



JUNTA DE GOBIERNO  
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

CERTIFICACIÓN NÚMERO 130  
2014-2015

Yo, Ana Matanzo Vicens, Secretaria de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Gobierno, en su reunión ordinaria celebrada el 13 de abril de 2015, habiendo considerado las recomendaciones de su Comité de Apelaciones y Ley y Reglamento acordó:

- Por Cuanto: El 8 de enero de 2015, mediante la Certificación Núm. 45 (2014-2015), la Junta de Gobierno propuso la aprobación de una *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico*, cuyo propósito es establecer la política de la Universidad en torno al hostigamiento sexual, definir las distintas modalidades de hostigamiento sexual y los procedimientos a seguir para manejar quejas de este tipo y establecer la política de protección contra la represalia por denunciar alegados actos de hostigamiento sexual o participar en los procedimientos relacionados, entre otros; disponiéndose además, que en la fecha de efectividad de la nueva política quedarán sin efecto la Carta Circular Número 95-06 del 12 de septiembre de 1995, la Carta Circular Número 88-07 del 27 de mayo de 1988 (Reglamento Núm. 3925), la Certificación Núm. 45 (2008-2009) de la Junta de Síndicos y cualquier certificación, carta circular, reglamento u otra normativa incompatible.
- Por Cuanto: De conformidad con la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, la Junta publicó el 12 de enero de 2015 un aviso en Internet y en un periódico de circulación general de Puerto Rico sobre la acción propuesta. Se dio oportunidad por un término de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de publicación del anuncio, para someter comentarios por escrito o solicitud fundamentada de vista pública;
- Por Cuanto: La Junta de Gobierno, dentro de dicho término y antes de hacer una determinación definitiva sobre la adopción del referido Reglamento propuesto, recibió un comentario que

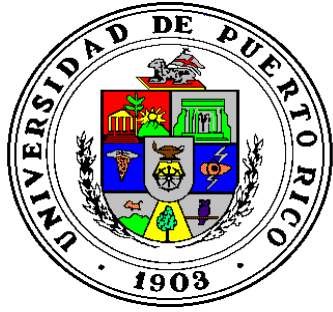
fue analizado con la asistencia de funcionarios de la Administración Central de la UPR;

Por Cuanto: La Junta de Gobierno, evaluó y tomó en consideración el comentario recibido y aceptó incorporar varias recomendaciones que mejoraron la política propuesta; además, utilizó su experiencia, competencia técnica, conocimiento especializado, discreción y juicio, al hacer su determinación respecto a las disposiciones definitivas de la política; y

Por Tanto: En virtud de lo expresado anteriormente, la Junta de Gobierno resolvió:

1. Aprobar la nueva *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico* para establecer la política de la Universidad en torno al hostigamiento sexual, definir las distintas modalidades de hostigamiento sexual y los procedimientos a seguir para manejar quejas de este tipo y establecer la política de protección contra represalias por denunciar alegados actos de hostigamiento sexual o participar en los procedimientos relacionados;
2. Determinar que esta nueva *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico* se presente para su radicación en el Departamento de Estado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de conformidad con la referida Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme;
3. Disponer que esta nueva política entrará en vigor treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado.
4. Dejar sin efecto la Carta Circular Número 95-06 del 12 de septiembre de 1995, la Carta Circular Número 88-07 del 27 de mayo de 1988 (Reglamento Núm. 3925), la Certificación Núm. 45 (2008-2009) de la Junta de Síndicos, y toda otra reglamentación incompatible con dicha política.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan,  
Puerto Rico, hoy 15 de abril de 2015.



*Ana Matanzo Vicens*  
Ana Matanzo Vicens  
Secretaria

# **Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico**

Certificación Núm. 130 (2014-2015)

*Radicado en el Departamento de Estado de Puerto Rico con el Núm. 8581,  
el 30 de abril de 2015.*

## Tabla de Contenido

Artículo I – Título .....	1
Artículo II – Base Legal.....	1
Artículo III – Propósito .....	1
Artículo IV – Definiciones.....	1
Artículo V - Política Institucional y Objetivos .....	3
Artículo VI – Interpretación.....	4
Artículo VII – Confidencialidad .....	4
Artículo VIII - Hostigamiento Sexual y sus Modalidades.....	4
Artículo IX – Procedimiento Informal.....	5
Artículo X – Disposiciones Generales .....	7
Artículo XI – Procedimiento Formal .....	9
Artículo XII – Oficial Examinador .....	10
Artículo XIII– Vista Administrativa .....	10
Artículo XIV – Informe del Oficial Examinador.....	10
Artículo XV – Autoridad Nominadora .....	11
Artículo XVI – Situaciones No Previstas .....	11
Artículo XVII- Otros Remedios; Términos Prescriptivos .....	11
Artículo XVIII- Proceso de Suspensión Sumaria .....	11
Artículo XIX– Política en Contra de Actos de Represalia.....	12
Artículo XX– Separabilidad.....	12
Artículo XXI – Disposiciones Transitorias.....	13
Artículo XXI – Vigencia.....	13

## **Artículo I – Título**

Este documento se conocerá como “**POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**”.

## **Artículo II – Base Legal**

Esta Política Institucional se adopta y promulga en virtud de las facultades conferidas por el Artículo 3, de la Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, 18 L.P.R.A. § 602 y ss, según enmendada, conocida como "Ley de la Universidad de Puerto Rico", y de conformidad con las disposiciones del Artículo II, Sección I, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y en armonía con las siguientes leyes:

- Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 según enmendada, la cual establece la responsabilidad del patrono de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual y adoptar como parte de las medidas una política sobre hostigamiento sexual y un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.
- Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza”, Ley Núm. 3 de 4 de enero de 1998, 3 L.P.R.A § 149a - 149k, según enmendada, enmendada por la Ley Núm. 38 de 24 de enero de 2006, aplicable a las instituciones de educación superior según reconocido por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso Universidad de Puerto Rico en Aguadilla vs. Lorenzo Hernández, 184 DPR 1001(2012).

## **Artículo III – Propósito**

Esta Política tiene el propósito de regir la presentación, investigación y adjudicación de quejas y querellas por alegados actos de hostigamiento sexual y represalias llevados a cabo por miembros de la comunidad universitaria o visitantes contra estudiantes, empleados, personal docente, contratistas o personas que acuden a la Universidad de Puerto Rico para recibir servicios u orientación.

## **Artículo IV – Definiciones**

Para propósito de esta Política, se definen los siguientes términos:

- A. Autoridad Nominadora – Rector o Rectora de la unidad académica en donde surjan los hechos. De surgir los hechos en la Administración Central de la Universidad de

Puerto Rico o alguna unidad institucional adscrita a ésta, se referirá entonces al Presidente.

