

POLÍTICA TITULO IX

I. Propósito

Atenas College se compromete a mantener un entorno educativo y laboral seguro y saludable, en el cual ningún miembro de la comunidad institucional, por su sexo, orientación sexual, o identidad de género, será excluido de participar, se le negarán beneficios o estará sujeto a discriminación en cualquier programa o actividades de la Institución. El acoso sexual y por motivos de género, incluida la violencia sexual, son formas de discriminación sexual en el sentido de que niegan o restringen la capacidad de un individuo de participar o de beneficiarse de los programas o las actividades de la Institución.

Esta Política está diseñada para garantizar un entorno educativo y laboral seguro y sin discriminación, además de para cumplir con los requisitos legales, entre otros:

- **Título IX** de las Enmiendas de Educación de 1972, que prohíbe la discriminación por sexo en los programas o las actividades de la Institución; secciones pertinentes de la Reautorización del Acta de Violencia Contra la Mujer; Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe la discriminación por sexo en el empleo; y las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que prohíben la discriminación por sexo, orientación sexual e identidad de género.

II. Base Legal

Esta política se adopta y promulga conforme a las siguientes disposiciones:

1. Leyes Federales

- Título VII, 42 U.S.C. U.S.C. §2000e-3(a) *of the Civil Rights Act of 1964* – Prohíbe la discriminación en términos, condiciones o privilegios de empleo basados en sexo, raza, etnia o religión del empleado o solicitante.

- Título IX de la *Education Amendments Act of 1972*, que prohíbe el discrimen por razón de sexo en las instituciones públicas y privadas
- *Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistics Act*, aprobada en 1998, le requiere a los colegios y universidades que reciben fondos federales que informen a su comunidad institucional sobre aquellos incidentes de conducta criminal que ocurran en el campus.
- El *Violence Against Women Act of 1994* (VAWA) es una legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas. La misma prohíbe que una persona contra la que se haya emitido una orden de protección y cualquier persona que haya sido convicta de un delito menor de violencia doméstica posea armas de fuego y municiones. Este estatuto federal entró en vigor el 1 de julio de 2015.
- El *Education Amendments Act of 1972*, prohíbe el discrimen por razón de sexo en las instituciones públicas y privadas de educación superior.
- El *Survivor Outreach and Support Campus Act (SOS)*, requiere que toda institución que reciba fondos federales ofrezca periódicamente información y programas de prevención para apoyar en la educación sobre las violencias sexuales.

2. Leyes Estatales

- Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1 que prohíbe el discrimen por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas.
- Ley número 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y que crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Esta ley garantiza el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio, y el disfrute de sus libertades.
- Ley número 54, del 15 de agosto de 1989: Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica.

- Ley número 538, del 30 de septiembre de 2004, que enmienda la Ley número 54, la cual establece que un patrono puede solicitar una Orden de Protección a favor del personal, visitantes u otra persona si incurren actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo.
- Ley número 30 del 27 de julio de 2005 para enmendar el Artículo 4.2 de la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, a los fines de extenderle privilegio de confidencialidad a las agencias que presten servicios a las víctimas de violencia doméstica en armonía con la Regla 26 –A de la Evidencia y la Carta de Derechos de las Víctimas y Testigos de Delito.
- Ley 284 del 21 de agosto de 1999: Ley Contra el Acecho en Puerto Rico.
- Ley 394 del 8 de septiembre de 2000, que amplía la definición de acecho y establece que un patrón de conducta persistente significa realizar, en dos (2) o más ocasiones, actos que evidencien el propósito intencional de intimidar a determinada persona o miembros de su familia.
- Ley 376 del 16 de septiembre de 2004 para atemperar al nuevo Código Penal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2004 la Ley 284 del 21 de agosto de 1999, según enmendada, conocida como Ley Contra el Acecho en Puerto Rico.
- Artículos 142, 143, 144, 147 y 148 del Código Penal de Puerto Rico que prohíben la conducta constitutiva de agresión sexual y exposiciones obscenas.
- Ley número 61 del año 2011, Protocolo de Investigación y Radicación de Acciones Criminales Frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Género - Con el fin de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, género, el Gobierno de Puerto Rico se compromete a no tolerarlo en el empleo, instruir a todo el

personal a respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, garantizar un tratamiento confidencial a las denuncias de actos y nombrar funcionarios responsables de atender las quejas o denuncias relacionadas a estos temas.

- Ley número 243-2014 del 23 de diciembre de 2014, Educación y Prevención en atención a la Violencia en el Noviazgo – Ordena a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y al Departamento de Educación coordinar, en conjunto, el desarrollo y difusión de una campaña continua de educación y prevención en atención a la violencia en el noviazgo.

