



POLÍTICA SOBRE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y CONDUCTAS PROHIBIDAS RELACIONADAS
Se aplica a la discriminación y el acoso sobre la base de una clase protegida, lo que incluye, entre otros, la violencia y el acoso sexual y de género, la violencia en la pareja íntima, el acecho y las represalias.

ÍNDICE

Página de recursos: Recursos del campus y la comunidad y opciones de denuncia	3
I. DECLARACIONES DE LA POLÍTICA.....	4
Declaración de la Política	4
Alcance y aplicación	5
Participación de los testigos.....	5
Referencia a políticas y recursos relacionados	6
II. RESPONSABILIDAD	6
Descripción general.....	6
Título IX.....	6
ADA y Sección 504.....	8
Título VII, Igualdad de Oportunidades/Acción Afirmativa y Discriminación por Edad.....	9
III. CONDUCTAS PROHIBIDAS POR ESTA POLÍTICA.....	10
Discriminación	10
Acoso	10
Acoso sexual	11
Acoso de género.....	11
Agresión sexual	13
Contacto sexual no consensuado:.....	13
Relaciones sexuales no consensuadas:	13
Incesto	14
Estupro	14
Explotación sexual.....	14
Violencia de pareja íntima.....	14
Violencia en la pareja	14
Violencia doméstica	15
Intimidación.....	15
Acecho	15
Represalias	15
Complicidad.....	16
Comprensión del consentimiento y la incapacidad	16
Consentimiento.....	16
Incapacidad	17

IV. RESPONSABILIDADES DE CONFIDENCIALIDAD, PRIVACIDAD Y DENUNCIA DEL EMPLEADO	18
Confidencialidad.....	18
Privacidad	18
Responsabilidades de denunciar de los empleados	19
Informantes Obligados.....	19
Recursos confidenciales	21
Denuncias conforme con la Ley de Clery	22
V. OPCIONES DE RECURSOS Y DENUNCIAS	22
Descripción general.....	22
Buscar asistencia médica de emergencia o de las autoridades de cumplimiento de la ley	23
Denuncias a las autoridades de cumplimiento de la ley.....	23
Denuncias a la universidad.....	23
Plazo para que el denunciante haga una Denuncia	24
Amnistía/Inmunidad	25
VI. ACCIONES DE LA UNIVERSIDAD LUEGO DE UNA DENUNCIA/QUEJA: INVESTIGACIÓN INICIAL, MEDIDAS PROVISIONALES, SOLICITUDES DE ANONIMATO Y ASESORES.....	28
Consulta Inicial	28
Solicitud de anonimato	29
Medidas provisorias	30
Asesores	33
VII. PROCEDIMIENTOS PARA RESOLVER LAS DENUNCIAS: RESOLUCIÓN INFORMAL VOLUNTARIA	34
VIII. PROCEDIMIENTOS PARA RESOLVER LAS DENUNCIAS: INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN FORMAL CUANDO AMBAS PARTES SON ESTUDIANTES.....	35
IX. PROCEDIMIENTOS PARA RESOLVER LAS DENUNCIAS: INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN FORMAL CUANDO AMBAS PARTES SON EMPLEADOS.....	45
X. PROCEDIMIENTOS PARA RESOLVER LAS DENUNCIAS: INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN FORMAL CUANDO LAS PARTES SON UN ESTUDIANTE Y UN EMPLEADO	47
XI. SANCIONES/MEDIDAS CORRECTIVAS.....	50
Sanciones/medidas correctivas impuestas a estudiantes u organizaciones	51
Sanciones/medidas correctivas impuestas al personal o al cuerpo docente	52
Acciones o reparaciones a largo plazo	53
Incumplimiento de las sanciones, del acatamiento de las medidas provisorias	53
Registros.....	53
Retiro mientras hay cargos pendientes	54
XII. PROGRAMAS DE PREVENCIÓN Y CONCIENCIACIÓN	54
XIII. COMUNICACIÓN Y REVISIÓN DE LAS POLÍTICAS	54

PÁGINA DE RECURSOS: RECURSOS DEL CAMPUS Y LA COMUNIDAD Y OPCIONES DE DENUNCIA:

Si ha sufrido una agresión sexual, violencia de pareja íntima o acoso, se le recomienda encarecidamente que busque ayuda inmediata para ocuparse de su seguridad y bienestar.

Encuentre a alguien en quien confíe

Tan pronto como pueda hacerlo con seguridad, encuentre a alguien de confianza que pueda proporcionarle apoyo emocional y ayudarlo a identificar recursos y cursos de acción en el campus y en la comunidad.

<p>Avise a la policía</p> <p>Si está en el campus, llame a la policía de TCU al 817-257-7777.</p> <p>Si se encuentra fuera del campus, llame al 911 para comunicarse con la policía local.</p> <p>La policía de TCU también puede ayudar a buscar atención médica o a comunicarse con un defensor de TCU.</p> <p style="text-align: center;">* Policía de TCU 817-257-7777</p> <p style="text-align: center;">* Policía de Fort Worth 817-335-4222 (para casos que no sean de emergencia)</p> <p>* Indica servicios las 24 horas</p>	<p>Busque atención médica</p> <p>Incluso si decide no comunicarse con la policía, la atención médica es importante. En John Peter Smith o THR Harris Methodist Hospital en Fort Worth, una enfermera certificada de examinadora de agresiones sexuales (Sexual Assault Nurse Examiner, SANE) puede proporcionar atención y recoger evidencia. Un defensor de TCU puede acompañarlo si lo desea.</p> <p>Conserve la evidencia antes del examen</p> <p>No se bañe, no se duche ni utilice pasta de dientes o enjuague bucal; envuelva la ropa, las sábanas o las almohadas en una sábana limpia o una bolsa de papel.</p> <p style="text-align: center;">* John Peter Smith Hospital 817-702-3431</p> <p style="text-align: center;">* Recursos de salud de Texas: Harris Methodist Hospital 817-250-2000</p>	<p>Busque asistencia confidencial en el campus</p> <p style="text-align: center;">Defensor del campus 817-257-5225</p> <p style="text-align: center;">Centro de Asesoramiento 817-257-7863</p> <p style="text-align: center;">Línea directa de asesoramiento de TCU 817-257-7233</p> <p style="text-align: center;">Centro de Salud 817-257-7940</p> <p style="text-align: center;">Vida Religiosa y Espiritual 817-257-7830</p> <p>Fuera del campus</p> <p style="text-align: center;">* SafeHaven 877-701-7233</p>
---	---	--

RECURSOS DE TEXAS CHRISTIAN UNIVERSITY

El director de Inclusión de la Universidad y coordinador del Título IX responde a las denuncias de acoso, discriminación y otras formas de conducta prohibida. El director de Inclusión y coordinador del Título IX puede ayudar a los estudiantes, los empleados o terceros a acceder a los recursos y apoyo e identificar las opciones de procedimiento y denuncia del campus y de las autoridades de cumplimiento de la ley. Para obtener información adicional, visite titleix.tcu.edu o envíe un correo electrónico a titleix@tcu.edu.

Oficina del Título IX	817-257-8228
Coordinador del Título IX	817-257-5566
Oficina del Decano, Vida en el Campus	817-257-7926
Apoyo para casos que no sean una emergencia de TCU	817-257-4000

OTROS RECURSOS DE LA COMUNIDAD DE FORT WORTH

Fiscal de distrito del condado de Tarrant	817-884-2740
---	--------------

I. DECLARACIONES DE LA POLÍTICA

Declaración 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, TCU prohíbe un conjunto de conductas, en el que se incluyen discriminación y el acoso 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 ley. TCU también prohíbe el acoso y la violencia sexual y de género ilegales, la agresión sexual, la violencia de pareja íntima y el acecho (mencionados colectivamente en el presente documento como “Conducta Prohibida”).

La 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 a conductas que se consideran prohibidas en virtud de esta Política. Toda persona que pueda haber sido objeto de discriminación, acoso o una Conducta Prohibida debe sentirse cómoda de denunciar inquietudes sin temor a que se apliquen represalias. La TCU tomará fuertes medidas de respuesta a las amenazas o medidas en represalia.

La discriminación, el acoso, la Conducta Prohibida y las represalias son incompatibles con la misión de la TCU de educar a las personas para que piensen y actúen como líderes éticos y ciudadanos responsables en la comunidad mundial y pueden amenazar la experiencia educativa, las carreras y el bienestar de los miembros de la comunidad de la TCU, incluidos los empleados, los estudiantes y los visitantes. Tal comportamiento será abordado de acuerdo con esta Política. Las violaciones denunciadas de esta Política pueden ser investigadas usando los procedimientos de queja descritos en las Secciones VII, VIII, IX y X de esta Política. Cualquier empleado o estudiante que participe en una Conducta Prohibida por esta Política podrá 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 acoso, y para corregir sus posibles efectos discriminatorios a un denunciante y, si corresponde, a la comunidad de la TCU.

