



Política de la Texas Christian University

Título de la política: Discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidos

Asunto de la política: Discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidos

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

Número de la política: 1.008

I. Aplicabilidad

Esta política reemplaza partes relevantes de su antecesora, la [política sobre discriminación, acoso y conductas relacionadas prohibidas](#) (Política anterior) de 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.

A. Personas que cubre esta Política

Esta política se aplica a los siguientes miembros de la comunidad de TCU: estudiantes (según se define en el [Código de conducta estudiantil](#)); empleados y administradores; fideicomisarios; consultores externos, proveedores y contratistas cuando realizan negocios con TCU; personas que prestan servicios para TCU como voluntarios; y visitantes, invitados y otros terceros bajo circunstancias dentro del control de TCU. 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 Universidad. TCU tomará medidas para prevenir las represalias contra una persona que realice una denuncia de buena fe, impedir la recurrencia de cualquier forma de acoso y corregir sus posibles efectos discriminatorios en un demandante y, si corresponde, en la comunidad de TCU.

B. Jurisdicción

Esta política se aplica a la conducta que se produzca:

- En el campus o las instalaciones de TCU.
- En el contexto de cualquier programa o actividad educativa relacionadas o patrocinadas por TCU, independientemente de su ubicación.
- A través del uso de recursos tecnológicos de la propiedad de TCU o brindados por dicha entidad.
- Fuera del campus cuando es probable que la conducta tenga un efecto adverso en TCU o la búsqueda de sus objetivos, los miembros de la comunidad de TCU o es posible que genere, perpetúe o contribuya a un entorno hostil.

II. Declaración y propósito de la política

La Texas Christian University (TCU) se compromete con brindar un entorno de aprendizaje, vida y trabajo positivo sin discriminación ni acoso. En respaldo de este compromiso, en esta política TCU prohíbe un conjunto de conductas, en el que se incluyen discriminación, acoso y comportamientos sexuales y de otra índole indebidos e ilegales en función de la edad, la raza, el color, la religión, el sexo, 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, excepto según lo permitido por dicha ley. TCU también prohíbe las represalias contra una persona por presentar una denuncia de buena fe, por participar en procedimientos o por oponerse de una manera razonable ante conductas que se consideran prohibidas en virtud de esta política.

Esta política forma parte del marco de esfuerzos de 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

Consentimiento. A los fines de esta política, el consentimiento para la actividad sexual hace referencia a: estar consciente de forma activa, mediante el permiso voluntario entre los participantes y expresados claramente por sus palabras o acciones, para participar en actividades sexuales mutuamente acordadas. El consentimiento no puede obtenerse a través de la fuerza, amenaza de fuerza ni al aprovecharse de la incapacidad de otra persona.

IV. Política

TCU prohíbe las siguientes conductas.

- A. Discriminación:** El trato ilegal de una persona en función de la edad, la raza, el color, la religión, el sexo, 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 protegida por la ley que interfiera o limite de manera inadmisiblemente la capacidad de una persona

de participar o estar consciente de los beneficios previstos de una actividad, empleo, recepción de adaptaciones razonables u otros recursos institucionales.

B. Acoso: Una forma de discriminación que es una conducta verbal o física no deseada en función de la edad, la raza, el color, la religión, el sexo, 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, o cualquier otra categoría contemplada por ley, cuando (a) verse sometido o soportar dicha conducta inadmisibles se producen de forma explícita o implícita a un término o una condición de la instrucción, el estado académico, el empleo o la participación de una persona en cualquier programa, actividad o beneficio de TCU; (b) verse sometido o rechazar dicha conducta inadmisibles se usa, de modo explícito o implícito, para tomar decisiones que afecten la formación académica (p. ej., ingreso, estado académico, calificaciones, trabajos), el empleo (p. ej., contratación, ascensos, responsabilidades laborales), o la participación de una persona en los programas, las actividades o los beneficios de TCU; (c) en el contexto de trabajo, dicha conducta reiterada interfiere injustamente con el desempeño laboral de un individuo o genera un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo; o (d) en el contexto académico, dicha conducta reiterada se vuelve tan seria, persistente o agravante que interfiere injustamente con la capacidad del estudiante de participar o beneficiarse de actividades y programas educativos de TCU. A los fines de esta sección, para que la conducta se considere “inadmisibles” o que “interfiera injustamente” con las actividades de una persona, dicha conducta debe ser más que ofensiva o perjudicial subjetivamente; en verdad, debe ser objetivamente ofensiva o repudiable para una persona razonable de identidad similar.