- B. Contratista – Toda persona natural o jurídica que labore o preste servicios bajo contrato para la Universidad de Puerto Rico.
- C. Empleado o Funcionario – Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración como empleado de carrera, de confianza, a tiempo parcial, temporero, por jornal o cualquier otro tipo de nombramiento dentro del esquema de la Universidad de Puerto Rico o todo aspirante a empleo.
- D. Estudiante – Toda persona que esté tomando uno o más cursos de cualquier naturaleza o propósito en cualquiera de las unidades académicas de la Universidad de Puerto Rico. Las personas que se dan de baja de la Institución luego de alegadamente incurrir en conducta en contravención de las disposiciones de esta Política Institucional, o que no están matriculados oficialmente durante un periodo lectivo en particular, pero mantienen una relación de continuidad con la Institución, o a quienes se les ha notificado que han sido admitidos a la Universidad, también serán considerados “estudiantes”. Se consideran estudiantes, además, las personas que viven en las residencias estudiantiles de la Universidad, aunque no estén matriculadas.
- E. Hostigamiento Sexual – Conducta de naturaleza sexual y otros comportamientos de connotación sexual no deseada o rechazada por la persona contra la cual se dirige dicha conducta y que afecta la dignidad de la persona, según definido en la Ley Núm. 17 de 2008, según enmendada.
- F. Investigador – Persona designada por el Director de la Oficina de Recursos Humanos o el Director de Asuntos Legales para que realice la investigación inicial de una queja sobre alegado hostigamiento sexual o represalia.
- G. Oficial Examinador – Persona designada por el Presidente o un Rector de la Universidad de Puerto Rico para presidir un procedimiento administrativo formal, previa presentación de una querrela por hostigamiento sexual y formulación de cargos a esos efectos.
- H. Profesor – Miembro del personal docente, según definido en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.
- I. Queja – Solicitud o reclamación verbal o escrita de un funcionario, estudiante, empleado, aspirante a empleo, contratista o visitante de la Universidad de

Puerto Rico, en la cual alega que fue o es objeto de hostigamiento sexual por un empleado, estudiante, visitante o contratista de la Universidad de Puerto Rico o de represalia.

- J. Reclamante – Persona que presenta una queja mediante la cual reclama ser objeto o que presencié dicho acto contra otra persona, con derecho a presentar una querrela de acuerdo con la Política establecida de hostigamiento sexual o represalia.
- K. Querrela – Formulación de cargos presentados por la autoridad nominadora contra el querrellado, luego de realizada una investigación de los hechos alegados en una queja, y de entender que deben formularse cargos contra éste o ésta.
- L. Querellante – Autoridad nominadora o representante autorizado de la Universidad de Puerto Rico que presenta Querrela en caso de hostigamiento sexual o represalia.
- M. Querrellado – Persona a quien se le imputa hostigar sexualmente a otra persona o tomar represalias en contra de alguien.
- N. Represalia – Cuando el patrono o empleado toma una decisión adversa sobre los términos y condiciones del empleo, estudio o servicios del reclamante porque éste se haya quejado o haya prestado testimonio en alguna querrela, reclamación o procedimiento administrativo instado por motivo de haberse presentado una queja por hostigamiento sexual.
- O. Supervisor – Persona que ejerce algún grado de control, dirija, evalúe o cuya recomendación sea tomada en consideración para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo, sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar el empleado.
- P. Visitante – Persona que acude a la Universidad de Puerto Rico, pero que no es empleado, funcionario o contratista de la misma.

#### **Artículo V - Política Institucional y Objetivos**

El hostigamiento sexual en el empleo y en el ambiente de estudio es una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los mejores intereses de la Universidad de Puerto Rico. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna genere un ambiente de trabajo o de estudio caracterizado por hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades y manifestaciones.



En el fiel cumplimiento de esta responsabilidad se divulgará la presente Política Institucional a todos los empleados y estudiantes, se les orientará sobre la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo y ambiente de estudio. Todo funcionario y estudiante será responsable de notificar inmediatamente cualquier queja o acto de hostigamiento sexual conocido.

#### **Artículo VI – Interpretación**

Esta Política será interpretada de acuerdo con las disposiciones de ley y reglamentos que confieren autoridad, de modo que garanticen a las partes promoventes y a los funcionarios, empleados, profesores, estudiantes, contratistas y visitantes la pronta consideración de quejas por hostigamiento sexual, el debido proceso de ley y la justa y rápida disposición de todo asunto presentado.

#### **Artículo VII – Confidencialidad**

Los procesos investigativos y los expedientes, tanto de la queja como de la querrela, serán de carácter confidencial.

Los expedientes de investigación se guardarán en un archivo específicamente designado para ello en la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina del Asesor Legal, el Decanato de Estudiantes o la Junta Disciplinaria de cada unidad, según corresponda. Los informes rendidos deben permanecer en estos expedientes y no debe circularse copia de éstos a ninguna oficina de la Universidad, salvo en casos que se requiera la elevación del expediente como parte de un proceso apelativo.

Una vez se notifique la determinación de la Autoridad Nominadora imponiendo la medida disciplinaria, el expediente y el informe de investigación no serán confidenciales y estarán sujetos a inspección, por cualquiera de las partes, previo solicitud escrita.

No se podrá ofrecer información sobre querrelas por hostigamiento sexual presentadas que estuvieran en la etapa de investigación o que hubiesen sido desestimadas o archivadas en cualquier etapa del procedimiento.

#### **Artículo VIII - Hostigamiento Sexual y sus Modalidades**

- A. El hostigamiento sexual en el empleo, ambiente de estudios o prestación de servicios consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales, o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducido utilizando algún medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, el uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico o cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo, estudios o servicios de una persona.
  2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones respecto a cualquier aspecto relacionado en el empleo o los estudios que afectan a esa persona.
  3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo o estudios de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo o estudio intimidante, hostil u ofensivo.
- B. El hostigamiento sexual aplica a situaciones, en las cuales la conducta prohibida se da entre personas del mismo sexo o de sexos opuestos. Existen dos (2) modalidades:
1. *Quid pro Quo* - Hostigamiento que envuelve favores sexuales como una condición o requisito para obtener beneficios en el empleo o en el estudio o servicio. Este tipo de hostigamiento se manifiesta cuando la sumisión o aceptación de esta conducta se convierte, de forma explícita o implícita, en uno de los términos o condiciones de empleo o estudios de una persona, o bien cuando la sumisión, aceptación o rechazo de la conducta prohibida se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o estudios que afectan a esa persona.
  2. Ambiente hostil u ofensivo de trabajo o estudio - Hostigamiento sexual que, aunque no tenga un impacto económico, cree un ambiente hostil u ofensivo en el trabajo o en el ambiente de estudio. Así, pues, constituye hostigamiento sexual someter a la persona a expresiones o actos de índole sexual, en forma generalizada o severa que tenga el efecto de alterar su condición de empleo o estudio o le cree un ambiente de trabajo o estudio hostil y/u ofensivo, incluyendo el uso de los recursos de la tecnología de la información de la Universidad de Puerto Rico o medios electrónicos privados para causar un ambiente de trabajo o estudios hostil.