La TCU cumple 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 de la Universidad, así como la toma de represalias; 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), y las enmiendas de la Violence Against Women Reauthorization Act (VAWA) de 2013 (Ley de Reautorización por Violencia contra las Mujeres); el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VII); el Capítulo 21 del Código Laboral de Texas; la Ley contra Discriminación por Edad de 1975; la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA), la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (Sección 504), y otras leyes aplicables.

Alcance y aplicación

a. Personas que cubre esta Política

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, que incluyen el personal docente, el personal y los administradores; 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.

b. Jurisdicción

Esta Política se aplica a las conductas que se produzcan:

- en el campus o las instalaciones de la TCU;
- en el contexto de cualquier programa o actividad educativa relacionadas o patrocinadas por la TCU, independientemente de su ubicación;
- a través del uso de recursos tecnológicos de propiedad de la TCU o brindados por dicha entidad; o
- fuera del campus cuando es probable que las conductas tengan un efecto adverso en la TCU o la búsqueda de sus objetivos, los miembros de la comunidad de la TCU o es posible que generen, perpetúen o contribuyan a un entorno hostil.

Para determinar si es probable que la conducta tenga un efecto adverso, la TCU puede considerar los siguientes casos:

- La acción denunciada constituye un delito penal según lo definido por la ley. Esto incluye, entre otras, violaciones únicas o repetidas de cualquier ley local, estatal o federal.
- Aparentemente el denunciado puede presentar un peligro o una amenaza para la salud o su propia seguridad o la de los demás.
- La conducta afecta significativamente los derechos, la propiedad o los logros propios o ajenos o perturba significativamente la paz o causa desorden social.
- La conducta es perjudicial para los intereses educativos de la TCU.

Participación de los testigos

El bienestar de los estudiantes en nuestra comunidad es de suma importancia. A veces, los estudiantes dentro y fuera del campus pueden necesitar ayuda. Se recomienda a los miembros de la comunidad de la TCU que tomen acciones razonables y prudentes para prevenir o detener los actos de Conducta Prohibida. Tomar medidas puede incluir la intervención directa, llamar a la policía de la TCU o a las autoridades de cumplimiento de la ley locales, o buscar la ayuda de una persona con autoridad. Se prohíbe la toma de represalias contra los miembros de la comunidad de la TCU que opten por ejercer esta obligación moral positiva.

Referencia a políticas y recursos relacionados

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:

Código de Conducta Estudiantil

Política de Resolución de Conflictos para Docentes

Política de Resolución de Conflictos para el Personal

Manual del Docente/Personal

Políticas y Procedimientos para Estudiantes con Discapacidades

Publicaciones Universitarias sobre Leyes que Prohíben la Discriminación

Manual para Estudiantes

Cuando la conducta implique la posible violación tanto de esta Política como de otra política de la TCU, la TCU podrá investigar y resolver simultáneamente otras posibles conductas indebidas con arreglo a los procedimientos establecidos en la presente Política, siempre que al hacerlo no se demore indebidamente una resolución urgente o justa. En caso de discrepancia entre otra política aplicable de la TCU y la presente Política, la TCU tendrá la facultad discrecional de decidir qué política seguir, pero en todas las circunstancias, intentará cumplir con la ley. La conducta que no infrinja esta Política podrá violar otra política o norma de la TCU y podrá dar lugar a sanciones/medidas correctivas u otras reparaciones.

II. RESPONSABILIDAD

Descripción general

El director de Inclusión y coordinador del Título IX (“Coordinador”) supervisa la respuesta centralizada de la TCU a todas las denuncias de discriminación, acoso y otras conductas que violen esta Política. El coordinador también será responsable de supervisar la administración de esta Política. Sin embargo, otros administradores de la TCU han sido designados por la TCU para coordinar sus esfuerzos para cumplir con leyes y reglamentos específicos.

El coordinador podrá abordar las violaciones denunciadas de esta Política o delegar las responsabilidades conforme con esta Política a uno de los subdirectores del Título IX, a otro administrador apropiado de la Universidad o a profesionales o investigadores externos apropiados. El coordinador o los subdirectores del Título IX también podrán consultar entre sí o con otros administradores de la Universidad o profesionales externos cuando se considere apropiado. **Una referencia en esta Política al coordinador podrá incluir un subdirector del Título IX u otra persona designada que corresponda.**

Título IX

El coordinador es el funcionario designado de la Universidad con la responsabilidad principal de coordinar los esfuerzos de la TCU para cumplir y llevar a cabo sus responsabilidades en virtud del Título IX y las disposiciones conexas de la Ley de Clery (enmendada por la Ley VAWA), incluida la supervisión de la respuesta de la TCU a las denuncias que plantean cuestiones relacionadas con

el Título IX y la Ley VAWA. El coordinador también coordina con los representantes de los departamentos de la Universidad, incluidos los de Recursos Humanos, el Departamento de Policía de la TCU y el de Asuntos Estudiantiles, según corresponda, a fin de identificar y abordar las pautas o preocupaciones sistémicas reveladas por las denuncias.

Según se considere apropiado, el coordinador y el personal designado podrán, entre otras medidas:

- Comunicarse con los miembros de la comunidad de la TCU en relación con las leyes y reglamentos aplicables y la política de la TCU y proporcionar información sobre la forma en que las personas pueden acceder a las opciones de presentación de denuncias y de apoyo.
- Revisar las políticas aplicables de la TCU para el cumplimiento institucional de las leyes federales y estatales aplicables.
- Supervisar la administración de la TCU de sus propias políticas aplicables, que incluyen el mantenimiento de registros, el cumplimiento de los plazos y otros asuntos de procedimiento.
- Supervisar o llevar a cabo una capacitación con respecto al Título IX y las disposiciones relacionadas de la Ley Clery (enmendada por la Ley VAWA).
- Coordinar la respuesta de la TCU a cualquier denuncia que plantee cuestiones relativas al Título IX o a la Ley VAWA, de modo que dichas denuncias sean abordadas por los funcionarios apropiados de la TCU.
- Supervisar la pronta y justa investigación y resolución de dichas denuncias que planteen cuestiones relacionadas con el Título IX y la VAWA.
- Ayudar a las partes a recibir servicios de apoyo y facilitar las medidas provisionales de reparación y protección adecuadas durante una investigación o resolución.

Las consultas sobre las políticas de la TCU y el cumplimiento del Título IX o la Ley Clery (y las enmiendas de la Ley VAWA) deberán dirigirse al coordinador o a uno de los subdirectores del Título IX:

Dr. Darron Turner
Director de Inclusión y coordinador del Título IX
TCU Box 297090
Jarvis Hall 228
Fort Worth, TX
76129 817/257-5566
d.turner@tcu.edu

Los subdirectores del Título IX son:

Sra. Andrea Vircks
 Subdirectora del Título IX
 TCU Box 297090
 Jarvis Hall 208
 Fort Worth, TX 76129
 817/257-4969
a.vircks@tcu.edu

Sra. Kristen Taylor
 Directora de Recursos Humanos y
 Relaciones con los Empleados
 TCU Box 298200
 2701 W. Berry St.
 Fort Worth, TX 76129 817/257-
 4161
kristen.taylor@tcu.edu

Sra. Glory Robinson, decana Auxiliar,
 Asuntos Estudiantiles y Vida en el
 Campus
 TCU Box 297010
 Sadler Hall 2006
 Fort Worth, TX 76129
 817/257-7926
g.robinson@tcu.edu

Sra. Kim Johnson
 Directora Asociada Sénior de
 Atletismo y Administradora Sénior
 de Mujeres
 Atletismo de la TCU
 TCU Box 297600
 John Justin Athletic Complex
 Fort Worth, Texas 76129
 817/257-7950
k.n.johnson@tcu.edu

También se puede dirigir información adicional o consultas sobre el Título IX al Departamento de Educación de los Estados Unidos o a la Oficina de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos que se indica 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
Teléfono: 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	

ADA y Sección 504

La TCU cumple con la ADA y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 en lo que respecta a los estudiantes con discapacidades. La TCU proporcionará ajustes razonables a una persona calificada con una discapacidad, como se define en la ADA u otra ley aplicable, que haya informado a la TCU su discapacidad y haya solicitado alguna adaptación, siempre y cuando dicha adaptación no cause una dificultad indebida a la TCU.

