

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA EL MANEJO DEL HOSTIGAMIENTO E INTIMADICIÓN (*Bullying y cyberbullying*)

La Universidad Adventista de las Antillas (UAA) está comprometida en proveer a todos sus estudiantes y empleados un ambiente de estudio y trabajo seguro, libre de acoso, hostigamiento e intimidación (*bullying y cyberbullying*), ya sea de forma presencial o a través de medios electrónicos y a su vez promover el desarrollo integral de toda la comunidad universitaria.

Es responsabilidad de cada miembro de la Universidad asegurar que no ocurra ninguna situación de acoso, hostigamiento e intimidación dentro de la misma o en actividades auspiciadas por ésta. Cualquier persona que incurra en estas conductas estará violentando esta Política y podrá ser objeto de sanciones disciplinarias, incluyendo expulsión o despido de la Institución.

Se adoptó la siguiente política institucional para la prevención y manejo de acoso, hostigamiento e intimidación para cumplir con las leyes: *Ley Contra del Hostigamiento e Intimidación o Bullying del Estado Libre Asociado de Puerto Rico* conocida como *Ley Alexander Santiago Martínez Núm. 149-1999*.

Objetivo

El propósito de esta política es promover un ambiente educativo y de trabajo seguro, desarrollando en la comunidad universitaria consciencia sobre los efectos e implicaciones de la conducta de hostigamiento e intimidación y proveer las herramientas necesarias para atender las situaciones relacionadas con el acoso.

Esta política aplicará a todos los estudiantes, facultad, empleados y visitantes de la Universidad Adventista de las Antillas en la medida en que alguno alegue haber sido acosado (a) o intimidado (a) en cualquier lugar de la institución o en actividades auspiciadas por ésta.

Justificación

El alza de casos de acoso, hostigamiento o intimidación, que se ve día a día en los escenarios escolares hace que también aumente la preocupación sobre este tema en el ambiente universitario. La Universidad Adventista de las Antillas está comprometida en proveer a todos sus estudiantes y empleados un ambiente de estudio y trabajo seguro, libre de acoso, hostigamiento e intimidación. La UAA no tolera éstos actos.

Definiciones

Para fines de esta política, los siguientes términos y frases tendrán los siguientes significados (*Ley Núm. 149-1999*):

1. **Hostigamiento e intimidación (*Bullying*):** cualquier patrón de acciones realizado intencionalmente, ya sea mediante abuso psicológico, físico, cibernético o social, que tenga el efecto de atemorizar a un o una estudiante o a un grupo de estudiantes y empleados (as) e

interfiera con éste, sus oportunidades académicas y su desempeño, tanto en el salón de clases como en su entorno social inmediato. El hostigamiento e intimidación (bullying) debe ser un patrón de hostigamiento, constituido en más de un acto, y usualmente se extiende por semanas, meses e incluso años.

Ejemplos de hostigamiento o intimidación: Conducta agresiva, física y verbal que incluye, pero no se limita a: sobrenombres, insultos, comentarios discriminatorios u ofensivos, gestos ofensivos, amenazas, intimidación, críticas persistentes, agresión física, aislar a la persona, daños a la propiedad, burlas, actitud hostil, esparcir rumores maliciosamente, contacto físico no deseado, abuso sexual, entre otras.

2. **Hostigamiento e intimidación por cualquier medio electrónico o mediante el uso de la Internet (Cyberbullying):** es el uso de cualquier comunicación electrónica oral, escrita, visual o textual, realizada con el propósito de acosar, molestar, intimidar y afligir a un o una estudiante o a un grupo de estudiantes y empleados (as) y que suele tener como consecuencia daños a la integridad física, mental o emocional del estudiante o empleado afectado, o a su propiedad y de la interferencia no deseada con las oportunidades, el desempeño y el beneficio del estudiante afectado, a su propiedad y la interferencia no deseada con las oportunidades, el desempeño y el beneficio del estudiante y empleado (a) afectado. Aunque las acciones no se originen en la universidad o en su entorno académico inmediato, el acoso cibernético tiene graves repercusiones y consecuencias adversas en el ambiente educativo. El ciberacoso ha aumentado con el creciente uso de las redes sociales, Internet, correo electrónico y los dispositivos móviles. A diferencia del bullying tradicional, el ciberacoso puede ser anónimo y ocurrir de forma casi constante. Una persona puede ser víctima de ciberacoso en cualquier momento del día, por ejemplo cuando abre su correo electrónico, usa sus redes sociales o incluso cuando usa su teléfono celular.

