

EDP University of Puerto Rico, Inc. es una Institución de Educación Superior inclusiva y empática con la diversidad, por lo tanto, no discrimina por razón de sexo, orientación afectiva, identidad de sexo, discapacidad, raza u origen nacional, contra estudiantes o empleados o cualquier otra persona que en asociación esté ligada a la Institución en estado de tiempo completo o parcial y que participe en sus programas o actividades de educación. Todos los estudiantes y personas en las instituciones que reciben ayuda federal están protegidos por el Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 (CFR, Part 106).

EDP University of Puerto Rico, Inc. da cumplimiento a las siguientes Leyes anti discrimin:

- Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Civil Rights Act), el cual prohíbe la discriminación por razón de raza, color u origen nacional.
- Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972¹, el cual prohíbe la discriminación por razón de sexo.
- Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (Rehabilitation Act) y el Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (Americans with Disabilities Act), los cuales prohíben la discriminación por razón de discapacidad.
- Ley de Discriminación por Edad de 1975 (Age Discrimination Act).

Compromiso de la Institución

La Institución a través del personal institucional atenderá o dará curso a la investigación o intervención de las posibles siguientes situaciones o alegaciones cuando estas sucedan en los predios universitarios o en actividad auspiciada por la institución:

- Discrimen por género y/o identidad de género
- Discrimen por raza u origen nacional
- Violencia sexual (según definida en la Ley Clery) o violencia de noviazgo, violencia doméstica, o acecho (según definido en la Ley de Violencia contra la Mujer (VAWA por sus siglas en inglés)
- Hostigamiento (acoso) sexual
- Un empleado de la Institución que condicione la provisión de ayuda, beneficios o servicios a la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada.

¹ Final rules published on May 6, 2020; Aug.14

- Una conducta inapropiada de un empleado que una persona razonable determinaría que es tan severa, persuasiva y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona el mismo acceso al programa o actividad educativa ofrecida por la Institución.

Coordinador Institucional de Cumplimiento Y Título IX

Es la persona a nivel institucional encargado de coordinar el cumplimiento de la Institución con Título IX. Por lo tanto, el coordinador de Título IX tendrá la autoridad necesaria para cumplir con esa misión. La Institución comunicará a todos los estudiantes y empleados el nombre o título del Coordinador de Título IX y cómo comunicarse con éste.

El Coordinador es el responsable de convocar la creación de un Comité Especial Investigador que desarrollará la investigación o intervención en los alegados casos de las circunstancias mencionadas anteriormente en esta Política.

El personal institucional que este atendiendo a los querellantes y querellados deberán informar al coordinador de Título IX sobre todos los testimonios, pruebas y denuncias que plantean cuestiones de Título IX, aun cuando la querrela haya sido presentada inicialmente con otra oficina o persona. El coordinador de Título IX tiene la responsabilidad de supervisar la evolución de todas las denuncias de discriminación sexual e identificar y abordar cualquier situación o problemas sistémicos que surjan durante la revisión de las querellas. El Coordinador del Título IX podrá iniciar un proceso de querrela aún en contra los deseos de la parte querellante, solo si al así hacerlo no fuera irrazonable a la luz de las circunstancias.

Por lo tanto, las preguntas relativas a Título IX se deben dirigir al Coordinador de la Institución o a la Oficina de Derechos Civiles (OCR, por sus siglas en inglés) del Departamento de Educación Federal.

Coordinador(a) Adjunto(a) (Deputy Coordinators)

El Coordinador Institucional en virtud de la Vicepresidencia Asociada de Cumplimiento debe identificar o ayudar a los Rectores de los Recintos y a los Directores de los Centro a identificar los recursos que puedan colaborar con la implementación de las Regulaciones de Título IX en cada una de las Unidades. Estos recursos, que son empleados de la Institución a tiempo completo, ocuparan la posición de Coordinador(a) Adjunto(a) (Deputy Coordinators) dentro de sus respectivas Unidades.

Su función será una de apoyo a las funciones primarias del Coordinador Institucional, por lo cual asistirán en la coordinación de esfuerzos para actividades, reuniones y en obtener la pronta respuesta de los oficiales Institucionales cuando por motivos de Cumplimiento se les requiera proveer información o reaccionar a algún protocolo.

El Coordinador Institucional será responsable de definir la tareas, deberes y responsabilidades de estos coordinadores adjuntos según se requiera su intervención.