El director del Centro de Servicios Académicos y el director de Relaciones con los Empleados serán las personas designadas por la TCU para coordinar sus esfuerzos por cumplir y llevar a cabo las responsabilidades previstas en la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación. A saber:

Para estudiantes:

Sra. Laurel Cunningham
Servicios para Estudiantes con
Discapacidades
TCU Box 297710
Sadler Hall 1010
Fort Worth, TX 76129
817/257-6567
laurel.cunningham@tcu.edu

Para los empleados:

Sra. Kristen Taylor
Directora de Relaciones con los Empleados
TCU Box 298200
2701 W. Berry St.
Fort Worth, TX
76129 817/257-4161
kristen.taylor@tcu.edu

Un estudiante o solicitante de admisión que desee solicitar alguna adaptación debe comunicarse con la Oficina de Servicios para Estudiantes con Discapacidades (Oficina de Servicios para Discapacitados [Disabilities Services, DS]) y plantear claramente esta solicitud. Los estudiantes elegibles que requieran adaptaciones deben comunicarse con la Oficina de Servicios para Discapacitados al principio del año académico para el que deseen la adaptación. La Oficina de Servicios para Discapacitados está ubicada en el Centro de Servicios Académicos, Sadler Hall Room 1010. El número de teléfono es 817/257-6567. Los estudiantes también deben consultar la Política y Procedimientos de la TCU para Estudiantes con Discapacidades para obtener información adicional sobre la búsqueda de una adaptación.

Un empleado o solicitante de empleo que desee solicitar una adaptación debe informar claramente esta solicitud al director de Relaciones con los Empleados (o a la persona que este designe). Un empleado que solicite una adaptación debe hacer dicha solicitud antes de que el desempeño del trabajo se vea afectado y antes de que se produzcan problemas de conducta relacionados con el trabajo para que la TCU pueda tomar las medidas oportunas y adecuadas.

Hacer una solicitud de adaptación a otro empleado de la TCU que no se haya identificada anteriormente no cumplirá con la obligación de notificación para buscar una adaptación.

Título VII, Igualdad de Oportunidades/Acción Afirmativa y Discriminación por Edad

La TCU es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y cumple las leyes federales y estatales relativas a la acción afirmativa y a la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, incluidas las relativas a los actos prohibidos de discriminación, acoso y toma de represalias. La TCU recluta, contrata y promueve a personas calificadas en todas las clasificaciones laborales sin importar la edad, la raza, el color, la religión, el sexo, la orientación sexual, el género, la identidad de género, la expresión de género, la nacionalidad, el origen étnico, la discapacidad, la información genética, la condición de veterano cubierto o cualquier otra característica legalmente protegida. Esta política se aplica a todas las decisiones de empleo, incluidas, entre otras, las decisiones relacionadas con la contratación, el ascenso, la compensación, los beneficios, los traslados, la capacitación y la educación patrocinadas por la universidad, los programas sociales y recreativos, el despido y otros términos y condiciones de empleo. La vicerrectora de

Recursos Humanos es la persona designada por la TCU para coordinar sus esfuerzos por cumplir y llevar a cabo sus responsabilidades en virtud del Título VII, la Ley contra la Discriminación por Edad de 1975 y otros reglamentos y leyes de Igualdad de Oportunidades y Acción Afirmativa. Las consultas sobre las políticas de la TCU o el cumplimiento de estas leyes deben dirigirse al siguiente contacto:

Yohna Chambers
Vicerrectora de Recursos Humanos,
TCU Box 298200
2701 W. Berry St.
817/257-6222
y.chambers@tcu.edu

III. CONDUCTAS PROHIBIDAS POR ESTA POLÍTICA

Las siguientes conductas, tal como se definen en esta sección, están prohibidas por esta Política. Estas definiciones serán utilizadas por el coordinador y durante los procesos internos de quejas de la TCU al evaluar si esta Política ha sido violada. En algunos casos, cuando las conductas pueden constituir un delito penal en virtud de la legislación de Texas, las definiciones estatutarias de Texas se proporcionan en una nota al pie de página con fines educativos y de concientización únicamente.

* **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 la 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 inadmisibles lo siguiente:

- La capacidad de un estudiante o solicitante de admisión para participar, acceder o beneficiarse de los programas, servicios o actividades educativas (por ejemplo, la admisión, el nivel académico, las calificaciones, los trabajos, el alojamiento en el campus).
- El acceso de un empleado o solicitante de empleo al empleo o a las condiciones y beneficios del empleo (por ejemplo, contratación, ascenso, responsabilidades laborales).
- La capacidad de un voluntario autorizado para participar en una actividad voluntaria.
- La capacidad de un invitado o visitante para participar, acceder o beneficiarse de los programas de la TCU.

La discriminación incluye el no proveer adaptaciones razonables, en forma congruente con la ley estatal y federal, a personas calificadas con discapacidades.

* **Acoso:** una conducta no deseada en función de la edad, la raza, el color, la religión, el sexo, la orientación sexual, el género, la identidad y la expresión de género, la nacionalidad, el origen étnico, la discapacidad, la información genética predisponente, la condición cubierta de veterano

de la persona o cualquier otra categoría contemplada por ley, cuando (a) verse sometido o soportar dicha conducta se producen de forma explícita o implícita conforme 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 la TCU; (b) verse sometido o rechazar dicha conducta 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 la TCU; (c) en el contexto de trabajo, dicha conducta 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 es tan grave, persistente o agravante que interfiere en la capacidad del estudiante de participar en actividades y programas educativos de la TCU o beneficiarse de estos.

Un ambiente hostil puede ser creado por una conducta persistente o generalizada o por un incidente único o aislado si es suficientemente grave. Cuanto más grave sea la conducta, menos necesidad habrá de mostrar una serie repetitiva de incidentes para probar un ambiente hostil, particularmente si la conducta es física. Un único incidente de contacto o relación sexual no consentidos, por ejemplo, puede ser lo suficientemente grave como para constituir un entorno hostil. Por el contrario, la ofensa percibida de una sola expresión verbal o escrita, por sí sola, no suele ser suficiente para constituir un entorno hostil.

* **Acoso sexual**¹: una conducta sexual no deseada, de naturaleza verbal o física, cuando (a) verse sometido o soportar dicha conducta se producen de forma explícita o implícita conforme 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 la TCU; (b) verse sometido o rechazar dicha conducta 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 la TCU; (c) en el contexto de trabajo, dicha conducta 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 es tan grave, persistente o agravante que interfiere en la capacidad del estudiante de participar en actividades y programas educativos de la TCU o beneficiarse de estos.

* **Acoso de género**: conducta no deseada basada en el género, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, que puede incluir actos de agresión, intimidación u hostilidad, ya sean verbales o no verbales, gráficos, físicos o de otro tipo, incluso si los actos no implican contacto de naturaleza sexual, cuando (a) verse sometido o soportar dicha conducta se

¹ Consulte la [Ley 212 del Senado de Texas](#) para ver la fuente de esta definición.

producen de forma explícita o implícita conforme 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 la TCU; (b) verse sometido o rechazar dicha conducta 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 la TCU; (c) en el contexto de trabajo, dicha conducta 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 es tan grave, persistente o agravante que interfiere en la capacidad del estudiante de participar en actividades y programas educativos de la TCU o beneficiarse de estos.

Algunos ejemplos de conductas que deben evitarse incluyen, entre otros, los siguientes:

- Hacer una o más declaraciones verbales no deseadas, insultos, epítetos, bromas sugestivas o pasadas de tono, o comentarios despectivos o degradantes, basados en una condición protegida, tal como se definió precedentemente.
- Repetidas insinuaciones sexuales o solicitudes de favores sexuales no deseados.
- Agresión sexual o intento de cometerla, y conductas físicas no deseadas, como tocar ser tocado sin desearlo, impedir o bloquear los movimientos de otra persona, rozar, mirar lascivamente o hacer gestos sexuales a otra persona.
- Sugerencias o amenazas de que someterse a insinuaciones sexuales o conductas prohibidas por esta Política son una condición para el empleo, la situación laboral, un aumento o disminución de salario, una promoción, una admisión académica, las calificaciones, el avance, la obtención de recomendaciones o la participación en un programa o actividad.
- Amenazas o toma de represalias o venganza después de que dicha propuesta sea rechazada.
- Exhibición de escritos, fotografías, revistas, dibujos animados, material de Internet u objetos que no sean bienvenidos; cartas, notas o invitaciones obscenas transmitidas por medios electrónicos o de otro tipo.
- Exhibición o circulación de material que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia una persona o grupo basado en una característica legalmente protegida.

Además, es importante entender que, dependiendo de las circunstancias, el acoso se caracteriza por lo siguiente:

- Puede ser flagrante e intencional e implicar una acción abierta, una amenaza o represalia, o puede ser sutil e indirecto, con un aspecto coercitivo no declarado.
- NO tiene que incluir la intención de hacer daño, estar dirigido a un objetivo específico o implicar incidentes repetidos.

