

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS UNIVERSITARIOS

Título:	Política que prohíbe la discriminación y el acoso, Conducta sexual inapropiada y represalias
Número de póliza:	UPP-2015-05-16
Sustitución de la póliza:	Sin política previa
Fecha de aprobación:	16 de mayo de 2015
Fecha de Vigencia:	Tras la aprobación
Fecha de las enmiendas:	8 de julio de 2020, 20 de agosto de 2020; 8 de octubre de 2022; 1 de agosto de 2024 (Interino) ¹ ; 4 de septiembre de 2024; 10 de enero de 2025 ² , 16 de mayo de 2026
Autoridad de emisión:	Junta de Síndicos
Oficina Responsable:	La Oficina de Equidad y Título IX

Esta Política ha sido traducida a español para accesibilidad y facilidad de lectura para los miembros de nuestra comunidad e invitados a la Universidad. No obstante, la versión en inglés es la oficial y prevalecerá en caso de discrepancia entre ésta y la traducción al español.

Resumen de la política

Esta política de la Universidad de Redlands ("Universidad") se aplica a todo el profesorado, personal, estudiantes, estudiantes, empleados, contratistas, proveedores, voluntarios y visitantes de cualquier campus, instalación y/o propiedad universitaria, así como a actividades y eventos patrocinados por la Universidad, ya sea que se encuentren o no en las instalaciones de la Universidad.

Esta Política incluye definiciones, recursos, procedimientos y procesos de quejas para:

- Todos los asuntos de equidad, incluyendo acoso, discriminación y represalias relacionadas con el Título IX por motivos de sexo.
- Título IX Acoso sexual o discriminación, que son definiciones legales específicas. (Las denuncias de acoso sexual bajo el Título IX se tramitan bajo procedimientos específicos de queja en la Sección VIII de esta

¹ La versión del 1 de agosto de 2024 entró en vigor como Política Interina desde el 1 de agosto de 2024 hasta el 4 de septiembre de 2024, cuando fue aprobada formalmente por la Junta de Síndicos de la Universidad.

² La versión del 10 de enero de 2025 incorpora los estándares legales federales vigentes, que fueron actualizados por órdenes ejecutivas de tribunales federales y presidenciales en enero de 2025. Esta Política se aplicó de forma interina desde el 10 de enero de 2025 hasta su aprobación formal por la Junta de Síndicos el 17 de mayo de 2025.

Política, según lo exige la ley federal.)

Esta Política abarca actos de discriminación, acoso, acoso sexual (acoso quid pro quo por parte de un empleado universitario, conducta no deseada, agresión sexual y otras formas de conducta sexual inapropiada) y represalias según lo definido por la política (colectivamente "Conducta Prohibida"). Detalla el proceso para denunciar conductas prohibidas. Incluye información sobre cómo elaborar un informe, medidas de apoyo disponibles y los procedimientos disponibles para resolver, incluyendo procedimientos alternativos de resolución o investigación y toma de decisiones.

La Universidad solo puede actuar para remediar y prevenir que se repitan actos específicos de discriminación, acoso o represalia si es informada de dichas conductas. Por ello, todos los empleados (excepto aquellos designados como confidenciales) están obligados a informar de posibles infracciones de esta Política que conozcan o razonablemente deberían conocer.

Información y recursos adicionales están disponibles en www.redlands.edu/titleixandequity.

Índice

I. DECLARACIONES DE POLÍTICA	3
II. DECLARACIÓN DE JURISDICCIÓN	6
III. DEFINICIONES DE CONDUCTA PROHIBIDA	6
IV. DEFINICIONES DE LOS TÉRMINOS REFERENCIADOS EN LA POLÍTICA	17
V. REPORTAR UNA PREOCUPACIÓN BAJO ESTA POLÍTICA Y MEDIDAS DE APOYO	20
VI. PRINCIPIOS APLICABLES A TODOS LOS PROCEDIMIENTOS BAJO ESTA POLÍTICA	22
VII. PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS – TODAS LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS BAJO ESTA POLÍTICA (EXCEPTO CONDUCTAS PROHIBIDAS BAJO EL TÍTULO IX QUE ESTÉN DENTRO DE LA JURISDICCIÓN DEL TÍTULO IX DE LA UNIVERSIDAD)	25
VIII. PROCEDIMIENTOS FORMALES DE DENUNCIA – TÍTULO IX ACOSO SEXUAL	30
IX. CUESTIONES ADICIONALES	34

I. Declaraciones de política

Estas declaraciones de política establecen la conducta que está prohibida en nuestra comunidad. Las declaraciones respaldan los compromisos de la Universidad con la igualdad de oportunidades y el mantenimiento de un entorno académico y un lugar de trabajo libres de discriminación, acoso y represalias relacionadas (colectivamente "Conducta Prohibida"), tal como lo define esta Política. La Universidad tomará las medidas adecuadas para prevenir la discriminación prohibida, el acoso y las represalias relacionadas, y cuando se determine que dicho comportamiento ha violado esta Política, para evitar su recurrencia y remediar sus efectos, incluyendo medidas disciplinarias. Cada persona a la que se aplica esta Política comparte la responsabilidad de hacer cumplir y hacer cumplir esta Política.

A. Sin discriminación

La Universidad prohíbe y no tolerará la discriminación (según se define en la Sección III. A., más abajo) por motivos de edad, color, raza (incluida la textura del cabello y peinados protectores), etnia, origen nacional, ascendencia³ sexual (incluidos estereotipos de género, características sexuales, embarazo o condiciones relacionadas), estado civil (incluido el estatus de pareja de hecho), embarazo y condiciones relacionadas, condiciones médicas (incluyendo cáncer o características genéticas). orientación sexual, género, identidad o expresión de género, discapacidad física o mental, información genética, religión/credo (incluida vestimenta religiosa y prácticas de arreglo personal), estatus de ciudadanía (excepto para cumplir con los requisitos legales de empleo), estatus militar/veterano, condición de víctima de violencia doméstica, toma de decisiones sobre salud reproductiva (incluyendo, pero no limitado a, la decisión de usar o acceder a un medicamento o dispositivo en particular, producto, o servicio médico para la salud reproductiva), o cualquier otra característica protegida por la ley o cualquier combinación de características. Estas características se denominan "Características Protegidas" en el resto de esta Política.

B. Sin acoso

La Universidad prohíbe y no tolerará el acoso (según se define a continuación) en base a una o más características protegidas. El acoso sexual se define de forma diferente según la ley federal y estatal.

Las definiciones aplicables bajo estas leyes también dependen de tu estatus en la comunidad universitaria como estudiante, profesor, personal, voluntario o tercero. El acoso no sexual basado en otras categorías protegidas también se trata de forma diferente según la ley y

³ La protección frente a la discriminación por raza, color u origen nacional se extiende a la discriminación, incluido el acoso (según se define específicamente en esta Política a continuación), basada en su ascendencia o características étnicas compartidas reales o percibidas o (ii) en la ciudadanía o residencia en un país con una religión dominante o identidad religiosa distinta. En los casos en los que no se pueda identificar a un Demandado individual, la Universidad se reserva el derecho de abordar reclamaciones climáticas hostiles que no involucren a un Demandado concreto por otros medios fuera de esta Política.

se tramita bajo una definición separada. Por favor, no dejes que las complejidades legales te impidan plantear una preocupación al Director de Equidad y Coordinador del Título IX de la Universidad. Si eres objeto de una queja por discriminación, acoso o represalias relacionadas, no dejes que las complejidades legales te impidan hacer preguntas sobre las definiciones y procedimientos aplicables que te afectarán. El Director de Equidad y Coordinador del Título IX de la Universidad puede explicar qué definiciones y procedimientos se aplicarán.

C. Sin represalias

La Universidad prohíbe y no tolerará represalias (según se define a continuación).

D. Obligaciones de Reporte

Con dos excepciones, la Universidad exige que todos los empleados universitarios (profesorado, personal, estudiantes empleados y administradores) denuncien cualquier discriminación, acoso o represalia que presencien o tengan una base razonable para sospechar. Los informes deben enviarse al Director de Equidad y al Coordinador del Título IX, cuyo nombre, información biográfica e información de contacto se encuentran en la página web de la Oficina de Equidad y Título IX de la Universidad, ubicada en <https://sites.redlands.edu/titleixandequity/>. **La Oficina de Equidad y Título IX se encuentra en la primera planta (nivel jardín) del Edificio de Administración. El Director de Equidad y el Coordinador del Título IX también pueden ser contactados por correo electrónico (titleix@redlands.edu) o por teléfono (909-748-8916).**

Esta obligación de reporte también se aplica a contratistas o voluntarios universitarios responsables del bienestar de los estudiantes. La Universidad se esfuerza por dejar constancia de este compromiso para los contratistas en acuerdos escritos cuando se aplica. Se anima encarecidamente a los estudiantes a denunciar discriminación, acoso o represalias, aunque no estén *obligados* a hacerlo (a menos que el estudiante esté obligado a cumplir con su papel como estudiante-empleado). Sin una participación y compromiso estudiantil robustos, el compromiso de la Universidad con la igualdad es más difícil de cumplir.

Las dos excepciones a la obligación de los empleados universitarios de informar son cuando los siguientes profesionales se enteran de las supuestas violaciones de la política durante consultas cuando existe una expectativa de confidencialidad: (1) capellanes que trabajan en la Oficina del Capellán Universitario y (2) consejeros/psicólogos titulados que trabajan en el Centro de Orientación Universitaria. El profesorado o personal ordenado no es confidencial a menos que actúe como capellán universitario. Los profesionales en estas dos áreas organizativas pueden mantener la confidencialidad y solo informarán si la persona que solicita su ayuda solicita que se realice un informe o si el empleado tiene una obligación profesional o legal de hacerlo (por ejemplo, para menores de 18 años), la Universidad está obligada a notificar a las fuerzas del orden locales, los servicios de protección infantil, y los padres y tutores de cualquier incidente de abuso sexual.⁴) Se requiere notificación oportuna de

⁴ Consulte la Política de Prevención e Denuncia del Abuso Infantil de la Universidad (UPP-2023-05-16a).

incidentes que involucren a un menor a las fuerzas del orden locales. El incumplimiento oportuno de un empleado para denunciar abuso sexual que involucre a un menor o cualquier conducta prohibida puede resultar en sanciones, incluyendo y hasta el despido del empleo.

Un Empleado Confidencial deberá informar a cada persona que reporte información sobre conductas prohibidas de su capacidad para informar a un Empleado Responsable o al Coordinador del Título IX y dirigirle a esos recursos específicos de informe.

E. Cumplimiento laboral

La Universidad cumple con todas las leyes y normativas federales y estatales aplicables que prohíben la discriminación, el acoso y la represalia en el empleo debido a una Característica Legalmente Protegida. Esto incluye, pero no se limita a, el Título VI, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 ("Título VII"), y todas las demás leyes federales de derechos civiles relacionadas con el empleo y la Ley de Empleo Justo y Vivienda de California. La Universidad prohíbe y no tolerará discriminación laboral ilegal, acoso o represalias.