C. Acoso sexual: Conducta basada en el sexo que cumple con uno o más de los siguientes enunciados.

1. Un empleado de TCU condiciona la prestación de una ayuda, un beneficio o un servicio de TCU a cambio de la participación de una persona en conductas sexuales no deseadas.
2. Conducta no deseada que una persona razonable consideraría tan seria, agravante y ofensiva de forma objetiva que impide efectivamente el acceso igualitario de un individuo a los programas o las actividades educativas de TCU.
3. **Agresión sexual:** cualquier acto sexual dirigido contra otra persona sin su consentimiento, incluidos los casos en los que la persona no puede otorgar su consentimiento. En la **agresión sexual** se incluye lo siguiente.
 - a. **Contacto sexual no consensuado:**¹A los fines de esta política, hace referencia al acto de tocar los senos, las nalgas, las ingles, los genitales u otras partes íntimas de otra persona con el propósito de gratificación sexual sin consentimiento. Este contacto puede ser por encima o debajo de la ropa e incluir tocar a otro, obligar a una persona a tocarlos o tocar a otro individuo, o forzar a una persona a tocarse su propio cuerpo.

¹ Consulte el [34 CFR \(Code of Federal Regulations\) \(Código de Regulaciones Federales\) 668.46\(a\)](#) para conocer la fuente de esta definición.

- b. **Relaciones sexuales no consensuadas:**²A los fines de esta política, es la penetración, independientemente de cuán leve sea, de la vagina o el ano, con cualquier objeto o parte del cuerpo, o el sexo oral en un órgano sexual de otra persona, sin su consentimiento. En esta conducta se incluye: Penetración vaginal o anal a través del pene, la lengua, uno o más dedos u objeto, o sexo oral (contacto entre la boca y los genitales).
- c. **Incesto:**³Relaciones sexuales entre personas que están relacionadas entre sí dentro de los límites del matrimonio que están prohibidas por ley.
- d. **Estupro:**⁴ Relaciones sexuales con una persona que sea menor de la edad legal del consentimiento.
4. **Violencia de pareja:**⁵ A los fines de esta política, es violencia, incluidos, entre otros, abuso sexual o físico o amenaza de dicho abuso, que se produce entre personas que están o han estado en una relación social de naturaleza romántica o íntima. Al determinar la existencia de dicha relación, se considerará la duración y el tipo de relación y la frecuencia de interacción entre las personas involucradas en la relación. Dentro de la violencia en la pareja no se incluyen actos cubiertos en virtud de la definición de violencia doméstica.
5. **Violencia doméstica:**⁶A los fines de esta política, es una falta o un delito de violencia que comete:
- Una persona contra su cónyuge o pareja íntima actual o anterior.
 - Una persona contra otro individuo cuando ambas personas comparten un hijo en común.
 - Una persona contra otro individuo con quien tienen o han convivido como cónyuges o pareja íntima.
 - Una persona, situada de manera similar como cónyuge de la persona contra la cual se dirigió la violencia, en virtud de las leyes de violencia familiar y doméstica de la jurisdicción en la que ocurrió el delito de violencia.
 - Cualquier otra persona contra una víctima joven o adulta que estén protegidas de los actos de esa persona en virtud de las leyes de violencia familiar o doméstica de la jurisdicción en la que ocurrió el delito de violencia.
6. **Acecho:**⁷A los fines de esta política, hace referencia a involucrarse en una serie de conductas dirigida a una persona específica que podría causar que una persona razonable (en circunstancias y con identidades similares), (1) tema por su seguridad o la de otros, o (2) experimente sufrimiento mental significativo o

² Consulte el [34 CFR 668.46\(a\)](#) para conocer la fuente de esta definición.

³ Consulte el [34 CFR 668.46\(a\)](#) para conocer la fuente de esta definición.

⁴ Consulte el [34 CFR 668.46\(a\)](#) para conocer la fuente de esta definición.

⁵ Consulte el [34 CFR 668.46\(a\)](#) para conocer la fuente de la definición. Para conocer la definición de violencia en la pareja en virtud del Código Familiar de Texas, consulte la [Sección §71.0021 de dicho código](#).

⁶ Consulte el [34 CFR 668.46\(a\)](#) para conocer la fuente de esta definición. Los estatutos de Texas no definen la violencia doméstica. Para conocer la definición de violencia familiar en virtud del Código Familiar de Texas, consulte la [Sección §71.004 de dicho código](#).