- Puede ser cometido por cualquier persona, independientemente de su género, edad, posición o autoridad. Aunque a menudo hay una diferencia de poder entre dos personas, quizás debido a diferencias de edad, relaciones sociales, educativas o laborales, esto no es necesario para que ocurra el acoso.
- Puede ser cometido por un extraño, un conocido o alguien con quien el denunciante tenga una relación íntima o sexual.
- Puede ser cometido por una persona o contra esta o puede ser el resultado de las acciones de una organización o grupo.
- Puede ocurrir en el aula, en el lugar de trabajo, en entornos residenciales o en otro contexto relacionado con la Universidad.
- Puede ser un hecho aislado o puede ser parte de un patrón de comportamiento.
- Puede ser cometido en presencia de otros o cuando las partes están solas.
- Puede afectar al denunciante o a terceros que presencien u observen el acoso.

* **Agresión sexual**²: para los propósitos de esta Política, significa cualquier acto sexual dirigido contra otra persona sin su consentimiento, que incluye los casos en los que es incapaz de dar su consentimiento. Para los propósitos de esta Política, la **agresión sexual** incluye el **contacto sexual no consensuado**, las **relaciones sexuales no consensuadas**, el **incesto** y el **estupro**, tal como dichos términos se definen en el presente documento.

* **Contacto sexual no consensuado**:³ a los fines de esta Política, hace referencia al acto de tocar los senos, las nalgas, la ingle, los genitales u otras partes íntimas de otra persona con el propósito de gratificación sexual sin consentimiento. El contacto físico puede ser por encima o por debajo de la ropa y puede incluir al denunciado que toca al denunciante, el denunciado que hace que el denunciante toque al denunciado o a otra persona, o el denunciado que hace que el denunciante toque el propio cuerpo del denunciante. Tal como se define a continuación, el consentimiento no puede obtenerse a través de la fuerza, amenaza de fuerza ni al aprovecharse de la incapacidad de otra persona.

* **Relaciones sexuales no consensuadas**:⁴ a 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 con el pene, la lengua, uno o más dedos u objeto, o sexo oral (contacto entre la boca y los genitales).

² Consulte el [Título 34, Sección 668.46\(a\) del Código de Reglamentaciones Federales \(Code of Federal Regulations, CFR\)](#) para conocer la fuente de esta definición. Para conocer la definición de agresión sexual en virtud del Código Penal de Texas, [consulte la Sección 22.011\(a\)](#).

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

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

* **Incesto:**⁵ relaciones sexuales entre personas que están relacionadas entre sí dentro de los límites del matrimonio que están prohibidas por ley.

* **Estupro:**⁶ relaciones sexuales con una persona que sea menor de la edad legal del consentimiento.

* **Explotación sexual:** llevar a cabo las siguientes acciones deliberadamente o a sabiendas.

- 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).
- 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.
- 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).
- 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.
- Dar alcohol o drogas (tales como las “drogas de la violación”) a otra persona sin su conocimiento o consentimiento.
- Mostrar los propios genitales en circunstancias no consensuadas.

* **Violencia de pareja íntima (IPV):** para los fines de esta Política, incluye tanto la **violencia en la pareja** como la **violencia doméstica**.

* **Violencia en la pareja:**⁷ 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 Consulte el [Título 34, Sección 668.46\(a\) del CFR](#) para conocer la fuente de esta definición.

⁶ Consulte el [Título 34, Sección 668.46\(a\) del CFR](#) para conocer la fuente de esta definición.

⁷ Consulte el [Título 34, Sección 668.46\(a\) del CFR](#) para ver 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](#).

* **Violencia doméstica:**⁸ a 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 otra persona cuando ambas personas tienen un hijo en común.
- Una persona contra otra persona con quien convive o ha convivido como cónyuge 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.

* **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 indicada precedentemente. En la intimidación se incluye el comportamiento en persona o mediante comunicación electrónica.

* **Acecho:**⁹ a los fines de esta Política, hace referencia a involucrarse en una serie de conductas dirigidas a una persona específica que podría causar que una persona razonable (en circunstancias y con identidades similares al denunciante), (1) tema por su seguridad o la de otros, o (2) experimente sufrimiento mental significativo o 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 acecho también se incluye el ciberacoso a través de medios electrónicos, como internet, redes sociales, blogs, teléfonos celulares o mensajes de texto.

* **Represalias:** acciones que se llevan a cabo contra cualquier persona se opuso o porque dicha persona presentó una denuncia interna o externa de buena fe o una queja formal por una

⁸ Consulte el [Título 34, Sección 668.46\(a\) del CFR](#) 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](#).

⁹ Consulte el [Título 34, Sección 668.46\(a\) del CFR](#) para ver una definición de acecho. Para conocer la definición de acecho en virtud del Código Penal de Texas, consulte la [Sección 42.072 de dicho código](#).

conducta del tipo prohibido por esta Política o porque dicha persona ha declarado, asistido o participado en una investigación de una conducta del tipo prohibido por esta Política o en procedimientos relacionados. Las represalias pueden adoptar muchas formas, entre ellas, aunque no exclusivamente, acciones adversas o violencia, amenazas, actos de intimidación, otros actos de hostigamiento o discriminación que desalentarían a una persona razonable (en circunstancias similares y con identidades parecidas a la del denunciante) de participar en una actividad protegida.

* **Complicidad:** cualquier acto que a sabiendas ayude, facilite, promueva o aliente a otra persona a involucrarse en conductas que violen esta Política.

Comprensión del consentimiento y la incapacidad

* **Consentimiento:**¹⁰ el consentimiento para la actividad sexual se define como 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 ser obligado por la fuerza, la amenaza de fuerza, la coerción o la intimidación. El consentimiento no puede obtenerse aprovechando la incapacidad de otra persona, según se define en el presente. El consentimiento otorgado en tales circunstancias no constituye un acuerdo voluntario y deliberado.

Además:

- El consentimiento a un acto sexual no constituye el consentimiento a otros.
- El consentimiento previo a un acto dado no constituye un consentimiento presente o futuro.
- La existencia de una relación anterior o actual no constituye en sí misma un consentimiento; incluso en el contexto de una relación, debe haber consentimiento mutuo.
- El consentimiento debe ser continuo durante todo el encuentro sexual y puede ser revocado, modificado o retirado en cualquier momento. El contacto sexual debe cesar inmediatamente una vez retirado el consentimiento.
- El consentimiento a un acto con una persona no constituye consentimiento a un acto con cualquier otra persona.
- El consentimiento no puede inferirse del silencio, la pasividad o la falta de resistencia y confiar en la comunicación no verbal por sí sola puede resultar en una violación de esta Política.

¹⁰Al evaluar si se ha cometido un delito de agresión sexual, consulte el [Código Penal de Texas, Sección 22.011](#) para obtener información sobre el consentimiento.

- El consentimiento no puede darse si es coaccionado por la autoridad supervisora o disciplinaria.
- En virtud de la legislación de Texas, una persona menor de 17 años no puede dar su consentimiento para la penetración o el contacto sexual de un adulto (de 18 años o más) que sea tres o más años mayor.

Al evaluar si se ha buscado y dado libremente el consentimiento, se tendrá en cuenta la presencia de cualquier tipo de fuerza, amenaza de fuerza, intimidación o coerción; si el denunciante tenía capacidad para dar su consentimiento; si el denunciado o una persona razonable sobria en la misma posición que el denunciado sabía o debería haber sabido que el denunciante estaba incapacitado; y si la comunicación (mediante palabras o acciones) entre las partes sería interpretada por una persona razonable (en circunstancias similares y con identidades similares) como disposición a participar en un acto sexual determinado.

*** Incapacidad:** la incapacidad, temporal o permanente, de dar el consentimiento porque la persona está mental o físicamente indefensa, ya sea voluntaria o involuntariamente, o porque la persona está inconsciente, dormida o de alguna otra manera no sabe que la actividad sexual está ocurriendo. Una persona está mentalmente incapacitada cuando carece de la capacidad de tomar decisiones informadas sobre si participar o no en una actividad sexual. Una persona puede quedar incapacitada como resultado del consumo de alcohol u otras drogas, o debido a una condición de salud física o mental temporal o permanente.

Cuando se consume alcohol u otras drogas, la incapacitación es un estado que va más allá de la intoxicación, el deterioro o el estar bajo la influencia del alcohol o la droga. El alcohol y otras drogas afectan a cada persona de manera diferente, y determinar si una persona está incapacitada requiere determinarlo en forma individual. La TCU no espera que los miembros de la comunidad sean expertos médicos en la evaluación de la incapacidad. El nivel de intoxicación de una persona no siempre se demuestra con signos objetivos, pero las personas deben buscar los signos de advertencia comunes y obvios que muestran que una persona puede estar incapacitada o acercándose a la incapacidad. Aunque cada persona puede manifestar los efectos del alcohol u otras drogas de manera diferente, entre los signos típicos se incluyen la dificultad para hablar o discurso incomprensible, el caminar en forma inestable, la irascibilidad, la volatilidad emocional, los vómitos o la incontinencia.