III. Definiciones

1. Acoso sexual - El acoso sexual es un comportamiento indeseado de naturaleza sexual, incluidos los avances sexuales indeseados, pedidos de favores sexuales, y otro comportamiento verbal, no verbal, gráfico o físico de naturaleza sexual, cuando: (1) el sometimiento o el rechazo de dicho comportamiento se considera de forma explícita o implícita como una condición para el empleo o la situación académica de un individuo o se usa como base para tomar decisiones de empleo o para la evaluación, las calificaciones o el progreso académico ("quid pro quo"); o (2) dicho comportamiento resulta lo suficientemente grave, persistente o extendido que interfiere o restringe la capacidad de una persona de participar o de beneficiarse de los programas o las actividades laborales o educativas de la Institución (entorno hostil).

El acoso sexual "quid pro quo" puede ocurrir si una persona se resiste y sufre la amenaza de un daño o la persona se somete y evita la amenaza de daño. Ambas situaciones podrían constituir una discriminación por motivos de sexo.

Un entorno hostil puede ser creado por un comportamiento persistente o extendido o por un único episodio grave. Cuanto más grave es el comportamiento, menor es la necesidad de mostrar una variedad de incidentes reiterados con el fin de comprobar que existe un entorno hostil. La violencia sexual, incluida la violación, el abuso sexual y la violencia doméstica o entre parejas, es una forma de acoso sexual. Además, el comportamiento detallado a continuación puede ser considerado infracción a esta Política:

- Observar, tomar fotografías, realizar grabaciones de video o cualquier otra grabación de imágenes o de audio de actividad sexual o desnudez, donde existe una expectativa razonable de privacidad, sin el conocimiento y la autorización de todas las partes
- Compartir grabaciones de audio o imágenes de actividad sexual o desnudez sin el conocimiento y la autorización de todas las partes y grabadas y los destinatarios
- Avances sexuales que involucren o no el contacto físico.
- Comentar sobre el cuerpo de un individuo o tocarlo de forma inadecuada.
- Pedidos de favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo prometidos o reales, tales como evaluaciones favorables, aumentos de salario, promociones, mayores beneficios o empleo permanente.
- Comentarios, bromas, insinuaciones o gestos libidinosos o sugestivos sexualmente.
- Acecho

Otro comportamiento verbal, no verbal, gráfico o físico puede crear un entorno hostil si el comportamiento es lo suficientemente persistente, extendido o grave que se rechace el acceso igualitario de una persona a los programas o las actividades de la Universidad. El hecho de que el comportamiento cree un entorno hostil puede depender de una serie de factores, entre otros: el grado en que el comportamiento afectó la educación o el empleo de una o más personas; el tipo, la frecuencia y la duración del comportamiento; la relación entre las partes; el número de personas involucradas; y el contexto en el cual tuvo lugar el comportamiento.

2. Comportamiento indeseado- El comportamiento es indeseado si una persona (1) no lo pidió ni lo sugirió y (2) consideró que el comportamiento que no pidió ni sugirió fue ofensivo o no deseado. El hecho de que una persona acepte algún contacto sexual no significa necesariamente que la persona acepte otro contacto sexual. De manera similar, el hecho de que una persona acepte un comportamiento en una ocasión no significa necesariamente que acepte el mismo comportamiento en otra ocasión.

La no aceptación del comportamiento determina a partir de todas las circunstancias, incluidos varios factores objetivos y subjetivos. Los siguientes tipos de

información pueden ayudar a llegar a dicha determinación: declaraciones de testigos del supuesto hecho; información sobre la credibilidad relativa de las partes y de los testigos; detalle y coherencia de las declaraciones de cada persona; ausencia de datos que corroboren el hecho, cuando sea lógico que existan; información que el Denunciado a acosado a otras personas; información que el Denunciante ha presentado alegaciones falsas contra otras personas; información sobre la reacción o el comportamiento del Denunciante después del supuesto incidente; e información sobre las medidas que las partes tomaron inmediatamente después del incidente, incluida la presentación del reporte correspondiente a otras personas.

Además, cuando una persona tiene una deficiencia o se ve incapacitada de pedir o sugerir el comportamiento, el comportamiento de naturaleza sexual se considera inadecuado, siempre que el Denunciado sepa o se haya enterado de forma razonable de la incapacidad o deficiencia de la persona. La persona puede tener una deficiencia o incapacidad como resultado del uso de drogas o alcohol o por cualquier otro motivo, tal como sueño o inconsciencia. La deficiencia del Denunciado en el momento del incidente como resultado del uso de drogas o alcohol no reduce, sin embargo y bajo esta Política, la responsabilidad del Denunciado por el acoso sexual o por motivo de género.