⁷ Consulte el [34 CFR 668.46\(a\)](#) para conocer la definición de acecho. Para conocer la definición de acecho en virtud del Código Penal de Texas, consulte la [Sección §42.072 de dicho código](#).

angustia que puedan, pero no necesariamente, requerir un tratamiento o asesoramiento médicos o profesionales. A los fines de esta definición, una “serie de conductas” se refiere a dos o más actos, incluidas, entre otras, actividades en las que el acosador de forma directa, indirecta o a través de terceros o cualquier acción, método, dispositivo o medio sigue, controla, observa, vigila, amenaza o se comunica con una persona o sobre ella o invade su propiedad personal. Entre los ejemplos se incluyen, entre otras, amenazas de daño a sí mismo, a otras personas o a la propiedad; persecución o seguimiento a una persona; comunicación no consensuada (no deseada) por cualquier medio; envío de regalos no deseados; violación de su propiedad privada; y vigilancia u otros tipos de observación relacionados. Dentro del acoso también se incluye el ciberacoso a través de medios electrónicos, como internet, redes sociales, blogs, teléfonos celulares o mensajes de texto.

D. Explotación sexual: Llevar a cabo las siguientes acciones deliberadamente o a sabiendas.

1. Controlar u observar a otras personas involucradas en conductas íntimas incluidas, entre otras, desvestirse, participar en una actividad sexual, usar el baño, bañarse u otras actividades generalmente consideradas de naturaleza privada sin el conocimiento o consentimiento de la otra persona (a veces denominado voyerismo).
2. Grabar, fotografiar, transmitir, mostrar, visualizar, transmitir en vivo o distribuir imágenes, videos o audios de otra persona en un acto sexual o en cualquier otra actividad íntima/privada sin el conocimiento y consentimiento de todas las personas involucradas en dichas actividades.
3. Exceder los límites del consentimiento (como permitir que otra persona se oculte en un armario y observe una actividad sexual, o difundir imágenes sexuales sin el consentimiento de la persona fotografiada).
4. Participar en actividades sexuales con otra persona y contagiarle a sabiendas el virus de inmunodeficiencia humana (Human Immunodeficiency Virus, HIV) o una enfermedad o infección de transmisión sexual (Sexually Transmitted Disease/Infection, STD/STI) sin informar a la otra persona de dicha enfermedad o infección.
5. Dar alcohol o drogas (tales como las “drogas de la violación”) a otra persona sin su conocimiento o consentimiento.
6. Mostrar los propios genitales en circunstancias no consensuadas.

E. Intimidación: Cualquier comportamiento verbal, no verbal, gráfico o físico que intimide o perjudique, controle o denigre intencionalmente a otra persona de forma física, emocional o mental en función de su pertenencia a una categoría protegida enumerada en esta política. En la intimidación se incluye el comportamiento en persona o mediante comunicación electrónica.

F. Complicidad: Cualquier acto que a sabiendas ayude, facilite, promueva o aliente a otra persona a involucrarse en conductas que violen esta política.

G. Represalias: Acciones que se llevan a cabo contra cualquier persona porque dicho individuo presentó una denuncia de buena fe o una queja formal en la que se acusaba una conducta del tipo prohibido por esta política o porque dicho individuo ha declarado, asistido o participado de otro modo en una investigación de la conducta del tipo prohibido por esta política o en procedimientos relacionados. Las represalias pueden tomar muchas formas, entre otras, acciones adversas o violencia, amenazas y actos de intimidación, acoso o discriminación. Las represalias representan una violación independiente y diferente en virtud de la política y la ley. Cualquier persona que haya violado esta política de no represalias está sujeta a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido o la expulsión.

Obligación de denunciar.

A. Todos los miembros de la comunidad

1. Es responsabilidad de cada miembro de la comunidad denunciar de inmediato las violaciones o informar inquietudes sobre violaciones de leyes, reglamentaciones y políticas de la Universidad que llamen su atención.
2. Los empleados tienen el deber de denunciar a la OIE cualquier violación relacionada con las prohibiciones mencionadas en esta política. Si no lo hace, se aplicarán medidas disciplinarias que pueden incluir el despido o cargos civiles y penales en algunas circunstancias. **En virtud de la ley de Texas, si un empleado se entera de incidentes de acoso sexual o acoso basado en el sexo y no lo denuncia oportunamente ante el Coordinador Adjunto o el Coordinador del Título IX de TCU, la ley de Texas puede exigir que TCU despidiera a dicho empleado, quien puede estar sujeto a enjuiciamiento penal.**⁸