El nivel de intoxicación de una persona puede cambiar a lo largo de un período de tiempo en función de diversos factores subjetivos, como la cantidad de sustancia ingerida, la velocidad de la ingesta, la masa corporal y el metabolismo. Por consiguiente, es especialmente importante que toda persona que participe en una actividad sexual sea consciente de su propio nivel de intoxicación y de su capacidad de consentimiento, así como del nivel de intoxicación y la capacidad de consentimiento de la otra persona. El uso de alcohol u otras drogas puede reducir las inhibiciones, perjudicar las percepciones y crear una atmósfera de confusión sobre si el consentimiento se busca efectivamente y se da libremente. Si existe alguna duda sobre el nivel o el alcance de la intoxicación o incapacidad propia o ajena, lo más seguro es renunciar o cesar todo contacto sexual.

Al evaluar el consentimiento en los casos de incapacitación notificada, se tendrá en cuenta lo siguiente:

(1) ¿Sabía el denunciado que el denunciante estaba incapacitado? Y de no ser así, (2) ¿Debería una persona sobria y razonable, en circunstancias similares a las del denunciado, haber sabido que el denunciante estaba incapacitado? Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “sí”, no hubo consentimiento; y es probable que la conducta sea una violación de esta Política.

La intoxicación voluntaria de un denunciado nunca es una excusa o una defensa para la conducta prohibida, y no disminuye la responsabilidad de determinar que la otra persona ha dado su consentimiento.

IV. RESPONSABILIDADES DE CONFIDENCIALIDAD, PRIVACIDAD Y DENUNCIA DEL EMPLEADO

Las cuestiones de confidencialidad y privacidad juegan un papel importante en esta Política. Si bien están estrechamente relacionados, los conceptos de confidencialidad y privacidad son términos distintos que se definen a continuación.

Confidencialidad

La confidencialidad se refiere a las protecciones previstas en la legislación del Estado de Texas para las comunicaciones que se producen en el contexto de una relación legalmente protegida o privilegiada. La información revelada a un Recurso Confidencial (definido a continuación) es generalmente confidencial según la ley de Texas cuando la comunicación tiene lugar dentro del ámbito de la prestación de servicios profesionales, lo que significa que el Recurso Confidencial generalmente no debe revelar la información (incluida la información sobre si una persona ha recibido servicios) a ningún tercero sin el permiso escrito de la persona, a menos que las obligaciones éticas o legales obliguen a su revelación. Por ejemplo, un Recurso Confidencial puede divulgar información cuando la persona da su consentimiento por escrito para su divulgación, cuando existe una preocupación inminente de que la persona probablemente cause un daño físico grave a sí misma o a otros, cuando la información se refiere a la sospecha de abuso o abandono de un menor, o cuando se ve obligada por una orden o citación judicial.

Por lo general, los registros médicos y de asesoramiento de una persona son documentos privilegiados y confidenciales. Los registros médicos y relacionados pueden estar protegidos por la [Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro Médico](#) (Health Insurance Portability and Accountability Act, HIPAA), la Ley de Privacidad de Registros Médicos de Texas, el Título 2, Capítulo 181 del Código de Salud y Seguridad de Texas, el Título 7, Capítulo 611 del Código de Salud y Seguridad de Texas, y otras leyes aplicables, excepto los registros de salud cubiertos por la Ley de Derechos de la Familia sobre la Educación y Privacidad (Family Educational Rights and Privacy Act, FERPA) o excluidos o exceptuados de la protección bajo una ley aplicable.

Privacidad

La privacidad se refiere a la discreción que ejercerá la TCU en el curso de cualquier investigación o proceso disciplinario según esta Política. 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 Oficina del Título IX, los Directores de Cumplimiento de la TCU, la División de Asuntos Estudiantiles, Recursos Humanos, la Policía de la TCU y el Equipo de Evaluación de Amenazas.

La TCU se esforzará por mantener la identidad de un denunciante y la información obtenida en la investigación privada, en la medida en que lo requiera la ley. 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 denunciante 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.

La privacidad de los expedientes educativos del estudiante se protegerá de acuerdo con la [Ley de Derechos de la Familia sobre la Educación y Privacidad](#) (FERPA).

Responsabilidades de denunciar de los empleados Informantes Obligados y Recursos Confidenciales

Los miembros de la comunidad de la TCU deben ser conscientes de que los empleados designados de la Universidad tienen ciertas responsabilidades para realizar denuncias frente al coordinador sobre casos de acoso y discriminación por motivos de sexo y género y otras formas de conducta prohibida que se relacionan con la violencia sexual y de género, incluida la agresión sexual, la explotación sexual, la violencia en la pareja íntima, el acoso y las represalias.

En esta Política, los empleados de la TCU que están obligados a denunciar esta información al coordinador se llaman Informantes Obligados. Los empleados que generalmente no están obligados a revelar comunicaciones legalmente privilegiadas se llaman Informantes Obligados. Los empleados que generalmente no están obligados a revelar comunicaciones legalmente privilegiadas se llaman Recursos Confidenciales.

Informantes Obligados

Todos los empleados de la TCU, excepto los de Recursos Confidenciales, son considerados Informantes Obligados a efectos de sus obligaciones de denunciar, al coordinador, sobre las conductas que plantean cuestiones relacionadas con el Título IX o la Ley de Violencia contra las Mujeres (VAWA).

- a. Obligaciones de denunciar conductas que plantean problemas planteados en el Título IX o la VAWA**

Los Informantes Obligados deben informar inmediatamente al coordinador sobre la conducta que plantea cuestiones relacionadas con el Título IX o con la Ley de Violencia contra las Mujeres (VAWA), incluyendo cualquier denuncia, queja o alegación de acoso sexual, discriminación y aquellas formas de conducta prohibida vinculadas a relaciones o contactos sexuales no consensuados, explotación sexual, violencia en la pareja íntima, acoso y represalias que involucren a cualquier miembro de la comunidad de la TCU, salvo que se indique lo contrario a continuación.

Los Informantes Obligados pueden recibir esta información de varias maneras. Por ejemplo, un denunciante puede denunciar la información directamente a un Informante Obligado, un testigo o un tercero puede proporcionar información a un Informante Obligado, o un Informante Obligado puede ser testigo personal de tal conducta. La obligación de un Informante Obligado de comunicar esa información al coordinador no depende de cómo haya recibido la información.

Los Informantes Obligados que presencien o reciban información sobre la ocurrencia de un incidente de acoso sexual, agresión sexual, violencia en la pareja o acoso presuntamente cometido por o contra una persona que sea/era un estudiante matriculado en la institución o un empleado de la misma en el momento del incidente, deberán informar sin demora al coordinador sobre el incidente, incluida la identidad de las partes, si el presunto denunciante ha expresado su deseo de confidencialidad o anonimato en el incidente denunciado, la fecha, la hora y el lugar, y cualquier otro detalle. El hecho de que un Informante Obligado no proporcione esa información al coordinador de manera oportuna lo someterá a la terminación del empleo y el empleado podría ser acusado de un delito.¹¹

Los Informantes Obligados no podrán prometer que se abstendrán de enviar la información al coordinador si plantea cuestiones del Título IX o de la Ley de Violencia contra las Mujeres (VAWA), o que retendrán información sobre dicha conducta al coordinador. Los Informantes Obligados podrán proporcionar apoyo y asistencia a un denunciante, testigo o denunciado, pero no deberán realizar ninguna investigación ni notificar al denunciado a menos que el coordinador se lo pida.

Los Informantes Obligados no están obligados a informar sobre la información revelada (1) en eventos de concientización pública (por ejemplo, "Take Back the Night", vigilias a la luz de las velas, protestas, "charlas de supervivientes" u otros foros públicos en los que los estudiantes pueden revelar dicha información (colectivamente, eventos de concientización pública); o (2) durante la participación de una persona como objeto de un protocolo de investigación de personas aprobado por una Junta de Revisión Institucional (Investigación de la Junta de Revisión Institucional [Institutional Review Board, IRB]). La TCU podrá proporcionar información sobre los derechos del Título IX y los recursos y el apoyo disponibles en los eventos de concientización pública, y las Juntas de Revisión Institucional podrán, en los casos apropiados, exigir a los investigadores que proporcionen dicha información a todos los sujetos de la Investigación de la IRB.

