



Política de la Texas Christian University

Título de la política: Respuesta ante denuncias por discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidos

Asunto de la política: Respuesta ante discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidos

División: Oficina de Equidad Institucional (Office of Institutional Equity, OIE)

Número de la política: 1.009

I. Aplicabilidad

Esta política se aplica a cualquier denuncia que indique que un miembro de la comunidad de la Texas Christian University (TCU) ha sido víctima de una presunta conducta inapropiada o supuestamente ha participado en una conducta indebida que pueda violar la política de la Universidad sobre [OIE 1.008 Discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas](#). Esta política reemplaza, de forma relevante, la [OIE Política sobre discriminación, acoso y conductas relacionadas prohibidos \(Política anterior\)](#) de la TCU. La política anterior aún se aplica al resolver denuncias en las que se produjo una presunta conducta inapropiada hasta el 13 de agosto de 2020 inclusive. Esta política se aplica a las denuncias de posibles conductas inapropiadas en los casos en que la presunta conducta indebida se haya producido el 14 de agosto de 2020 o después de esa fecha.

Personas cubiertas. Esta política se aplica a los siguientes miembros de la comunidad de la TCU: estudiantes (según se define en el [Código de conducta estudiantil](#)); empleados; fideicomisarios; consultores externos, proveedores y contratistas cuando realizan negocios con la TCU; personas que prestan servicios para la TCU como voluntarios; y visitantes, invitados y otros terceros bajo circunstancias dentro del control de la TCU.

II. Declaración y propósito de la política

TCU se compromete con brindar un entorno de aprendizaje, vida y trabajo positivo sin discriminación, acoso, conductas sexuales inapropiadas y represalias ilegales. En respaldo de este compromiso, en su política sobre Discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas, la TCU ha restringido un conjunto de conductas, en el que se incluyen discriminación, acoso y comportamientos sexuales indebidos y otros relacionados e ilegales en función de la edad, la raza, el color, la religión, el sexo, el embarazo, la orientación sexual, el género, la identidad y expresión de género, la nacionalidad, el origen étnico, la discapacidad, la información genética predisponente, la condición cubierta de veterano y cualquier otra categoría contemplada por ley. *Consulte la política de la TCU sobre la [OIE 1.008 Discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas](#).*

El propósito de esta política es describir un proceso oportuno, justo e imparcial para responder a las denuncias que indican que un miembro de la comunidad de la TCU puede

haber sido víctima o haber violado la política de la TCU sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas.

Esta política forma parte del marco de esfuerzos de la TCU por cumplir con el Título IX de la Ley de Enmiendas Educativas de 1972 (Título IX), que prohíbe la discriminación por sexo en los programas y las actividades y las represalias en la Universidad; la Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistics Act (Clery Act) (Ley de divulgación de políticas de seguridad y estadísticas de delitos en el campus Jeanne Clery), según enmiendas de la Violence Against Women Reauthorization Act (VAWA) de 2013 (Ley de reautorización por violencia contra las mujeres); el Título VII y VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VII y Título VI); el Capítulo 21 del Código Laboral de Texas; la Ley contra Discriminación por Edad de 1967; la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA) y las enmiendas de la ADA de 2008, las Secciones 503 y 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (Sección 504), la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic Information Non-Discrimination Act, GINA) de 2008, la Orden Ejecutiva 11246, la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974 y otras leyes aplicables.

III. Definiciones de la política

- A. **Día hábil:** un día hábil significa cualquier día académico habitual en que la Universidad está abierta. Los Días hábiles no incluyen feriados, fines de semana ni cierres oficiales de la Universidad.
- B. **Demandante:** persona que, en función de la información de una Denuncia o información recopilada por la OIE durante una Consulta inicial, puede haber sido víctima de conducta que haya violado la política de la Universidad sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas.
- C. **Queja:** declaración por escrito enviada a través de un formulario de Queja de la OIE que incluye: las acusaciones basadas en hechos contra un Demandado, incluida una narrativa que describa la presunta conducta inapropiada, las identidades de las partes involucradas en el incidente, si están identificadas; el comportamiento o las acciones que supuestamente constituyen la conducta inapropiada; y la fecha y ubicación del supuesto incidente, si se conoce.
- D. **Resolución formal:** resolución de una Queja a través de una Investigación que da como resultado el despido (con derechos de apelación) o la emisión de un Informe de investigación proporcionado a las oficinas de la Universidad correspondientes para que tomen medidas adicionales.
- E. **Consulta inicial:** revisión inicial de una Denuncia por parte de la OIE para determinar los próximos pasos.
- F. **Medidas provisionales:** al recibir una Denuncia y durante todo el proceso de resolución de una Denuncia o Queja, la OIE determinará según corresponda y considere necesaria cualquier medida que deba implementarse o recomendarse durante el proceso de resolución. Estas medidas pueden ser de apoyo, correctivas (aquellas diseñadas para mantener el acceso continuo a programas y actividades educativas) o de protección.
- G. **Investigación:** investigación formal de una Queja por parte de un investigador designado por la OIE, incluida la reunión con el demandante, el demandado designado y cualquier testigo aplicable, que concluya en un despido o un Informe de investigación.
- H. **Oficina de Equidad Institucional (Office of Institutional Equity, OIE):** unidad dentro de la Universidad responsable de responder ante las Denuncias en nombre de la comunidad de la TCU.