El Coordinador Institucional además será responsable junto a sus Coordinadores Adjuntos de discutir y repasar con los miembros del Comité Especial los protocolos para atender los casos de discrimen o violencia sexual que son cobijados bajo las Regulaciones de Título IX.

Querellas e Investigación Por Motivo De Discriminación o Violencia Sexual:

Título IX requiere que las instituciones provean un mecanismo que contenga los procedimientos para que los estudiantes y empleados puedan presentar denuncias de discriminación sexual, incluyendo las querellas de acoso sexual o violencia sexual según los requisitos reglamentarios de Título IX y las orientaciones de la OCR. Procedimientos que debe permitir la pronta y equitativa resolución tanto para los querellantes como para los querellados, mediante un proceso que presume que el querellado no es responsable de la presunta conducta imputada.

Para cumplir con el requisito anteriormente mencionado EDP University ha creado como mecanismo esta Política, que incluye el protocolo para desarrollar las querellas, y el Formulario de Querellas por Motivo de Discriminación que se aneja a este documento.

El Coordinador convocará y activará el Comité Especial Investigador (el Comité) para comenzar la correspondiente investigación del caso y el desarrollo de su proceso protocolar.

El protocolo de la investigación incluye: informar a las personas (estudiantes, padres o tutores, y empleados) sobre el proceso, notificar a todas las partes sobre la resolución de las querellas, y del derecho y proceso de apelación disponible para ambas partes, de ser requerido; vigilar el cumplimiento de todos los requisitos y los plazos especificados en los procedimientos de querella; y mantener los archivos de querellas y cumplimiento.

El Comité Especial Investigador:

El Coordinador activará el Comité Especial Investigador compuesto de por lo menos cinco (5) Oficiales Institucionales [Rectores, Decanos de Asuntos Estudiantiles, Decanos de Asuntos Académicos, Directores, Director(a) de Recursos Humanos, Coordinador(a) Nocturno, Consejeras(os) Profesionales] a quienes la querella le será referida para investigación, proceso y resolución. Los cinco (5) miembros que conformen el Comité tendrán la obligación de proponer y elegir un miembro “ex officio” de entre los Oficiales Institucionales que no estén participando de la investigación en caso de que un

miembro del Comité se inhiba por conflicto de interés, se abstenga de votar o este impedido de votar dentro del tiempo reglamentario y por ende la votación sea no concluyente. Se le presentará el caso al miembro “ex officio” para que aporte en el proceso decisional y se concluya el caso.

Ente Decisional Final (Final Decision Maker):

Oficial institucional o agente externo contratado por la Institución para presidir las audiencias y completar el proceso decisional para la determinación en relación con el caso. Tendrá la responsabilidad de evaluar, bajo el lente de la preponderancia, todas las pruebas recopiladas durante el proceso de investigación. Esta figura no podrá ser ocupada ni por el Coordinador de Título IX ni por ningún miembro del Comité Especial Investigador.

Protocolo para el desarrollo de las Querellas

El querellante tiene derecho a presentar su caso y que se desarrolle una investigación adecuada, confiable e imparcial de la querella sometida. La Institución es responsable del manejo del peso de las pruebas y de obtener las evidencias respetando la privacidad de las partes.

Una vez comience la investigación, si así lo determina el querellante y está establecido en este protocolo, se entrevistarán los testigos y se evaluarán otras pruebas, más si así lo considera prudente el Comité Especial citará al querellado para levantar su testimonio.

Descargo de responsabilidad:

EDP University está comprometida con el cumplimiento de la Ley de Privacidad de los Derechos de Educación Familiar (FERPA por sus siglas en inglés), sin embargo, el reglamento revisado de Título IX establece que si la aplicación de FERPA interfiere con el propósito principal del Título IX de eliminar la discriminación basada en el sexo en las instituciones educativas, los requisitos del Título IX anularán cualquier disposición de FERPA en conflicto. Por otro lado, las mismas Regulaciones prohíben específicamente que en el proceso de investigación de la querella se requiera presentar como evidencia información que esté protegida bajo un privilegio legalmente reconocido (como los registros médicos cubiertos por la Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro de Salud de 1996, comúnmente conocida como HIPAA).

Mediación -Las Regulaciones permiten a las instituciones utilizar procedimientos informales de resolución con el consentimiento voluntario, informado y escrito de las partes involucradas en el incidente que se trae a la atención del personal Institucional.

Este recurso de mediación no envuelve una investigación y adjudicación completa de todas las alegaciones.

