

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE INCIDENTES DE VIOLENCIA SEXUAL

EDP University of Puerto Rico, Inc. cuenta con un Coordinador de Institucional de Cumplimiento y Título IX cuya responsabilidad es garantizar que a todos los estudiantes, independientemente de su sexo o género, se le brinde una protección contra cualquier queja de discriminación sexual, incluida la violencia sexual, mediante querellas que surjan dentro de la comunidad universitaria. Todos los estudiantes están protegidos por el Título IX, sin importar discapacidad, nacionalidad, estatus migratorio, orientación o identidad sexual.

Pag. | 1

Esta Política tiene como objetivo concienciar a los estudiantes de los diversos informes y opciones disponibles para informar a la Universidad un evento de violencia sexual (**violencia doméstica, violencia en el noviazgo, asalto sexual y acoso**), asegurando la confidencialidad en la divulgación de la información en el proceso. De esta forma, los estudiantes de EDP University podrán tomar decisiones informadas acerca de dónde acudir en caso de ser víctima de violencia sexual.

EDP University alienta a las víctimas de violencia sexual que hablen con alguien en la eventualidad de un suceso de violencia sexual para que la Institución pueda responder de manera apropiada cumpliendo así con la Sec. 304(a)(8)(C) del Campus Sexual Violence Elimination Act (SaVEACT).¹ Los estudiantes tienen derecho a denunciar lo sucedido a nuestra Institución; solicitarnos, a través de una querella, que investiguemos el incidente; y que resolvamos la queja con rapidez y equidad. El o la estudiante querellante tendrá la opción de notificar sobre un incidente de violencia sexual a EDP University o a la policía. Pero, la investigación policial no exime a la Universidad de responder con prontitud y eficacia a la queja estudiantil.

Informe: Confidencialidad y Responsabilidad

La Ley Federal de Título IX distingue que los empleados tienen diferentes obligaciones y modos de informar la queja estudiantil cuando se enteran de la violencia sexual contra un estudiante. La Institución debe aclarar cuál es la obligación de informar que corresponde a cada empleado tomando en cuenta su posición dentro de la Institución. Los procedimientos para atender las quejas de discriminación sexual, incluida la violencia sexual son las siguientes:

El personal de la Institución tendrá diferentes niveles de responsabilidad para encausar la querella, dependiendo de su posición. Siempre manteniendo la confidencialidad de la víctima.

- Primer nivel: Se le requiere a determinado personal mantener una completa confidencialidad al hablar con las personas afectadas. Esto representa una comunicación privilegiada.

¹ A **student or employee** who reports to an institution of higher education that the student or employee has been a victim of domestic violence, dating violence, sexual assault, or stalking, whether the offense occurred on or off campus, **shall be provided with a written explanation of the student or employee's rights and options...**

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE INCIDENTES DE VIOLENCIA SEXUAL

- **Segundo Nivel:** A otros empleados o personal se les requiere hablar con la víctima en confidencialidad y generalmente sólo informar a la Institución que el incidente ocurrió sin revelar información personal detallada que permita la identificación de la víctima. La información revelada a estos empleados o personal no desatará una investigación de la Institución sobre el incidente, en contra de los deseos de la víctima.
- **Tercer Nivel:** En tercer lugar, se le requiere a otros empleados informar todos los detalles del incidente (incluyendo las identidades de ambos, la víctima y alegado perpetrador) al Coordinador Institucional de Cumplimiento y Título IX. Un informe de esos empleados constituye uno a la Institución y generalmente obliga a la misma a investigar el incidente y tomar los pasos apropiados para manejar la situación.

Pag. | 2

Para conocer en detalles cuáles son tus opciones de confidencialidad y quiénes te pueden ayudar dentro de cada uno de los niveles de responsabilidad, ver el Protocolo y Opciones de Confidencialidad para Atender los Incidentes de Violencia Sexual.

Querellas y Acciones disciplinarias

La víctima, a través del mecanismo que elija en términos de confidencialidad y habiendo leído este protocolo, deberá completar la forma que la Institución creó para tales fines: Querella para Incidentes de Violencia Sexual.

La víctima proveerá la información que corresponda según la forma en que decidió denunciar su caso. El personal identificado en este protocolo (psicólogos, consejeros, orientadores y empleados asignados) tiene en su poder los formularios de querella y ayudarán a la víctima a completar el documento.

Una vez sometida la querella y el personal identificado en este protocolo habiendo documentado el caso, le presentarán el informe al Coordinador Institucional de Cumplimiento y Título IX para que este a su vez active el Comité Especial y comenzar la correspondiente investigación del caso.