F. Cumplimiento del Título IX

La Universidad cumple con el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972 ("Título IX"), una ley federal de derechos civiles y sus reglamentos de aplicación. El Título IX prohíbe la discriminación por razón de sexo en programas y actividades educativas. Según el Título IX, la discriminación sexual prohibida incluye, pero no se limita a, acoso basado en el sexo. La Universidad prohíbe y no tolerará la discriminación por sexo en sus programas y actividades laborales o educativas. Se pueden realizar consultas o informes externos a:

Oficina de Derechos Civiles (OCR): California	OCR: Departamento de Educación de EE. UU.
Departamento de Educación de EE. UU. Oficina de San Francisco 50 Beale Street, Suite 7200 San Francisco, CA 94105-1813 Teléfono: (415) 486-5555 Facsimil: (415) 486-5570 Correo electrónico: OCR.SanFrancisco@ed.gov	Departamento de Educación de EE. UU. 400 Maryland Avenue, suroeste Washington, DC 20202-1100 Línea de atención al cliente: (800) 421-3481 Facsimil: (202) 453-6012 TDD#: (877) 521-2172 Correo electrónico: OCR@ed.gov Web: http://www.ed.gov/ocr
Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) (Preocupaciones laborales)	Departamento de Derechos Civiles de California (anteriormente Departamento de Empleo Justo y Vivienda) (Preocupaciones laborales)

Edificio Federal Roybal de la Oficina del Distrito de Los Ángeles 255 East Temple Street, 4ª planta Los Ángeles, CA 90012 Teléfono: (800) 669-4000 Web: www.eeoc.gov	Oficina del Distrito de Los Ángeles 320 West 4th Street, 10ª planta Los Ángeles, CA 90013 Teléfono: (800) 884-1684 Correo electrónico: contact.center@calcivilrights.ca.gov Web: www.cacivilrights.ca.gov
--	---

II. Declaración de jurisdicción

La Universidad prohíbe varias formas de discriminación, acoso y represalias, denominadas colectivamente en esta Política como "Conducta Prohibida". Las definiciones se detallan a continuación. Dependiendo de la naturaleza y el lugar de las acusaciones, pueden aplicarse diferentes procedimientos para resolver las acusaciones bajo esta Política. Esta Política se aplicará a las personas vinculadas con la Universidad de la siguiente manera:

A. Estudiantes o participantes en los programas y actividades educativas de la Universidad:

Cualquier conducta prohibida por parte de un demandado, en relación con cualquier actividad educativa u otro programa de la Universidad, así como incidentes ocurridos fuera de dichas actividades o programas educativos, ya sea dentro o fuera del campus, si, basándose en las acusaciones, hay alguna razón para creer que el(los) incidente(s) podría contribuir a un entorno educativo hostil o interferir de alguna manera con el acceso del estudiante a la educación.

B. Empleados (según lo definido por esta Política):

Cualquier conducta prohibida que experimente un empleado y que ocurra:

1. En el lugar de trabajo (incluido el remoto durante el horario laboral) o en cualquier lugar de la propiedad de la Universidad mientras los empleados están trabajando;
2. Fuera del campus, si se considera la Conducta Prohibida durante un evento, actividad, programa o evento universitario; o
3. Fuera del campus, si la conducta prohibida fuera de servicio es cometida por un supervisor y ha tenido o puede razonablemente tener el efecto de crear un ambiente laboral hostil para el empleado.

III. Definiciones de conducta prohibida

A. Definiciones del Título IX Acoso Sexual Prohibido

El acoso sexual, prohibido por el Título IX, significa conductas basadas en el sexo (cuando el gobierno federal define el sexo como el sexo asignado al nacer) que entra en una o más de estas categorías:

- (a) *acoso quid pro quo* por parte de un empleado de la Universidad;
- (b) cualquier conducta no deseada que una persona razonable considere tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que niegue efectivamente a una persona el acceso igualitario a los programas o actividades educativas de la Universidad; o
- (c) cualquier caso de agresión sexual, violencia en citas, violencia doméstica o acoso según lo definido en el Título IX de Violencia Sexual.

Para que se considere Acoso Sexual bajo el Título IX, la conducta debe ocurrir en un momento en que el Denunciante participe o intente participar en un programa o actividad educativa de la Universidad.

Para ser considerada Acoso Sexual del Título IX, la conducta alegada debe ocurrir en Estados Unidos y ya sea en propiedad universitaria o durante programas o actividades universitarias en lugares, eventos o circunstancias sobre las que la Universidad ejerciera un control sustancial tanto sobre el demandado como sobre el contexto en el que ocurrió la conducta prohibida bajo el Título IX. El acoso que involucre a un estudiante o empleado universitario fuera de estas condiciones puede ser tratado conforme a otras definiciones de acoso sexual prohibido de la Universidad en esta Política.

1) Título IX Acoso quid pro quo basado en el sexo	El "Acoso de Acoso del Título IX Quid Pro Quo" ocurre cuando una persona empleada por la Universidad condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o servicio a la Universidad por su participación en conductas no deseadas. Ejemplos de este tipo de acoso incluyen, pero no se limitan a: un profesor que promete una mejor nota si un estudiante sale con el profesor o un miembro del personal sugiriendo que no entregarán a un estudiante por violar el Código de Conducta Estudiantil si el estudiante expone partes de su cuerpo o comparte fotografías íntimas.
2) Título IX Ambiente hostil basado en el sexo	"Conducta No Deseada del Título IX" incluye conductos no deseados que una persona razonable consideraría tan graves, generalizados y objetivamente ofensivos que en la práctica niegan a una persona el acceso igualitario a los programas y actividades de la Universidad. La conducta no deseada prohibida por el Título IX no es necesariamente <i>cualquier</i> conducta que <i>alguien</i> considere no deseada. Primero, la conducta no deseada se evalúa desde el punto de vista de una "persona razonable". En segundo lugar, la conducta no deseada debe ser grave, generalizada y objetivamente ofensiva. Tercero, la conducta no

	deseada debe servir para negar a una persona el acceso igualitario a la educación.
3) Título IX Agresión Sexual	"Asalto Sexual del Título IX" es cualquier acto sexual dirigido contra otra persona, sin el consentimiento de la víctima, incluyendo casos en los que la víctima sea incapaz de dar su consentimiento. Se requiere consentimiento afirmativo. A efectos de estas definiciones, un acto sexual se define como conducta entre personas que consiste en: • Contacto entre el pene y la vulva, o entre penes y vulvas; • Contacto entre el pene y el ano; • contacto entre la boca y el pene; • Contacto entre la boca y la vulva; • Contacto entre la boca y el ano; • Contacto entre anos; o, • Contacto que involucre cualquiera de los anteriores o los glúteos o los pechos. Las partes personales del cuerpo incluyen todas las partes mencionadas anteriormente, incluyendo genitales, zona de la ingle, pechos y glúteos. El Título IX sobre Agresión Sexual incluye: Violación. Una "violación" se define como la penetración, por muy leve que sea, de la vagina o el ano con cualquier parte del cuerpo u objeto, o la penetración oral por un órgano sexual de otra persona, sin el consentimiento afirmativo de la víctima. La conducta prohibida incluye intento de violación. Manoseo con contacto sexual criminal. Un "Contacto Sexual Criminal" se define como el toque intencionado de partes del cuerpo de otra persona, ya sea vestida o desnuda, sin el consentimiento afirmativo de esa persona y con el propósito de gratificación sexual, humillación sexual o degradación sexual. Esto también incluye situaciones en las que el Demandante se ve obligado a tocar las partes del cuerpo del Demandado sin consentimiento afirmativo y con los mismos fines.

	Incesto. "Incesto" se define como el acto sexual entre personas que están emparentadas entre sí en grados en los que el matrimonio está prohibido por ley. Violación estatutaria. "Violación estatutaria" se define como la relación sexual con una persona que está por debajo de la edad legal de consentimiento. En California, la edad legal de consentimiento es dieciocho (18). En California, no hay excepción para la cercanía de edad.
4) Violencia en el Título IX en las citas	"Violencia en el Título IX en las citas" es la violencia cometida por una persona que está o ha estado en una relación social de naturaleza romántica o íntima con la víctima. La existencia de tal relación se determina teniendo en cuenta la totalidad de las circunstancias, incluyendo la duración y el tipo de relación y la frecuencia de interacción entre las personas implicadas. "Violencia" significa conducta física que amenaza intencionada o de forma imprudente la salud y seguridad del destinatario de dicha conducta, incluida la agresión. La "violencia" puede incluir patrones de comportamiento abusivo que pueden consistir o incluir tácticas no físicas (como amenazas, aislamiento, destrucción de propiedades, abuso de mascotas, control económico, exhibición de armas, degradación o explotación de un desequilibrio de poder).
5) Título IX Violencia doméstica	"Título IX Violencia Doméstica" es el abuso cometido contra un adulto o un menor que sea cónyuge, excónyuge, compañero de convivencia, exconvivencia o persona con la que el sospechoso ha tenido un hijo o mantiene o ha tenido una relación de pareja o compromiso. Según la ley de California, "convivir" significa dos personas adultas no relacionadas que viven juntas durante un periodo considerable de tiempo, lo que resulta en cierta permanencia de la relación. La violencia doméstica incluye lesiones físicas y corporales, así como amenazas de lesión. La conducta de una parte en defensa propia o de otra persona no constituye citas ni violencia doméstica según esta política. Si alguna de las partes afirma que actuó en defensa propia o de otra, los responsables del Título IX utilizarán todas las pruebas relevantes disponibles para evaluar la afirmación, incluyendo la razonabilidad de las acciones defensivas y cuál de las partes es la agresora predominante.
6) Acoso en el Título IX basado en el sexo	"Acoso bajo el Título IX" es realizar un curso de conducta basado en el sexo dirigido a una persona específica que haría que una persona razonable temiera por su seguridad o la de otros, o sufriera un sufrimiento emocional sustancial. La conducta de acoso puede incluir seguir o acosar a una persona de forma voluntaria, maliciosa o repetida, incluso si el acusado no tiene intención de hacer daño.

B. Acoso en entornos hostiles por motivos sexuales en programas y actividades educativas

Además del acoso basado en el sexo que está prohibido por la definición del Título IX de Acoso Sexual, la Universidad también prohíbe conductas de acoso sexual en su Programa y Actividades Educativas cuando dicha conducta esté prohibida por el Código de Educación de California y esté bajo la jurisdicción de esta Política. Si la conducta entra dentro de la definición y jurisdicción del Título IX de Acoso Sexual, también será procesada bajo dicha definición. En cualquier caso, el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX evaluará cada informe de presunta Conducta Prohibida y proporcionará una divulgación, según corresponda, a cada estudiante identificable que se presume ser víctima de una Conducta Prohibida denunciada.

1) Acoso en entornos hostiles por motivos sexuales en programas y actividades educativas

"Acoso en entornos hostiles por motivos sexuales en programas y actividades educativas" se define como:

Conductas sexuales no deseadas (cuando el sexo incluye estereotipos sexuales, características sexuales, embarazo o condiciones relacionadas, orientación sexual e identidad de género) que, en la totalidad de las circunstancias, es subjetiva y objetivamente ofensiva y es tan grave o generalizada que limita o niega la capacidad de una persona para participar o beneficiarse de la

El programa o actividad educativa de la universidad (es decir, crea un grupo hostil medio ambiente);

Avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, visuales o físicas de naturaleza sexual, realizadas por alguien del entorno laboral o educativo o en el que la conducta tenga el propósito o efecto de tener un impacto negativo en el trabajo o rendimiento académico de la persona, o de crear un entorno laboral o educativo intimidante, hostil u ofensivo.