Limitaciones del recurso de mediación:

- Las Regulaciones prohíben que las instituciones coaccionen a las personas a renunciar a su derecho de someter una querrela formal, por lo tanto, el consentimiento voluntario significa que no puede haber condiciones impuestas a las partes a cambio de su consentimiento, es decir, no puede haber una promesa condicional como condición de asistencia al programa académico o empleo a cambio de consentimiento para una resolución informal. Cualquiera de las partes puede retirar el consentimiento en cualquier momento, en cuyo caso la Institución debe volver a los procedimientos formales de queja descritos anteriormente. Bajo ninguna circunstancia la Institución exigirá que las personas renuncien a su derecho de proseguir con el proceso de una queja formal.
- Prohíben, además que la Institución pueda ofrecer una resolución informal a cambio de que se retire o no se proceda con una querrela formal, debe otorgarle a cualquier parte el derecho de retirarse de la resolución informal y reanudar el proceso de querrela.
- Se prohíbe, en el caso de que un empleado acose sexualmente a un estudiante, el ofrecer o facilitar un proceso de resolución informal para resolver el alegado incidente.

Recursos en el proceso de mediación:

- La Institución debe identificar los recursos externos que pueden actuar como mediadores, le corresponde al Coordinador de Título IX y a la Vicepresidencia de Cumplimiento determinar qué tipo de capacitación debe tener la persona o cómo se capacitará al mediador y cómo evitar que los conflictos de intereses y los prejuicios contaminen el proceso.
- En el desarrollo del proceso de mediación el Coordinador de Título IX tendrá la potestad de solicitar a la Institución la contratación de un árbitro externo (third party) que resuelva la querrela informal (siempre que no haya agresión alegada en la querrela de por medio).
- La Institución establecerá unas medidas de mitigación iniciales para ofrecer cauces informales ante el proceso de mediación. No son remedios ni sanciones solo mediadas de asistencia (acomodos) a ser provistas mientras se desarrolla la investigación.
- La notificación escrita del recurso de resolución informal debe informar:
 - Las alegaciones de conducta imputada en violación al Título IX.
 - Los requisitos del proceso de resolución informal. Siempre permitiendo que en cualquier momento antes de acordada una resolución, cualquier parte tiene derecho a retirarse de la resolución informal y reanudar el proceso de querrela formal. Sin embargo una vez notificada la resolución

informal no se puede retornar a un proceso de querrela formal por la misma conducta.

- Cualquier consecuencia resultante de participar en el proceso de resolución informal, incluyendo que se mantendrá en registro y podría ser compartido para efectos internos de conducta estudiantil.

I. Investigación:

A. El querellante será notificado de los plazos dentro de los cuales:

- i. la Institución investigará por completo la denuncia,
- ii. las partes serán notificadas del resultado de la denuncia,
- iii. las partes pueden presentar una apelación, si fuese necesario.

B. Procedimientos Protocolarios

- a) El Coordinador activará el Comité Especial Investigativo. El mismo deberá reunirse a no más tardar de 5 días de haberse convocado.
- b) El Comité Especial notificará al querellado que se ha levantado una querrela de discrimen o violencia sexual² en su contra y que se estará investigando el caso. Este tendrá siete (7) días calendarios para contestar. Durante ese periodo el Comité Especial será responsable de crear un Informe de la Investigación que resuma de forma justa e imparcial la evidencia relevante recopilada. Como parte de este Informe, el Comité enviará a cada parte y al asesor, si lo hay, la evidencia sujeta a inspección y revisión. El material se enviará en formato electrónico o copia impresa.
- c) Después de esta fecha, y de ser necesario el Comité programará, dentro de los próximos diez (10) días calendarios, una audiencia individual con el querellado y las partes tendrán al menos cinco (5) días para presentar un escrito en respuesta.
- d) De ser requerido por los asesores tiempo adicional para analizar la prueba documental o si el querellado y su asesor solicitan una audiencia entre las partes donde se desarrollará un contrainterrogatorio se le proveerá un periodo adicional de cinco (5) días calendarios para tales efectos.
- e) Una vez celebrada la o las audiencias, dentro de los próximos diez (10) días calendarios, el Comité se reunirá para determinar sus conclusiones y emitir su Resolución. En los próximos cinco (5) días calendarios la Institución cursara el envío de la copia de la Resolución por correo electrónico (email) o certificado a las partes y a partir de la fecha de

² Según se definen en la página no. 1 de esta Política en la sección Compromiso de la Institución.

recibo del correo las partes tendrán 15 días para presentar su apelación de ser necesario.