#### **Artículo IX – Procedimiento Informal**

- A. Toda persona que entienda ha sido objeto de actuaciones constitutivas de hostigamiento sexual en la Universidad de Puerto Rico podrá quejarse para que se investigue, de ser necesario, y se tome la correspondiente acción por parte de las autoridades universitarias. Esto aplica a la relación personal docente-estudiante, estudiante-estudiante, empleado-estudiante, empleado-empleado y supervisor-empleado o

viceversa, miembros de la comunidad, aspirantes a empleo o admisión a la Universidad. También, incluye a contratistas y visitantes en situaciones análogas a las mencionadas.

- B. Si quien reclama fuera un empleado o funcionario de la Universidad, deberá dirigirse a su supervisor, decano o director de la oficina a la cual esté adscrito. Dicho funcionario deberá referir el asunto inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente. En cualquier caso, quien reclama podrá recurrir inicialmente al Director de la Oficina de Recursos Humanos correspondiente. También, puede referirse a la Oficina de Igualdad de Oportunidad en el Empleo de la unidad para orientación y posterior referido a la Oficina de Recursos Humanos.
- C. Si quien reclama fuera estudiante, deberá referir su queja a la Oficina del Procurador Estudiantil o al Decanato de Estudiantes.
- D. Si quien reclama fuera contratista o visitante, deberá referir su queja a la Oficina de Recursos Humanos de la unidad institucional donde surgieron los hechos objeto de la queja.
- E. La queja escrita o el informe inicial sobre la queja verbal deberá contener la siguiente información:
  - 1. Nombre de la parte reclamante.
  - 2. Información de contacto.
  - 3. Fecha y lugar en que ocurrieron los hechos.
  - 4. Una relación sucinta de los hechos.
  - 5. Nombre de testigos y de la persona contra quien se presenta la **queja** por hostigamiento.
- F. Los procesos informales serán confidenciales y no se divulgará información alguna a terceros ajenos a la situación. Se atenderá prioritariamente, en la medida que sea posible, los deseos, preocupaciones y el interés expuesto por la persona reclamante.
- G. Con el propósito de proteger al reclamante y con la mayor prontitud, se podrán establecer medidas provisionales que sean posibles y convenientes, tales como:
  - 1. Procurar que la parte reclamante se reporte a otro supervisor y las comunicaciones entre la parte querellada y su supervisor se hagan a través de este otro supervisor, en casos en que sea el supervisor la parte querellada.
  - 2. Procurar que la relación de trabajo sea en presencia de otras personas, de manera que la parte reclamante no tenga que relacionarse a solas con la parte querellada en el curso de su trabajo.

3. Cualquier otra medida que bajo las circunstancias particulares del caso resulte necesaria.

Estas medidas provisionales podrán ser tomadas *motu proprio* por los Rectores o Presidente o su representante autorizado, según sea el caso, o podrán solicitarse por las partes inmediatamente después de presentada la queja o querrela y de ser impuestas, serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se adjudique la querrela. Para la adopción de estas medidas se tomara en cuenta el interés de la persona reclamante. Estas medidas no constituirán una sanción disciplinaria contra la parte a la cual se le apliquen.

- H. La investigación contará con declaraciones juradas por la persona reclamante y por la persona contra la que se presenta la queja y cualquier persona que conozca en parte o la totalidad de los hechos alegados. No se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la persona reclamante ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito de la investigación. La forma en que la persona reclamante vista es un asunto ajeno a la controversia, por lo que no debe traerse a consideración en el proceso investigativo.
- I. Se le dará oportunidad a la persona contra quien se presenta una queja a ser informado sobre las alegaciones en su contra, exponer su posición y defensas. Disponiéndose, sin embargo, que en esta etapa de los procedimientos no se tendrá derecho a las garantías del debido proceso de ley reconocidas en los procedimientos formales. No obstante, podrá asistir a la reunión acompañada de abogado.
- J. Si la persona reclamante no participa de la investigación o decide retirar la queja, se continuará el proceso investigativo, en consideración a este hecho y toda la evidencia disponible.
- K. La investigación deberá iniciarse en un plazo de tiempo razonable, el cual no debe ser mayor de siete (7) días laborables para asegurar la pronta solución de la queja. En un plazo razonable, no mayor de quince (15) días laborables, salvo en circunstancias excepcionales, la oficina a cargo de la situación, según sea el caso, le rendirá un informe a la autoridad nominadora con el resultado de la investigación y sus recomendaciones.
- L. Si se determina que procede la formulación de cargos se iniciará con el procedimiento formal. En cualquier instancia, se le notificará a las partes la determinación de la autoridad nominadora.

## **Artículo X – Disposiciones Generales**

- A. Todo supervisor o empleado que conozca de un acto de hostigamiento sexual en la Universidad de Puerto Rico tendrá la responsabilidad de someter inmediatamente la información a la oficina correspondiente, según lo dispuesto en el Artículo IX - Procedimiento Informal.
- B. Cualquier empleado que tenga conocimiento directo o que haya sido testigo de un acto de hostigamiento sexual tendrá la responsabilidad de someter inmediatamente dicha situación a la Oficina de Recursos Humanos de la unidad institucional. Cualquier estudiante que tenga conocimiento directo o que haya sido testigo de un acto de hostigamiento sexual deberá notificar inmediatamente dicha situación a la Oficina del Procurador Estudiantil o al Decano de Estudiantes. El no informar prontamente estos actos o conductas se entenderá como una violación a la Política aquí esbozada y acarreará la acción disciplinaria correspondiente.
- C. Los actos de hostigamiento sexual pueden provenir de supervisores a empleados y/o a terceros, como por ejemplo visitantes, de empleado a empleado, de docentes a estudiantes, de estudiantes a estudiantes y de empleados a estudiantes, o viceversa, para todos los casos. Toda queja, información o notificación sobre alegados actos de hostigamiento sexual que se reciba será motivo de una pronta y minuciosa investigación y, luego de determinarse la veracidad de lo alegado, se tomará la acción o medida correctiva que corresponda para la solución del problema. En caso de que los actos de hostigamiento sexual provinieran de terceros no empleados de la Universidad, se tomarán aquellas medidas correctivas necesarias que estén razonablemente en alcance de la Universidad y que procedan en derecho para el cese inmediato de esa conducta. La anterior relación de posibles escenarios no debe considerarse taxativa.
- D. No será investigada aquella queja que sea anónima.
- E. Previo a que todo empleado o contratista comience a prestar servicios, en la Universidad de Puerto Rico, deberá certificar que recibió copia de esta Política por parte de la Oficina de Recursos Humanos de la unidad institucional correspondiente.
- F. No constituirá impedimento para llevar a cabo la correspondiente investigación alegaciones dirigidas a establecer que la persona reclamante haya accedido a las insinuaciones e invitaciones o haya sostenido una relación previa con el alegado hostigador.
- G. No se tomarán represalias contra la persona reclamante por motivo de haber presentado la queja por hostigamiento sexual. Sin embargo, nada de lo aquí dispuesto impedirá la imposición de responsabilidad a personas, empleados o estudiantes que a sabiendas levanten planteamientos frívolos al amparo de esta Política.