Si se ha creado un entorno hostil es una cuestión específica de hechos que incluye la consideración de lo siguiente:

- El grado en que la conducta afectó la capacidad del individuo para acceder a la
- el programa o actividad educativa de la universidad;
- El tipo, frecuencia y duración de la conducta;
- Las edades de las partes, los roles dentro del programa o actividad educativa de la Universidad, interacciones previas y otros factores relacionados con una parte que puedan ser relevantes para evaluar los efectos de dicha conducta;

	- La ubicación de la conducta y el contexto en el que ocurrió; y - Otros acosos de tipo sexual en el programa o actividad educativa de la Universidad. El acoso que involucre a un estudiante o empleado universitario fuera de estas condiciones puede ser tratado conforme a otras definiciones de acoso prohibido basado en sexo de la Universidad. Nada en esta definición pretende interferir con los derechos de un individuo a la libertad de expresión o de expresión conforme a la Constitución de los Estados Unidos, la Constitución de California y la Ley Leonard de California.
2) Violencia sexual no relacionada con el Título IX en la educación	"Violencia sexual no relacionada con el Título IX en la educación" se define como actos sexuales físicos perpetrados contra una persona sin el consentimiento afirmativo de la misma. Los actos sexuales físicos incluyen ambos aspectos: - Violación, definida como la penetración, por muy leve que sea, de la vagina o el ano con cualquier parte u objeto, o la cópula oral de un órgano sexual por otra persona, sin el consentimiento afirmativo de la víctima; - Agresión sexual, definida como el toque intencionado de las partes íntimas de otra persona sin consentimiento afirmativo, hacer que una persona toque intencionadamente las partes íntimas de otra persona sin consentimiento, o usar la propia parte íntima de una persona para tocar intencionadamente el cuerpo de otra persona sin consentimiento.
3) Explotación sexual	"Explotación sexual" se define como una persona que se aprovecha sexualmente de otra persona en beneficio de cualquier persona que no sea esa persona sin el consentimiento de dicha persona, incluyendo, pero no limitado a, cualquiera de los siguientes actos: - la prostitución de otra persona; - la trata de otra persona, definida como el incentivo de una persona a realizar un acto sexual comercial, trabajo o servicios, mediante la fuerza, el fraude o la coacción; - la grabación de imágenes, incluyendo vídeo o fotografía, o audio, o la creación mediante inteligencia artificial u otros medios de la actividad sexual o partes íntimas de otra persona, si la persona que distribuye las imágenes o audio sabe o debería haber sabido que la persona representada en las imágenes o audio no consintió la divulgación; o - la visualización de la actividad sexual o partes íntimas de otra persona, en un lugar donde esa persona tendría una expectativa

	razonable de privacidad, sin su consentimiento, con el propósito de despertar o satisfacer el deseo sexual.
4) Acoso basado en identidad de género, expresión de género y orientación sexual	"Acoso basado en la identidad de género, expresión de género y orientación sexual" consiste en realizar un curso de conducta, basado en otras categorías protegidas basadas en el sexo (incluyendo sexo, estereotipos sexuales, características sexuales, embarazo o condiciones relacionadas, orientación sexual, identidad de género y expresión de género) dirigido a una persona específica que llevaría a una persona razonable a: • miedo por la seguridad de la persona o de los demás; o • sufren un sufrimiento emocional considerable. La conducta de acoso puede incluir seguir o acosar a una persona de forma voluntaria, maliciosa o repetida, incluso si el acusado no tiene intención de hacer daño.
5) Otros Violencia en las citas	Consulta la definición de violencia en el Título IX sobre el Noviazgo. La conducta debe ocurrir fuera de la jurisdicción del Título IX y las partes deben cumplir las definiciones de "Demandante" y "Demandado".
6) Otras violencias domésticas	Consulta la definición del Título IX sobre Violencia Doméstica. La conducta debe ocurrir fuera de la jurisdicción del Título IX y las partes deben cumplir las definiciones de "Demandante" y "Demandado".

C. Acoso no sexual en programas y actividades educativas y empleo

Además del acoso por motivos de sexo, la Universidad también prohíbe conductas de acoso basadas en otras Características Protegidas en su Programa y Actividades Educativas cuando dicha conducta esté bajo la jurisdicción de esta Política.

1) Acoso en programas y actividades educativas (ambiente hostil)	"Acoso en programas y actividades educativas" significa cualquier comportamiento no deseado (físico, verbal, gráfico o escrito) basado en una Característica Protegida (distinta del sexo) que, según la totalidad de las circunstancias, sea subjetiva y objetivamente ofensiva y sea lo suficientemente grave, generalizado o persistente como para negar o limitar la capacidad de una persona para participar o beneficiarse de los servicios, actividades o privilegios proporcionados por la Universidad. Una persona puede cometer acoso sin intención de crear estos resultados.
---	--

	Al evaluar la gravedad, persistencia o omnipresencia de la conducta, la Universidad considera si el/los objetivo(s) de la conducta, así como una persona objetivamente razonable que la considere desde la perspectiva de la/los(s) víctima(s), considerarían que la conducta es grave, persistente o generalizada. Los factores relevantes a considerar pueden incluir, pero no se limitan a, el contexto, la naturaleza, el alcance, la frecuencia, la duración y la localización del acoso según la Característica Protegida, así como la identidad, número, edad y relaciones de las personas implicadas. Generalmente, cuanto menos generalizada es la conducta de acoso, más grave debe ser para establecer un ambiente hostil. En algunos casos, un acto único puede ser lo suficientemente grave como para ser prohibido por esta Política. Nada en esta definición pretende interferir con los derechos de un individuo a la libertad de expresión o de expresión conforme a la Constitución de los Estados Unidos, la Constitución de California y la Ley Leonard de California.
--	---

D. Acoso en el empleo

Además de conductas prohibidas como acoso bajo el Título IX, la Universidad prohíbe otras formas de acoso en el empleo que ocurran:

- En el lugar de trabajo (incluido el remoto durante el horario laboral) o en cualquier lugar de la propiedad de la Universidad mientras los empleados están trabajando;
- Fuera del campus, si el acoso en el empleo ocurrió durante un evento, actividad, programa o evento laboral universitario; o
- Fuera del campus, si el acoso laboral fuera de servicio por parte de un supervisor ha tenido o tiene razonablemente el efecto de crear un ambiente laboral hostil para un empleado.

1) Acoso en el empleo (Entorno hostil)	Acoso en el empleo (ambiente hostil) significa cualquier comportamiento no deseado por parte de un compañero, supervisor, gerente, estudiante o tercero con el que el empleado tenga contacto como parte de sus funciones y que se considere razonablemente ofensivo, basado en una Característica Protegida, y que: • Ofende, humilla, aflige o invade suficientemente al individuo, de modo que • alterar la tranquilidad emocional del individuo en el lugar de trabajo; o
---	---

	• Afecta la capacidad del individuo para realizar el trabajo como de costumbre; o • De lo contrario, interfiere y socava el sentido personal de bienestar del individuo. Un solo incidente de conducta acosadora puede crear un ambiente laboral hostil si la conducta ha interferido de manera irrazonable con el rendimiento laboral del empleado o ha creado un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo. No es significativo si la persona pretendía ofender o creía que sus comentarios o conducta eran bienvenidos. Más bien, la política se viola cuando otras personas, ya sean destinatarios o simples observadores, se sienten realmente ofendidas por comentarios o conductas basadas en alguna categoría protegida y dicha conducta es considerada ofensiva por una persona razonable. Nada en esta definición pretende interferir con los derechos de un individuo a la libertad de expresión o de expresión conforme a la Constitución de los Estados Unidos, la Constitución de California y la Ley Leonard de California. Ejemplos de conducta basada en una Característica Protegida que pueda constituir conducta de acoso pueden incluir, pero no se limitan a: • Hacer gestos, amenazas, comentarios despectivos o calumnias que puedan considerarse razonablemente ofensivos para individuos de un grupo determinado; • Conductas de acoso que sean amenazantes, intimidantes, verbalmente abusivas o que resulten en otras acciones disruptivas en el lugar de trabajo; o • Exhibiendo objetos despectivos, fotografías, dibujos animados, calendarios o carteles.
2) Acoso sexual en el empleo	"Acoso sexual en el empleo" es un tipo particular de acoso según el Título VII y la ley de California. Ciertos tipos de acoso sexual también pueden ser abordados por el Título IX sobre Acoso Sexual. El acoso sexual en el empleo puede incluir avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando se someten a dichas conductas: • Se establece como condición de empleo o de decisión laboral (Quid Pro Quo). El acoso quid pro quo" ocurre cuando un supervisor u otra figura de autoridad ofrece o insinúa que algo (por ejemplo, un aumento, un ascenso)

	puede obtenerse a cambio de un favor sexual o de someterse a conductas de acoso; o • Cumple con la definición de acoso en el empleo mencionada anteriormente (Ambiente de trabajo hostil); Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso sexual prohibido en el empleo pueden incluir, pero no se limitan a: • Contacto físico no deseado; • Contar chistes o historias sexualmente explícitas; • Hacer comentarios o gestos razonablemente considerados lascivos u ofensivos; • Exhibir objetos, caricaturas o imágenes con contenido sexual sugerente; • Enviar mensajes sexualmente explícitos por carta, notas, correo electrónico, publicación en redes sociales o teléfono; • Hacer comentarios no deseados razonablemente considerados ofensivos sobre el cuerpo, la apariencia física o la ropa de una persona; • Uso frecuente de términos cariñosos no deseados; o • Invitar repetidamente a una persona a una cita o reuniones fuera del horario laboral después de que haya indicado que no quiere ir. • Explotación sexual, tal como se define en el acoso sexual en la educación.
--	---

E. Represalias La Universidad prohíbe represalias para aquellas personas que cumplan con la definición de Demandante cuando la conducta alegada esté bajo la jurisdicción de esta Política.	
1) Represalias	"Represalias" es una acción adversa tomada contra una persona porque esa persona, de buena fe, respecto a la Conducta Prohibida bajo esta Política: (1) ha quejado personalmente o se ha opuesto a discriminación, acoso o represalia real o percibida; (2) testificó, asistió o participó (o se negó a participar) en una investigación, procedimiento, audiencia o acción legal que implicara una denuncia de discriminación, acoso o represalia; o (3) ejercieron derechos legales bajo una ley, regulación o política relevante que implique una Característica Protegida. "Represalia" también incluye acciones adversas, amenazas u otras acciones que tengan la intención de, o disuadan, a una persona razonable de participar en las

	actividades protegidas anteriormente, incluyendo fomentar indirectamente la represalia en su nombre. La acción adversa no incluye ofensas percibidas o mezquinas, ni molestias triviales. Además de las acciones prohibidas anteriormente, la represalia incluye intimidación, amenazas, coacción, violencia o discriminación contra cualquier individuo con el propósito de interferir con cualquier derecho establecido por esta Política o porque la persona haya presentado un informe o queja, testificado, asistido o participado o rechazado participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia bajo esta Política. El ejercicio de los derechos protegidos por la Primera Enmienda no constituye represalias prohibidas por esta sección. Acusar a una persona de una infracción del código de conducta por hacer una declaración materialmente falsa de mala fe durante un procedimiento bajo esta Política no constituye represalias prohibidas bajo esta sección, sin embargo, siempre que una determinación relativa a la responsabilidad, por sí sola, no sea suficiente para concluir que alguna parte hizo una declaración materialmente falsa de mala fe.
--	--

F. Discriminación

La Universidad prohíbe la discriminación para aquellas personas que cumplan la definición de Demandante cuando la conducta presunta esté bajo la jurisdicción de esta Política.

