



Política de Texas Christian University

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

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

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 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 [discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas](#). Esta política reemplaza, de forma relevante, 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.

Alcance de la política: personas cubiertas.

Esta política se aplica a los siguientes miembros de la comunidad de TCU: estudiantes (según se define en el [Código de conducta estudiantil](#)); empleados; 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.

II. Declaración y propósito de la política

Texas Christian University (TCU) se compromete con brindar un entorno de aprendizaje, vida y trabajo positivo sin discriminación, acoso y conducta sexual inapropiada ilegales. En respaldo de este compromiso, en su política sobre Discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas, 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, 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 TCU sobre [discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas](#).

El propósito de esta política es describir el proceso para responder a las denuncias que indican que un miembro de la comunidad de TCU puede haber sido víctima o haber violado la política de TCU sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas.

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

- A. **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.
- B. **Queja:** Declaración por escrito de 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.
- C. **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.
- D. **Consulta inicial:** Revisión inicial de una Denuncia por parte de la OIE para determinar los próximos pasos.
- E. **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.
- F. **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.

- G. Office of Institutional Equity (“OIE”):** Unidad dentro de la Universidad responsable de responder ante las Denuncias en nombre de la comunidad de TCU.
- H. Preponderancia de la prueba:** Estándar de evidencia utilizado en todas las determinaciones, independientemente de si un demandado violó la política de 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.
- I. Denuncia:** Información proporcionada a la OIE acerca de que un miembro de la comunidad de TCU puede haber cometido una conducta inapropiada o haber sido víctima de dicha conducta, la cual podría violar la política de TCU sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas.
- J. Demandado:** Persona acusada de haber cometido actos que puedan haber violado la política de TCU sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas.
- K. Acoso sexual:** A los fines de esta política, “acoso sexual” tiene el significado establecido en la política de TCU sobre [discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas](#).
- L. Resolución informal voluntaria:** Proceso de resolución voluntaria e informal (*p. ej.*, mediación, justicia restauradora) mediante el cual el Demandante, el Demandado y la OIE acuerdan realizar un esfuerzo por resolver una Queja.

IV. Política

Consulta inicial

A. Recepción de una denuncia

Al recibir la Denuncia de una posible violación de la política de 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 y proceden con una Investigación.

B. 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 TCU que puedan tener información relevante (*p. ej.*, el Equipo de Evaluación de Amenazas, el Departamento de Policía, la Oficina de Vida en el Campus o Recursos Humanos de TCU, etc.).

C. Quejas formales

Durante la Consulta inicial, la OIE determinará si el Demandante desea presentar una Queja por escrito. 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 Denuncia, la OIE considerará esta solicitud en el contexto de la responsabilidad de TCU de proporcionar un entorno seguro y no discriminatorio para todos los miembros de la comunidad de TCU. La capacidad de TCU de responder completamente o investigar una Denuncia 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 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.

D. Finalización de la Consulta inicial

La presentación de una Queja finaliza la Consulta inicial. Si el Demandante o la OIE no presentan la Queja, la OIE también puede finalizar una Consulta inicial: 1) al determinar que no es necesaria ninguna otra medida; o 2) que el asunto se resolvió sin la presentación de una Queja. Si la Denuncia incluye información que pueda violar otras políticas o normas de la Universidad, la OIE también puede remitir el asunto a otra oficina de TCU para que tome medidas adicionales. Normalmente, la OIE debe completar una Consulta inicial dentro de los quince (15) días calendario de haber realizado una 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 sin más medidas.

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

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. En la Investigación y resolución formal de cualquier Queja, se supone que el Demandado no es responsable de la presunta conducta en la Queja, con cualquier determinación concerniente a la responsabilidad considerada una vez que finaliza el proceso de Resolución formal, incluida cualquier audiencia u otro proceso ofrecidos a los demandados del estudiante en virtud del Código de conducta estudiantil o que se hayan concedido a los demandados del empleado en virtud de las políticas aplicables de TCU.

A. Aviso de investigación

Dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la recepción de una Queja, la OIE proporcionará al Demandante y al Demandado un Aviso de investigación 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 descripción de cualquier Medida provisoria vigente que pueda afectar a las partes.
- La disponibilidad de Medidas provisionales.
- 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 TCU.
- El aviso de que las partes pueden solicitar revisar la información recopilada durante el proceso de Resolución formal.
- 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 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 TCU, la OIE informará a la oficina correspondiente para que tome posibles medidas adicionales.

B. Desestimación de la Queja

Durante la investigación, la OIE puede desestimar la Queja si el Investigador determina que los presuntos hechos en la Queja, incluso si son verdaderos, no violan la política de TCU sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas, o si el Investigador determina que, incluso si los presuntos hechos en la Queja son verdaderos, el supuesto Demandado no es un miembro de la comunidad de TCU sobre quien dicha entidad pueda ejercer autoridad. Esta desestimación no impide que la OIE tome otros pasos para abordar la información en una Queja o que 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.*, Vida en el Campus, Recursos Humanos).

C. Apelación de desestimación

Tras la desestimación de una Queja, la OIE enviará un aviso por escrito de la desestimación y su motivo a las partes dentro de los (3) días hábiles. Las partes tienen la oportunidad de apelar esta desestimación, por escrito a la Directora de Cumplimiento de la Universidad, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción del aviso de desestimación de la Queja.