¹¹ Consulte la [Texas Senate Bill 212 \(Ley 212 del Senado de Texas\)](#) para obtener información sobre los requisitos de presentación de denuncias.

b. Obligaciones de denunciar sobre otras formas de discriminación y acoso

Los empleados de la TCU no serán considerados Informantes Obligados a los efectos de denunciar otras formas de acoso y discriminación prohibidas por esta Política. En otras palabras, en general, los empleados de la TCU no estarán obligados a denunciar información al coordinador sobre otras formas de discriminación o acoso, excepto aquellas que plantean asuntos del Título IX o la ley VAWA descritos anteriormente. Sin embargo, un supervisor que se entere de una acusación de conducta que violaría esta Política, o que personalmente observe u oiga de dicha conducta, deberá denunciar rápidamente esta información al coordinador para que se tomen las medidas apropiadas.

Recursos confidenciales

Los estudiantes que deseen que la información sobre un incidente permanezca confidencial podrán hablar con un Recurso Confidencial. Los siguientes empleados son Recursos Confidenciales cuando reciben información de los estudiantes en el contexto de la prestación de servicios profesionales:

- profesionales con licencia de la salud mental en el Centro de Asesoramiento
- profesionales médicos con licencia en el Centro de Salud
- defensores confidenciales certificados del Título IX para sobrevivientes de agresión sexual (también mencionados aquí como Defensores del Campus), y
- miembros del clero ordenados, incluidos capellanes universitarios ordenados en la Oficina de Vida Religiosa y Espiritual de la TCU.

Además, los estudiantes atletas de la TCU podrán desear hablar con uno de los médicos con licencia del personal de Medicina Deportiva de la TCU, que también son Recursos Confidenciales cuando reciben información en el contexto de brindar servicios profesionales. Los entrenadores de atletismo, aunque tengan licencia, no se consideran un Recurso Confidencial.

Los Recursos Confidenciales no revelarán información de identificación personal que les haya sido comunicada por un estudiante sin el permiso de este o salvo lo establecido en la sección de Confidencialidad anterior. Cuando las personas que de otra manera pueden ser Recursos Confidenciales reciben información fuera de la prestación de servicios profesionales en relación con acusaciones de violaciones de la política que involucran a cualquier miembro de la comunidad de la TCU, el Recurso Confidencial está obligado a compartir esa información con el coordinador. Además, un Recurso Confidencial debe (y en algunos casos se le podrá exigir) que proporcione información que no sea de identificación personal sobre delitos que se puedan denunciar según la Ley de Clery frente al Departamento de Policía de la TCU, con el fin de aportar información estadística anónima conforme con la Ley de Clery, tal como se describe a continuación.

Debido a que los empleados no reciben servicios profesionales de estos Recursos Confidenciales, la información compartida por un empleado a estas personas probablemente no sería confidencial.

Denuncias conforme con la Ley de Clery

De conformidad con la Ley de Clery, la TCU incluye estadísticas sobre determinados delitos en su informe anual de seguridad y proporciona esas estadísticas al Departamento de Educación de los Estados Unidos de manera que no incluye ninguna información de identificación personal sobre las personas involucradas en un incidente. La Ley de Clery también exige que la TCU emita advertencias oportunas a la comunidad de la TCU cuando se hayan denunciado determinados delitos y puedan seguir representando una amenaza grave o continua para la seguridad del campus. De conformidad con la Ley de Clery, la TCU retiene los nombres y otros datos de identificación personal de los denunciantes al emitir advertencias oportunas a la comunidad de la TCU.

V. OPCIONES DE RECURSOS Y DENUNCIAS

Descripción general

Un denunciante o testigo puede optar por:

- Denunciar incidentes de sospecha de conducta delictiva a la Policía de la TCU o al organismo de cumplimiento de la ley apropiado.
- Informar de conductas que puedan violar esta Política al coordinador o a otro empleado de la TCU.
- Buscar ayuda de un Recurso Confidencial. **Tenga en cuenta que una solicitud de asistencia de un Recurso Confidencial no constituye una denuncia a la TCU.**

Algunas Conductas Prohibidas por esta Política podrán violar las leyes federales o estatales, y otras podrán implicar una conducta delictiva. Las denuncias de sospecha de conducta delictiva deberán hacerse a las autoridades de cumplimiento de la ley. En algunas circunstancias, la conducta podrá violar esta Política, aunque no viole la ley. Una persona podrá optar por utilizar procesos externos para resolver sus quejas, incluyendo el contacto con las autoridades de cumplimiento de la ley u otras agencias, en lugar de, o además de, buscar una reparación conforme con el proceso interno de quejas de la TCU. Una persona podrá seguir algunos o todos estos pasos al mismo tiempo, según corresponda (por ejemplo, se podrá seguir simultáneamente una denuncia conforme con el Título IX y presentar una denuncia penal).

Los procesos conforme con el Título IX de la TCU y las investigaciones de las autoridades de cumplimiento de la ley funcionan independientemente unos de otros, aunque el coordinador puede comunicarse con la Policía de la TCU u otros organismos encargados de cumplimiento de la ley, cuando proceda.

La TCU reconoce que decidir entre esas opciones podrá ser difícil y es una decisión intensamente personal. Se recomienda a los denunciantes y testigos a que soliciten asistencia a un Recurso Confidencial y a que estudien todas las posibles opciones de denuncia y apoyo.

Buscar asistencia médica de emergencia o de las autoridades de cumplimiento de la ley

La asistencia médica de emergencia y asistencia de la seguridad/de autoridades de cumplimiento de la ley del campus están disponibles tanto dentro como fuera del campus. Se recomienda a las personas a que se comuniquen con las autoridades de cumplimiento de la ley y busquen tratamiento médico lo antes posible después de un incidente que pueda suponer una amenaza para su seguridad o bienestar físico o después de un posible delito.

El denunciante podrá buscar asistencia médica de emergencia, incluido un examen forense por agresión sexual para documentar y preservar cualquier posible evidencia. Se recomienda a las personas que busquen atención médica inmediata después de un incidente de agresión sexual o de violencia en la pareja íntima. Como se ha señalado anteriormente, la información recibida por un profesional médico en el contexto de la prestación de servicios profesionales suele ser confidencial.

Para obtener asistencia inmediata, cualquier persona que se sienta amenazada físicamente o que haya sido víctima de una agresión física o sexual, incluida la violencia de pareja íntima, relaciones sexuales o contactos no consensuados, o acoso, debe llamar al 911. También se podrá comunicar con la Policía de la TCU al 817/257-7777, las 24 horas del día, los siete (7) días de la semana. La Policía de la TCU también podrá ayudar a comunicarse con el Departamento de Policía de Fort Worth.

Denuncias a las autoridades de cumplimiento de la ley

Salvo en los casos en que se sospeche que hay abuso o descuido de niños, que deben denunciarse, el denunciante tendrá derecho a denunciar, o negarse a denunciar, posibles conductas delictivas a las autoridades de cumplimiento de la ley, y la TCU ayudará al denunciante a ponerse en contacto con las autoridades de cumplimiento de la ley en cualquier momento que lo solicite. En circunstancias limitadas que supongan una amenaza para la salud o la seguridad de cualquier miembro de la comunidad de la TCU, la TCU podrá notificar independientemente a las autoridades de cumplimiento de la ley.

Denuncias a la TCU

Cualquier estudiante, empleado, solicitante u otro miembro de la comunidad de la TCU que crea que ellos u otro estudiante, empleado, solicitante u otro miembro de la comunidad de la TCU ha sido sujeto de una conducta que viola esta Política deberá hacer inmediatamente una denuncia/queja al coordinador o a un subdirector del Título IX identificado más adelante. Hacer una denuncia/queja a otra persona u otro empleado de la TCU que no sea el coordinador del Título IX o uno de los subdirectores del Título IX podrá causar que la TCU retrase sus acciones o limite su habilidad para reparar la conducta que viola esta Política. A los efectos de la presente Política y de los procedimientos relacionados con los procesos internos de quejas de la TCU, una “Denuncia” es una denuncia o queja presentada al coordinador sobre una conducta prohibida por la presente Política.

Existen varias maneras de denunciar conductas que violan esta Política:

- Deje un mensaje privado al coordinador a través del 817/257-5566.
- Presente una Denuncia escrita al coordinador.
- Comuníquese con el coordinador o un subdirector del Título IX por correo electrónico a través de d.turner@tcu.edu o titleix@tcu.edu.
- Haga una cita para ver al coordinador o a uno de los subdirectores del Título IX.
- Comuníquese con la oficina del Título IX al 817/257-8228.
- Presente una Denuncia anónima en línea en www.titleix.tcu.edu.