- I. Preponderancia de la prueba:** estándar de evidencia utilizado en todas las determinaciones, independientemente de si un demandado violó la política de la TCU sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas. El estándar se basa en toda la información probatoria disponible y su posible veracidad o exactitud en relación con una determinación sobre una violación de la política. En virtud de este estándar, un Demandado sería culpable de violación si, en función de la información disponible, el órgano o individuo encargados de determinar los hechos de una causa concluyen que es más probable que el Demandado haya violado la política.
- J. Denuncia:** información proporcionada a la OIE acerca de que un miembro de la comunidad de la TCU puede haber cometido una conducta inapropiada o haber sido víctima de dicha conducta, la cual podría violar la política de la TCU sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas.
- K. Demandado:** persona acusada de haber cometido supuestos actos que puedan haber violado la política de la TCU sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas.
- L. Acoso sexual:** a los fines de esta política, “acoso sexual” tiene el significado establecido en la política de la TCU sobre [OIE 1.008 Discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas](#).
- M. Resolución informal voluntaria (Voluntary Informal Resolution, VIR):** un proceso de resolución voluntario e informal (*p. ej.*, mediación, justicia reparadora) que puede iniciar cualquier parte antes o después de la presentación de una Queja formal de acuerdo con la OIE. La OIE puede remitir el asunto a otra oficina para facilitar el proceso de VIR.

IV. Política

A. Consulta Inicial

1. Recepción de una denuncia

Al recibir la Denuncia de una posible violación de la política de la TCU sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas, la OIE realizará una Consulta inicial para determinar qué medidas se deben tomar en función de la Denuncia, incluso si las Medidas provisionales son apropiadas; y los próximos pasos para la resolución de dicha denuncia, incluido si el Demandante, si corresponde, o la OIE presentan una Queja por escrito.

2. Proceso de consulta inicial

Como parte de la Consulta inicial, la OIE se comunicará con la persona que denunció la conducta, si corresponde; contactará al Demandante, si lo hubiera; evaluará la naturaleza de la Denuncia; abordará las necesidades inmediatas del Demandante y la comunidad del campus; implementará o recomendará Medidas provisionales, según corresponda; analizará las opciones disponibles para la resolución con el Demandante; le proporcionará al Demandante información sobre recursos tanto dentro como fuera del campus; y evaluará la evidencia de patrones u otra conducta similar por parte del Demandado. Esta evaluación continuará hasta que la OIE tenga información suficiente para determinar un procedimiento adecuado para resolver la Denuncia. En algunos casos, la OIE se involucrará en la investigación limitada de un hecho para comprender mejor el contexto de la Denuncia o tomar otros pasos apropiados, incluido comunicarse con el Demandado y consultar a otras unidades de la TCU que puedan tener información relevante (*p. ej.*, el Equipo de Respuesta ante Incidentes Críticos [Critical Incident Response Team, CRIT], el Departamento de Policía de la TCU, la Oficina del Decano de los Estudiantes o Recursos Humanos).

3. Quejas formales

Durante la Consulta inicial, la OIE determinará si el Demandante desea presentar una Queja por escrito mediante el formulario de Queja de la OIE. Cuando un Demandante solicita anonimato u opta por no presentar una Queja por escrito ni participar en un Proceso de resolución formal o informal para resolver una Queja, la OIE considerará esta solicitud en el contexto de la responsabilidad de la TCU de proporcionar un entorno seguro y no discriminatorio para todos los miembros de la comunidad de la TCU. La capacidad de la TCU de responder completamente o investigar una Queja puede ser limitada si el Demandante solicita anonimato o rechaza presentar una Queja o participar en un proceso de resolución o una Investigación. Un Demandante que inicialmente solicite anonimato o rechace presentar una Queja puede cambiar de opinión en cualquier momento y solicitar una resolución mediante la presentación de una Queja.

Incluso si el Demandante no desea presentar una Queja, la OIE puede optar por presentar una Queja basada en la información de la Denuncia o aquella recopilada durante la Consulta inicial. Si la OIE presenta una Queja, esto no desencadena ninguna responsabilidad u obligación en nombre del personal de la OIE como Demandante en los procesos de investigación o consulta inicial de la OIE. Si la OIE opta por presentar una Queja por escrito, informará oportunamente al Demandante acerca de esta decisión. La OIE puede consolidar las Quejas cuando sea apropiado y necesario.

4. Finalización de la Consulta inicial

La presentación de una Queja finaliza la Consulta inicial. Si el Demandante o la OIE no presentan ninguna Queja, la OIE también puede concluir una Consulta inicial: 1) determinando que el asunto se ha resuelto sin la presentación de una Queja; 2) que el Demandante se niega a avanzar o no responde; o 3) concluyendo que el informe se remitirá a otra oficina de TCU para tomar las medidas adecuadas y necesarias para resolver el informe o porque el Informe incluye información que puede infringir otras políticas o normas de la Universidad.

Normalmente, la OIE debe completar una Consulta inicial dentro de los quince (15) días hábiles de haber recibido la Denuncia. Si la Denuncia involucra a un Demandante, la OIE informará al Demandante sobre el resultado de la Consulta inicial. Si en el proceso de realización de una Consulta Inicial se diera a conocer al Demandado la Denuncia, la OIE también puede informar al Demandado acerca de que ha finalizado la Consulta Inicial.