1) Discriminación

"Discriminación" implica una acción, impacto o decisión adversa contra, o un trato hostigador hacia una persona o grupo de personas *debido a*, o debido a la percepción de, una Característica Protegida o debido a una afiliación/asociación percibida o real con otras personas basada en una Característica Protegida. Las acciones adversas incluyen, pero no se limitan a: denegar aumentos, beneficios, ascensos u oportunidades de liderazgo; degradar, sancionar o terminar el empleo de una persona; interferir con el uso de las instalaciones o servicios de la Universidad; o denegar el acceso a un programa educativo. La "discriminación" bajo esta Política no incluye todo comportamiento injusto o inapropiado, solo aquellas que se producen por una característica protegida y causan una acción adversa. El requisito de no discriminar por razón de sexo en los programas y actividades educativas de la Universidad se extiende a las admisiones y al empleo.

La Universidad también prohíbe la agresión sexual, la violencia en el noviazgo, la violencia doméstica y el acoso según lo exigido por la ley y según lo definido anteriormente. Si la conducta reportada no entra dentro del alcance de los Procedimientos de Quejas del Título IX en la sección VIII de esta Política, la Universidad se reserva el derecho de abordar dicha conducta bajo los procedimientos de equidad de la sección VII de esta Política, utilizando las mismas definiciones de Conducta Prohibida que las definiciones del Título IX o en políticas y procedimientos separados. En estos casos, tal y como exige la Ley de Violencia contra la Mujer, las partes tendrán derecho a contar con un asesor de su elección en cualquier reunión o procedimiento y a recibir notificación simultánea del resultado, resultados y de los procedimientos de apelación disponibles. El paquete de recursos para víctimas de la Universidad está disponible a través del Director de Equidad y el Coordinador del Título IX.

IV. Definiciones de los términos referenciados en la política

Las siguientes definiciones tienen como objetivo proporcionar una mejor comprensión del significado de ciertos términos utilizados en esta Política:

A. Afirmativo Consentimiento

Para que exista el "consentimiento afirmativo", deben cumplirse las siguientes características:

1. El consentimiento puede comunicarse mediante palabras o acciones;
2. El consentimiento debe ser mutuamente comprensible;
3. El consentimiento debe ser informado, consciente, voluntario y dado de forma libre y activa.

Se debe obtener consentimiento para cada actividad sexual y en cada escalada del nivel de actividad sexual (por ejemplo, el consentimiento para besar no es consentimiento para manosear (contacto sexual criminal); el consentimiento para manosear (contacto sexual criminal) no es consentimiento para tener relaciones sexuales).

El consentimiento no puede resultar de la fuerza, amenaza, intimidación, coacción, manipulación o coacción.

El consentimiento no puede ser dado por menores, personas con discapacidad mental o personas incapacitadas mental o físicamente (como por alcohol u otras drogas); véase la definición de "Incapacitación" más abajo. El consentimiento para una forma de actividad sexual no implica consentimiento para otras formas de actividad sexual. El consentimiento en un momento no implica consentimiento afirmativo para otro momento (por ejemplo, el consentimiento para la relación anoche no es consentimiento para la relación esta noche). La existencia de una relación amorosa o el hecho de una relación sexual pasada nunca debe asumirse, por sí solo, como un indicador de consentimiento. El consentimiento puede ser retirado en cualquier momento antes o durante la actividad sexual expresando con palabras o acciones que la persona ya no desea que el acto continúe. Cuando se retira el consentimiento, la otra

persona debe detener el acto o actos inmediatamente. La falta de protesta o resistencia no significa consentimiento, ni el silencio significa consentimiento.

Dado que las personas pueden experimentar una interacción particular de diferentes maneras, es responsabilidad de cada parte asegurarse de que la otra haya dado su consentimiento antes de participar en la actividad y durante toda su duración.

La creencia del demandado de que el demandante consintió afirmativamente la actividad sexual no es una defensa válida a menos que el demandado realmente tuviera esa creencia y esa creencia fuera razonable. El consentimiento no es una defensa válida si el Demandado sabía o razonablemente debería haber sabido que el Demandante no podía consentir la actividad sexual en cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. El Demandante estaba dormido o inconsciente;
2. El Demandante quedó incapacitado debido a la influencia de drogas, alcohol o medicamentos, por lo que no podía comprender el hecho, la naturaleza o el alcance de la actividad sexual;
3. El Demandante no pudo comunicarse debido a una condición mental o física.

Además, no debería ser una defensa válida a una supuesta falta de consentimiento afirmativo que el Demandado creyera que el Demandante consintió la actividad sexual en cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. La creencia del demandado en el consentimiento afirmativo surgió de la intoxicación o imprudencia del demandado;
2. El Demandado no tomó medidas razonables, en las circunstancias que conocía en ese momento, para determinar si el Demandante consentía afirmativamente.

B. Incapacidad

La "incapacitación" existe cuando un individuo carece de la capacidad física o mental para hacer juicios informados y racionales (por ejemplo, para entender el "quién, qué, cuándo, dónde, por qué o cómo" de sus interacciones sexuales), y por tanto no puede dar consentimiento afirmativo a la actividad sexual. La incapacidad puede ser temporal o permanente y puede ser consecuencia de una discapacidad mental, así como de estados que incluyen, pero no se limitan a: sueño, inconsciencia, desorientación, impotencia, desmayos, etc. La incapacidad también puede ocurrir en personas que parecen funcionales o coherentes, pero que aún así no pueden tomar decisiones racionales ni dar consentimiento afirmativo. El impacto de consumir alcohol o drogas varía de una persona a otra y estar intoxicado no es lo mismo que estar incapacitado (aunque la intoxicación puede llevar a la incapacidad). Evaluar la incapacidad debida al consumo de sustancias requiere una evaluación de cada individuo. Las señales de advertencia de que una persona puede estar cerca de la incapacidad pueden incluir, pero no se limitan a: habla arrastrada, falta de equilibrio, pérdida de destreza/coordinación, disminución de alerta/confusión, vómitos, combatividad e inestabilidad emocional. Si, dadas las circunstancias, era razonable que un demandado se apoyara en la capacidad de consentimiento de otra persona, y si realmente se

proporciona consentimiento afirmativo, no se determinará incapacidad. Dado que la incapacidad puede ser difícil de discernir, se recomienda encarecidamente a las personas pecar de precavido; En caso de duda, suponga que la otra persona está incapacitada y, por tanto, no puede dar consentimiento afirmativo.

C. Demandante

Un Demandante es cualquier individuo, incluyendo un estudiante o empleado universitario (incluidos solicitantes de empleo, estudiantes-empleados, becarios no remunerados, voluntarios, contratistas), o un participante en el programa educativo y actividades de la Universidad que haya reportado haber estado, o se alega que ha estado, afectado por conductas prohibidas según lo definido en esta Política, y que estaba empleado, matriculado, participando o intentando participar en un programa o actividad ofrecido por la Universidad en el momento de presunta mala conducta.

D. Demandado

Un Demandado es una persona o personas sujetas a la autoridad disciplinaria de la Universidad y que han sido reportadas por conductas que podrían constituir Conducta Prohibida, según lo definido por esta Política. En algunas situaciones, una persona no es necesaria estar matriculada o empleada por la Universidad para calificar como Demandado según esta Política y puede ser un participante externo contra quien la Universidad tenga la capacidad de tomar medidas correctivas.

E. Reportero

Un "Denunciante" es una persona que presenta una denuncia sobre una infracción (o posible violación) de esta Política. Un Reportero puede o no ser un Denunciante.

F. Asesor

Un "Asesor" es cualquier persona elegida por un Demandante o Demandado para ayudar a la parte a navegar los procedimientos establecidos en esta Política. Normalmente, un Asesor es un profesor u otro empleado de la Universidad, un padre o familiar, un amigo o un abogado. Cualquier coste para un Asesor (por ejemplo, honorarios de abogado o viaje de un miembro de la familia) corre a cargo del Demandante o del Demandado. Los asesores no participan directamente en los procedimientos bajo esta Política, pero proporcionan apoyo emocional y orientación entre bastidores. La Oficina de Equidad y Título IX ayudará a una parte a encontrar un asesor si lo desea pero no puede identificar a alguien.

G. Apoyo:

Persona. Una persona de apoyo puede acompañar a las partes en reuniones y audiencias, pero puede no participar activamente en el proceso. Una persona con conflicto de intereses no puede actuar simultáneamente como Persona de Apoyo. Por ejemplo, un amigo que es testigo en un asunto no puede actuar como Persona de Apoyo en ese caso.

V. Reportar una preocupación bajo esta política y medidas de apoyo

A. Elaboración de un informe

La Universidad solo puede actuar para remediar y prevenir que se repitan actos específicos de conducta prohibida si se informa de dicha conducta. Los informes también ofrecen a la Universidad la oportunidad de garantizar que se ofrezcan Medidas de Apoyo adecuadas, de acuerdo con los parámetros legales para dichas medidas. **Por estas razones, la Universidad exige a sus empleados (excepto aquellos profesionales de la Oficina del Capellán Universitario o del Centro de Orientación Universitaria) que informen al Director de Equidad y Coordinador de Título IX de conductas prohibidas por esta Política que conozcan o deberían tener motivos para conocer.** Por estas razones la Universidad fomenta encarecidamente los informes de estudiantes. Los informes deben contener el nombre o nombres del informante, el Demandante y el Demandado, una declaración concisa de la Conducta Prohibida, una declaración detallada de los hechos que respaldan el informe y los nombres de cualquier testigo(s). Un denunciante puede hacer una denuncia anónima. Es útil, pero no obligatorio, que los informes se hagan por escrito. No importa quién lo denuncie, se recomienda encarecidamente la información rápida. Cuanto antes sepa la Universidad sobre el presunto acoso sexual, y cuanto más sepa sobre los presuntos participantes, más efectiva será la investigación y la respuesta de la Universidad.

Un estudiante que participe como demandante o testigo en un procedimiento bajo esta Política no estará sujeto a sanciones disciplinarias por una violación de la Política de Normas Comunitarias de la Universidad en el momento o cerca del incidente, a menos que la Universidad determine que la infracción fue grave, incluyendo, pero no limitado a, una acción que ponga en riesgo la salud o seguridad de otra persona o implique plagio, Trampa o deshonestidad académica.