- C. Durante el proceso investigativo, el estudiante/empleador, en este caso el querellado, podrá permanecer acompañado de un asesor, el cual podrá ser abogado. Las audiencias ante el Comité Especial serán conducidas en tiempo real, privadas e individuales o virtuales de ser requerido por el proceso de contrainterrogatorio. A solicitud de cualquiera de las partes, la audiencia puede realizarse por videoconferencia con las partes en salas separadas. Sin embargo, en todo momento, todos los participantes, incluidas las partes, asesores, testigos, investigadores y el ente decisional, deben poder verse y escucharse.
- D. Si las partes envueltas en el caso no pueden sufragar o conseguir ser acompañados por un asesor la Institución estará obligada a ofrecerle los servicios de un asesor.

II. Procedimientos de Vista y Derechos de los implicados en el caso y obligaciones del Comité Especial

- A. El querellante y el querellado tienen el derecho a que la querrela se decida usando la norma de preponderancia de pruebas (es decir, si es más probable que improbable que el acoso o la agresión sexual haya ocurrido). Ambas partes tendrán la oportunidad de presentar testigos y evidencias (inculpatorias & exculpatorias).
- B. Se le permitirá al querellado y a su asesor, escuchar la declaración de los testigos, ver y estudiar la prueba documental en su contra. Los contrainterrogatorios deberán ser conducidos por los asesores de las partes y no las partes directamente.
- C. Ambas partes tendrán la oportunidad de presentar evidencia durante la investigación, y ambas partes tendrán la oportunidad de ver y responder a la evidencia antes de la audiencia.
- D. Se permitirán declaraciones escritas por testigos, cuando dicha prueba sea de carácter corroborativa o acumulativa.
- E. El conductor(a) de la vista puede permitir que las partes o asesores hagan declaraciones de apertura o de cierre. Los asesores deben realizar un interrogatorio de las partes y cualquier testigo adicional. Específicamente, el interrogatorio debe realizarse de forma directa, oralmente y en tiempo real por el asesor de la parte y nunca por una parte personalmente. Se podrá contra interrogar los testigos cuando estos no objeten a ello. Sin embargo, cuando el

testigo no permita ser contra interrogado, su testimonio requerirá prueba corroborativa para que pueda tomarse en consideración

- F. Se le permitirá al querellado, presentar todas las defensas y pruebas a su favor, tanto oral como documental o tangible, que desee presentar. En caso de que se niegue a ser contra interrogado, no se tomará en cuenta en su contra. Ello aunque la prueba sea altamente relevante y confiable. Cuando un testigo no testifica en la audiencia en vivo, debido a su ausencia, silencio o negativa en responder preguntas, se excluirá su testimonio o evidencia en video, mensajes de texto, blog, publicaciones, informes policiales u otros materiales. El Ente Decisional no puede tomar una determinación con respecto a la responsabilidad basada únicamente en una inferencia.
- G. Se admitirá toda la prueba libremente. Las reglas de evidencia que regulan los procedimientos judiciales y ordinarios no se aplicarán. Sin embargo, las determinaciones de hecho a que llegue el Comité Especial y que den base a sus conclusiones, deberán basarse en la prueba admitida durante la vista.
- H. La Institución requiere que una vez enviado el informe de investigación a las partes y antes de llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad, el Ente Decisional deberá recibir de cada parte las preguntas escritas y relevantes que desean que se le haga a cualquier parte o testigo. De haber otras preguntas que surjan durante el proceso de la audiencia, se le permitirá a los asesores someterla al Ente Decisional para determinar si la pregunta es pertinente y relevante y explicar cualquier decisión de excluir una pregunta como irrelevante. Una pregunta es “relevante” si tiende a probar o refutar el tema de responsabilidad.
- I. Después de que un asesor hace una pregunta sobre el contrainterrogatorio, y antes de que la parte a la que se dirige la responda, el Ente Decisional debe determinar si la pregunta se dirige a información relevante. Se deben admitir todas las pruebas relevantes, pero el Ente Decisional debe excluir las pruebas basadas en privilegios legalmente reconocidos, el historial sexual anterior de la parte querellante o similares de cualquier parte (sin su consentimiento voluntario y por escrito), y declaraciones de partes o testigos que no hayan estado disponibles a contrainterrogatorio en una audiencia en vivo.
- J. El Ente Decisional NO permitirá acceder, considerar, divulgar o de otra manera utilizar información de los registros y/o expedientes de la parte querellante mantenidos por un médico, psiquiatra, psicólogo u otro profesional reconocido. Se trata de información generada y mantenida en relación con el

tratamiento de la parte querellante, y en ausencia de consentimiento por escrito.