B. Investigación y resolución formal de una Queja.

Si el Demandante o la OIE presentan una Queja, la OIE asignará a un investigador para que lleve a cabo la Investigación, y dicho investigador puede ser empleado de la TCU o un profesional independiente contratado por la OIE para llevar a cabo la Investigación. El investigador puede ser la misma persona que realizó la Consulta inicial.

1. Aviso de investigación

Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción de una Queja, la OIE proporcionará al Demandante y al Demandado un Aviso de investigación por escrito que incluirá:

- Las identidades de las partes involucradas en el incidente, si están identificadas.
- El comportamiento o las acciones que supuestamente constituyen la conducta inapropiada y la posible violación de la política específica.
- La fecha y el lugar del presunto incidente, si están identificados.
- La disponibilidad de Medidas provisionales.
- La descripción de cualquier Medida provisional vigente que pueda afectar a las partes.
- El aviso a las partes que cada una puede tener un asesor de su elección presente en todas y cada una de las reuniones o los procedimientos.
- El aviso de que proporcionar declaraciones falsas o presentar información falsa está prohibido por las políticas de la TCU.
- El aviso de que las partes pueden solicitar revisar la información recopilada durante el proceso de Resolución formal de una Queja según el Título IX.
- El aviso de que no se tolerarán comportamientos en represalia.
- El aviso de que se presume que el Demandado no es responsable de ninguna conducta presunta en la Queja, y que no se tomará ninguna determinación de responsabilidad hasta la finalización de la Resolución formal y los procesos relacionados.
- La copia electrónica de esta política, ya que brinda una explicación del proceso de Resolución formal y la Investigación.

Si en el transcurso de una investigación, la OIE descubre una conducta adicional que pueda violar la política de la TCU sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas, se informará a las partes pertinentes acerca de cualquier acusación adicional que se incluirá en la investigación. Si en el transcurso de la investigación la OIE descubre posibles violaciones de otras políticas de la TCU, la OIE informará a la oficina correspondiente para que tome posibles medidas adicionales.

2. Desestimación de la Queja

Durante la investigación, la OIE podrá desestimar la Queja si el Investigador determina: 1) que los hechos alegados en la Queja, incluso si son ciertos, no infringen la política de TCU sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas; o 2) incluso si los hechos alegados en la Queja son verdaderos, el supuesto Demandado no es un miembro de la comunidad de TCU sobre el que TCU pueda ejercer autoridad; o 3) incluso si los hechos alegados en la Queja son verdaderos, el problema se ha resuelto de forma coherente con la legislación aplicable o la Política 1.008 de la TCU. Esta desestimación no impide que la OIE tome otros pasos para abordar la información en una Queja o que la TCU tome medidas adicionales en virtud de otra política universitaria. La Queja puede remitirse a otro departamento para su resolución en virtud de una disposición externa del código de conducta de la Universidad para empleados o estudiantes (*p. ej.*, la Oficina del Decano de los Estudiantes, Recursos Humanos). Tras la desestimación de una Queja, la OIE enviará un aviso por escrito de la desestimación y su motivo a las partes. Puede producirse una desestimación antes de la emisión de un Aviso de investigación. Un Demandante puede apelar una desestimación según se establece en la Sección IV.C.1. a continuación.

3. Proceso de investigación

Como parte de la Investigación, el investigador intentará reunirse o comunicarse por separado con el Demandante, el Demandado y los testigos relevantes. El investigador también puede consultar con otras unidades universitarias que puedan tener información relevante (*p. ej.*, el Equipo de Respuesta ante Incidentes Críticos (CIRT) de la TCU, el Departamento de Policía de la TCU, la Oficina del Decano de los Estudiantes o Recursos Humanos). Las partes pueden comunicarse con un asesor o una persona de apoyo profesional o universitario (consulte a continuación) para que puedan acompañarlas a las entrevistas con el investigador. Por lo general, los registros médicos y de orientación de una persona son confidenciales y no están disponibles para el investigador, a menos que la persona decida voluntariamente compartir esos registros con dicho investigador). En esos casos, la información relevante de los registros se compartirá con la otra parte. El investigador también podrá considerar la información públicamente disponible de las redes sociales u otras fuentes en línea que lleguen al investigador. Los investigadores podrán visitar sitios o ubicaciones relevantes y registrar observaciones a través de medios escritos, fotográficos u otros canales. En algunos casos, el investigador podrá consultar a expertos médicos, forenses, tecnológicos o de otra índole cuando se necesite experiencia en un tema.