Por favor, tenga en cuenta: *Algunas conductas que infrinjan la política de la Universidad también pueden ser delitos. Un informe a la Universidad no es lo mismo que una denuncia ante una agencia policial. La Universidad puede ayudar a las personas a informar ante las agencias de seguridad correspondientes si deciden presentar una denuncia penal. Las personas también pueden contactar directamente con agencias externas de seguridad.*

B. Medidas de apoyo

Las medidas de apoyo significan servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos, ofrecidos según corresponda, según estén razonablemente disponibles, y sin cobro ni coste al Demandante o al Demandado antes o después de la presentación de una Queja o cuando no se haya presentado ninguna Queja. Estas medidas están diseñadas para proporcionar apoyo durante los procedimientos de resolución bajo esta Política, incluyendo: durante un proceso de resolución alternativa; restaurar o preservar el acceso igualitario al programa o actividad educativa del beneficiario sin una carga injustificada para la otra parte; e incluyendo medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo o laboral del destinatario, o disuadir conductas prohibidas.

Ante la notificación de una acusación de conducta prohibida, el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX, o su designado, puede proporcionar medidas de apoyo razonables. Estas Medidas de Apoyo pueden implementarse con o sin una queja y antes de que se determine que la conducta en el informe viola la política de esta Universidad; por tanto, las Medidas de Apoyo no deben considerarse punitivas ni un fallo negativo contra ninguna parte en particular y pueden ofrecerse, según corresponda, a cualquiera de las partes. También se ofrecerán medidas de apoyo a los demandados cuando se les notifique de las acusaciones. Cualquier Medida de Apoyo implementada se mantendrá confidencial, salvo cuando esto perjudique la capacidad de la Universidad para proporcionarlas.

El Director de Equidad y el Coordinador del Título IX, o su designado, mantendrá la comunicación con las partes para garantizar que se aborden las preocupaciones sobre la seguridad o el bienestar emocional y físico. Dependiendo de las circunstancias, las medidas de apoyo podrían incluir medidas de esta lista no exhaustiva:

1. Acceso a servicios de asesoramiento y asistencia para concertar la cita inicial;
2. Acceso a servicios médicos;
3. Imposición de una "Orden de No Contacto" Universitaria (de acuerdo con los requisitos del Título IX y el Código de Educación de California, dependiendo de la naturaleza de la conducta);
4. Reprogramación de exámenes y tareas;
5. Opciones alternativas para completar cursos;
6. Servicios de acompañamiento en el campus;
7. Permiso de ausencia;
8. Mayor seguridad y monitorización en ciertas áreas del campus;
9. cambio de clase o sección, o posibilidad de abandonar el curso sin penalización;
10. Cambio de horario de trabajo o asignación de puesto;
11. Cambio en la asignación de la vivienda estudiantil;
12. Asistencia para completar la reubicación de la residencia;
13. Limitar el acceso de una persona a la propiedad, instalaciones o actividades de la Universidad;
14. Cambio de espacio de oficina;
15. Retirada de emergencia y baja administrativa.

Cuando la Universidad determine que existe una amenaza inmediata para la salud física u otra persona derivada de las denuncias de acoso sexual, puede excluir a un demandado de sus programas y actividades educativas de forma urgente. Esto significa que, a la espera del resultado de la Demanda, el acceso al campus puede ser limitado o completamente restringido. La retirada de emergencia por acoso sexual bajo el Título IX solo será una opción tras realizar una evaluación individualizada de seguridad y riesgos que se estructurará (por ejemplo, para un empleado demandado, remunerado frente a no remunerado) según lo considere apropiado por la universidad. Cuando se imponga una expulsión de emergencia, la Universidad proporcionará un aviso por escrito al demandado, permitirá la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la expulsión y hará esfuerzos razonables para completar

la investigación de manera acelerada.⁵ Nada en esta sección altera la capacidad de la Universidad para poner a un empleado en baja administrativa.

Se anima a todas las personas a informar de que no cumplen con la(s) directriz(es) establecida(s) por una medida de apoyo. La Universidad tomará medidas rápidas y responsivas para hacer cumplir una medida previamente implementada. El incumplimiento de cualquier parte de los parámetros de las Medidas de Apoyo, como las órdenes de no contacto, puede ser remitido por el Coordinador del Título IX al departamento correspondiente para su revisión e investigación para determinar si la conducta alegada viola las políticas aplicables de la Universidad. Las infracciones pueden conllevar sanciones o sanciones.

VI. Principios aplicables a todos los procedimientos bajo esta política

Al revisar informes de conductas prohibidas por esta Política, la Universidad deberá seguir los siguientes procedimientos. Salvo cuando lo esté prohibido por la ley aplicable, la Universidad se reserva el derecho de modificar estos procedimientos según sea necesario para un proceso eficiente hacia resultados correctos, según lo dicten las circunstancias individuales de los casos.

A. Implementación de estos procedimientos

Para garantizar que los procedimientos se implementen de manera legal, la Universidad deberá:

1. Garantizar que la carga de la prueba y la carga de recopilar pruebas suficientes para llegar a una determinación sobre la responsabilidad recaigan en la Universidad y no en las partes, siempre que la Universidad no pueda acceder, considerar, divulgar ni utilizar de otro modo los registros de una parte que:
 - son realizadas por un médico, psiquiatra, psicólogo u otro profesional o paraprofesional reconocido que actúe en su capacidad o asista en dicha capacidad, y que se realizan y mantienen en relación con la provisión de tratamiento a la parte, salvo que la Universidad obtenga el consentimiento voluntario y escrito de dicha parte para ello; o
 - están protegidos por un privilegio reconocido por la ley federal o estatal o por pruebas proporcionadas a un empleado designado por la Universidad

⁵ Una decisión provisional de suspensión o de baja puede ser apelada inmediatamente por escrito en un plazo de dos (2) días laborables desde la decisión, de la siguiente manera: los estudiantes pueden apelar ante el Decano de Asuntos Estudiantiles de la Universidad; el profesorado puede apelar al rector; los empleados no docentes pueden apelar al Vicepresidente de Finanzas y Administración. El Director de Equidad y el Coordinador del Título IX se incluirán en la presentación y proporcionará al Demandante una copia de la decisión. El Demandante tendrá dos (2) días laborables desde recibir la apelación para presentar una alegación, pero no está obligado a hacerlo. Salvo que existan circunstancias inusuales o complejas, se emitirá una decisión por escrito sobre la suspensión provisional en un plazo de dos (2) días hábiles desde la presentación del Demandante.

como recurso confidencial, salvo que la Universidad obtenga el consentimiento voluntario y escrito de esa parte para hacerlo.

2. Proporcionar igualdad de oportunidades para que las partes presenten testigos, incluidos testigos hechos y expertos, así como otras pruebas inculpatorias y exculpatorias.
3. Designa las investigaciones o audiencias realizadas bajo esta Política como confidenciales. Todos los registros contarán con las protecciones de confidencialidad exigidas por la ley, incluyendo, pero no limitado a, la Ley de Derechos Educativos y Privacidad Familiar que regula la confidencialidad de la información de los estudiantes. Esto significa que la Universidad protegerá la privacidad de la parte conforme a esta Política, pero puede facilitar información a quienes tengan una necesidad legítima de conocer y para tramitar Quejas bajo esta Política.
4. No restringir la capacidad de ninguna de las partes para discutir las acusaciones bajo investigación ni para recopilar y presentar pruebas relevantes; siempre que, para mantener la privacidad de las pruebas recogidas como parte de cualquier proceso de resolución, el acceso a los materiales bajo los procedimientos de esta Política solo se proporcionará mediante un método seguro y las partes ni asesores no pueden hacer copias de ningún documento compartido ni utilizar los documentos fuera de los procesos descritos en esta Política. Las partes pueden solicitar revisar una copia impresa de los materiales, y la Universidad la pondrá a disposición en un entorno supervisado o supervisado. Compartir materiales proporcionados de forma inapropiada durante este proceso puede constituir represalias bajo esta Política.
5. Ofrecer a las partes las mismas oportunidades de que otros estén presentes durante cualquier procedimiento de reclamación, incluyendo la posibilidad de ser acompañados a cualquier reunión o procedimiento relacionado por el Asesor de su elección, que solo puede ser abogado cuando la Universidad esté obligada por ley a permitir la presencia del apoderado de una de las partes. La Universidad puede establecer restricciones respecto al grado en que el Asesor puede estar presente durante las entrevistas o participar en el proceso, siempre que las restricciones se apliquen por igual a ambas partes. Todas las partes tienen derecho a consultar con un abogado, a su propia costa, en cualquier etapa del proceso si así lo desean, pero, cuando la ley lo permita, la negativa a responder preguntas para consultar con abogados o por consejo de abogados puede ser considerada por el investigador universitario al evaluar su credibilidad.
6. Proporcionar un aviso escrito a una parte cuya participación sea invitada o esperada, sobre la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de todas las audiencias, entrevistas de investigación u otras reuniones, con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.

7. Exigir una evaluación objetiva de todas las pruebas relevantes por parte de cualquier tomador de decisiones — incluyendo tanto pruebas inculpatorias como exculpatorias — y exigir que las determinaciones de credibilidad no se basen en el estatus de la persona como Demandante, Demandado o testigo. Exigir que cualquier persona designada como Director de Equidad y Coordinador del Título IX, investigador, tomador de decisiones o cualquier persona para facilitar un proceso informal de resolución, esté debidamente formada, sea neutral, no tenga conflicto de intereses ni prejuicios a favor o en contra de los Demandantes o Demandados en general, ni de un Demandante o Demandado individual.
8. Asegurar investigaciones informadas sobre traumas e imparciales. Exigir una investigación justa, oportuna y exhaustiva que proporcione a todas las partes un proceso adecuado y equitativo y que llegue a conclusiones razonables basadas en las pruebas recogidas. La Universidad puede utilizar personal interno o externos en el proceso informal de resolución o en el proceso de investigación, siempre que cumplan este requisito.
9. Incluir la presunción de que el Demandado no es responsable de la conducta alegada hasta que se tome una determinación sobre la responsabilidad al concluir el proceso.
10. Utilizar el siguiente estándar de evidencia para determinar la responsabilidad: la preponderancia del estándar de evidencia. El nivel de prueba será el mismo para las quejas contra estudiantes que para las quejas contra profesores y personal.
11. Cuando la ley lo exige, no requieran, permitan, se apoyen en ellos ni se utilicen preguntas o pruebas que constituyan, o se soliciten la divulgación, de información protegida por un privilegio legalmente reconocido, a menos que la persona que lo posee haya renunciado a él.
12. Asegurarse de que la investigación y resolución de la supuesta conducta prohibida no sea un proceso adversarial entre el Denunciante, el/los Demandado(s) y los testigos. Se establecen los procesos de investigación y adjudicación para que la Universidad cumpla con las leyes vigentes y determine los resultados correctos.
13. Garantizar la privacidad de las personas implicadas, sujeto a la necesidad de revelar información a quienes tengan una necesidad legítima de saber.
14. Permite breves extensiones del proceso. El Director de Equidad y Coordinador del Título IX puede conceder o denegar solicitudes de cualquiera de las partes para retrasar temporalmente el proceso de reclamación o puede emitir la extensión limitada de plazos por causa justificada, con notificación por escrito al Demandante y al Demandado sobre el retraso o prórroga y los motivos de la acción. La causa justificada puede incluir consideraciones como la ausencia de una parte, el asesor de la parte o un testigo; actividad policial concurrente; o la

necesidad de asistencia lingüística o adaptación para discapacidades. Dichas solicitudes no serán denegadas de forma irrazonable por la Universidad cuando estén relacionadas con un periodo de examen o cierre de escuelas.