- H. En cualquier momento, la persona reclamante podrá retirar por escrito su queja.
- I. Toda persona a quien se le requiera prestar testimonio o algún tipo de evidencia por el investigador asignado al caso, tiene el deber y obligación de cooperar proveyendo ésta.
- J. El cese de la conducta constitutiva de hostigamiento sexual no será causa suficiente para no proceder con la investigación.
- K. Toda parte que participe en un proceso para dirimir una queja o querrela de hostigamiento sexual o represalia será informado por la persona que lleve a cabo la investigación de sus derechos bajo las leyes y reglamentos aplicables.

#### **Artículo XI – Procedimiento Formal**

- A. El procedimiento formal comenzará con la formulación de una querrela escrita por la autoridad nominadora correspondiente de aquella unidad institucional en que la persona contra quien se presenta la querrela preste servicios o curse estudios. Esto con miras a la imposición de la sanción disciplinaria que corresponda de acuerdo al Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico o del Reglamento General de Estudiantes, según aplique.
- B. La querrela deberá contener:
  - 1. Relación concisa de la conducta que alegadamente observó la persona querrellada.
  - 2. Una relación específica de las disposiciones legales y reglamentarias alegadamente violentadas y las sanciones disciplinarias propuestas.
  - 3. Advertirá a la persona querrellada de su derecho a representación por abogado.
  - 4. Advertirá, además, a la persona querrellada que, de no formular una contestación a la querrela incoada en el término de quince (15) días laborables contados desde su notificación, el Oficial Examinador procederá a señalar y celebrar la vista administrativa del caso en rebeldía. En el caso de que la persona querrellada sea estudiante, el término que dispone para responder no excederá de treinta (30) días calendario, conforme establece el Reglamento General de Estudiantes.
- C. La querrela será notificada a la persona querrellada en un plazo no mayor de quince (15) días calendarios computados desde el momento en que la misma se formule.

## **Artículo XII – Oficial Examinador**

Concurrentemente con la formulación de la querrela correspondiente, la autoridad nominadora de la dependencia institucional en que la persona querellada preste servicios o estudie, designará un Oficial Examinador, a los fines de entender en el trámite de la querrela y recibir la prueba correspondiente.

El Oficial Examinador notificará por escrito a la parte querellante y querellada la fecha, hora y lugar en que habrá de celebrarse una vista administrativa, a los fines de recibir toda la prueba que sometan las partes respecto de los hechos que se imputan en la querrela y les apercibirá que todo planteamiento de derecho deberá ser sometido no más tarde de cinco (5) días laborables antes de la fecha de la vista.

## **Artículo XIII– Vista Administrativa**

- A. La vista administrativa será pública, a menos que una parte someta una solicitud por escrito y debidamente fundamentada para que la vista sea privada y así lo autorice el Oficial Examinador que presida la vista, si entiende que puede ocasionar daño irreparable a la parte peticionaria. Cada parte por sí, o por conducto de su representante, podrá presentar aquella prueba material o testifical pertinente. Durante el procedimiento no regirán las reglas formales de evidencia, salvo que el Oficial Examinador entienda que estas reglas o algunas de ellas sean necesarias para la tramitación ordenada del proceso administrativo. En todo caso, la admisión de prueba durante el proceso se regirá por unas normas amplias sobre pertinencia, materialidad y relevancia que la prueba que se pretende ofrecer pudiera tener en torno a la controversia objeto del procedimiento.
- B. Durante la vista administrativa, cada parte tendrá el derecho de ser oído, confrontar la evidencia en su contra y conainterrogar los testigos que presente la parte contraria.

## **Artículo XIV – Informe del Oficial Examinador**

Luego de concluir la vista, el Oficial Examinador designado rendirá un informe escrito a la autoridad nominadora de la unidad institucional en que la persona querellada preste servicios o estudie. Dicho informe contendrá:

1. Relación de los hechos probados.
2. Relación de las conclusiones de derecho formuladas.

3. Recomendación en torno a la disposición del caso. Salvo justa causa, el informe deberá ser rendido en un término no mayor de treinta (30) días calendario, contados desde que el caso quede sometido para su resolución.

#### **Artículo XV – Autoridad Nominadora**

La autoridad nominadora de la unidad institucional en que la persona querellada preste servicios o estudie decidirá el caso luego de evaluar el informe del Oficial Examinador e impondrá la sanción disciplinaria, si alguna, que corresponda, según dispuesto en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico o el Reglamento General de Estudiantes. Notificará su decisión a la persona querellada por escrito y por correo certificado con acuse de recibo y le advertirá de su derecho a apelar la decisión ante el foro y dentro del término señalado por la reglamentación universitaria sobre procedimientos apelativos. La autoridad nominadora informará el resultado final a la alegada víctima por escrito, por correo certificado con acuse de recibo.

#### **Artículo XVI – Situaciones No Previstas**

Toda situación no contemplada por esta Política deberá ser resuelta de manera consistente con la política pública y disposiciones presente en la legislación especial contra el hostigamiento sexual y el derecho aplicable. En todo caso no previsto, la decisión que se tome considerará el interés público, el interés universitario en el orden institucional y el derecho de todo individuo a un debido procedimiento de ley. En la medida que sea posible, se deberá propender un trámite rápido del procedimiento. La querella deberá ser resuelta dentro de un término de seis (6) meses desde su radicación, salvo en circunstancias excepcionales. En todo aquello no contemplado en este Reglamento, aplicarán las disposiciones reglamentarias de la Universidad de Puerto Rico contenidas en el Reglamento General de Estudiantes y en las Normas para Reglamentar los Procedimientos Disciplinarios que Afecten al Personal Universitario, Certificación Núm. 44, 1984-1985, del entonces Consejo de Educación Superior, según enmendada por la Certificación Núm. 94, 1989-1990, del Consejo de Educación Superior.

#### **Artículo XVII- Otros Remedios; Términos Prescriptivos**

La presentación de una querella bajo esta Política no impide la utilización por la parte que presentó la queja de otros remedios legales disponibles, incluyendo recurrir ante las agencias estatales o federales pertinentes o recurrir ante los foros pertinentes. En cualquier caso, la presentación de una queja o querella bajo esta Política no interrumpe cualquier término prescriptivo aplicable bajo otra legislación o reglamentación administrativa.

#### **Artículo XVIII- Proceso de Suspensión Sumaria**



Las disposiciones de esta Política no alteran la facultad de la autoridad nominadora para activar los procedimientos de suspensión sumaria de algún miembro de la comunidad universitaria, conforme a la reglamentación aplicable.

