

**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

**NÚMERO: 9608**

Fecha: 4 de octubre de 2024

Aprobado: Omar J. Marrero

Secretario de Estado



Departamento de Estado

Gobierno de Puerto Rico

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE CASOS  
DE HOSTIGAMIENTO E INTIMIDACIÓN (*BULLYING*)  
DE ESTUDIANTES EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

**CERTIFICACIÓN 33 (2024-2025)  
26 DE SEPTIEMBRE DE 2024**



# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO E INTIMIDACIÓN (*BULLYING*) DE ESTUDIANTES EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

## **ARTÍCULO I – TÍTULO**

Este reglamento se conocerá como el “*Protocolo para la Prevención e Intervención de Casos de Hostigamiento e Intimidación (“Bullying”) de estudiantes en la Universidad de Puerto Rico*”, (en adelante, Protocolo).

## **ARTÍCULO II – RESUMEN EJECUTIVO**

La Universidad de Puerto Rico (en adelante, la Universidad), en cumplimiento con la Ley Núm. 85-2017, según enmendada, conocida como la “*Ley contra el hostigamiento e intimidación o “bullying” del Gobierno de Puerto Rico*”, también conocida como la “*Ley Alexander Santiago Martínez*”, establece como mandato la creación de un Protocolo Institucional para el manejo de situaciones de hostigamiento y/o intimidación “*bullying*”, de estudiantes en la Universidad.

Esta iniciativa servirá para que la Universidad promueva el desarrollo de prácticas y procedimientos sistémicos uniforme para prevenir y manejar situaciones de hostigamiento e intimidación o “*bullying*” en todas sus manifestaciones. La comunidad universitaria debe entender cómo identificar este tipo de conducta, cuáles son los métodos efectivos de intervención y cuáles serán las consecuencias para cada tipo de conducta.

Es por esta razón, que la Universidad promulga el presente Protocolo por entender que es necesario mantener en todo momento un entorno educativo seguro y respetuoso para nuestros estudiantes, libre de cualquier forma de acoso o “*bullying*” en la Universidad.

## **ARTÍCULO III – BASE LEGAL**

Este Protocolo se adopta y promulga en virtud de las facultades otorgadas por la Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, según enmendada,” y la Ley Núm. 85- 2017, según enmendada, conocida como la “*Ley Contra el Hostigamiento e Intimidación o “Bullying” del Gobierno de Puerto Rico*” o, “*Ley Alexander Santiago Martínez*”.

## **ARTÍCULO IV – PROPÓSITO, APLICABILIDAD Y ALCANCE**

### **A. Propósito**

Este Protocolo tiene el propósito de garantizar a todo estudiante un ambiente de estudio seguro y saludable, sin que se menoscabe su aprovechamiento académico por actos de terceros o suyos propios, mediante el establecimiento de las normas que regirán en la presentación, investigación y adjudicación de quejas por alegados actos de hostigamiento e intimidación (*bullying*) y represalias llevadas a cabo por miembros adscritos a la

comunidad universitaria o de aquellas personas externas contra estudiantes, o entre estudiantes en la Universidad.

## **B. Aplicabilidad**

Este Protocolo será aplicable en todos los recintos y unidades institucionales de la Universidad, así como en todas las demás dependencias, terrenos e instalaciones que son propiedad o están en posesión de o bajo el control de la Universidad, o en cualquier otro sitio que se considere una extensión del salón de clase, o donde se celebren actos o actividades oficiales de cualquier naturaleza o auspiciados por la Universidad.

## **C. Alcance**

Su alcance se limita a situaciones en donde esté involucrado un estudiante de la Universidad, llevadas a cabo por miembros adscritos a la comunidad universitaria o de aquellas personas externas contra estudiantes, o entre estudiantes en la Universidad, en donde la situación incida en el campus universitario.