15. Proporcionar actualizaciones periódicas sobre el proceso al Demandante y al Demandado de acuerdo con los plazos mencionados en esta Política. Notificar una investigación formal, incluyendo las alegaciones y definiciones de políticas en revisión. Si, en el transcurso de una investigación, la Universidad decide investigar alegaciones sobre el Demandante o el Demandado que no se incluyen en el aviso inicial de investigación, la Universidad notificará las acusaciones adicionales a las partes cuyas identidades sean conocidas.
16. Comparte las expectativas de decoro que deben ser observadas en todo momento en cualquier reunión o procedimiento bajo esta Política. Estas expectativas se aplican por igual a todas las partes y asesores. La Universidad tiene la discreción de retirar, con o sin previo aviso, de cualquier reunión o procedimiento, a una parte implicada, testigo o asesor que no cumpla con estas expectativas y con cualquier otra norma aplicable de la Universidad.
17. Notificar a las partes sobre los recursos de asesoramiento apropiados desarrollados y mantenidos por la Universidad para los implicados en mala conducta en asuntos relacionados con acoso sexual en cualquier forma.
18. Generalmente, utiliza el modelo de investigador único/adjudicador en esta Política. El Director de Equidad y el Coordinador del Título IX tienen la discreción de nombrarse a sí mismos como investigador/adjudicador, o de nombrar a más de un investigador/adjudicador en los casos apropiados.

B. Consolidación de Reclamaciones

La Universidad podrá consolidar Quejas sobre alegaciones de Conducta Prohibida contra más de un Demandado, o por más de un Demandante contra uno o más Demandados, o por una parte contra la otra parte, cuando las acusaciones de Conducta Prohibida surjan de los mismos hechos o circunstancias. Cuando un asunto involucra a más de un Demandante o más de un Demandado, las referencias en esta sección a la singular "parte", "Demandante" o "Demandado" incluyen el plural, según corresponda. Cuando múltiples definiciones de conducta prohibida puedan estar implicadas por el mismo conjunto de hechos o circunstancias, la Universidad puede bifurcar los procedimientos conforme a los requisitos de la ley.

VII. Procedimientos de quejas – Todas las conductas prohibidas bajo esta política (excepto conductas prohibidas bajo el Título IX que estén dentro de la jurisdicción del Título IX de la universidad)

Tras recibir un informe de Conducta Prohibida (distinta de Conducta Prohibida tramitada bajo la Sección VII de esta Política), el Director de Equidad y Coordinador del Título

IX recopilará información sobre la conducta reportada y responderá a cualquier preocupación inmediata de salud o seguridad planteada por el informe. El Director de Equidad y Coordinador del Título IX evaluará la naturaleza y las circunstancias del informe para determinar si la conducta reportada supone una posible infracción de la Política, si la conducta reportada está dentro del alcance de esta Política y la forma adecuada de resolución bajo dicha Política.

El Director de Equidad y Coordinador del Título IX considerará los deseos y la solicitud del Demandante para determinar la forma adecuada de resolución y procederá con una de las siguientes opciones:

1. Proceder con la investigación y resolución bajo los procedimientos descritos a continuación. Esto ocurrirá cuando un Demandante solicite una investigación, y el Director de Equidad y Coordinador del Título IX determine que es apropiado y que la conducta alegada esté sujeta a esta Política o determine que debe continuarse una investigación incluso cuando el Demandante solicite que no se realice ninguna investigación o cuando la Resolución Alternativa no sea apropiada o disponible.
2. Proceder con un proceso de Resolución Alternativa según lo establecido en la Sección VI.C.10. Esto siempre requerirá el consentimiento del Denunciante. También se requiere el consentimiento del Demandado cuando la forma de resolución involucra al Demandado. Si la conducta está fuera del alcance de esta Política, remita el asunto a otra oficina, comité o departamento correspondiente para su resolución bajo la política correspondiente.
3. Cierra el informe con la opción de reabrirlo en otro momento si el Demandante solicita una resolución o si la Universidad determina posteriormente que es necesario investigar más a fondo la supuesta mala conducta.

A. Quejas

Cuando la Universidad recibe notificación de un informe de buena fe sobre conducta prohibida por esta Política (distinta de conductas tramitadas bajo la Sección VI de esta Política) que se alega que ha sido cometida por un estudiante, empleado, participante en los programas o actividades educativas de la Universidad, u otra persona sobre la que la Universidad ejerza autoridad disciplinaria o cumpla con la definición de Demandado según esta Política, Se seguirán los siguientes procedimientos:

B. Aviso de Denuncias

Salvo en circunstancias excepcionales, como cuando el aviso previo dificultaría la integridad del proceso de investigación o implicaría la salud o seguridad de un estudiante o empleado, todas las partes deben recibir una copia del aviso de las acusaciones que contenga los elementos legalmente requeridos antes de que comience la investigación.

C. Investigación

La Universidad investigará bajo esta sección. Cuando se lleva a cabo una investigación,

la Universidad intentará completarla rápidamente, normalmente dentro de los sesenta (60) días naturales desde la fecha en que se recibe el informe. La investigación incluirá, siempre que sea posible, una entrevista con el informante, el denunciante, el demandado y cualquier testigo o testigos relevantes. Se pueden solicitar declaraciones por escrito. También se buscará cualquier otra evidencia disponible. Las partes pueden presentar cualquier prueba o testigo que consideren relevante para la investigación. El investigador intentará documentar la investigación según corresponda. Aunque se hará todo lo posible por ser sensibles a las preocupaciones de confidencialidad de todas las personas que participen en la investigación, la privacidad no puede garantizarse. Durante la investigación (y cualquier procedimiento posterior), tanto el Demandante como el Demandado tienen derecho a un Asesor de su elección. Salvo cuando la ley lo prohíba, el investigador puede deducir la responsabilidad basándose únicamente en la ausencia o negativa de una parte o testigo a responder preguntas.

D. Determinación por escrito

Tan pronto como sea posible tras la conclusión de la investigación, el/los Investigador emitirán una determinación por escrito al Director de Equidad y Coordinador del Título IX. La determinación por escrito contendrá los hallazgos de la investigación, que incluyen hallazgos fácticos y una determinación de si esta Política fue violada porque la Conducta Prohibida se estableció por preponderancia de la evidencia, y recomendará sanciones si se detecta una infracción. El Director de Equidad y Coordinador del Título IX proporcionará la determinación por escrito a las partes, que dispondrán de diez (10) días naturales para responder por escrito. Si reciben alguna respuesta de las partes, el Investigador dispondrá de diez (10) días naturales para determinar si alguna revisión de la determinación por escrito es apropiada y luego presentará la determinación final por escrito al Director de Equidad y Coordinador del Título IX.

E. Consecuencias por infracciones de políticas

Si el Investigador determina que un Demandado es responsable de violar esta Política, las sanciones recomendadas serán remitidas al funcionario universitario correspondiente según se indique a continuación, dependiendo del estado del Demandado. Estos funcionarios, o sus designados, adoptarán, rechazarán o adoptarán con modificaciones las sanciones recomendadas. El Director de Equidad enviará una decisión final por escrito a las partes con la determinación del funcionario sobre las sanciones. Las consecuencias para un estudiante que sea considerado responsable de violar esta Política pueden incluir sanciones educativas y acciones disciplinarias desde una reprimenda por escrito hasta la suspensión o expulsión/despido de la Universidad. Las consecuencias para un empleado que sea declarado responsable de violar esta Política pueden incluir sanciones educativas y acciones disciplinarias hasta la suspensión o despido del empleo universitario.

- **Para estudiantes.** Si el demandado es estudiante, el responsable universitario que determinará la consecuencia/sanción adecuada será el Decano de Asuntos Estudiantiles de la Universidad, o su designado.
- **Para el profesorado.** De acuerdo con el Manual del Profesorado, si un Demandado es miembro del profesorado de la Universidad, el responsable universitario que determinará la consecuencia/sanción adecuada será el decano correspondiente del colegio/escuela en la que el profesor ocupe el nombramiento principal, o el designado.
- **Para el personal y los administradores.** Si el demandado no es un empleado del profesorado, el responsable universitario que determinará la consecuencia/sanción adecuada será el Vicerrector Asociado de Talento, Diversidad y Cultura/Jefe de Recursos Humanos, o el designado.
- **Para los miembros del gabinete presidencial.** Si el Demandado es miembro del Gabinete del Presidente, el funcionario universitario que determinará la consecuencia o sanción apropiada será el Presidente.
- **Por el Presidente.** Si el Demandado es el Presidente, el responsable de la Universidad que determinará la consecuencia o sanción apropiada será el Presidente de la Junta de Síndicos.

F. Apelación(es)

Tanto el demandante como el demandado tienen derecho a apelar cualquier decisión. Debe presentarse una apelación, por escrito, al Director de Equidad y al Coordinador del Título IX en un plazo de siete (7) días naturales desde la fecha en que la parte recibió la decisión escrita. Las apelaciones no tienen como objetivo realizar una segunda investigación o una segunda revisión de los hechos disponibles. Las bases adecuadas para apelar se limitan a: (1) nuevas pruebas que puedan afectar el resultado del

asunto si esas nuevas pruebas no estaban previamente disponibles ni retenidas por la parte apelante; (2) una irregularidad procesal que afectara el resultado; (3) una alegación de que el investigador tenía un conflicto de intereses que afectó al resultado del asunto; o (4) la consideración de si la(s) consecuencia/sanción impuesta es sustancialmente desproporcionada respecto a los hallazgos. El funcionario que examina la apelación dispone de veintiún (21) días naturales para proporcionar una respuesta escrita a la apelación. Todas las decisiones del responsable universitario que resuelve la apelación son definitivas.

- **Para estudiantes.** Si el demandado es estudiante, el responsable universitario que escuchará la apelación será el Vicepresidente de Asuntos Estudiantiles, o el designado.
- **Para el profesorado.**⁶ De acuerdo con el Manual del Profesorado, si un Demandado es miembro del profesorado de la Universidad, el responsable universitario que escuchará la apelación será el Rector, o el designado.
- **Para el personal y los administradores.** Si el demandado no es un empleado del profesorado, el responsable universitario que escuchará la apelación será el Vicepresidente de Finanzas y Administración, o el designado.
- **Para los miembros del gabinete presidencial.** Si el demandado es miembro del Gabinete del Presidente, el funcionario universitario que escuchará la apelación será el presidente de la Junta de Síndicos, o su designado.
- **Por el Presidente.** Si el demandado es el Presidente, la entidad que escuchará la apelación será la Junta de Síndicos completa.