#### **Artículo XIX– Política en Contra de Actos de Represalia**

- A. La Universidad de Puerto Rico mantendrá un ambiente de trabajo o estudios libre de represalias como consecuencia de iniciar o participar en procedimientos investigativos o adjudicativos. En ningún caso se podrá despedir, suspender, amenazar o discriminar contra una persona con relación a los términos, condiciones, ubicación, beneficios o privilegios de empleo o estudios por ofrecer o intentar ofrecer, verbal o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, investigativo o judicial sobre alegados actos de hostigamiento sexual.
- B. El patrono y todo supervisor deberá velar que no se incurra en actos de represalias en su área por parte de cualquier empleado, supervisor, docentes, estudiante o persona que brinde servicios por contrato profesional o tercera persona relacionada con la Institución.
- C. El empleado que sienta que ha sido o es víctima de represalia en el empleo deberá presentar una queja ante su supervisor, decano o director de la oficina a la cual está adscrito. Estos funcionarios deberán referir inmediatamente el asunto a la Oficina de Recursos Humanos o a la Oficina de Igualdad de Oportunidad en el Empleo correspondiente. No obstante, el empleado puede recurrir inicialmente al Director de Recursos Humanos de la unidad correspondiente. Disponiéndose, que esta disposición de la Política aplica exclusivamente a los empleados de la Universidad de Puerto Rico.
- D. El estudiante que sienta que ha sido o es víctima de represalia en los estudios o en la prestación de servicios deberá presentar una queja ante la Oficina del Procurador Estudiantil de su unidad institucional. Este funcionario deberá referir inmediatamente el asunto a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, en caso de que el alegado hostigamiento sexual provenga de un empleado. Se dispone que este inciso de la Política Institucional aplica exclusivamente a los estudiantes de la Universidad de Puerto Rico.
- E. Toda queja sobre alegados actos de represalia que se reciba será motivo de una investigación.
- F. La investigación, procedimiento informal o formal que resultare de la misma, se llevarán a cabo según lo dispuesto en el Artículo IX y XI de esta Política Institucional.

#### **Artículo XX– Separabilidad**

Si cualquier artículo o segmento de esta Política Institucional fuese declarado inconstitucional, inválido o nulo por un tribunal de justicia o autoridad con jurisdicción para ello, tal determinación no afectará, menoscabará ni invalidará las restantes disposiciones y partes de esta Política, sino que su efecto se limitará al artículo o segmento así declarado inconstitucional o nulo.

#### **Artículo XXI – Disposiciones Transitorias**

Esta Política deja sin efecto la Certificación Núm. 45, 2008-2009, de la anterior Junta de Síndicos; la Carta Circular Número 95-06 de 12 de septiembre de 1995, y toda certificación, carta circular, reglamento, procedimiento o parte del mismo que esté en conflicto con estas disposiciones. Los procedimientos aquí establecidos tendrán precedencia sobre cualquier otro que resulte incompatible.

Toda queja o querrela que esté bajo investigación al momento de entrar en vigor esta Política, continuará hasta su resolución final bajo el procedimiento vigente a la fecha de la presentación de la queja o querrela. Los derechos procesales establecidos para la parte reclamante y para la parte querrellada, les serán de aplicación a partir de la fecha de vigencia de esta Política.

#### **Artículo XXI – Vigencia**

Esta Política Institucional estará vigente transcurridos treinta (30) días a partir de su radicación en el Departamento de Estado.



BOARD OF GOVERNORS  
UNIVERSITY OF PUERTO RICO

CERTIFICATION NUMBER 130  
2014-2015

I, Ana Matanzo Vicens, Secretary of the Board of Governors of the University of Puerto Rico, DO HEREBY CERTIFY THAT:

The Board of Governors, in its regular meeting on the 13<sup>th</sup> day of April of 2015, having considered the recommendations of its Appeals and Laws and Regulations Committee, has agreed:

WHEREAS: On January 8, 2015, by way of Certification No. 45 (2014-2015), the Board of Governors proposed the approval of an *Institutional Policy against Sexual Harassment at the University of Puerto Rico*, with the purpose of establishing the University of Puerto Rico policy regarding sexual harassment, defining different types of sexual harassment and the procedures to follow in order to address grievances or complaints of this nature, and establishing a policy to protect against retaliations for reporting alleged acts of sexual harassment for participating in related proceedings, among other purposes; moreover, establishing that Circular No. 95-06 of September 12, 1995, Circular No. 88-07 of May 27, 1988 (Regulation No. 3925), Board of Trustees Certification No. 45 (2008-2009), and any other certification, circular, regulation, or any other rules incompatible with this new policy shall be rendered ineffective hereby on the day it takes effect.

WHEREAS: Pursuant to the Uniform Administrative Procedure Act for the Commonwealth of Puerto Rico, Law No. 170 of August 12, 1988, as amended, the Board published on January 12, 2015 a notice of the proposed action on the Internet and in one newspaper of general circulation in Puerto Rico. A period of thirty (30) days from the date of publication of the notice was allowed for written comments to be submitted or to file a substantiated petition for public hearings.

WHEREAS: The Board of Governors, within such time and before reaching a definitive decision regarding the adoption of the aforementioned proposed Regulation, received one comment

that was analyzed with the assistance of UPR Central Administration officers.

WHEREAS: The Board of Governors evaluated and considered the comment received and agreed to incorporate the various recommendations that improved the proposed policy; likewise, using its experience, technical competency, specialized knowledge, discretion, and good judgment when reaching a decision regarding the definitive provisions of the policy.

NOW THEREFORE: Pursuant to the expressions set forth herein, the Board of Governors resolved to:

1. Approve the new *Institutional Policy against Sexual Harassment at the University of Puerto Rico* to establish a University policy regarding sexual harassment, define the different types of sexual harassment and the procedures to follow in order to address grievances of this nature, and establish a policy to protect against retaliation for reporting alleged acts of sexual harassment or for participating in related proceedings;
2. Determine that this new *Institutional Policy against Sexual Harassment at the University of Puerto Rico* be filed at the Department of State for the Commonwealth of Puerto Rico, pursuant to the aforementioned Uniform Administrative Procedure Act;
3. Provide that this new policy shall take effect thirty (30) days after filing at the Department of State.

IN WITNESS WHEREOF, I issue the present certification, in San Juan,

Puerto Rico, today, April 15, 2015.



[signature Ana Matanzo Vicens]  
Ana Matanzo Vicens  
Secretary

# **Institutional Policy against Sexual Harassment at the University of Puerto Rico**

**Certification No. 130 (2014-2015)**

**Registered on April 30, 2015 at the PR State Department  
as Regulation Number 8581**

**Table of Contents**

Article I-Title.....1  
Article II- Legal Basis.....1  
Article III- Purpose .....1  
Article IV- Definitions.....1  
Article V- Institutional Policy and Objectives..... 3  
Article VI- Interpretation..... 3  
Article VII- Confidentiality..... 3  
Article VIII- Sexual Harassment and its Modalities ..... 4  
Article IX- Informal Procedure..... 5  
Article X- General Provisions..... 7  
Article XI- Formal Procedure..... 8  
Article XII- Examining Officer ..... 9  
Article XIII- Administrative Hearing..... 9  
Article XIV- Examining Officer’s Report ..... 9  
Article XV- Appointing Authority.....10  
Article XVI- Unforeseen Situations.....10  
Article XVII- Other Remedies; Statute of Limitations.....10  
Article XVIII- Procedure for Summary Suspension.....10  
Article XIX- Policy against Retaliation.....10  
Article XX- Separability.....11  
Article XXI- Interim Provisions .....11  
Article XXII- Effectiveness.....12

### **Article I-Title**

This document shall be known as “**INSTITUTIONAL POLICY AGAINST SEXUAL HARASSMENT AT THE UNIVERSITY OF PUERTO RICO**”.