## **ARTÍCULO V – DEFINICIONES**

Para efectos de este Protocolo, los términos o frases aquí contenidas tendrán los siguientes significados:

- A. 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 estudiante o a un grupo de estudiantes e interfiera con este, 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, incluso años. Ejemplos: Enmascaramiento, “Outing”, “Trolling”, entre otros.
- B. Hostigamiento e Intimidación por cualquier medio electrónico o mediante el uso de la Internet y/o “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 estudiante, o a un grupo de estudiantes; y que suele tener como consecuencia daños a la integridad física, mental o emocional del estudiante afectado, y/o a su propiedad y la interferencia no deseada con las oportunidades, el desempeño y el beneficio del estudiante afectado. Aunque las acciones no se originen en la Universidad o en el entorno académico inmediato, el acoso cibernético tiene graves repercusiones y consecuencias adversas en el ambiente educativo para vivir y subsistir, tales como: cuidado personal, realizar tareas manuales, caminar, ver, oír, hablar, respirar, aprender, trabajar, mover las manos, comer, sentarse, estar de pie, agacharse, comunicarse, levantar objetos, alcanzar con los brazos, dormir, comer, leer y procesos mentales o emocionales como pensar, concentrarse e interactuar con otros, entre otras.

- C. Acoso Físico** – Contacto físico con intención de causar dolor o daño. Se puede manifestar como golpes, heridas, patadas, salivazos, bofetadas, empujones, halones de pelo, mordiscos, entre otros. También se refiere a destrucción de propiedad de la víctima (bulto, objetos personales, entre otros).
- D. Acoso Psicológico o Emocional** – Toda aquella acción o conducta que atenta contra el autoconcepto saludable y el fortalecimiento de la autoestima de la víctima, tales como: amenazas, humillaciones, burlas, chantajes, rechazos o mofas y que pueden evidenciarse en sentimientos de insuficiencia, falta de pertenencia, ansiedad, temor, inseguridad, discrimen por orientación sexual o identidad del género, entre otros.
- E. Acoso Social** – Toda conducta consistente dirigida a excluir, marginar, discriminar o asilar a un individuo, mediante acciones tales como, sin limitarse a: rumores, difamación o chisme, entre otros.
- F. Empleado o Funcionario** – Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, o cualquier tipo de remuneración como empleado de carrera, de confianza, a tiempo parcial, temporero, o por cualquier otro tipo de nombramiento dentro del esquema de la Universidad de Puerto Rico o todo aspirante a empleo.
- G. Estudiante** – Toda persona que esté tomando uno o más cursos de cualquier naturaleza o propósito en cualquiera de unidades académicas de la Universidad. Las personas que se dan de baja de la Universidad luego de, alegadamente, incurrir en conducta en contravención de las disposiciones de este Protocolo, o que no están matriculados oficialmente durante un periodo lectivo en particular, pero mantienen una relación de continuidad con la Universidad, o a quienes se les ha notificado que han sido admitidos a la Universidad, también serán considerados “estudiantes”.
- H. Queja** – Solicitud o reclamación verbal o escrita de un estudiante de la Universidad, en la cual alega que fue o es objeto de hostigamiento e intimidación (*bullying*) o de represalia, por un empleado, estudiante, o personas externas a la comunidad como contratistas, conferenciantes, visitantes, entre otros.
- I. Reclamante** – Persona que presenta una queja mediante la cual reclama ser objeto o que presenció dicho acto contra otra persona, con derecho a presentar una querella de acuerdo con este Protocolo.
- J. Represalia** – Cuando el patrono o empleado toma una decisión adversa sobre los términos y condiciones del empleo, estudio o servicios del reclamante porque este se haya quejado o haya prestado testimonio en alguna querella, reclamación o procedimiento administrativo instado por motivo de haberse presentado una queja por hostigamiento e intimidación (*bullying*). Para propósitos de este protocolo esta definición incluye a los casos en que el empleado toma una decisión adversa contra un estudiante por haber presentado una queja o testimonio por hostigamiento e intimidación.

## **ARTÍCULO VI – DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS O EMPLEADOS Y ESTUDIANTES**

Con el propósito de delimitar las responsabilidades de las partes, se establecen los siguientes deberes:

### **A. Rector del Recinto o Unidad Institucional**

1. Velar que el Decano de Estudiantes, adscrito a su recinto o unidad académica institucional, divulgue este Protocolo y que se cumplan las normas aquí establecidas.
2. Designar los miembros que constituyen, en su recinto o unidad institucional, el Comité de Convivencia Universitaria (en adelante, CCU).
3. Atender aquellas situaciones llevadas a su atención por los miembros del CCU.