Procedimientos Protocolarios

1. La víctima tiene derecho a presentar su caso y que se desarrolle una investigación adecuada, confiable e imparcial de la querella sometida. Una vez comience la investigación, si así lo determina la víctima 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 presunto perpetrador para levantar su testimonio.
2. La víctima será notificada de los plazos dentro de los cuales: (a) la Institución investigará por completo la denuncia, (b) las partes serán notificadas del resultado de la denuncia, y (c) las partes pueden presentar una apelación, si fuese necesario.

**POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO PARA EL
MANEJO DE INCIDENTES DE VIOLENCIA SEXUAL**

- a) El Coordinador activará un Comité Investigativo de por lo menos siete (7) Oficiales Institucionales [Rectores, Decano de Asuntos Estudiantiles, Decano de Asuntos Académicos, Directores, Coordinador Nocturno, Coordinador Institucional de Cumplimiento y Título IX, Consejeras Profesionales] a quienes la querella le será referida para investigación, proceso y resolución.
 - b) El Comité notificará al presunto perpetrador de que se ha levantado una querella de violencia sexual en su contra. Este tendrá siete (7) días calendarios para contestar. Después de esta fecha, y de ser necesario el comité programará, dentro de los próximos cinco (5) días, una audiencia individual con el presunto perpetrador.
 - c) Una vez celebrada la audiencia, el Comité podrá presentar su Resolución. Se le enviará copia de la Resolución por correo certificado a las partes y a partir de la fecha de recibo del correo las partes tendrán 20 días para presentar su apelación de ser necesario.
- 3. La víctima y el presunto perpetrador tienen el derecho a que la querella 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).
 - 4. La víctima y el presunto perpetrador 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.
 - 5. La Institución comunicará a la víctima la información sobre la sanción impuesta al presunto perpetrador, cuando la sanción se relacione directamente con el alumno acosado. Esto incluye la orden para que el perpetrador se mantenga alejado de la víctima, o que al perpetrador 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.

Pag. | 3

Derechos del Presunto Perpetrador y obligaciones del Comité Especial

- 1. Durante el proceso investigativo, el estudiante/empleado, en este caso el *presunto perpetrador*, podrá permanecer acompañado de un asesor, el cual podrá ser abogado. Las audiencias ante el Comité Especial serán privadas e individuales.
- 2. Se le permitirá al presunto perpetrador y a su asesor, escuchar la declaración de los testigos, ver y estudiar la prueba documental en su contra.
- 3. Se permitirán declaraciones escritas por testigos, cuando dicha prueba sea de carácter corroborativa o acumulativa.
- 4. Se podrá contra interrogar los testigos cuando estos no objetan a ello. Sin embargo, cuando el testigo no permita ser contra interrogado, su testimonio requerirá prueba corroborativa para que pueda tomarse en consideración.

5. Se le permitirá al presunto perpetrador, 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.
6. 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.
7. De participar algún abogado a nombre de la Institución para presentar los cargos ante el Comité Especial, se le concederá al presunto perpetrador 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.
8. El Comité Especial deberá llevar un registro adecuado y confiable de las audiencias y de sus determinaciones y conclusiones.
9. El Comité Especial impondrá la sanción que él considere justa a la luz de los hechos establecidos.

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 contrato². 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 a la gravedad / incidencia de la falta.*
 2. *Servir un tiempo de probatoria.*
 3. *Suspensión*
 4. *Expulsión*
 5. *Terminación de empleo.*
- En una situación de asalto sexual
 1. *Expulsión.*
 2. *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 Ver Manual del Empleado (Sección 2.14 y Sección 7.2) y Manual del Estudiante (Capítulo VIII) respectivamente.

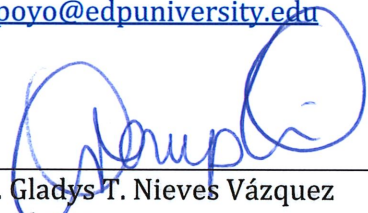
2. *Servir un tiempo de probatoria.*
3. *Suspensión*
4. *Terminación de empleo.*

Suspensiones Sumarias

Pag. | 5

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 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.

De surgir dudas respecto a las disposiciones de Título IX y/o del SaVEACT, deberá comunicarse con el Coordinador Institucional de Cumplimiento y Título IX al (787) 765-3560, ext. 1393 o visitarlo en las Oficinas de la Vice Presidencia Asociada de Acreditaciones, Licenciamiento, Avalúo Institucional y Fondos Externos o a través de su correo electrónico: tu-apoyo@edpuniversity.edu



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