El investigador también proporcionará igualdad de oportunidades para que todas las partes identifiquen a los testigos para que el investigador entreviste, proporcionen información al investigador de dichos testigos, incluidos los testigos de hechos y expertos, y ofrezcan otra información relevante al investigador. El investigador puede considerar cualquier evidencia que el investigador determine que es relevante y creíble, incluidos los antecedentes y la evidencia de patrones. Por lo general, se proporcionará a las partes información considerada relevante por el investigador para su revisión y comentarios, según se describe en esta Política. El investigador puede abordar cualquier inquietud probatoria de las partes, excluir evidencia poco importante o irrelevante e ignorar la evidencia que carezca de credibilidad o que sea más perjudicial que probatoria (el valor probatorio tendrá más peso por un peligro de prejuicio injusto, por confundir los problemas o engañar al órgano o individuo encargados de determinar los hechos de una causa, por retraso indebido, pérdida de tiempo o presentación innecesaria de evidencia acumulativa). El investigador no tendrá en cuenta los resultados de las pruebas poligráficas ni las personas nombradas y ofrecidas como testigos de carácter. La evidencia disponible durante el proceso de investigación, pero no proporcionada por las partes hasta después del período de respuesta de 10 días mencionado a continuación en la Sección IV. B.4. de esta política no puede considerarse por el investigador asignado ni durante ningún otro proceso de conducta universitaria.

4. Plazo de la investigación

Normalmente, en el término de cuarenta y cinco (45) días hábiles de la presentación de una Queja, el investigador preparará un resumen de la información recopilada y que haya considerado, incluido un resumen de la información proporcionada por los testigos y una lista de cualquier documento u otros materiales considerados. En este resumen no se incluirá ningún hallazgo de la investigación preliminar (es decir, la determinación de responsabilidad). El investigador proporcionará acceso al Demandante, si lo hubiera, y al Demandado y sus respectivos asesores al resumen de la información recopilada. En los casos de acoso sexual, dicho acceso se

proporcionará a las partes y los asesores en formato electrónico o se les proporcionará copias impresas. Además, solo para casos de acoso sexual, las partes y sus respectivos asesores recibirán acceso a cualquier documento u otro material relevante considerado por el investigador. En todos los casos, las partes tendrán diez (10) días calendario para presentar una respuesta por escrito que el investigador considerará antes de completar el Informe de investigación. Si el 10.º día calendario cae el fin de semana, la respuesta vencerá el siguiente día hábil. En casos de acoso sexual, la OIE puede proporcionar cinco (5) días adicionales para que las partes revisen la información adicional proporcionada durante el período de respuesta de 10 días.

5. Finalización de la investigación

El investigador completará el Informe de investigación dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la recepción de los comentarios o la información adicional de las partes después de su revisión del resumen. Este período de tiempo puede extenderse si se exigen pasos de investigación adicionales significativos en función de los comentarios o la información adicional proporcionadas por las partes.

6. Procesos mejorados y resultado de la resolución formal

A. Resultado de la resolución formal en la que el Demandado no es un estudiante.

Si la Queja involucra a un Demandado que no se relaciona principalmente con la Universidad como estudiante, el Informe de investigación normalmente incluirá una determinación de responsabilidad por parte del investigador, y el Informe de investigación puede recomendar sanciones o reparaciones apropiadas, si las hubiera.

Cuando el Demandado sea un empleado (es decir, miembro del cuerpo docente o personal o empleado temporal), la OIE proporcionará a Recursos Humanos y la gerencia correspondiente el Informe de investigación. La OIE también proporcionará al Demandante y al Demandado un Aviso de resultado donde se describe cualquier determinación de responsabilidad en un plazo de siete (7) días hábiles desde la recepción de cualquier respuesta de 10 días, si no se requieren medidas de investigación adicionales. El Demandante y el Demandado, si este último es un empleado, podrá apelar cualquier conclusión de la investigación o determinación de responsabilidad descrita en el Aviso de resultado según se establece en la Sección IV.C.2. a continuación. Un Demandado que no es un empleado no puede apelar.

Si ninguna de las partes apela la determinación de responsabilidad descrita en el Aviso de resultado o si la determinación de responsabilidad se afirma en la apelación, la Oficina de Recursos Humanos trabajará con la gerencia relevante para determinar si las medidas disciplinarias o las reparaciones son apropiadas a la luz de la determinación de responsabilidad y para implementar dichas medidas disciplinarias o reparaciones.

Ningún elemento de esta política reemplaza o suplanta a ningún proceso que pueda aplicarse a la sanción de un empleado en virtud de otras políticas de empleo aplicables de la TCU, incluidas aquellas con respecto al cuerpo docente o la titularidad. Cuando el Demandado no sea ni un empleado ni un estudiante, la OIE proporcionará el Informe de investigación a la unidad de la Universidad con mayor

responsabilidad en la relación contractual o de otra índole con el Demandado para que tome medidas adicionales.

B. Se requiere un proceso mejorado para resolver ciertas Quejas. En virtud de las reglamentaciones federales aplicables del Título IX que surten efecto y se aplican a algunas conductas que ocurran el 14 de agosto de 2020 o después de esa fecha del Departamento de Educación de los Estados Unidos¹ ([Reglamentaciones del Título IX de 2020](#)), la resolución de Quejas que involucren acusaciones de acoso sexual² requiere una audiencia con ciertos procesos mejorados según lo establecido por las reglamentaciones. La TCU se reserva el derecho de tomar medidas sin una resolución a través de una audiencia con procesos mejorados establecidos por las reglamentaciones federales del Título IX de 2020 si la TCU concluye que tiene la obligación legal de hacerlo.