### **Article II- Legal Basis**

This Institutional Policy is adopted and promulgated pursuant to the faculties conferred by Article 3 of Law No. 1 of January 20, 1966, 18 L.P.R.A. § 602 *et seq.*, as amended, known as “University of Puerto Rico Act,” and according to the provisions of Article II, Section I of the Constitution of the Commonwealth of Puerto Rico, and in harmony with the following laws:

- “Act to Prohibit Sexual Harassment in the Workplace,” Law No. 17 of April 22, 1988, as amended, which imposes responsibility on the employer to prevent, discourage, and avert sexual harassment and to establish a policy on sexual harassment in compliance with this obligation, as well as to adopt adequate and effective internal procedures to address sexual harassment complaints.
- “Act to Prohibit Sexual Harassment in Learning Institutions,” Law No. 3 of January 4, 1998, 3 L.P.R.A. § 149a-149k, as amended by Law No. 38 of January 24, 2006, applicable to institutions of higher education, as recognized by the Supreme Court of Puerto Rico in Aguadilla v. Lorenzo Hernández, 184 DPR 1001(2012).

### **Article III- Purpose**

The purpose of this Policy is to regulate the filing, investigation and adjudication of claims and complaints of alleged acts of sexual harassment and retaliation carried out by members of the university community or visitors against students, employees, faculty, contractors, or persons who visit the university to receive services or orientation.

### **Article IV- Definitions**

For the purposes of this Policy, the following terms are defined:

- A. Appointing Authority – Chancellor of the academic unit where the incident took place. In the case of the University of Puerto Rico Central Administration or an academic unit assigned to it, it refers to the President.
- B. Contractor – Any natural person or legal entity who works for or renders services under contract to the University of Puerto Rico.
- C. Employee – Any person who renders services in exchange for a wage, salary or any other form of remuneration as a career, confidential, part-time, or temporary employee, wage worker, or any other type of appointment within the structure of the University of Puerto Rico or any applicant for employment.
- D. Student – Any person taking one or more courses of any kind or nature in any of

- the academic units of the University of Puerto Rico. Individuals who drop out of the Institution after allegedly incurring in conduct in violation of the provisions of this Institutional Policy, individuals who are not officially matriculated during a particular term of study but maintain a continuing relationship with the Institution, or individuals who have been notified of admission to the University shall also be considered “students”. In addition, persons living in student residences belonging to the University shall be considered students, even if not matriculated.
- E. Sexual Harassment – Conduct of a sexual nature and other behaviors with sexual connotations that are unsolicited or rejected by the person against whom said conduct or behaviors are directed and that affect the dignity of the person, as defined by Law No. 17 of 2008, as amended.
  - F. Investigator – Person designated by the Director of the Office of Human Resources or the Director of Legal Affairs to carry out an initial investigation of a claim for alleged sexual harassment or retaliation.
  - G. . Examining Officer – Person designated by the President or a Chancellor of the University of Puerto Rico to preside a formal administrative proceeding, following the filing of a sexual harassment complaint and the filing of charges to said effect.
  - H. Professor – Member of the faculty, as defined by the General Regulations of the University of Puerto Rico.
  - I. Claim – Petition or a verbal or written grievance presented by a student, employee, applicant for employment, contractor, or visitor to the University of Puerto Rico, in which the person alleges he or she was the object of sexual harassment by an employee, student, visitor, or contractor of the University of Puerto Rico or of retaliation.
  - J. Claimant – Person who files a claim in which he or she alleges to be the object of sexual harassment or witnessed said acts against another person with the right to file a claim, pursuant to the Policy on sexual harassment and retaliation established herein.
  - K. Complainant – Appointing Authority or authorized representative of the University of Puerto Rico who files a complaint for sexual harassment or retaliation.
  - L. Complaint – Action brought by the Appointing Authority against the accused after an investigation into the alleged acts stated in the complaint and finding that charges should be filed against the accused.
  - M. Accused – Person who is charged with committing sexual harassment against another person or with taking retaliatory measures against someone.
  - N. Retaliation – Those actions taken by the employer or the employee which constitute an adverse decision regarding the claimant’s terms or conditions of employment,



- academic standing or services rendered as a result of having filed a claim or has offered testimony in any claim, complaint, or administrative proceeding for sexual harassment.
- O. Supervisor – Person who exercises a certain level of control, manages or evaluates employees, and whose recommendation is taken into considerations when hiring, classifying, firing, promoting, transferring, establishing compensation or shifts, location or conditions of work, and duties and assignments that an employee carries out.
  - P. Visitor – Person who visits the University of Puerto Rico, but who is not an employee or contractor.

#### **Article V- Institutional Policy and Objectives**

Sexual harassment in the workplace or in the academic environment is an illegal and discriminatory practice incompatible with the best interests of the University of Puerto Rico. Under no circumstances shall any person be permitted to create an environment characterized by sexual harassment in any of its types or manifestations in the workplace or in the academic environment.

In full compliance with this responsibility, the Institutional Policy established herein shall be disclosed to all employees and students, who shall receive orientation regarding the prohibition of sexual harassment in the workplace and in the academic environment. Every employee and student shall be responsible for notifying immediately any claim or act of sexual harassment known to them.

#### **Article VI- Interpretation**

This Policy shall be interpreted in accordance with the provisions of the laws and regulations conferring it authority, in order to ensure the speedy adjudication of sexual harassment claims for all claimants, employees, professors, students, contractors, and visitors, as well as the due process of law and the fair and prompt attention of all matters presented.

#### **Article VII- Confidentiality**

Investigative procedures and records in regards to claims and complaints filed shall be kept confidential.

Records from the investigation shall be kept in secure place specially designated for such purposes in the Office of Human Resources, the Office of Legal Affairs, the Office of the Dean of Students, or to the Disciplinary Board of each corresponding unit. Submitted reports should be kept with these records and no copies may be circulated to any office within the University, unless a request is made to examine the records as part of the appeals process.

Once the Appointing Authority's decision to impose a disciplinary measure is notified, the records and the investigation report are no longer confidential, and shall be open to inspection by any of the parties under written request.

No information shall be disclosed regarding sexual harassment complaints that have been filed and are under investigation or those that have been dismissed during any stage of proceedings.