### **B. Decano de Estudiantes**

1. Garantizar que este Protocolo esté disponible para toda la comunidad universitaria por medios escritos y electrónicos.
2. Velar por el fiel cumplimiento de lo dispuesto en este Protocolo.
3. Organizar actividades de orientación sobre lo que constituye hostigamiento e intimidación (*bullying*) y sus efectos, además de recalcar las consecuencias legales y las medidas disciplinarias que podrían conllevar el incurrir en estas conductas.
4. Preparar y distribuir, con el apoyo del CCU, material informativo sobre la política pública sobre el hostigamiento e intimidación (*bullying*) a los miembros de la comunidad universitaria.
5. Recomendar, al Rector de su recinto o unidad institucional, modificaciones sobre políticas, prácticas y procedimientos para alinearlas con los derechos de los estudiantes y mejores prácticas en lo que a la prevención y el manejo del “*bullying*” se refiere.
6. Ejecutar sus poderes y funciones en situaciones de controversia relacionadas con este Protocolo.
7. Ejecutar las acciones afirmativas necesarias de coordinación para la implementación de este Protocolo.
8. Fomentar una cultura de respeto a la diversidad en su interacción con los demás miembros de la comunidad universitaria.

### **C. Procurador Estudiantil**

1. Atender, en primera instancia, las situaciones de hostigamiento e intimidación (*bullying*) que le sean traídas a su atención por la vía informal según establecido en la Política de la Universidad de Puerto Rico sobre la Procuraduría Estudiantil vigente. De estar relacionado a situaciones de discrimen por sexo y género en todas sus modalidades, se hará el debido referido a la Oficina de Título IX, Política y Procedimientos para el Manejo de Situaciones de Discrimen por Sexo o Género en la Universidad vigente.
2. Orientar a la comunidad universitaria sobre el Protocolo establecido en las normativas vigentes para atender las situaciones según sea el caso.
3. Recomendar al Rector, de su recinto o unidad institucional, modificaciones sobre políticas, prácticas y procedimientos para alinearlas con los derechos de los estudiantes y mejores prácticas en lo que a la prevención y el manejo del (*bullying*) se refiere.
4. Fomentar una cultura de respeto a la diversidad en su interacción con los demás miembros de la comunidad universitaria.
5. Colaborar en las gestiones de orientación a la comunidad estudiantil sobre sus derechos en lo que al hostigamiento e intimidación (*bullying*) se refiere.
6. Recomendar medidas cautelares, de ser necesario, para proteger a cualquier estudiante que alegue ser víctima de hostigamiento e intimidación (*bullying*), tales como ajustes en horario, cambios en matrícula, entre otros.
7. Referir al Coordinador de Título IX los casos que incluyan un componente de discrimen, según las leyes aplicables y las enmiendas de la “*Ley de Educación de Estados Unidos de 1972 (Título IX)*”.

### **D. Personal Docente y No Docente**

1. Referir a la Procuraduría Estudiantil cualquier incidente o sospecha de hostigamiento e intimidación (*bullying*).
2. Educarse sobre lo que constituye el “*bullying*” y sus efectos, las consecuencias legales y las medidas disciplinarias que conlleva incurrir en estas conductas, así como los métodos efectivos de prevención e intervención de dichas conductas.
3. Colaborar con la Procuraduría Estudiantil en la adopción de medidas cautelares para atender las situaciones de hostigamiento e intimidación (*bullying*) presentadas.
4. Fomentar una cultura de respeto a la diversidad en su interacción con los demás miembros de la comunidad universitaria.

5. Canalizar las situaciones de hostigamiento e intimidación (*bullying*) que le sean traídas a su atención a través del Procurador Estudiantil, para ser atendidas por la vía informal o formal.
6. Cumplir con las medidas cautelares, de ser necesarias, para proteger a cualquier estudiante que alegue ser víctima de hostigamiento e intimidación (*bullying*).

#### **E. Estudiantes**

1. Mantenerse orientados con respecto a lo que constituye hostigamiento e intimidación (*bullying*), sus efectos, las consecuencias legales y las medidas disciplinarias que conlleva incurrir en estas conductas.
2. Referir a la Procuraduría Estudiantil cualquier situación de hostigamiento e intimidación (*bullying*) que presencien mientras estén en los predios de la Universidad.
3. Fomentar una cultura de respeto a la diversidad en su interacción con los demás miembros de la comunidad universitaria.