3. Acoso por motivo de género - El acoso por motivo de género es un comportamiento verbal, no verbal, gráfico, o una agresión física, intimidación o un comportamiento hostil basada en el sexo, estereotipo del sexo, una orientación sexual o identidad de género, pero que no involucra un comportamiento de naturaleza sexual, cuando dicho comportamiento es lo suficientemente grave, persistente o extendido de tal forma que interfiere o restringe la capacidad de una persona de participar o de beneficiarse de los programas o de las actividades laborales o educativas de la Institución. Por ejemplo, el menosprecio persistente de una persona por la percepción de la falta de estereotipos de masculinidad o femineidad o la exclusión de una actividad por la orientación sexual o la identidad de género pueden constituir también una violación de esta Política.

IV. Política de Atenas College

La política de la Institución es proporcionar programas de capacitación, preventivos y educativos con relación al acoso sexual o con motivo de género; alentar el reporte de incidentes; evitar que los incidentes de acoso sexual y con motivo de género provoquen el rechazo o la restricción de la capacidad de un individuo de participar o de beneficiarse de los programas de Atenas College; ofrecer servicios de forma oportuna a quienes se han visto afectados por la discriminación y proporcionar métodos equitativos y rápidos de investigación y resolución con el fin de detener la discriminación, solucionar cualquier daño y evitar su reiteración. Las violaciones de esta Política pueden resultar en la imposición de sanciones hasta e incluso, la cancelación, el despido o la expulsión, según sea determinado por parte de los funcionarios adecuados de la Institución.

Están prohibidas las represalias contra un individuo por presentar una alegación de acoso sexual o con motivo de género, por cooperar en la investigación de tal denuncia, o por oponerse a las prácticas discriminatorias. La mala fe en la presentación de una denuncia o el proporcionar información falsa o engañosa en cualquier investigación de denuncias también está prohibida.

V. Responsabilidades del Coordinador de Título IX

Con el propósito de garantizar el fiel cumplimiento de esta política y de mantener un ambiente libre de discrimen por género en todas las experiencias que se brindan en la Institución a los estudiantes y a los empleados, Atenas College ha designado un Coordinador de Título IX como contacto principal quien será el responsable de:

- Realizar talleres y divulgar información sobre Título IX para concientizar y adiestrar a la comunidad institucional.
- Recibir e investigar todas las querellas de estudiantes y empleados.
- Mantener un registro de todas las querellas y preparará un informe anual.
- Crear el Manual de Procedimientos para el Cumplimiento de Título IX. Además de mantenerlo actualizado conforme a nuevas estipulaciones.
- Revisar las normas institucionales a fin de hacer modificaciones o redactar normas nuevas.
- Implantar estrategias de medios para asegurar que Atenas College esté comprometida a cumplir con el fin de prevenir y erradicar la violencia sexual en el campus.

VI. Disposiciones Generales

1. La Vicepresidenta de Asuntos Estudiantiles y la Directora de Recursos Humanos y Seguridad Integral, un profesor y un consejero, formarán parte del comité para el cumplimiento de las disposiciones del Título IX.
2. En ausencia de la Vicepresidenta de Planificación y Desarrollo Institucional, quien será la Coordinadora de Título IX, la Directora de Recursos Humanos y Seguridad como también la Vicepresidenta de Asuntos Estudiantiles podrán atender querellas relacionadas al discrimen por razón de género.

VII. Información de contacto del Coordinador de Título XI

Cualquier candidato a admisión, estudiante, personal académico, personal administrativo, o visitantes que tenga preguntas relacionadas a las disposiciones de Título IX en los programas y actividades de la Institución puede contactar al Vicepresidente de Planificación y Desarrollo Institucional.

VII. Aplicabilidad:

La revisión de esta Política es efectiva a partir del 29 de diciembre de 2016.

VIII. Enmiendas:

Esta política podrá ser enmendada siempre que sea necesario. Luego de cada enmienda será publicada de acuerdo a la divulgación establecida en esta política.

IX. Divulgación de la política:

Esta política será divulgada a toda la comunidad institucional mediante medios electrónicos disponibles.

X. Aprobación y Vigencia:

Esta política tiene vigencia inmediatamente sea aprobada.

Aprobada por:

María L. Hernández Núñez, MSN, Ph.DH, DHC
Presidenta

Fecha: 28 de diciembre de 2016
Día / Mes / Año