- K. El pasado de un querellante será relevante y permitido solamente si las preguntas y las pruebas se refieren a incidentes específicos del comportamiento sexual anterior de la persona querellante con respeto al querellado y se le ofrece para probar su consentimiento.
- L. De participar algún abogado a nombre de la Institución para presentar los cargos ante el Comité Especial, se le concederá al querellado estar representado por un abogado, con los mismos derechos que se le concedan al abogado que comparezca por la Institución, que no podrán violar las disposiciones de este reglamento.
- M. El querellante y el querellado tienen el derecho de ser notificado, por escrito, del resultado de la denuncia. A pesar de que las leyes federales de privacidad limitan la divulgación de cierta información en los procedimientos disciplinarios.
- N. El Comité Especial deberá llevar un registro adecuado y confiable de las audiencias y de sus determinaciones y conclusiones. El Comité guardará la grabación de audio o audiovisual o transcripción de cualquier audiencia en vivo y la pondrá a disposición de las partes.
- O. El Comité Especial recomendará la sanción que él considere justa a la luz de los hechos establecidos.
- P. La Institución comunicará al querellante la información sobre la sanción impuesta al querellado, cuando la sanción se relacione directamente con el alumno acosado. Esto incluye la orden para que el querellado se mantenga alejado del querellante, o que al querellado se le prohíba asistir a la universidad por un período de tiempo, o que sea transferido a otras clases, programa, recinto o centro de extensión, o que sea expulsado o despedido.

III. Determinación

Después de la audiencia (o vista), el Ente Decisional (o Comité) debe emitir una decisión por escrito simultáneamente a ambas partes, que contendrá la siguiente información:

La resolución del Comité Especial declarando la determinación sobre el caso deben incluir:

- i. Identificación de acusaciones de potencial discrimen o acoso sexual, se hará referencia a número de querrela;

- ii. Descripción de los pasos procesales tomados;
- iii. Conclusiones de hecho que respaldan la determinación;
- iv. Conclusión sobre la aplicación del código de conducta (política) de la Institución a los hechos;
- v. Declaración (y justificación) del resultado de cada alegación presentada en la querella, que incluya la responsabilidad y las sanciones disciplinarias impuestas al querellado;
- vi. Si se proveerá un plan remedial estructurado que restaure o preserve la igualdad de acceso del querellante a los programas académicos o actividades de la Institución;
- vii. Procedimientos y bases permisibles para que el querellante y el querellado apelen.

La Determinación por escrito debe entregarse a ambas partes simultáneamente; el documento debe informar sobre cuando la determinación llega a ser final y firme (después de las apelaciones o cuando ha caducado la fecha de apelación).

Si el querellado es empleado de la Institución el Director de Recursos Humanos deberá participar del proceso decisonal y revisar la Determinación para asegurarse de estar en cumplimiento con lo estatutos que declara el Manual del Empleado y las Leyes Laborales.

Desestimación de la querella

La Institución podrá desestimar una querella formal si la parte querellante notifica por escrito al Coordinador del Título IX que desea retirar la querella formal. Igualmente, la Institución podrá desestimar la querella cuando el estudiante querellante ya no esté matriculado o no sea empleado; o circunstancias específicas que impidan a la Institución reunir pruebas suficientes para llegar a una determinación.

IV. Apelación

La Institución está obligada a ofrecerle a ambas partes la oportunidad de apelar una determinación final del Ente Decisonal y el rechazo por parte de la Institución de una querella formal para investigar un incidente o cualquier acusación en ella.

Las bases permisibles para una apelación son las siguientes:

- i. Irregularidad procesal que afectó el resultado;
- ii. Nueva información que no estaba disponible en el momento en que se tomó la decisión, que podría afectar el resultado del caso;
- iii. Conflicto de intereses o parcialidad por parte del Coordinador del Título IX, miembros del Comité Especial Investigador o del Ente Decisonal Final que afectó el resultado del caso.