#### **F. Comité de Convivencia Universitaria (CCU)**

El Comité de Convivencia Universitaria (CCU), será designado por el rector del recinto o unidad institucional correspondiente. Estará compuesto por el Decano de Estudiantes, el Procurador Estudiantil, un (1) senador académico estudiantil, un (1) consejero profesional y un (1) miembro de la comunidad universitaria nombrado por la autoridad nominadora del recinto o unidad institucional académica.

1. Desarrollar una campaña de cero tolerancias al hostigamiento e intimidación (*bullying*) y respeto a la diversidad, ya sea mediante medios visuales, orientaciones, charlas, adiestramientos u otros, con el propósito de comunicar lo dispuesto en este Protocolo. La misma se mantendrá visible para toda la comunidad universitaria durante todo el año.
2. Asistir al Decano de Estudiantes en todas las fases de implementación de este Protocolo institucional.
3. Reunirse periódicamente para adoptar estrategias para la prevención del hostigamiento e intimidación (*bullying*).
4. Organizar actividades educativas y talleres para la comunidad universitaria sobre el hostigamiento e intimidación (*bullying*).
5. Preparar, al finalizar cada año académico, un informe en donde se incluyan las estadísticas de la cantidad de casos reportados e intervenidos por alegado acoso.

## ARTÍCULO VII – PROCEDIMIENTO

- A. Todo estudiante que entienda que ha sido objeto de actuaciones constitutivas de hostigamiento e intimidación (*bullying*) en la Universidad, podrá quejarse ante el funcionario o empleado de su preferencia, para que se canalice e investigue, de ser necesario, y se tome la correspondiente acción por parte de las autoridades universitarias. En caso en donde haya acoso físico en cual se manifieste con agresión, se le orientará el debido proceso de querrela ante la Guardia Universitaria del recinto o unidad institucional. Además, el procedimiento administrativo no impedirá que las partes puedan recurrir, de forma independiente, a la Policía de Puerto Rico a hacer una querrela sobre los incidentes.
- B. Aquel estudiante que sea acusado o intimidado (víctima) o cualquier persona que tenga conocimiento de un acto de hostigamiento e intimidación (*bullying*), deberá referir de forma verbal o escrita a todos los involucrados a la Procuraduría Estudiantil de su recinto o unidad académica institucional para ser orientado sobre sus derechos y la normativa aplicable.
- C. Toda persona, esto incluye estudiante, personal docente o no docente, o miembro de la comunidad externa, someterá un informe por escrito, realizado de buena fe y que contenga un relato sobre la incidencia de hostigamiento e intimidación contra alguno de los estudiantes por parte de un agresor, estará protegido de cualquier acción en daño o represalia que surja como consecuencia de reportar dicho incidente.
- D. Cualquier funcionario o empleado universitario que haya advenido en conocimiento de un acto de hostigamiento e intimidación (*bullying*) contra un estudiante es responsable de canalizar o atender, según sea el caso, la situación y referirla inmediatamente a la Procuraduría Estudiantil, quien deberá atender de forma inmediata la situación.

## ARTÍCULO VIII – INVESTIGACIÓN INFORMAL O FORMAL

- A. El Procurador Estudiantil o el Coordinador del Título IX, llevará cabo una investigación, informal o formal, según sea el caso, que incluirá: entrevistas al reclamante (de este no ser anónimo), las posibles víctimas, los alegados agresores, los espectadores o agitadores y los testigos del acto. Las entrevistas siempre se darán de manera separada (sin excepción alguna), con el fin de proteger a las partes involucradas.
- B. Durante la investigación, se deberá tomar cualquier medida de confidencialidad que se estime necesaria y dentro de los recursos de la Universidad, para proteger al reclamante, u otros estudiantes. Para la adopción de estas medidas se tomará en cuenta el interés de la persona reclamante. Estas medidas no constituirán una sanción disciplinaria contra la parte a la cual se le apliquen.
- C. En caso de que se identifique que la conducta de alguno de los involucrados amerita atención inmediata de índole médica, ayuda psicológica, de salud mental o de otro tipo, se harán los referidos pertinentes de acuerdo con los protocolos establecidos. En casos de

hostigamiento o intimidación (*bullying*) se guardará evidencia de dichos referidos en los expedientes correspondientes.