G. Resoluciones alternativas

Tanto si se inicia una queja como si ambas partes están de acuerdo, voluntaria y por escrito, sujeto a la aprobación del Director de Equidad y Coordinador del Título IX, quien deberá garantizar el cumplimiento de todas las leyes laborales relacionadas, el asunto puede abordarse mediante un proceso de resolución alternativa en lugar de un proceso de investigación. Al resolver el acoso sexual en educación, la Universidad no puede exigir mediación para resolver denuncias de acoso sexual no bajo el Título IX en la educación ni permite la mediación, ni siquiera de forma voluntaria, para resolver denuncias de violencia sexual. Las resoluciones alternativas no incluyen una investigación exhaustiva ni la determinación de la validez de un informe. El objetivo mediante la resolución alternativa es lograr una resolución que pueda ser aceptable tanto para el Demandante como para el

⁶ Al determinar acciones correctivas relacionadas con el profesorado, ningún miembro del profesorado puede ser revocado o anulado el contrato sin haber seguido el proceso de revocación de titularidad establecido en el *Manual del Profesorado*. Sin embargo, esto no limita el uso de otras medidas de protección, como el permiso administrativo remunerado u otras medidas provisionales.

Demandado, y asesorar y educar a una o más personas. Normalmente, la resolución alternativa se realiza mediante mediación o justicia restaurativa, pero el método específico de resolución alternativa será acordado por las partes. Hasta que se complete una resolución alternativa, cualquiera de las partes podrá retirar su acuerdo e iniciar o restablecer el proceso de investigación.

VIII. Procedimientos formales de denuncia – Título IX Acoso Sexual

Estos procedimientos deben utilizarse para el Acoso Basado en el Sexo del Título IX (definiciones en verde en la Sección III), cuando el sexo sea interpretado por el gobierno federal como que no incluye la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual. El acoso y la discriminación basados en la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual se tramitarán conforme a la Sección VII de esta Política.

El acoso basado en el Título IX por sexo incluye acoso quid pro quo, acoso en entornos hostiles del Título IX, violencia sexual del Título IX, violencia en el noviazgo del Título IX, violencia doméstica del Título IX y acoso bajo el Título IX.

A. Quejas formales

Una Denuncia Formal de Acoso Sexual bajo el Título IX puede ser iniciada tanto por el Denunciante como por el Director de Equidad y Coordinador del Título IX. Normalmente, el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX no iniciarán una Queja Formal a menos que eso sea lo que el Demandante quiera que ocurra; el Director de Equidad y Coordinador del Título IX se reserva el derecho, sin embargo, de iniciar una Queja Formal siempre que se considere necesario para proteger la salud y seguridad de los miembros de la comunidad universitaria. Una Queja Formal puede presentarse ante el Director de Equidad y Coordinador del Título IX en persona, por correo postal o por correo electrónico, utilizando la información de contacto indicada para el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX arriba. Un "documento presentado por un Demandante" significa un documento o presentación electrónica (como por correo electrónico o a través de un portal en línea proporcionado para este fin por la Universidad que contiene la firma física o digital del Demandante, o indica que el Demandante es la persona que presenta la Queja Formal). Cuando el Director de Equidad y Coordinador del Título IX firma una Queja Formal, el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX no es un Demandante ni una parte de otro tipo. Una Queja Formal desencadenará una investigación salvo lo especificado a continuación. La Queja Formal debe incluir la(s) fecha(s) del incidente(s) presunto(s), el nombre del Demandado y debe describir las circunstancias del o(s) incidente(s), cuando se conozcan. La Denuncia Formal solicitará una investigación. Cuando se inicie una Denuncia Formal de Acoso Sexual bajo el Título IX, se seguirán los siguientes procedimientos.

1. Consolidación

La Universidad podrá consolidar Quejas Formales sobre acusaciones de acoso sexual bajo el Título IX contra más de un Demandado, o por más de un Demandante contra uno o más

Demandados, o por una parte contra la otra parte, cuando las acusaciones de Acoso Sexual del Título IX surjan de los mismos hechos o circunstancias. Cuando un asunto involucra a más de un Demandante o más de un Demandado, las referencias en esta sección a la singular "parte", "Demandante" o "Demandado" incluyen el plural, según corresponda. Cuando múltiples definiciones de conducta prohibida puedan verse implicadas por el mismo conjunto de hechos o circunstancias, la Universidad puede bifurcar los procedimientos conforme a los requisitos de la ley.

2. Aviso de Denuncias

Todas las partes deben recibir una copia del aviso de denuncias que contenga los elementos legalmente requeridos antes de que comience la investigación.

B. Destitución

La Universidad investigará las acusaciones en una Denuncia Formal, excepto lo siguiente:

Despido obligatorio. La Universidad desestimaré la Denuncia Formal si la conducta alegada en la Denuncia Formal (1) no constituye acoso basado en el Título IX basado en el sexo, según lo definido por esta Política, incluso si se prueba; (2) no se produjo en el programa o actividad educativa de la Universidad, o (3) no ocurrió contra una persona en Estados Unidos. Esta desestimación no impide una acción conforme al artículo VII de esta Política ni a otra política o procedimiento de la Universidad.

Despido discrecional. La Universidad puede desestimar la Queja Formal o cualquier alegación contenida en ella, si en cualquier momento durante la investigación o audiencia: (1) un Demandante notifica por escrito al Director de Equidad y Coordinador del Título IX que desea retirar la Queja Formal o cualquier alegación contenida en ella; (2) el Demandado ya no está matriculado ni empleado por la Universidad; (3) circunstancias específicas impiden que la Universidad reúna pruebas suficientes para llegar a una resolución sobre la Queja Formal o las alegaciones en ella; o (4) la conducta alegada ocurrió antes del 14 de agosto de 2020, en cuyo caso se aplicarán los procedimientos del Título IX vigentes de la Universidad en ese momento. La Universidad puede desestimar en cualquier momento del proceso si se sabe que se aplica uno de los motivos anteriores para la desestimación.

En caso de desestimación requerida o permitida por esta sección, la Universidad enviará rápidamente una notificación por escrito de la desestimación y motivo(s) por tanto(s) a las partes simultáneamente. La Universidad también puede remitir el asunto al departamento correspondiente para su resolución bajo otras políticas relacionadas con conductas prohibidas.

C. Investigación

El Director de Equidad y Coordinador del Título IX supervisará la investigación y designará a un investigador para llevar a cabo una investigación justa, exhaustiva e imparcial. Cuando se lleva a cabo una investigación, la Universidad intentará completarla rápidamente,

normalmente en un plazo de 30 a 45 días naturales desde la fecha en que se recibe la Queja Formal. Las partes pueden presentar cualquier prueba o testigo que consideren directamente relacionado con las acusaciones planteadas en una denuncia formal. Durante la investigación (y cualquier procedimiento posterior), cualquier Denunciante y cualquier Demandado tienen derecho a un Asesor de su elección.

1. Revisión de Pruebas

Antes de completar el informe de investigación, el Director de Equidad y Coordinador del Título IX enviará a cada parte (y a cualquier Asesor) las pruebas sujetas a inspección y revisión en formato electrónico o en papel. Las partes dispondrán de al menos diez (10) días naturales para revisar las pruebas y presentar al investigador cualquier respuesta escrita a dichas pruebas, que este considerará antes de completar el informe de investigación.

2. Informe de investigación

En un plazo de siete (7) días naturales desde la conclusión de la revisión de pruebas, el/los investigador emitirá un informe escrito (el "Informe de Investigación") al Director de Equidad y Coordinador del Título IX que resuma de manera justa la evidencia directamente relacionada con las acusaciones de la Denuncia Formal, incluyendo las pruebas en las que el destinatario no tiene intención de basarse para llegar a una determinación sobre responsabilidad y pruebas inculpatorias o exculpatorias, ya sea obtenidas de un fiesta u otra fuente. El Informe de Investigación contendrá un resumen de las pruebas recopiladas, pero no llega a una conclusión sobre si un Demandado es o no responsable de violar la política de la Universidad y el Informe de Investigación no contiene sanciones.

Al menos diez (10) días antes de la audiencia, el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX enviará el Informe de Investigación a las partes (y a cualquier Asesor). Las partes dispondrán de dos días naturales para responder por escrito al Informe de Investigación. Si reciben alguna respuesta de las partes, el investigador dispondrá de dos (2) días naturales para determinar si alguna revisión del Informe de Investigación es apropiada y luego presentar el Informe final de la Investigación al Director de Equidad y Coordinador del Título IX.

D. Audiencia

Tras la presentación del Informe de Investigación final, la Universidad nombrará a un único Oficial de Audiencia o a un Panel de Audiencias de tres personas para considerar el asunto durante una audiencia presencial, que se celebrará no antes de diez (10) días después de que el Informe de Investigación final haya sido enviado a las partes. Las audiencias en vivo pueden celebrarse "en persona" o "virtualmente", pero todas las partes tendrán la misma oportunidad de participar. Cualquiera de las partes puede solicitar estar en una sala separada durante la audiencia.

1. Interrogatorio en la audiencia

En la audiencia en vivo, el Oficial de Audiencia o Panel debe permitir que el asesor de

cada parte haga a la otra parte y a cualquier testigo todas las preguntas relevantes y preguntas de seguimiento, incluidas aquellas que cuestionen la credibilidad. Solo se pueden hacer interrogatorios cruzados relevantes y otras preguntas a una parte o testigo, y únicamente por un asesor. El Oficial de Audiencias o Panel también tiene derecho a interrogar a una parte o testigo. El contrainterrogatorio en la audiencia presencial debe realizarse directamente, oralmente y en tiempo real por el asesor elegido por la parte y nunca personalmente, a pesar de la capacidad de la Universidad para restringir la participación de los asesores en los procedimientos.

Antes de que el Demandante, el Demandado o el testigo responda a un contrainterrogatorio u otra pregunta, el Presidente debe primero determinar si la pregunta es relevante. El Presidente debe explicar a la parte que propone las preguntas cualquier decisión de excluir una pregunta por considerarla no relevante.

Las preguntas y pruebas sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo del Demandante no son relevantes, a menos que se presenten tales preguntas y pruebas sobre el comportamiento sexual previo del Demandante para demostrar que alguien distinto al demandado cometió la conducta alegada por el Demandante, o si las preguntas y pruebas se refieren a incidentes específicos del comportamiento sexual previo del Demandante respecto al Demandado y se ofrecen para probar el consentimiento.

El(los) responsable(s) no pueden deducir la determinación respecto a la responsabilidad basándose únicamente en la ausencia de una parte o testigo en la audiencia en vivo o en la negativa a responder al contrainterrogatorio u otras preguntas.

Si una parte no tiene un Asesor, la Universidad le proporcionará un Asesor para los contrainterrogatorios.

2. Grabación de la audiencia

La audiencia se grabará mediante grabación de audio o audiovisual, y la grabación estará disponible para las partes para su inspección y revisión.