### **Article VIII- Sexual Harassment and its Modalities**

- A. Sexual harassment in the workplace, in the academic environment or rendering services consists of any kind of unsolicited sexual approach, requests for sexual favors, or any other verbal or physical acts that are sexual in nature or can be reproduced using any means of communication, including, but not limited to, the use of multimedia tools through the web or any electronic method, or when one or more of the following circumstances is present:
1. When submission to such conduct implicitly or explicitly becomes a term or condition of employment, study or services from a person.
  2. When submission to or rejection of such conduct by a person is used as a basis for academic or employment decisions of any kind regarding the affected individual.
  3. When that conduct has the effect or purpose of unreasonably interfering with the individual's academic or work performance or when it creates an intimidating, hostile, and offensive environment in which to work or learn.
- B. Sexual harassment applies to situations in which the prohibited conduct occurs between individuals of the same sex or of the opposite sex. There are two (2) categories:
1. *Quid pro Quo* – Harassment that involves sexual favors as a condition or requisite for obtaining benefits in the workplace, academic environment or services. This type of harassment is present when submitting or accepting such conduct implicitly or explicitly becomes a term or condition of employment or affects the individual's academic standing, or when submitting, accepting or rejecting the prohibited conduct is used as a basis for academic or employment decisions of any kind regarding the affected individual.
  2. Hostile or offensive environment to work or learn - Harassment that, although it bears no financial impact, creates a hostile or offensive workplace or academic environment. Therefore, submitting a person to expressions or acts of a sexual nature in a generalized or severe form that has the effect of altering the individual's condition of employment or

academic standing or creates a hostile and/or offensive environment in which to work or learn, including the use of information technology tools belonging to the University of Puerto Rico or other private electronic means to cause a hostile or offensive environment, constitutes sexual harassment.

#### **Article IX- Informal Procedure**

- A. Any individual who believes he or she has been subjected to acts constituting sexual harassment at the University of Puerto Rico may file a claim to open an investigation, if deemed necessary, and have University authorities take the appropriate actions. This applies to relationships between faculty-student, student-student, employee-student, employee-employee, supervisor-employee, and vice versa, and with members of the community, applicants for employment or admission to the University. It also applies to contractors and visitors in analogous situations to the aforementioned.
- B. If the claimant were an employee of the University, he or she must file a claim with the supervisor, dean or office director of the assigned office. Said supervisor, dean or director, in turn, shall refer the matter immediately to the corresponding Office of Human Resources. In any case, the claimant may present the matter initially to the director of the corresponding Office of Human Resources. The claimant may also refer the matter to the unit's Equal Employment Opportunity Office for orientation and later referral to the Office of Human Resources.
- C. If the claimant were a student, he or she must file a claim with the Student Advocacy Office or the Office of the Dean of Students.
- D. If the claimant were a contractor or visitor, he or she must file a claim with the Office of Human Resources of the institutional unit where the incident took place.
- E. The written claim or initial report of a verbal claim should contain the following information:
  - 1. Name of the person presenting the claim or grievance
  - 2. Contact information
  - 3. Date and place where the incident took place
  - 4. A brief account of the incident
  - 5. Names of witnesses and of the person against whom the sexual harassment claim is filed
- F. Informal proceedings shall be confidential and no information whatsoever shall be disclosed to third parties. Whenever possible, the wishes, concerns and interests expressed by the claimant shall be addressed first and foremost.
- G. In order to protect the claimant, available and appropriate interim measures may be established as soon as possible, for example:

1. Arranging so that the claimant reports to another supervisor and that communications between the accused and his or her supervisor be mediated by this supervisor, in cases where the supervisor is the accused party.
2. Limiting interactions at the workplace to the presence of others, so the claimant may not have to be alone with the accused during working hours.
3. Any other measure that, under the particular circumstances of the case, are deemed necessary.

These interim measures may be taken *motu proprio* by Chancellors, the President or his or her authorized representative, as applicable, or they may be requested by the parties immediately after presenting the claim or complaint. If adopted, they shall stay in effect during the investigation and until the adjudication of the complaint. The interest of the claimant shall be taken into consideration when deciding to adopt these measures. These measures shall not be construed as disciplinary actions against the party to whom they apply.

- H. The investigation shall contain sworn statements by the claimant and the person against whom the claim is presented and any other person who has partial or full knowledge of the alleged facts. No inquiry will be made into the history or previous sexual behavior of the claimant, nor shall it be part of any purpose of the investigation. The manner of dressing is irrelevant to the controversy. Therefore, it may be given no consideration during the investigation.
- I. The person against whom a claim is presented shall be have opportunity to be informed of the allegations against him or her and to present his or her position or defense. Provided, however, that during this stage of proceedings, the right to due process of law available in formal proceedings does not apply. Nonetheless, he or she may attend the meeting with legal representation.
- J. If the claimant does not participate in the investigation or decides to withdraw the claim, the investigation shall continue, taking this fact and all available evidence into consideration.
- K. The investigation shall be initiated within a reasonable period of time, which shall not be longer than seven (7) working days, in order to ensure its timely resolution. Within a reasonable period, no longer than fifteen (15) working days, absent exceptional circumstances, the office charged with the investigation shall file a report to the Appointing Authority with the outcome of the investigation and his or her recommendations.
- L. If charges are found to proceed, formal proceedings shall be initiated. Regardless of the decision, parties shall receive notice of the Appointing Authority's determination.

## **Article X- General Provisions**

- A. All supervisors or employees who are aware of an act of sexual harassment at the University of Puerto Rico are obligated to report the situation to the corresponding office immediately, in accordance with Article IX – Informal Procedure.
- B. Any employee with direct knowledge of an act of sexual harassment or has witnessed such acts is obligated to report the situation immediately to the Office of Human Resources of the institutional unit. Any student with direct knowledge of an act of sexual harassment or has witnessed such acts must report said situation to the Student Advocacy Office or the Office of the Dean of Students immediately. Failure to report these acts or behaviors in a timely fashion will be considered a violation of the Policy herein established and may be grounds for disciplinary action.
- C. Acts of sexual harassment may originate from supervisors to employees and/or to third parties, such as visitors, from employee to employee, from faculty to students, from students to students, from employees to students, and vice versa in all cases. All claims, information or reports of alleged acts of sexual harassment received shall be investigated thoroughly and expeditiously. After determining the veracity of the alleged acts, appropriate actions or corrective measures shall be taken to remedy the situation. Whenever acts of sexual harassment originate from third parties not employed by the University, the necessary corrective measures that are reasonable at the disposal of the University and in accordance with the law will be established to ensure the immediate cessation of said acts. The scenarios described herein shall not be construed as an exhaustive list of all acts.
- D. Anonymous claims will not be investigated.
- E. Before any employee or contractor begins rendering services at the University of Puerto Rico, the employee or contractor must certify that he or she received a copy of this Policy by the Office of Human Resources of the corresponding institutional unit.
- F. Allegations to establish that the claimant allowed the advances and invitations or that the claimant previously sustained a relationship with the alleged harasser shall not be considered hindrance for an investigation.
- G. No retaliations may be taken against a claimant for having filed a claim for sexual harassment. However, nothing herein shall limit the liability of individuals, employees or students who, knowingly, raise frivolous claims by this Policy.
- H. At any time the claimant may withdraw his or her claim in writing.
- I. Any person who is required by the investigator assigned to the case to testify or present any form of evidence has the duty and obligation to cooperate in providing

- the requested testimony or evidence.
- J. The cessation of conduct constituting sexual harassment shall not provide sufficient cause to suspend the investigation.
  - K. The person charged with carrying out the investigation shall notify all parties participating in the sexual harassment or retaliation proceedings of their rights under applicable laws and regulations.