Sanciones Disciplinarias

Cualquier violación de esta Política por parte de empleados y/o estudiantes conllevará la aplicación de sanciones disciplinarias mayores, las que pudieran incluir la suspensión y/o expulsión/terminación del contrato³. La notificación se hará a través del (la) Decano(a) de Asuntos Estudiantiles o la Oficina de Recursos Humanos.

Las sanciones disciplinarias a ser impuestas serán cónsonas al delito cometido para el ámbito de violencia sexual. Estas sanciones podrían incluir:

- En una situación de violencia doméstica y violencia en el noviazgo
 1. *Una acción laboral o disciplinaria de acuerdo con la gravedad / incidencia de la falta.*
 2. *Servir un tiempo de probatoria.*
 3. *Suspensión*
 4. *Expulsión*
 5. *Puede concluir en la terminación de empleo.*
- En una situación de asalto sexual
 1. *Expulsión.*
 2. *Debe concluir en la terminación de empleo inmediato.*
- En una situación de acoso
 1. *Una acción laboral o disciplinaria de acuerdo con la gravedad / incidencia de la falta.*
 2. *Servir un tiempo de probatoria.*
 3. *Suspensión*
 4. *Puede concluir en la terminación de empleo.*

Nota: Si la sanción impuesta, en el caso del querellado ser un empleado, es la posibilidad de terminación de empleo o suspensión, la Institución enviará de inmediato un aviso por escrito o email al Departamento de Recurso Humanos recomendando el despido o suspensión y sus motivos. Se enviará además de forma simultánea a las partes envueltas en el caso.

Suspensiones Sumarias

En aquellos casos que el Comité de Disciplina considere que la presencia del estudiante o empleado en el campus representa un peligro para la seguridad de la víctima; y para el mantenimiento del orden institucional, queda autorizado para suspenderlo sumariamente por un término de tiempo no mayor de 20 días, o hasta que se realice la investigación

³ Ver Manual del Empleado (Sección 2.14 y Sección 7.2) y Manual del Estudiante (Capítulo VIII) respectivamente.

correspondiente. La administración de la Institución radicará el cargo y ordenará celebrar la audiencia correspondiente en un tiempo razonable que sea compatible con una investigación adecuada de los hechos. Si celebrada la vista, el estudiante resultara no culpable, la Institución Universitaria brindará toda ayuda y asistencia necesaria para que dicho estudiante no sea afectado adversamente en su labor académica por causa de la suspensión. En cualquier caso en que un estudiante durante el período de suspensión sumaria incurriera en violaciones adicionales al reglamento y dichas violaciones adicionales estuvieran sostenidas por declaraciones escritas, dicha suspensión sumaria podrá extenderse hasta la vista y resolución de los cargos disciplinarios.

Aviso de no discriminación Título IX

Los reglamentos de Título IX del Departamento de Educación Federal requieren que las Instituciones publiquen un comunicado indicando que no discriminan por razón de sexo en sus programas o actividades de educación y que Título IX prohíbe discriminar de tal manera. El aviso también debe indicar que las cuestiones de Título IX se pueden dirigir al Coordinador Institucional de Cumplimiento y Título IX o a la Oficina de Derechos Civiles (OCR por sus siglas en inglés) del Departamento de Educación Federal.

El aviso se debe distribuir **ampliamente** a:

- ✓ A todos los que solicitan ingreso y empleo
- ✓ Estudiantes, padres o tutores si es menor de edad el estudiante
- ✓ Empleados
- ✓ A los que refieren estudiantes y empleados a la Institución
- ✓ A todos los sindicatos u organizaciones profesionales que tienen contratos de negociación colectiva o acuerdos profesionales con la Institución.

El aviso se debe exhibir en un lugar prominente en el sitio web de la Institución, en varios lugares del recinto o centro, y en publicaciones electrónicas e impresas de distribución general.

Además, la notificación deberá incluirse en:

- ✓ Cualquier boletín
- ✓ Anuncio
- ✓ Publicación
- ✓ Catálogo
- ✓ Planilla de solicitud
- ✓ Materiales de promoción y reclutamiento

De surgir dudas respecto a las disposiciones de Título IX, deberá comunicarse con el Coordinador Institucional de Cumplimiento y Título IX al (787) 765-3560, ext. 1393 o visitarlo en las Oficinas de la Vicepresidencia Asociada de Cumplimiento o a través de su correo electrónico:

tu-apoyo@edpuniversity.edu

Gladys Nieves

Ing. Gladys T. Nieves Vázquez
Presidenta
EDP University of PR, Inc.