- D. Una vez concluida la investigación informal o formal, el Procurador Estudiantil o el Coordinador de Título IX, preparará un informe con recomendaciones y lo referirá a la autoridad nominadora y sus asesores legales para determinar si procede la radicación de una querrela disciplinaria o posible sanción, según lo dispuesto en el Reglamento General de Estudiantes, según enmendado y otros reglamentos institucionales vigentes.

## **ARTÍCULO IX – PROCEDIMIENTO DE APELACIÓN**

Las apelaciones deberán cumplir con los requisitos y términos establecidos en el Reglamento sobre Procedimientos Apelativos Administrativos de la Universidad, vigente.

## **ARTÍCULO X – RESPONSABILIDADES**

- A. Todo funcionario o empleado, personal docente y no docente, con responsabilidades específicas, de acuerdo a este Protocolo, deberá cumplir con cada una de sus obligaciones.
- B. Aquel funcionario o empleado, personal docente y no docente, que incumpla con lo establecido en este Protocolo, estará sujeto a las acciones administrativas aplicables, de conformidad con la Ley de la Universidad de Puerto Rico, sus reglamentos y leyes estatales y federales aplicables.
- C. El ejercicio de la acción autorizada por este Protocolo es independiente de cualquier otra acción civil o criminal, derecho o remedio, que disponga la legislación vigente y ninguna de las disposiciones de ésta limitará o impedirá el ejercicio de tales acciones, derechos o remedios.
- D. Será deber del Procurador Estudiantil o el Coordinador de Título IX, según sea el caso, mantener la custodia y confidencialidad de los expedientes, así como dar seguimiento para garantizar que los acuerdos o medidas establecidas se cumplan; siempre buscando el bienestar del estudiante.

## **ARTÍCULO XI – DISCRIMEN**

La Universidad prohíbe todo discrimen en la educación, el empleo y la prestación de servicios por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ascendencia, estado civil, ideas o creencias religiosas o políticas, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, nacionalidad, origen étnico, diversidad funcional, condición de veterano de las Fuerzas Armadas, o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. Este Protocolo antidiscriminatorio se extiende a todas las funciones y actividades relacionadas con estudiantes relacionadas de la Universidad y de los recintos y unidades institucionales que integran su Sistema,

tales como: el empleo y la selección de empleos, los programas educativos, los servicios, las admisiones y la ayuda financiera, entre otros.

## **ARTÍCULO XII – SEPARABILIDAD E INTERPRETACIÓN**

### **A. Separabilidad**

Las disposiciones de este Protocolo son separables entre sí y cualquier declaración de nulidad de alguno de sus artículos, no afectará la vigencia de las demás disposiciones del mismo.

### **B. Interpretación**

- a. Las palabras o frases usadas en este documento se interpretarán según, el contexto y significado aceptado por el uso común y corriente. Las palabras usadas en el tiempo presente, incluyen también el futuro; las usadas en singular; incluyen el plural y el plural, el singular; las usadas en el género masculino, incluyen el femenino, salvo los casos en que tal interpretación resulte ilógica.
- b. Corresponderá, en primera instancia, al presidente de la Universidad interpretar las disposiciones de este Protocolo para resolver cualquier controversia en relación con sus disposiciones o situaciones no previstas.

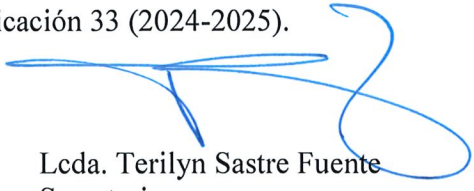
## **ARTÍCULO XIII – ENMIENDA Y DEROGACIÓN**

Este Protocolo podrá ser enmendado o derogado por la Junta de Gobierno, *motu proprio* o a propuesta del presidente de la Universidad.

## **ARTÍCULO XIV – VIGENCIA**

Este Protocolo estará vigente transcurrido treinta (30) días a partir de su presentación en el Departamento de Estado, y de conformidad con la Ley Núm. 38, 2017, según enmendada, conocida como “*Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*”.

Aprobado por la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico en su reunión ordinaria del 26 de septiembre de 2024, según surge de la Certificación 33 (2024-2025).



Lcda. Terilyn Sastre Fuente  
Secretaria