C. Proceso mejorado en el que el Demandado es un estudiante. Si la Queja implica a uno o más Demandados que se relacionan principalmente con la Universidad como estudiantes, el Informe de investigación no incluirá ningún resultado de la investigación ni determinación de responsabilidad. La OIE entregará el Informe de investigación a la Oficina del Decano de los Estudiantes para determinar la responsabilidad y las sanciones o reparaciones adecuadas. Al tomar tales determinaciones, la Oficina del Decano de los Estudiantes seguirá los procedimientos de conducta de los estudiantes aplicables establecidos en el Código de conducta estudiantil de la TCU, incluida la provisión de una audiencia con procesos mejorados si así lo exigen las reglamentaciones federales del Título IX. Si el estudiante es a su vez empleado de la TCU, cualquier determinación de responsabilidad también puede compartirse con la Oficina de Recursos Humanos para determinar si es apropiado tomar alguna medida en el personal. Cuando la OIE proporcione el Informe de investigación a la Oficina del Decano de los Estudiantes, la OIE le proporcionará al Demandante y al Demandado un aviso por escrito de que el asunto se ha transferido a la Oficina del Decano de los Estudiantes para su determinación de responsabilidad, y las sanciones o reparaciones apropiadas.

D. Proceso mejorado en que el Demandado es un empleado.

Si la Queja incluye una acusación de acoso sexual, el Demandado es un empleado y el Demandante es un estudiante y no un empleado, las obligaciones legales federales de la TCU para resolver la acusación surgen principalmente en virtud del [Título IX de la Ley de Enmiendas Educativas de 1972](#). En ese caso, para cualquier acusación en la Queja que involucre acoso sexual, el Informe de investigación no incluirá una determinación de responsabilidad ni recomendará sanciones o reparaciones apropiadas. La responsabilidad y las sanciones se determinarán a través de una audiencia con procesos mejorados según lo requieran las Reglamentaciones del Título IX de 2020. La TCU se reserva el derecho de tomar medidas sin una audiencia con procesos mejorados establecidos por las Reglamentaciones del Título IX de 2020 si la TCU concluye que tiene la obligación legal de hacerlo.

¹ [[Reglamentaciones del Título IX que abordan el acoso sexual](#)]

² Para conocer las definiciones de acoso sexual de la TCU, consulte su política sobre [discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas](#).

C. Apelación

1. **Apelación del Demandante tras la desestimación de la Queja antes de la emisión del Aviso de investigación**

El Demandante puede apelar la desestimación de la Queja después de la presentación de la Queja, pero antes de la emisión de un Aviso de investigación y el inicio del proceso de investigación. El Demandante puede apelar por escrito la desestimación dentro de los tres (3) días hábiles de haber recibido el aviso de desestimación por escrito, al director de Inclusión de la TCU, o si el director de Inclusión tiene un conflicto de intereses, al director de Cumplimiento de la Universidad TCU. El Demandante puede apelar la desestimación de la Queja sobre la base de lo siguiente: a) un error procesal que afectó materialmente el resultado del asunto; o b) la desestimación fue claramente incorrecta sobre la base de una lectura clara de la Queja y la política de la TCU sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas.

2. **Apelación del Demandante tras la desestimación de la Queja durante la investigación**

El Demandante puede apelar la desestimación de la Queja durante la Investigación en virtud de la Sección IV.B.2. dentro de los tres (3) días hábiles de haber recibido el aviso de desestimación por escrito, por escrito al director de Inclusión de la TCU, o si el director de Inclusión tiene un conflicto de intereses, al director de Cumplimiento de la Universidad TCU. El Demandante puede apelar la desestimación de la Queja sobre la base de lo siguiente: a) un error procesal que afectó materialmente el resultado del asunto; o b) la desestimación fue claramente incorrecta sobre la base de una lectura clara de la Queja y la política de la TCU sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas.

3. **Apelación de determinación de responsabilidad tras recibir el Aviso de resultado**

El Demandante y, si el Demandado es un empleado, el Demandado podrán apelar la conclusión de la investigación del investigador (es decir, la determinación de responsabilidad) dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la recepción del Aviso de resultado por escrito en virtud de la Sección IV.B.6. Para apelar, la parte que apela debe presentar oportunamente una declaración por escrito clara y concisa que describa los motivos de la apelación al director de Inclusión de la TCU o, si el director de Inclusión tiene un conflicto de intereses, al director de Cumplimiento de la TCU. La conclusión de la investigación del Investigador (es decir, la determinación de responsabilidad) se confirmará en la apelación, a menos que la parte que solicita la apelación demuestre: a) que hubo un error de procedimiento que afectó materialmente el resultado de la investigación; b) la parte que apela presenta nueva evidencia que no estaba razonablemente disponible en el momento de la investigación que una persona razonable podría haber concluido que podría haber afectado materialmente el resultado; o c) no hubo un fundamento racional para la investigación. El hecho de no ofrecer la evidencia disponible antes de una apelación no constituye un motivo para apelar sobre la base de nueva evidencia.

4. **Apelación de determinación después de un proceso de audiencia mejorada:** cuando la Queja involucra a un Demandado que es estudiante, la determinación de

responsabilidad puede apelarse al finalizar el proceso de audiencia mejorada siguiendo las pautas de apelación aplicables establecidas en el Código de conducta estudiantil de la TCU. Esto incluye las cuestiones de investigaciones de acoso sexual del Título IX.