Ambas partes pueden apelar la desestimación de la Queja o de cualquier acusación a partir de las siguientes bases: a) una irregularidad procedimental; b) nueva evidencia que no estaba razonablemente disponible al momento de la desestimación; c) la desestimación fue claramente errónea con base en una lectura simple de la Queja y la política de TCU sobre discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas; o d) el investigador o la persona que tomó la decisión tuvieron un conflicto de intereses o sesgo a favor o en contra de los demandantes o demandados o contra el Demandante o Demandado individuales que afectaron el resultado del asunto.

D. 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 a otras unidades de TCU que puedan tener información relevante (*p. ej.*, el Equipo de Evaluación de Amenazas, el Departamento de Policía, la Oficina de Vida en el Campus o Recursos Humanos de TCU, etc.). Las partes pueden comunicarse con un asesor/persona de apoyo profesional o universitario (consulte a continuación) para que puedan acompañarlas a la entrevista 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 puede considerar la información públicamente disponible de las redes sociales u otras fuentes en línea que lleguen al investigador. El investigador puede visitar sitios o ubicaciones relevantes y registrar observaciones a través de medios escritos, fotográficos u otros canales. En algunos casos, el investigador puede 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 considerará los resultados de la prueba de poligrafía.

E. Plazo de la investigación

Normalmente, en el término de cuarenta y cinco (45) días calendario 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 brindará acceso al Demandante, si corresponde, y al Demandado y a sus respectivos asesores al resumen y a cualquier documento u otros materiales relevantes que considere el investigador. 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. Las partes tendrán diez (10) días calendario para presentar una respuesta por escrito que el investigador considerará antes de completar el Informe de investigación.

F. Finalización de la investigación

El investigador completará el Informe de investigación dentro de los siete (7) días calendarios 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.

G. Resolución formal y procesos mejorados

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

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

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

requiere una audiencia con ciertos procesos mejorados según lo establecido por las reglamentaciones. En cualquier Informe de investigación, el Investigador incluirá una determinación acerca de si las Reglamentaciones del Título IX de 2020 requerirían una audiencia con procesos mejorados para resolver una o más de las acusaciones en la Queja. 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 TCU concluye que tiene la obligación legal de hacerlo.

Resolución formal en la que el Demandado es un estudiante. Si la Queja involucra a uno o más Demandados que principalmente se relacionen con la Universidad como estudiantes, el Informe de investigación no incluirá ningún hallazgo de investigación ni determinación de responsabilidad, y la OIE presentará el Informe de investigación ante la Office of Campus Life - Dean's Office (Oficina de Vida en el Campus - Oficina del Decano) para determinar la responsabilidad y las sanciones o reparaciones apropiadas. Al tomar tales determinaciones, la Office of Campus Life - Dean's Office seguirá los procedimientos de conducta de los estudiantes aplicables establecidos en el Código de conducta estudiantil de 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 TCU, cualquier determinación de responsabilidad también puede compartirse con Recursos Humanos para determinar si es apropiado tomar alguna medida en el personal. Cuando la OIE proporcione el Informe de investigación a la Office of Campus Life - Dean's Office, la OIE le proporcionará al Demandante y al Demandado un aviso de que el asunto se ha transferido a la Office of Campus Life – Dean's Office para su determinación o responsabilidad, y las sanciones o reparaciones apropiadas.

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 en función de la Preponderancia de la prueba, y el Informe de investigación recomendará 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. Al mismo tiempo, la OIE proporcionará al Demandante y al Demandado un Aviso de resultado que describa cualquier determinación de responsabilidad. La Oficina de Recursos Humanos trabajará con la gerencia para determinar e implementar reparaciones o medidas disciplinarias, si las hubiera. 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 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.

Audiencia con procesos mejorados 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 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. TCU se reserva el derecho de tomar medidas sin una audiencia con procesos mejorados establecidos por las Reglamentaciones del Título IX de 2020 si TCU concluye que tiene la obligación legal de hacerlo.

Sanciones o reparaciones monitoreadas por la OIE y el Coordinador del Título IX de TCU. Todas las medidas correctivas o sanciones impuestas o implementadas a través del proceso judicial del estudiante (para los Demandados que sean estudiantes) o 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 TCU para que puedan controlar dichas sanciones o medidas correctivas según lo requiera la ley federal.

Resolución informal voluntaria.

En cualquier momento 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. 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 la Investigación y Resolución formal.

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, acecho, violencia en la pareja y doméstica.

Medidas provisionales.

Al recibir una Denuncia o en cualquier momento durante la Consulta inicial, Investigación y Resolución formal o Resolución informal voluntaria, 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 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 TCU la Universidad debe implementar Medidas provisionales 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 la Vida en el Campus (para estudiantes) o el Vicerrector y el Director de Recursos Humanos (para empleados) o sus designados tomarán la determinación de dichas Medidas provisionales. Al implementar Medidas provisionales, la Universidad cumplirá con las políticas y los procesos que puedan aplicarse a dichas medidas.

Información adicional.

A. Expectativas de honestidad y franqueza

Se espera que todos los miembros de la comunidad de TCU 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, el Código de conducta para empleados y la Política 2.070, Sección IV.\(e\)](#), y de acuerdo con la política de 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 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.

B. 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.

C. 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 TCU.

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. 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, 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).

D. Accesibilidad

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.

E. 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 TCU de responder de manera rápida y efectiva.

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.). 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, TCU no puede garantizar la aprobación de dichas solicitudes de cualquiera de las partes.

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 TCU. 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 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

A. Políticas, leyes y reglamentaciones relacionadas de TCU

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](#)
- [Discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias prohibidas \(para conductas que se produzcan después del 14 de agosto de 2020\)](#)
- [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](#)
- [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:

- 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

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 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.