B. Obligación especial de denunciar

1. Las personas en puestos de autoridad que ocupen cargos de supervisión en la Universidad tienen un deber especial de denunciar presuntas violaciones de esta política. Por lo tanto, cuando un supervisor recibe una denuncia de conducta que pueda violar esta política o tiene motivos para creer que se ha producido una violación de esta política, el supervisor tiene el deber de comunicarse con la OIE y denunciar la conducta o posible ocurrencia.
2. Una persona en puestos de autoridad que se entera, o en el ejercicio de una atención razonable debería haberse enterado, de una violación de esta política por parte de una persona bajo su autoridad o supervisión y no toma los pasos adecuados estará sujeta a medidas disciplinarias y legales.

C. Excepciones. Las personas que se consideran Recursos Confidenciales están exentas de esta obligación cuando reciben información en el contexto de brindar servicios profesionales a un estudiante. A los fines de esta política, los Recursos Confidenciales son funcionarios universitarios que pueden mantener la confidencialidad legalmente protegida dentro de la Universidad para la persona que compartió la información. Los

⁸ Consulte la [Texas Senate Bill 212](#) (Ley 212 del Senado de Texas) para obtener información sobre los requisitos de presentación de denuncias.

siguientes empleados de la Universidad se desempeñan como Recursos Confidenciales de TCU: profesionales de salud mental autorizados en el Centro de Orientación; profesionales médicos con licencia en el Centro de Salud; Defensores Confidenciales del Título IX de TCU; y Capellanes Universitarios ordenados en la Office of Religious and Spiritual Life (Oficina de Vida Religiosa y Espiritual). Los médicos con licencia en el personal de Medicina Deportiva de TCU también son Recursos Confidenciales para los estudiantes-atletas cuando reciben información en el contexto de brindar servicios profesionales.

Quejas e información falsas.

- A. Información falsa:** Se prohíbe proporcionar información falsa u obstaculizar una investigación de la Universidad y puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido o la expulsión.
- B. Quejas falsas:** Cualquier persona que presente deliberada e intencionalmente una queja falsa o un reclamo de mala fe en virtud de esta política está sujeta a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido de la Universidad.

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 Universidad. TCU tomará medidas para prevenir las represalias contra una persona que realice una denuncia de buena fe, impedir la recurrencia de cualquier forma de acoso, y corregir sus posibles efectos discriminatorios en un demandante y, si corresponde, en la comunidad de 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: N/A

VIII. Información y políticas relacionadas

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

- [Manual para el cuerpo docente y personal de la Texas Christian University](#)
- [Política 2.070 del Código de conducta para empleados](#)
- [Política 1.006 de Relaciones consensuadas](#)
- [Código de conducta estudiantil](#)
- [Políticas y procedimientos para estudiantes con discapacidades](#)
- [Manual para estudiantes](#)
- [Respuesta ante discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas](#) (para conductas que se produzcan después del 13 de agosto de 2020)

- [Política sobre discriminación, represalias y conductas relacionadas prohibidas](#) (para conductas que se produzcan antes del 14 de agosto de 2020)
- [Aviso de derechos anual de TCU en virtud de la Ley de Derechos de la Familia sobre la Educación y Privacidad](#)

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	

Otras unidades y recursos universitarios

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

- Office of Institutional Equity
The Harrison 1800
817-257-8228
TitleIX@tcu.edu
- Sra. Sharon F. Gooding, Directora
Office of Institutional Equity
The Harrison 1802
817-257-4748
s.gooding@tcu.edu
- Sra. Andrea Vircks, Coordinadora del Título IX
The Harrison 1803
817-257-4969
a.vircks@tcu.edu
- Campus Life – Dean’s Office
Sadler Hall, Suite 2006

817-257-7926

- Dr. Mike Russel, Asociado Vicerrector de Asuntos Estudiantiles y Decano de Vida en el Campus
Sadler Hall, Suite 2006
817-257-7926
m.russel@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 Principal de Recursos Humanos
2701 W. Berry St. Fort Worth TX 76129
817-257-5103
y.chambers@tcu.edu

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 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) Lower Level Samuelson Hall 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 TCU Leah Carnahan 817-257-5225 l.carnahan@tcu.edu	John Peter Smith Hospital 1500 S. Main Fort Worth TX 76104 817-702-3431
Vida en el Campus de TCU - Decano de Estudiantes TCU Box 297010 Sadler Hall 2006 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.