#### **Article XI- Formal Procedure**

- A. Formal proceedings are initiated with the filing of a written complaint by the Appointing Authority of the institutional unit where the accused studies or renders services, in order to impose the appropriate disciplinary actions in accordance with the General Regulations of the University of Puerto Rico or the General Student Regulations, as applicable.
- B. The complaint must include:
  - 1. Concise account of the alleged conduct of the accused.
  - 2. A detailed account of the legal provisions and regulations allegedly infringed and the disciplinary actions proposed.
  - 3. Notice to the accused of his or her right to have legal representation.
  - 4. Notice to the accused that failure to respond to the complaint within of fifteen (15) working days after receiving notice of the complaint, the Examining Officer shall proceed to set the date and celebrate the administrative hearing and may emit a default judgment. If the accused were a student, the period in which to respond to the complaint shall not exceed thirty (30) calendar days, in accordance with the General Student Regulations.
- C. Notice of the complaint shall be given to the accused in a period of time not exceeding fifteen (15) working days since charges were filed.

#### **Article XII- Examining Officer**

Concurrent with the filing of the complaint, the Appointing Authority of the institutional unit where the accused studies or renders services shall designate an Examining Officer to oversee the complaint proceedings and receive the related evidence.

The Examining Officer shall give written notice to the claimant and the accused of the date, time and place of the administrative hearing in order to receive all evidence the parties may present regarding the alleged facts contained in the complaint. The Examining Officer shall inform the parties that all legal arguments should be filed in a period of time not exceeding five (5) working days prior to the date of the hearing.

### **Article XIII- Administrative Hearing**

- A. The administrative hearing shall be public, unless a party files a written and duly substantiated petition requesting that the hearing be held in private. In such a case, the Examining Officer presiding the hearing may rule to hold the hearing in private if he or she finds that the requesting party would otherwise be subject to irreparable harm. Each party by him or herself, or by way of legal counsel, may present relevant and testimonial evidence. During the proceedings, formal evidentiary rules shall not apply, unless the Examining Officer determines that applying all or some of the rules may be necessary to conduct the administrative proceedings in an orderly fashion. In any case, the admission of evidence during the proceedings shall be governed by the general rules of relevance, materiality, and competence that the evidence offered could have regarding the controversy at hand.
- B. During the administrative hearing, each party shall have the right to be heard, confront the evidence and cross-examine the witnesses presented by the opposing party.

### **Article XIV- Report from the Examining Officer**

When the hearings have concluded, the Examining Officer shall issue a written report to the Appointing Authority for the institutional unit where the accused studies or renders services. Said report shall contain:

1. Account of the proven facts.
2. Account of the formulated conclusions of law.
3. Recommendations regarding the disposition of the case. Except where just cause is found, the report must be submitted in a period of time not exceeding thirty (15) calendar days from the day the case was remitted for decision.

### **Article XV- Appointing Authority**

The Appointing Authority of the institutional unit where the accused studies or renders services shall decide the outcome of the case after reviewing the report submitted by the Examining Officer and impose the appropriate disciplinary actions, if any, according to the General Regulations of the University of Puerto Rico or the General Student Regulations. The Appointing Authority shall notify the accused of his or her decision in writing by

certified mail with acknowledgment of receipt and shall. Notice shall also be given to the accused of his or her right to appeal the decision to the forum and within the time period established by University regulations regarding appellate procedure. The Appointing Authority shall inform the final outcome in writing to the alleged victim by certified mail with acknowledgment of receipt.

#### **Article XVI- Unforeseen Situations**

Any situation not considered by this Policy shall be resolved in a manner consistent with public policy and with the provisions contained in special legislation against sexual harassment and in applicable law. In any unforeseen case, decisions reached shall consider public interest, the interest of the University in institutional order and the right of all persons to the due process of law. Whenever possible, swift resolution should be ensured. The complaint should be resolved within six (6) months since its was filed, absent exceptional circumstances. In all cases not provided for herein, the University of Puerto Rico regulatory statues contained in the General Student Regulations and the Rules Regulating Disciplinary Proceedings Affecting University Personnel, Certification No. 44, 1984-1985 of the former Council on Higher Education, as amended by Certification No. 94, 1989-1990 of the Council on Higher Education, shall apply.

#### **Article XVII- Other Remedies; Statute of Limitations**

The filing of a complaint under this Policy shall not bar the claimant from other legal remedies available, including appealing to the appropriate federal or state agency or forum. In no case shall the filing a claim or complaint under this Policy interrupt the statute of limitations established by law or administrative rules and regulations.

#### **Article XVIII- Procedure for Summary Suspension**

The provisions of this Policy do not alter the faculties of the Appointing Authority to activate the procedure for summary suspension of any member of the University community, in accordance with applicable rules and regulations.

#### **Article XIX- Policy against Retaliations**

- A. The University of Puerto Rico shall maintain a work and learning environment free from retaliations brought as a result of filing or participating in investigative or adjudicative proceedings. In no case may an individual be terminated, suspended, threatened, or discriminated against regarding the terms, conditions, location, benefits, or privileges of employment or affect his or her academic standing for having offered or brought, verbally or in writing, any testimony, expression or information in an legislative, investigative or judicial forum regarding acts of sexual harassment.
- B. The employer and all supervisors shall ensure that no retaliations are taken in his or her area by any employee, supervisor, professor, student, contractor, or third



- party related to the Institution.
- C. An employee who feels he or she is or has been a victim of retaliation in the workplace must file a claim with the supervisor, dean or director of the office assigned to the area where he or she works. These employees shall refer the matter immediately to the corresponding Office of Human Resources or Equal Employment Opportunity Office. However, the employee may refer the matter initially to the director of the Office of Human Resources of the corresponding unit. Provided, this provision applies exclusively to University of Puerto Rico employees.
  - D. A student who feels he or she is or has been has been victim of retaliation in the academic environment or in the rendering of services must file a claim with the Student Advocacy Office of his or her institutional unit. This employee shall refer the matter immediately to the corresponding Office of Human Resources when the alleged acts of sexual harassment stems from an employee. Provided, this provision of the Institutional Policy applies exclusively to University of Puerto Rico students.
  - E. All claims received regarding alleged retaliations shall be investigated.
  - F. The investigation and all formal and informal proceedings arising from such investigation shall be carried out in accordance with the provisions of Articles IX and XI of this Institutional Policy.

#### **Article XX- Separability**

If any article or segment of this Institutional Policy is declared unconstitutional, invalid or void by a court of justice or authority with jurisdiction, the remaining provisions and parts of this Policy shall not be affected, hindered or invalidated thereby. Rather, its effect shall be limited to the article or segment so declared unconstitutional or void.

#### **Article XXI- Interim Provisions**

This Policy shall affect Certification No. 45 (2008-2009) of the former Board of Trustees; Circular No. 95-06 of September 12, 1995, and all certification, circular, regulation, procedure or part thereof inconsistent with these provisions. The procedures herein established shall take precedent over any other that prove inconsistent.

All claims and complaints under investigation at the moment this Policy enters into effect shall continue until its final resolution. The procedural rights herein established for the claimant and the accused shall be applicable to them after this Policy takes effect.

#### **Article XXII- Effectiveness**

This Institutional Policy shall take effect thirty (30) days after filing at the Department of State.