Posibles efectos del hostigamiento o intimidación: Ansiedad, falta de concentración, incremento de la presión arterial, depresión, hostilidad, desempeño pobre, abuso de sustancias, alcohol, baja autoestima, desórdenes de sueño, atentar contra la vida, abusar u hostigar a otros.

Política Institucional

Para cumplir con el compromiso de proveer y mantener un ambiente de estudio y trabajo seguro, libre de hostigamiento e intimidación y a su vez promover el desarrollo integral de toda la comunidad universitaria, la Universidad Adventista de las Antillas (UAA) reafirma que:

- a. la conducta de hostigamiento e intimidación y cyberbullying están prohibidas dentro de la institución o en actividades auspiciadas por ésta.
- b. cualquier estudiante o empleado que incurra en estas conductas estará violentando esta Política y podrá ser objeto de sanciones disciplinarias, incluyendo expulsión o despido de la institución.

- c. La UAA desarrollará e implementará una Política Institucional para el Manejo del Hostigamiento e Intimidación y Cyberbullying. El mismo incluirá estrategias de prevención, procedimiento de denuncias, estrategias de intervención y sanciones de los casos.

Responsabilidades de los miembros de la comunidad universitaria

Es responsabilidad de todo estudiante, facultad, empleado y miembro de la comunidad universitaria mantener un ambiente de estudio y trabajo libre de cualquier conducta de hostigamiento e intimidación. Todo miembro de la comunidad universitaria tiene el deber de reportar cualquier acto de hostigamiento e intimidación de que sea víctima, que haya presenciado en la Institución o que tenga conocimiento.

Estrategias de Prevención

La Universidad Adventista de las Antillas implantará varias estrategias con el fin de prevenir y evitar el acoso, hostigamiento e intimidación en el campus.

1. Orientará al estudiante y empleado sobre las normas, políticas de la Institución y leyes que existen en el Estado Libre Asociado de P.R.
2. Publicar en el tablón de edictos, con la autorización del (la) Director (a) de Recursos Humanos de la institución, la política de Hostigamiento e Intimidación como medida de divulgación de dicha política.
3. Ofrecer seminarios sobre el Bullying entre los estudiantes.
4. En conjunto con la Oficina de Recursos Humanos ofrecer seminarios de Hostigamiento en el ambiente laboral para orientar a los empleados.

Divulgación de la Política

La Universidad Adventista de las Antillas cuenta con cuatro vicepresidencias a través de las cuales se brindan servicios tanto a los estudiantes como a los empleados y se pueden distribuir de manera eficaz dicha política.

Bajo la Vicepresidencia de Planificación y Desarrollo se encuentran las oficinas de Admisiones y Promoción, las mismas tienen la responsabilidad de divulgar esta política entre los estudiantes de nuevo ingreso una vez el estudiante es admitido a la UAA como parte de los documentos de admisión y será responsable de divulgar la Política en la página oficial de la UAA.

Bajo la Vicepresidencia para Asuntos Financieros se encuentra la Oficina de Recursos Humanos, ésta será la encargada de divulgar esta política entre los empleados de la universidad, incluyendo a la facultad. Además, será responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos incluir dicha política en el Manual de Empleados.

La Vicepresidencia para Asuntos Académicos hará mención de la Política de Hostigamiento e Intimidación a los estudiantes a través de los prontuarios de las clases.

La Vicepresidencia para Asuntos Estudiantiles será la encargada de informar a los estudiantes activos a través de correos electrónicos y otros medios, incluyendo las plataformas sociales.

Además, incluirá dicha política en el Reglamento General del Estudiante. Tendrá la responsabilidad de asegurar la implementación de la Política Institucional de *Bullying*.

Anualmente tanto el personal de Recursos Humanos como la Vicepresidencia para Asuntos Estudiantiles planificarán una reunión de empleados y/o asamblea estudiantil para divulgar esta Política entre todos los empleados y estudiantes.

La Política de *Bullying* será divulgada a la comunidad universitaria a través de:

- a. página oficial de la Universidad
- b. redes sociales oficiales de la UAA
- c. tablón de edictos
- d. correo electrónico a los estudiantes, facultad y empleados
- e. prontuarios de clases
- f. reuniones y asambleas

Documentación de casos, confidencialidad y mantenimiento de expedientes

Por motivos de confidencialidad toda la documentación que se recopile de los casos de hostigamiento e Intimidación así como los expedientes que se realicen serán custodiados por la Oficina de Consejería y Orientación de ser estudiantes los querellados. De ser empleado de la UAA, dichos expedientes y evidencia será custodiada por la Oficina de Recursos Humanos.