La información de contacto del director de Inclusión y coordinador del Título IX es:

Dr. Darron Turner
Director de Inclusión y director del Título IX
TCU Box 297090
Jarvis Hall 228
Fort Worth TX 76129
817/257-5566
d.turner@tcu.edu

Los subdirectores del Título IX son:

Sra. Andrea Vircks
Subdirectora del Título IX
TCU Box 297090
Jarvis Hall 208
Fort Worth, TX 76129
817/257-4969
a.vircks@tcu.edu

Sra. Kristen Taylor
Directora de Recursos Humanos y
Relaciones con los Empleados
TCU Box 298200
2701 W. Berry St.
Fort Worth, TX 76129
817/257-4161
kristen.taylor@tcu.edu

Sra. Glory Robinson, Decana
Auxiliar, Asuntos Estudiantiles y
Vida en el Campus
TCU Box 297010
Sadler Hall 2006
Fort Worth, TX 76129
817/257-7926
g.robinson@tcu.edu

Sra. Kim Johnson
Directora Asociada Sénior de Atletismo y
Administración Sénior de Mujeres
TCU Box 297600
John Justin Athletic Complex
Fort Worth, Texas 76129
817/257-7950
k.n.johnson@tcu.edu

Plazo para que el denunciante haga una Denuncia

No hay límite de tiempo para que un denunciante realice una Denuncia en virtud de esta Política. Sin embargo, se recomienda a los denunciantes que presenten una Denuncia lo antes posible para maximizar la capacidad de la TCU de responder de manera rápida y efectiva. Si el denunciado

ya no es un estudiante o empleado, la TCU no podrá tomar medidas disciplinarias contra el denunciado. Cuando una Denuncia plantea asuntos relacionados con el Título IX, la TCU aún buscará cumplir con sus obligaciones del Título IX proporcionando apoyo al denunciante y tomando medidas razonables para terminar con la Conducta Prohibida, prevenir su recurrencia y abordar sus efectos. La TCU también podrá ayudar al denunciante a identificar y comunicarse con las fuerzas del orden y otros organismos externos de aplicación de la ley.

Amnistía/Inmunidad

La TCU recomienda a los denunciantes y a los testigos denunciar las violaciones de conducta y los delitos. Es en el mejor interés de la comunidad de la TCU que el mayor número posible de personas elija denunciar a los funcionarios de la TCU, y que los testigos se presenten para compartir lo que saben. Para alentar las Denuncias, la TCU no adoptará medidas disciplinarias contra los estudiantes (denunciantes o testigos) por una violación de conducta cuando la divulgación se haga en relación con una Denuncia de buena fe o una investigación de una Conducta Prohibida por esta Política y si hubo algún consumo personal de alcohol o drogas, no puso en peligro la salud o la seguridad de ninguna otra persona. Sin embargo, la TCU podrá iniciar una evaluación o discusión educativa o buscar otras opciones no disciplinarias en relación con el consumo de alcohol u otras drogas.

Denuncias a la universidad:

¿QUÉ SUCEDE DESPUÉS DE MI DENUNCIA?

Una vez que una denuncia ha sido compartida con la Oficina del Título IX, el denunciante también podrá solicitar directamente que su identidad permanezca privada (solicitud de anonimato), que no se lleve a cabo ninguna investigación o que no se tomen medidas disciplinarias. La TCU equilibrará cuidadosamente esta solicitud con su compromiso de proporcionar un entorno seguro y no discriminatorio para todos los miembros de la comunidad de la TCU.

La TCU ofrecerá medidas de reparación provisionales razonablemente disponibles tanto al denunciante como al denunciado, según corresponda. Esto incluye la necesidad de medidas de protección provisionales para proteger a cualquiera de las partes o la seguridad de la comunidad de la TCU.

<p>Si se denunciara directamente al director de Inclusión y al coordinador del Título IX:</p>	<p>El director de Inclusión y el coordinador del Título IX llevarán a cabo una investigación inicial de la denuncia, considerarán cualquier solicitud de anonimato del denunciante e impondrán las medidas provisionales adecuadas. En consulta con el denunciante, la TCU podrá iniciar un proceso interno de quejas, que podrá incluir una investigación o un proceso de resolución.</p>
---	--

<p>Si usted denunció información que plantea cuestiones del Título IX o de la Ley de Violencia contra las Mujeres (VAWA) a un Informante Obligado (incluido un subdirector del Título IX):</p>	<p>El Informante Obligado reenviará la información al director de Inclusión y el coordinador del Título IX, quienes llevarán a cabo una investigación inicial de la denuncia, considerarán cualquier solicitud de anonimato del denunciante e impondrán las medidas provisionales adecuadas. En consulta con el denunciante, la TCU podrá iniciar un proceso interno de quejas, que podrá incluir una investigación o un proceso de resolución.</p> <ul style="list-style-type: none">• A efectos de sus obligaciones de denunciar sobre las conductas que plantean cuestiones relacionadas con el Título IX o la Ley de Violencia contra las Mujeres (VAWA), todos los empleados de la TCU serán Informantes Obligados excepto los Recursos Confidenciales.• <i>Sin embargo, en general, los empleados de la TCU no están obligados a enviar denuncias de otros tipos de discriminación y acoso al director de Inclusión y al coordinador del Título IX. Por esta razón, si desea que la información que comparte sea dirigida por la TCU, diríjala al director de Inclusión y al coordinador del Título IX.</i>
--	--

<p>Si es estudiante y brinda información confidencialmente al Centro de Asesoramiento, al Centro de Salud, a un defensor confidencial certificado, a miembros ordenados del clero, incluidos capellanes ordenados de la Universidad en la Oficina de Vida Religiosa y Espiritual de la TCU, actuando en sus capacidades profesionales:</p>	<p>La información que proporcionó permanecerá confidencial y no* se informará al director de Inclusión ni al coordinador del Título IX (ni a otra persona) para su investigación y resolución, a menos que usted lo desee.</p> <p>* Recuerde que en circunstancias limitadas (tales como situaciones que implican un daño inminente a un miembro de la comunidad o situaciones que implican el abuso de un menor) la información que usted comparte con el Centro de Asesoramiento, el Centro de Salud, un defensor confidencial certificado o un miembro ordenado del clero, incluido un capellán de la universidad ordenado en la Oficina de Vida Religiosa y Espiritual de la TCU, podrá ser revelada sin su consentimiento.</p>
<p>Si usted es un estudiante atleta de la TCU y brinda información confidencialmente a un médico licenciado en Medicina Deportiva de la TCU, actuando en su capacidad profesional:</p>	<p>La información que proporcionó permanecerá confidencial y no* se informará al director de Inclusión ni al coordinador del Título IX (ni a otra persona) para su investigación y resolución, a menos que usted lo desee.</p> <p>* Recuerde que los entrenadores de atletismo, aunque tengan licencia, no se consideran un Recurso Confidencial.</p> <p>* Recuerde que en circunstancias limitadas (tales como situaciones que implican un daño inminente a un miembro de la comunidad o situaciones que implican el abuso de un menor) la información que usted comparte con el Centro de Asesoramiento, el Centro de Salud, un defensor confidencial certificado o un miembro ordenado del clero, incluido un capellán de la universidad ordenado en la Oficina de Vida Religiosa y Espiritual de la TCU, podrá ser revelada sin su consentimiento.</p>
<p>Si usted brindó información a alguien que no está en la lista anterior (por ejemplo, un amigo o un miembro de la familia):</p>	<p>La persona <i>podrá o no</i> optar por denunciar detalles sobre la información que usted proporcionó al director de Inclusión y al coordinador del Título IX. Esto se debe a que la persona a la que informó no está <i>obligada</i> a hacer la denuncia frente al director de Inclusión y al coordinador del Título IX (y, a la inversa, es probable que no esté <i>obligada</i> a mantener la información que usted compartió en forma confidencial).</p> <p><i>Por esta razón, si desea que la información que comparte sea dirigida por la TCU, dirijala al director de Inclusión y al coordinador del Título IX. Por el contrario, si desea que la información que comparte se</i></p>

	<p><i>mantenga en confidencialidad, diríjala al Recurso Confidencial correspondiente que actúe en su capacidad profesional.</i></p>
--	---

VI. ACCIONES DE LA UNIVERSIDAD LUEGO DE UNA DENUNCIA/QUEJA: INVESTIGACIÓN INICIAL, MEDIDAS PROVISIONALES, SOLICITUDES DE ANONIMATO Y ASESORES

Al recibir una Denuncia, la TCU tomará medidas rápidas, exhaustivas, fiables, equitativas e imparciales, de conformidad con la Política de la TCU y las leyes y reglamentos aplicables. La realización de una Denuncia no obliga a un denunciante a buscar una resolución o una acción disciplinaria utilizando el proceso interno de quejas de la TCU, pero la TCU recomienda a todos los denunciantes hacerlo. Cuando el denunciante y el denunciado son ambos un estudiante o un empleado de la TCU, el denunciante puede utilizar el proceso de Resolución Informal Voluntaria con el acuerdo voluntario del denunciado cuando corresponda, (consulte la Sección VII, más abajo), o el proceso de Investigación y Resolución Formal (consulte las Secciones VIII, IX y X, más abajo), según corresponda.