D. Resolución informal voluntaria.

En cualquier momento durante el proceso de Consulta inicial o después de que se haya presentado una Queja y antes de que se complete la Resolución formal de una Queja, el Demandante o el Demandado podrán solicitar que las partes intenten resolver la Queja a través de la Resolución informal voluntaria o VIR. La OIE considerará la solicitud si la otra parte acepta. Cualquiera de las partes que participe en una Resolución informal voluntaria podrá finalizar el proceso informal en cualquier momento y solicitar reanudar el proceso de Consulta inicial o la Investigación y Resolución formal. La Resolución informal voluntaria es un proceso de resolución que requiere la participación voluntaria de ambas partes y que pretende eliminar la conducta en cuestión, evitar su recurrencia y remediar sus efectos.

Si la Resolución informal voluntaria no prospera ni aborda adecuadamente la presunta conducta inapropiada y protege a la comunidad del campus, el Investigador puede optar por reanudar la Investigación y la Resolución formal de la Queja. Es posible que una Resolución informal voluntaria no sea apropiada para las Quejas que involucren acoso sexual, incluidas agresión sexual, acoso, violencia en la pareja y doméstica. Por lo general, la Resolución informal voluntaria se completará dentro de los 45 días hábiles siguientes a la Denuncia.

E. Medidas provisionales.

Al recibir una Denuncia o en cualquier momento durante la Consulta inicial, Investigación y Resolución formal o Resolución informal voluntaria, la TCU puede proporcionar Medidas provisionales razonables y apropiadas que están diseñadas para preservar la experiencia educativa o laboral de una parte; proteger a todas las partes durante una investigación; abordar las inquietudes de seguridad para la comunidad de la TCU en un sentido más amplio; mantener la integridad del proceso de investigación o resolución; impedir las represalias; o cualquier otro motivo que la OIE considere apropiado o necesario. Estas medidas pueden ser de apoyo, correctivas (aquellas diseñadas para mantener el acceso continuo a programas y actividades educativas) o de protección.

Durante la Consulta inicial, la OIE informará al Demandante sobre la disponibilidad de las Medidas provisionales. De manera similar, cualquier Aviso de investigación al Demandado incluirá información sobre la disponibilidad de las Medidas provisionales. En las Medidas provisionales se incluyen, entre otras: orientación; modificaciones de los horarios de trabajo o clase; cambios en las ubicaciones de trabajo o vivienda; y adaptaciones de transporte (p. ej., acompañante en el campus). La OIE considerará las solicitudes del Demandante y Demandado con respecto a las Medidas provisionales. Las Medidas provisionales están disponibles tanto para el Demandante como para el Demandado.

Las medidas provisionales no están diseñadas para ser punitivas ni interferir considerablemente con el acceso de una parte a un entorno de vida, aprendizaje o trabajo. Si la OIE determina que para la seguridad de una parte o la comunidad o para prevenir futuras violaciones de la política de la TCU la Universidad debe implementar Medidas

provisorias que afecten de manera considerable y adversa las actividades de una parte como empleado o estudiante (p. ej., suspensión temporal para un estudiante o licencia administrativa para un empleado), el vicerrector adjunto de Asuntos Estudiantiles y el decano de los estudiantes (para estudiantes) o el vicerrector y el director de Recursos Humanos (para empleados) o sus designados tomarán la determinación de dichas Medidas provisorias. Al implementar Medidas provisorias, la Universidad cumplirá con las políticas y los procesos que puedan aplicarse a dichas medidas.

F. Información adicional.

1. Expectativas de honestidad y franqueza

Se espera que todos los miembros de la comunidad de la TCU participen en los procesos de la OIE y proporcionen información veraz en cualquier Denuncia, Investigación o procedimiento en virtud de esta política. De conformidad con el [Código de conducta estudiantil](#), la [Sección 3.2.6 sobre Conductas deshonestas](#), la [HR 2.070 Política sobre el Código de conducta](#) y la política de la TCU sobre Discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas, queda terminantemente prohibido presentar o proporcionar información falsa o engañosa de mala fe o con una visión de beneficio personal o daño intencional a otra persona y dichas acciones están sujetas a sanciones disciplinarias. Las denuncias presentadas o la información proporcionada de buena fe no violarán las políticas aplicables de la TCU que requieran veracidad, incluso si los hechos informados en la Denuncia no son corroborados posteriormente o no se confirma ninguna violación de la política.

2. Asesores

Tanto el Demandante como el Demandado tienen permitido tener un asesor de su elección con ellos para todas las reuniones y los procedimientos en virtud de esta política a la que las partes tienen derecho a estar presentes, incluso durante la Consulta inicial y la Investigación. La Universidad puede establecer restricciones que se apliquen equitativamente a todas las partes con respecto al grado en que el asesor pueda participar en los procedimientos. Durante cualquier etapa del proceso, incluso durante la Investigación, el asesor puede brindar apoyo y asesoramiento a las partes en cualquier reunión o procedimiento. No pueden hablar en nombre de las partes, realizar ningún tipo de argumento o presentación durante una reunión o entrevista en la que estén presentes, ni de alguna otra manera participar o retrasar, interrumpir o interferir en reuniones o procedimientos.