Procedimiento de denuncia de casos

Toda denuncia reportada por acoso, hostigamiento o intimidación será investigada por el Director de la Oficina de Consejería o el Director de Recursos Humanos, según aplique. El procedimiento se llevará a cabo de la siguiente manera:

1. Todo caso deberá ser reportado a la Oficina de Consejería si la víctima es estudiante; de ser empleado, deberá ser reportado al director (a) de Recursos Humanos. El director (a) de esa oficina se hará cargo de la investigación del caso y tomará acción inmediata. La Oficina de Consejería evaluará la querella, testimonio y evidencia presentada y la referirá, en consulta con el Vicepresidente para Asuntos Estudiantiles, al Comité de Disciplina. La Oficina de Recursos Humanos evaluará la querella, testimonio y evidencia presentada y la referirá al Comité de Querellas.
2. El Comité de Disciplina/Comité de Querellas entrevistará a todas las partes como parte de la investigación. Se realizará el informe de la investigación y se entregará a la oficina de la Vicepresidencia para Asuntos Estudiantiles/Oficina del Presidente no más tardar de 10 días laborables.
3. Cualquier estudiante o empleado, que luego de la investigación, se determine que ha incurrido en actos de hostigamiento, será sancionado. En caso de estudiante, la sanción procederá de la Oficina para Asuntos Estudiantiles. De ser empleado, la sanción procederá del Comité Ejecutivo del Presidente.
4. Toda persona tendrá derecho a apelar según lo establece el Reglamento General del Estudiante o el Reglamento del Empleado, según sea el caso.

Estrategias de investigación de denuncias

Una vez presentada la querrela por hostigamiento e intimidación, la Oficina de Consejería de la Universidad Adventista de las Antillas iniciará la investigación, y luego de realizar la misma, de determinarse que hubo hostigamiento, tomará acción inmediatamente.

Factores que se considerarán para la investigación:

- a. Descripción del incidente: fecha, lugar y hora
- b. Frecuencia e intensidad del acoso
- c. Relación entre las partes implicadas
- d. Edades tanto del acosador como del acosado
- e. Cantidad de personas involucradas
- f. Medio utilizado por el acosador
- g. Si la conducta afectó negativamente la educación o el entorno educativo del estudiante víctima o el entorno laboral del empleado víctima.

La investigación incluye, pero no se limita a:

- a. Entrevistas con estudiantes (si el querellante es estudiante)
- b. Entrevista con profesores o empleados
- c. Cualquier miembro de la comunidad universitaria o persona que tenga conocimiento de los hechos que están siendo objeto de investigación
- d. Incautar propiedad de la UAA si la misma fue utilizada dentro de la querrela de hostigamiento.

Es deber de todo estudiante o empleado de la UAA reportar cualquier acto de hostigamiento e intimidación de que sea víctima o haya presenciado en la institución.

Estrategias de intervención y sanciones de los casos

El primer paso será orientar a los involucrados sobre la Ley de Hostigamiento e Intimidación. Se pedirá de manera inmediata un cese y desista de la conducta inapropiada. Además, se le orientará para que desde ese momento se abstengan de mantener algún tipo de contacto con el querellante.

La Universidad Adventista de las Antillas aplicará las sanciones disciplinarias, de confirmarse el acoso, según la severidad del caso. Las sanciones serán según sea establecido en el Reglamento General de Estudiantes y Manual de Empleado, en el caso de empleados.

Las sanciones pueden ser:

- a. Amonestación escrita con copia al expediente.
- b. Probatoria por Disciplina por el término que se estime prudente.
- c. Suspensión de clases o empleo.
- d. Expulsión o destitución de su estatus como estudiante o empleado.

Estrategias de seguimiento

La Oficina de Consejería y Orientación ofrecerá seguimiento por un semestre, luego de la investigación e imputación de sanciones, a los estudiantes involucrados. La Oficina de Recursos Humanos ofrecerá el seguimiento de ser empleados los involucrados.

Guías para referidos a profesionales de la salud

La UAA realizará una hoja de referido a otro profesional de la salud para los estudiantes, si el caso lo amerita.

Apelaciones

Todo estudiante tendrá derecho a apelar las decisiones tomadas por el Comité de Disciplina. Toda apelación se hará en un periodo de 5 días laborables luego de que reciba la notificación oficial por parte de este Comité. La apelación se hará al Vicepresidente(a) para Asuntos Estudiantiles. La decisión de éste será final e inapelable.

Todo empleado tendrá derecho a apelar las decisiones tomadas por el Comité Ejecutivo del Presidente. Toda apelación se hará en un periodo de 5 días laborables luego de que reciba la notificación oficial por parte de este Comité. La apelación se hará al Presidente(a). La decisión de éste será final e inapelable.