oficina de Título IX ubicada en el Edificio de Profesiones de la Salud (E.P.S.), Piso 2, en la oficina 204, o a través de correo electrónico a la siguiente dirección: tituloix_confidencial.rcm@upr.edu

7. ¿Quiénes pueden notificar una violación al Título IX?

Cualquier persona puede reportar una situación constitutiva de discrimen por sexo personalmente, por correo, por teléfono o por correo electrónico, haciendo uso de la información de contacto de Coordinador de Título IX. Tan pronto se reporte un incidente bajo Título IX, el Coordinador de Título IX debe contactar confidencialmente a la alegada víctima-sobreviviente para ofrecerle las medidas de apoyo disponibles, independientemente de si presenta una queja formal o no, y orientarle sobre el procedimiento de queja bajo Título IX. La Queja Formal puede ser presentada por el querellante o el Coordinador de Título IX.

8. ¿Cuánto tiempo se tiene para notificar una queja?

La queja debe notificarse tan pronto se advenga en conocimiento de la situación, preferiblemente dentro de un (1) año del incidente o último evento sucedido.

9. ¿Qué tipo de sanciones⁴ se imponen por violaciones al Título IX?

Las sanciones disciplinarias a los empleados docentes, no docentes, administrativos, auxiliares y ejecutivos del Recinto que incurran en violaciones al Título IX podrán acarrear: (1) amonestación oral; (2) amonestación escrita, (3) suspensión de empleo y sueldo por término que no excederá de seis meses; (4) destitución, con la consiguiente inhabilitación para servir a la universidad, a menos que se determine formalmente la rehabilitación, a tenor con las normas que al efecto se establezcan. Las sanciones disciplinarias a los y las estudiantes que incurran en violaciones al Título IX podrán acarrear: (1) amonestación escrita; (2) probatoria por tiempo definido; (3) suspensión de la Universidad por tiempo definido; (4) expulsión definitiva; (5) asignación de trabajos en la comunidad universitaria; (6) imposición de multas establecidas por normas institucionales; (7) prohibición de uso de áreas o facilidades universitarias; (8) prohibición de la entrada al Recinto por tiempo determinado.

10. De no lograrse un remedio por parte de la persona que toma la decisión ¿Qué puedo hacer?

Cuando cualquiera de las partes no esté conforme con la determinación final emitida por la persona que toma la decisión tendrá el derecho a: (1) reconsideración: presentar una petición de reconsideración escrita de toda o parte

⁴ Certificación ----- Reglamento General UPR

de la resolución en 20 días contados a partir de la fecha de notificación de la determinación final; (2) apelación: presentar un escrito de apelación al Rector del Recinto de Ciencias Médicas o ante el Presidente de la Universidad, dentro del término de 30 días jurisdiccional contados a partir de la notificación de la resolución final. También tiene la opción de presentar una reclamación directamente en la Office for Civil Rights, la Comisión de Derechos Civiles y/o el Tribunal General de Justicia. Para obtener orientación adicional sobre la aplicación del Título IX y sus reglamentos favor comunicase con el Coordinador[a] del Título IX del sistema, el funcionario designado en la unidad institucional y/o: al Subsecretario de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos.

F. Enlaces:

1. Enlaces de Material Informativo y Formularios RCM
 - a. [Página WEB](#)
 - b. [Canal YouTube](#)
 - c. [RCM Online](#)
2. [Modelo de Formulario de Queja por Violación a la Ley de Título IX](#)
3. [Protocolo De Intervención Con Víctimas De Agresión Sexual Para Facilidades De Salud, Centro De Ayuda A Víctimas De Violación Departamento De Salud, 2019](#)
4. [Protocolo para el Manejo de Quejas de Discrimen por Sexo o Género y Conductas Prohibidas durante la Pandemia del Coronavirus \(Covid-19\)](#)
5. [Plan Operacional para Atender Casos de Emergencias en el RCM y Sus Dependencias](#)

Referencias:

1. [Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico \(Certificación 107 2021-2022\)](#)
2. [Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico](#)
3. [Reglamento de Estudiantes del Recinto de Ciencias Médicas](#)
4. [Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico](#)
5. [Protocolo Institucional para Prevención y Manejo Adecuado de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, Certificación Núm. 66 \(2020-2021\)](#)
6. [Formulario de Queja Por Violaciones al Título IX](#)
7. [United Stated Department of Education, Office of Civil Rights. Questions and Answers on the Title IX Regulations on Sexual Harassment \(July, 2021\)](#)
8. [Nueva regulación de Título IX, 34 C.F.R.106.45](#)

Oficina de Título IX- Recinto Ciencias Médicas:

Dra. Edna Pacheco-Acosta
Coordinadora de Título IX
Escuela de Profesiones de la Salud
Oficina 204
Recinto de Ciencias Médicas

787-758-2525 Ext 1368,1360

edna.pacheco1@upr.edu

títuloix_confidencial.rcm@upr.edu

<https://rcm2.rcm.upr.edu/tituloix/>

https://www.youtube.com/results?search_query=Titulo+IX+Recinto+de+Ciencias+Medicas

Recursos de apoyo externos:

Oficina de la Procuradora de las Mujeres: 787-722-2977

Coordinadora Paz para la Mujer: 787-281-7579

División de Delitos Sexuales y Maltrato a Menores, Policía de Puerto Rico:
787-793-1234

Centro de Ayuda a Víctimas de Violación: 787-765-2285, 756-0910/0920

Programa para Víctimas de Abuso Sexual y sus Familias: 787-984-0000,
725-6500 ext. 1566,1575

Centro de Ayuda a Víctimas del Crimen: 787-763-3667