3. Privacidad

Por lo general, compartir información relacionada con una Queja o Denuncia en virtud de esta política se limitará a aquellas personas que necesiten la información para cooperar en la evaluación, investigación y resolución de la Queja o Denuncia y otros asuntos relacionados. Esto puede incluir, entre otros: la OIE, los Directores de Cumplimiento, la División de Asuntos Estudiantiles, Recursos Humanos, la Policía y el Equipo de Evaluación de Amenazas de la TCU.

La TCU se esforzará por mantener la identidad de un Demandante y Demandado y la información obtenida en la Consulta inicial o la Investigación privada, en la medida permitida por la ley y excepto según sea necesario para investigar o corregir las violaciones de la política. La TCU realizará los esfuerzos razonables por investigar y abordar las Denuncias o Quejas realizadas en virtud de esta política, y la información podrá divulgarse a los participantes en una Investigación según sea necesario para

facilitar la rigurosidad e integridad de dicha Investigación. En todos estos procedimientos, la TCU considerará la privacidad de las partes en la medida en que sea razonablemente posible, pero no puede garantizar el anonimato de un Demandante donde pudiera entrar en conflicto con su obligación de investigar de manera significativa, tomar medidas correctivas, respetar la intención de esta política o cumplir con sus obligaciones legales.

Los expedientes educativos del estudiante se protegerán de acuerdo con la [Ley de Derechos de la Familia sobre la Educación y Privacidad \(Family Educational Rights and Privacy Act, FERPA\)](#).

4. Accesibilidad

La TCU está comprometida con la igualdad, inclusión y accesibilidad en la recepción de Denuncias y Quejas y en el proceso descrito en esta política para la resolución de Denuncias y Quejas. Para garantizar un proceso equitativo y permitir la participación integral de todas las partes, los participantes en este proceso pueden solicitar adaptaciones de la OIE a la luz de cualquier discapacidad o debido al dominio limitado del idioma. La OIE trabajará con Recursos Humanos u otras unidades de la Universidad adecuadas para evaluar dichas solicitudes y proporcionar adaptaciones razonables.

5. Plazos

No hay límite de tiempo para que un Demandante realice un Denuncia o presente una Queja en virtud de esta política. Sin embargo, se alienta a los Demandantes a presentar una Denuncia lo antes posible para maximizar la capacidad de la TCU de responder de manera rápida y efectiva.

La TCU puede extender cualquier plazo en esta política con una buena causa (p. ej., ausencia de una parte, actividad de cumplimiento de la ley concurrente, calendario académico, etc.). La TCU informará de inmediato a las partes sobre cualquier extensión y su motivo correspondiente. Si bien se pueden considerar las solicitudes de retraso de las partes, la TCU no puede garantizar la aprobación de dichas solicitudes de cualquiera de las partes.

- 6. Sanciones o reparaciones monitoreadas por la OIE y el Coordinador del Título IX de la TCU** Todas las medidas correctivas o sanciones impuestas o implementadas a través del proceso judicial del estudiante (para los Demandados que sean estudiantes) o mediante la oficina de Recursos Humanos o la gerencia (para los Demandados que sean empleados) deberán informarse a la OIE y, si corresponde, al Coordinador del Título IX de la TCU para que puedan controlar dichas sanciones o medidas correctivas según lo requiera la ley federal.

7. Inmunidad

De conformidad con otras disposiciones del Código de conducta estudiantil, la TCU alienta a denunciar conductas que puedan violar la política de la TCU sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas. Para alentar las denuncias, la TCU no adoptará medidas disciplinarias de la Universidad contra un estudiante participe en los siguientes casos: 1) la conducta en cuestión solo es conocida por la Universidad porque el estudiante participe reveló la conducta como parte de un Informe de buena fe en virtud de esta política o en relación con una Investigación Inicial o Investigación de un Informe en virtud de esta política; 2) la conducta no sea una violación grave de la conducta del estudiante que pueda llevar a

la suspensión o expulsión de la Universidad; y 3) la conducta en cuestión no es la conducta denunciada que pueda violar la política de la TCU sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas.

8. El Aviso por correo electrónico se considera Aviso por escrito

Para cualquier aviso u otra presentación o comunicación requerida en virtud de esta política, incluido cualquier aviso u otra presentación o comunicación que debe realizarse por escrito, la transmisión electrónica de dicho aviso, presentación o comunicación por correo electrónico dentro del plazo prescrito es suficiente.

9. Quejas o Apelaciones simultáneas presentadas mediante otros procesos de quejas

Cuando un Demandante presente simultáneamente una Queja o Apelación utilizando el proceso de queja de otra unidad universitaria con respecto a los mismos hechos o hechos similares o superpuestos con los de la Queja de la OIE, la OIE puede trabajar con la otra Unidad con respecto a los plazos para el proceso de la OIE con el fin de garantizar procesos justos y equitativos. Dicha determinación puede dar lugar a una pausa en uno o más procesos; el Demandante tiene que elegir un proceso a la vez o hacer cualquier otro ajuste necesario. Dicha determinación se tomará según el caso.

V. Aplicación

Cualquier empleado o estudiante que participen en una conducta prohibida por esta política pueden estar sujetos a medidas disciplinarias y sanciones que pueden incluir el despido o la expulsión de la TCU. La TCU tomará medidas para prevenir la recurrencia de cualquier discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada o represalia, y para corregir sus posibles efectos discriminatorios en un demandante y, si corresponde, en la comunidad de la TCU.