E. Decisión

El Oficial de Audiencias o el Panel emitirá una decisión por escrito a las partes simultáneamente dentro de los siete (7) días naturales posteriores a la audiencia. La decisión mayoritaria del Oficial de Audiencias o del Panel se basará en si es "más probable que no" que se haya violado la política de la Universidad. La decisión escrita incluirá un resumen de los hallazgos y describirá las consecuencias o acciones correctivas que deban tomar, así como cualquier otra recomendación. Las consecuencias para un estudiante que sea declarado responsable de violar esta política pueden incluir sanciones educativas y acciones disciplinarias desde una reprimenda por escrito hasta la suspensión o expulsión/despido de la Universidad. Las consecuencias para un empleado que sea declarado responsable de violar esta política pueden incluir sanciones educativas y acciones disciplinarias desde una reprimenda por escrito hasta la suspensión o despido del contrato de la Universidad.

La determinación sobre la responsabilidad se vuelve definitiva ya sea en la fecha en que la Universidad proporcione a las partes la determinación por escrito sobre el resultado de la apelación, si se presenta una apelación, o si no se presenta apelación, la fecha en la que la apelación dejará de considerarse a tiempo. El Director de Equidad y Coordinador del Título IX es responsable de la implementación efectiva de cualquier solución.

F. Apelación(es)

Tanto el Demandante como el Demandado tienen derecho a apelar una decisión tomada por un Oficial de Audiencias o un Panel. Se debe presentar una apelación, por escrito al Director de Equidad y Coordinador del Título IX, en un plazo de siete (7) días naturales desde la fecha en que la persona recibió la decisión por escrito del Oficial de Audiencias o del Panel. Las apelaciones no tienen como objetivo realizar una segunda investigación o una segunda revisión de los hechos disponibles. Las bases adecuadas para apelar se limitan a: (1) nuevas pruebas que puedan afectar el resultado del asunto si esas nuevas pruebas no estaban previamente disponibles ni retenidas por la parte apelante; (2) una irregularidad procesal que afectara el resultado; (3) una acusación de que el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX, un investigador, un asesor proporcionado por la Universidad o un miembro del Oficial o Panel de Audiencias, tenían un conflicto de intereses que afectó el resultado del asunto; o (4) la consideración de si la(s) sanción(es) del Oficial de Audiencia o del Panel son sustancialmente desproporcionadas respecto a sus conclusiones. La apelación por escrito debe presentarse al Director de Equidad y al Coordinador del Título IX, quien remitirá la apelación al responsable universitario correspondiente seleccionado para conocer la apelación. El funcionario que examina la apelación dispone de siete (7) días naturales para proporcionar una respuesta por escrito a la apelación. Todas las decisiones del responsable universitario que resuelve la apelación son definitivas.

G. Resoluciones alternativas

Ya sea que se inicie o no una queja formal, si ambas partes están de acuerdo, voluntariamente y por escrito, y si el Director de Equidad y Coordinador del Título IX lo aprueba, el asunto puede abordarse mediante un proceso de resolución alternativa en lugar de un proceso formal de queja. Las resoluciones alternativas no incluyen una investigación exhaustiva ni la determinación de la validez de un informe. El objetivo mediante la resolución alternativa es lograr una resolución que pueda ser aceptable tanto para el Demandante como para el Demandado. Normalmente, la resolución alternativa se realiza mediante mediación o justicia restaurativa, pero el método específico de resolución alternativa será acordado por las partes y aprobado y arreglado por el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX. Hasta que se complete una resolución alternativa, cualquiera de las partes podrá retirar su acuerdo e iniciar, o restablecer, el proceso de Queja Formal.

IX. Cuestiones adicionales

A. Divergencia respecto a la política

La Universidad está comprometida a hacer cumplir esta política de manera razonable,

responsable y justa. A pesar de los esfuerzos de la Universidad por redactar una buena política, hay ocasiones en las que puede ser necesaria una desviación de los procedimientos listados. Por ejemplo, puede haber ocasiones (por ejemplo, vacaciones escolares, enfermedad o accidente, obligaciones de viaje, indisponibilidad de testigos) en las que una persona que tiene la responsabilidad de actuar dentro de un plazo no pueda cumplir con dicha obligación. Puede haber ocasiones en las que una persona mencionada deba ser recusada o sustituida por una relación personal u otro conflicto de intereses. O puede haber circunstancias únicas que requieran un ajuste al procedimiento descrito anteriormente. Si y cuando una divergencia con la política sea apropiada y legal, la Universidad se comunicará con el Demandante y el Demandado para informarles de la divergencia y explicar la(s) razón(es) de la misma. Si una parte considera que cualquier divergencia no es justa ni razonable, debe explicar las razones de esa creencia al Director de Equidad y Coordinador del Título IX.

B. Conflictos de interés

Al designar a personas para desempeñar funciones bajo los procedimientos identificados en esta Política, la Universidad busca evitar cualquier conflicto de interés y nombrar a personas neutrales. Si alguna parte toma conocimiento de un conflicto de intereses o parcialidad de una persona que participa en los procedimientos identificados anteriormente, debe informar al Director de Equidad y al Coordinador del Título IX, salvo que el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX sean quienes tengan el supuesto conflicto o sesgo, en cuyo caso esa parte debe informar al Vicepresidente de Integridad y Estrategia Institucional y al Asesor Jurídico General.

C. Denuncias falsas

Debido a que la Universidad se toma tan en serio los informes de conducta prohibida, los informes falsos o hechos de mala fe tendrán graves consecuencias. Cualquier persona que haga una denuncia, o ofrezca testimonio o información sobre un asunto relevante, que posteriormente se demuestre que es intencionadamente falso o que se haga de forma maliciosa sin respeto por la veracidad estará sujeta a medidas disciplinarias, hasta expulsión (si es estudiante) o despido de empleo (si es empleado). Esta disposición no se aplica a los informes realizados de buena fe, incluso si el informe no está respaldado mediante una investigación o decisión.

D. Políticas y procedimientos alternativos superados

Las disposiciones de las Políticas de la Universidad relacionadas con conductas prohibidas, incluyendo discriminación, acoso y represalias o cualquier conducta prohibida según esta política que sea incompatible con cualquier cosa de esta política, quedan sustituidas y no se aplican. Cualquier política o procedimiento de reclamaciones en el Manual del Empleado o en el Manual del Profesorado no es aplicable a asuntos relacionados con Conductas Prohibidas que estén cubiertos por esta Política. Los procedimientos que aborden reclamaciones bajo la Política de Prohíbe la Discriminación, el Acoso y la Represalia serán gestionados por estos procedimientos y no por procedimientos alternativos de la Universidad, salvo cuando las

acciones correctivas propuestas puedan implicar la pérdida de la titularidad o el despido de un profesorado.

E. Registro

Todos los informes y resultados de procedimientos relacionados con conductas prohibidas bajo esta Política deben ser comunicados, para fines de cumplimiento, al Director de Equidad y Coordinador del Título IX de la Universidad. Para cualquier Demandado, el expediente completo de la investigación, incluyendo una copia de cualquier decisión y/o decisión de apelación, junto con cualquier registro de consecuencias o acciones correctivas, será mantenido por la Universidad (normalmente en el departamento académico correspondiente, la oficina de Asuntos Estudiantiles, la oficina de Recursos Humanos o la oficina del Director de Equidad y Coordinador del Título IX) durante la finalización del empleo o matrícula académica de ese Demandado y durante siete (7) años de empleo/matriculación. Para cualquier Denunciante, el Director de Equidad de la Universidad y el Coordinador del Título IX deberán mantener un registro de cualquier Medida de Apoyo y remedios durante el mismo periodo.

F. Relación con otras leyes

Puede haber ocasiones en las que las actividades bajo esta Política se enfrenten a cuestiones sobre las que existen responsabilidades legales adicionales. Por ejemplo, algunos registros implicados en una investigación o procedimientos bajo esta Política podrían estar protegidos por la Ley de Derechos y Política Educativa Familiar ("FERPA"). La Universidad cumplirá con todas sus obligaciones legales, incluyendo, pero no limitado a, FERPA, que puede implicar la redacción o la falta de divulgación de ciertos documentos que de otro modo podrían compartirse. Las obligaciones del Título IX también se solapan a veces con las obligaciones bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Cuando las obligaciones se solapan, se ajustan detalles específicos de cómo pueden establecerse las políticas y procedimientos, pero la Universidad trabajará diligentemente para asegurar que todas las obligaciones legales se cumplan de manera fiel tanto al espíritu como a la letra de sus requisitos legales. El cumplimiento de las enmiendas Clery/VAWA no constituye una violación de FERPA.

G. Relación con los principios de libertad académica y libertad de expresión

El éxito de la Universidad depende de un entorno que fomente el pensamiento vigoroso y la creatividad intelectual, un ambiente en el que se puedan expresar y debatir ideas diversas. La Universidad busca ofrecer un entorno que respete las contribuciones de todos los individuos que componen su comunidad, fomente el desarrollo intelectual y personal, y promueva el libre intercambio de ideas. Esta Política no pretende regular el contenido del discurso, la discusión y el debate en el aula, en el campus o en ningún foro universitario razonablemente relacionado con la actividad académica o la expresión política, artística y de artes visuales. La Universidad protegerá la libertad académica y la expresión artística en la administración de esta Política. Sin embargo, está prohibido usar el discurso o la expresión para cometer discriminación o acoso.

H. Relación con la aplicación de la ley

La Universidad tiene la obligación independiente de investigar, detener y remediar actos de discriminación, acoso y represalias. La Universidad elige cumplir con esta obligación independiente mientras coopera, cuando es posible, con los responsables y agencias de aplicación de la ley correspondientes. Esa cooperación a veces altera el calendario o los procedimientos habituales de la Universidad, pero las remisiones a las fuerzas del orden no detienen por completo los procedimientos de la Universidad. En última instancia, la Universidad desea que los denunciantes de discriminación, acoso y represalias —y los demandados acusados de realizar esos comportamientos— reciban una equidad fundamental por parte de la Universidad en el curso de sus intentos de hacer cumplir su política. Los lectores de esta Política deben recordar que las definiciones y estándares utilizados por la Universidad pueden ser diferentes, y en algunos aspectos distintos, de los estándares y definiciones utilizados por las fuerzas del orden y el sistema de justicia penal.

I. Reconocimientos y formación obligatoria

Todo empleado, al ser contratado y anualmente después, está obligado a revisar esta Política y reconocer que ha leído y comprendido su contenido. Los supervisores reciben formación obligatoria en prevención del acoso sexual dentro de los seis (6) meses posteriores a su empleo inicial y cada dos años después. Además, todos los empleados no supervisores (incluidos los temporales y voluntarios) deben completar una formación de una hora sobre prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo dentro de los seis (6) meses siguientes a su fecha inicial de inicio y cada dos años después. El Departamento de Derechos Civiles de California ofrece formación sobre acoso sexual en: <https://calcivilrights.ca.gov/shpt/>.

J. Contando días y plazos

Salvo que se indique lo contrario en este caso, todas las referencias a días son a un día laborable, que es cualquier día en que la Oficina del Registro de la Universidad esté abierta para sus actividades. Cualquier plazo previsto en esta Política podrá ser prorrogado por la Oficina de Equidad y Título IX para tener en cuenta festivos u otros cierres universitarios.

[fin]