VI. Responsabilidad administrativa

La OIE es responsable de administrar e interpretar esta política.

VII. Historial de políticas

Emitido: 08/24/2020
Fecha de la última revisión: 10/18/2020
09/28/2022

VIII. Información y políticas relacionadas

A. Políticas, leyes y reglamentaciones relacionadas de la TCU

Además de esta política, la conducta de estudiantes, empleados y otros miembros de la comunidad de la TCU puede estar regida por otras políticas de la TCU, incluidas, entre otras:

- [Manual para el cuerpo docente y personal de la Texas Christian University](#)
- [HR 2.070 Política sobre el Código de Conducta](#)
- [HR 1.006 Política sobre relaciones consensuadas](#)
- [Código de conducta estudiantil](#)
- [Políticas y Procedimientos para Estudiantes con Discapacidades](#)
- [Manual para Estudiantes](#)

- [OIE 1.008 Discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas](#) (para conductas que se produzcan después del 14 de agosto de 2020)
- [OIE Política sobre discriminación, acoso y conductas relacionadas prohibidas - Política anterior](#) (para conductas que se produzcan antes del 14 de agosto de 2020)
- [Aviso de derechos anual de la TCU en virtud de la Ley de Derechos de la Familia sobre la Educación y Privacidad](#)
- [Texas State Bill 212 \(Ley estatal 212 de Texas\)](#)
- [Texas House Bill 449 \(Ley 449 de la Cámara de Texas\)](#)
- [Texas House Bill 1735 \(Ley 1735 de la Cámara de Texas\)](#)
- [Reglamentaciones del Título IX de 2020 del Departamento de Educación](#)

B. Información adicional sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias

También puede obtener información adicional sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias ilegales del Departamento de Educación o la oficina de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos enumerada a continuación:

Departamento de Educación de los Estados Unidos	Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos
Oficina de Dallas	Oficina de Dallas
Oficina de Derechos Civiles	207 S. Houston St., 3 rd Floor
Departamento de Educación de los Estados Unidos	Dallas, TX 75202
1999 Bryan Street, Suite 1620	Tel.: 1-800-669-4000
Dallas, Texas 75201-6810	Fax: 214-253-2720
Tel.: 214/661-9600 o 800-421-3481	TTY: 1-800-669-6820
FAX: 214/661-9587; TDD: 800-877-8339	www.eeoc.gov
OCR.Dallas@ed.gov	

C. Otras unidades y recursos universitarios

A continuación encontrará información de contacto de otras unidades y recursos universitarios mencionados en esta política:

- Dr. Jonathan Benjamin-Alvarado
Director de Inclusión y asesor sénior del rector
The Harrison 3009
817-257-5566
j.ba@tcu.edu
- Office of Institutional Equity
The Harrison, Suite 1800
817-257-8228
oiie@tcu.edu

- Sra. Sharon F. Gooding, directora
Office of Institutional Equity
The Harrison, 1802
817-257-4748
s.gooding@tcu.edu
- Sra. Andrea McDew, coordinadora del Título IX
The Harrison 1803
817-257-4969
a.vircks@tcu.edu
- Dean of Students Office
The Harrison, Suite 1600
817-257-7926
- Dr. Mike Russel, asociado Vicerrector de Asuntos Estudiantiles
The Harrison, Suite 1600
817-257-7926
m.russel@tcu.edu
- Dra. Karen Bell Morgan, decana de Estudiantes
The Harrison, Suite 1600
817-257-7926
k.morgan@tcu.edu
- Sra. Andrea Nordmann, directora de Cumplimiento de la Universidad
The Harrison 3209
817-257-5520
a.nordmann@tcu.edu o askcompliance@tcu.edu
- Ms. Yohna Chambers, vicerrectora y directora de Recursos Humanos
2701 W. Berry St.
Fort Worth TX 76129
817-257-5103
y.chambers@tcu.edu

D. Recursos para Demandantes y Demandados

Los recursos para Demandantes y Demandados, incluidos los sobrevivientes de agresión sexual u otra conducta sexual inapropiada, pueden encontrarse a continuación:

En el campus	Recursos comunitarios fuera del campus
Policía de la TCU 3025 Lubbock Ave. Fort Worth TX 76129 817-257-7777	Policía de Fort Worth 817-335-4222

Counseling & Mental Health Center (Centro de Orientación y Salud Mental) Jarvis Hall, Suite 232 817-257-7863 817-257-7233 (línea directa las 24 horas del día, los 7 días de la semana) www.counseling.tcu.edu	Women’s Center of Tarrant County (Centro de Mujeres del condado de Tarrant) 1723 Hemphill Street Fort Worth TX 76110 817-927-2737
Defensora Confidencial de la TCU Leah Carnahan 817-257-5225 l.carnahan@tcu.edu	John Peter Smith Hospital 1500 S. Main Fort Worth TX 76104 817-702-3431
Dean of Students Office TCU Box 297010 The Harrison, Suite 1600 Fort Worth TX 76129 817-257-7926	

IX. Anexo

Esta política no contiene anexos.

X. Fecha y responsable de aprobación

Aprobada por el rector: 24 de agosto de 2020; aprobado por la Junta Directiva: 6 de noviembre de 2020; aprobado por la Junta Directiva: 11 de noviembre de 2022.