Si una Denuncia incluye a un tercero (p. ej., un estudiante o empleado que no pertenece a la TCU) como denunciante o denunciado, el coordinador, después de recibir información de ambas partes (que previamente recibieron la divulgación completa de la conducta indebida denunciada e información sobre el proceso de Resolución Formal), determinará los medios adecuados para tratar la Denuncia y notificar a las partes. Los factores podrán incluir el papel del tercero, la naturaleza de cualquier relación contractual con la TCU y la capacidad de la TCU para adoptar medidas correctivas. Cuando el denunciado sea un estudiante o empleado de la TCU, podrán imponerse sanciones o medidas correctivas.

Consulta Inicial

El coordinador hará una Consulta Inicial para determinar si esta Política se aplica a la conducta denunciada y si se deben adoptar medidas adicionales en función de la Denuncia, incluida la conveniencia de adoptar medidas provisionales y si se justifica una investigación.

Como parte de la Consulta Inicial, el coordinador también evaluará la naturaleza de la Denuncia; atenderá las necesidades inmediatas del denunciante, del denunciado y de la comunidad del campus; discutirá las opciones de procedimiento disponibles; determinará las preferencias de resolución del denunciante y del denunciado, proporcionará al denunciante y al denunciado

información sobre los recursos tanto dentro como fuera del campus; y evaluará las evidencias de patrones u otras conductas similares del denunciado. Esta evaluación continuará hasta que la TCU tenga suficiente información para determinar un curso de acción apropiado. En algunos casos, el coordinador podrá disponer que se realicen investigaciones limitadas para comprender mejor el contexto de la Denuncia o adoptar otras medidas apropiadas, incluida la consulta con el Equipo de Evaluación de Amenazas de la TCU.

La TCU tiene varias políticas y procedimientos que pueden ayudar a resolver diversos tipos de denuncias. El coordinador examinará otras opciones o recursos disponibles con el denunciante y el denunciado si corresponde. El coordinador podrá determinar que la conducta denunciada, aunque sea cierta, no constituye una violación de esta Política, o que el denunciado no es un miembro de la comunidad de la TCU sobre el que la TCU pueda ejercer su autoridad disciplinaria. Si la conducta queda fuera del ámbito de esta Política, el coordinador podrá remitir el asunto a otra oficina o departamento apropiado para su resolución en virtud de otra política pertinente.

Si se determina que esta Política es aplicable, el coordinador determinará los medios apropiados para tratar la Denuncia. Cuando un denunciante solicite el anonimato o no quiera participar en un proceso interno de quejas para resolver una Denuncia, el coordinador determinará si la solicitud puede ser atendida y cómo proceder. En todos los casos, la decisión final sobre si, cómo y en qué medida la TCU responderá o realizará una investigación y si se adoptarán otras medidas provisionales de reparación o protección se hará de manera coherente con esta Política. Cuando el coordinador decida iniciar una investigación, imponer medidas provisionales de protección en nombre del denunciante o adoptar cualquier otra medida que afecte al denunciado, este será notificado y recibirá información por escrito sobre los recursos y opciones disponibles, incluida la imposición de medidas provisionales adecuadas en nombre del denunciado.

Solicitud de anonimato

Si el denunciante solicita anonimato o no desea participar en un proceso interno de quejas para resolver la Denuncia, el coordinador 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. En estos casos, antes de tomar cualquier otra medida de investigación, el coordinador discutirá cualquier preocupación con el denunciante y tratará de abordar y remediar las barreras para buscar una reparación o una acción disciplinaria contra el denunciado según las preocupaciones de represalias o la falta de claridad en la comprensión de las opciones de procedimiento y los posibles resultados.

El coordinador sopesará la solicitud del denunciante con los siguientes factores para llegar a una determinación sobre si la solicitud puede ser atendida:

- La totalidad de las circunstancias conocidas.
- La naturaleza y el alcance de la conducta denunciada, lo que incluye si el comportamiento denunciado implica el uso de un arma.
- Las respectivas edades y funciones del denunciante y del denunciado.

- El riesgo que representa para cualquier persona o para la comunidad de la TCU al no proceder, incluido el riesgo de otro caso de violencia;
- Si ha habido otras denuncias de conducta indebida por parte del denunciado.
- Si la Denuncia revela un patrón de conducta indebida relacionado con la conducta que infrinja esta Política (p. ej., a través del uso ilícito de drogas o alcohol) en un lugar determinado o por un grupo en particular.
- El interés del denunciante en que la TCU no procure una resolución, investigación o acción disciplinaria y el impacto de dichas acciones en el denunciante.
- Si la TCU posee otros medios para obtener evidencia relevante.
- Consideraciones de equidad tanto para el denunciante como para el denunciado.
- La obligación de la TCU de proporcionar un entorno seguro y no discriminatorio.
- Cualquier otra información disponible y relevante.

La TCU intentará cumplir con la petición del denunciante, si es posible hacerlo, basándose en los hechos y circunstancias, protegiendo al mismo tiempo la salud y la seguridad del denunciante, los derechos del denunciado y la comunidad de la TCU. La capacidad de la TCU para responder plenamente o investigar una Denuncia puede verse limitada si el denunciante solicita el anonimato o se niega a participar en un proceso de investigación o resolución. Cuando el coordinador determine que las solicitudes de un denunciante pueden ser atendidas, la TCU podrá, no obstante, tomar otras medidas apropiadas para eliminar la conducta denunciada, prevenir su repetición y reparar sus efectos en el denunciante y en la comunidad de la TCU. Esas medidas podrán incluir el ofrecimiento de medidas de reparación apropiadas al denunciante y al denunciado, la provisión de programas de capacitación y prevención específicos, o la provisión o imposición de otras reparaciones.

El denunciante que inicialmente solicite el anonimato o se niegue a participar en el proceso interno de quejas de la TCU siempre podrá cambiar de opinión y solicitar que se siga el proceso de Resolución Informal Voluntaria o el proceso de Investigación y Resolución Formal.

Medidas provisionarias

Al recibir una Denuncia que plantee cuestiones relativas al Título IX o a la Ley de Violencia contra las Mujeres (VAWA), la TCU proporcionará medidas provisionarias razonables y adecuadas destinadas a preservar la experiencia educativa de las partes; proteger a las partes durante una investigación; abordar las preocupaciones de seguridad de la comunidad de la TCU en general; mantener la integridad del proceso de investigación o resolución; y disuadir las represalias. Estas medidas podrán ser de reparación (medidas diseñadas para mantener el acceso continuo a los programas y actividades educativas) o de protección (que implican una acción restrictiva contra cualquiera de las partes). En algunas circunstancias, la TCU, a su discreción, podrá proporcionar medidas provisionarias razonables y apropiadas en respuesta a las Denuncias que no plantean cuestiones relacionadas con el Título IX o la Ley de Violencia contra las Mujeres. Por ejemplo, la TCU podrá tomar medidas provisionarias para abordar las preocupaciones de represalias en respuesta a las Denuncias que no plantean cuestiones relacionadas con el Título IX o la Ley de Violencia contra las Mujeres.

La disponibilidad de medidas de reparación y de protección será determinada por las circunstancias específicas de cada Denuncia. La TCU podrá considerar varios factores para determinar qué medidas tomar, que incluyen las necesidades del estudiante o empleado que busca medidas de reparación o de protección; la severidad o generalización de la conducta denunciada; cualquier efecto continuo sobre el denunciante o el denunciado; si el denunciante y el denunciado comparten la misma residencia, cursos académicos o lugares de trabajo; y si se han tomado medidas judiciales para proteger al denunciante o al denunciado (por ejemplo, órdenes de protección). La TCU trabajará de buena fe para aplicar los requisitos de las órdenes de protección emitidas por los tribunales y otras órdenes similares, en la medida en que ello esté dentro de sus atribuciones.

Las medidas de reparación provisionales pueden incluir, entre otras, las siguientes:

- Acceso a asesoramiento y servicios médicos.
- Asistencia para obtener un examen forense por la agresión sexual.
- Asistencia en la organización de la coordinación de exámenes y tareas y la obtención de prórrogas de plazos.
- Apoyo académico.
- Asistencia para solicitar adaptaciones académicas a largo plazo a través del Centro de Servicios Académicos, si el denunciante o el denunciado califican como una persona con una discapacidad.
- Cambio en el horario de clases del denunciante o del denunciado, que incluye la posibilidad de transferir secciones del curso o de retirarse de un curso sin afectar el semestre o el promedio de calificaciones (Grade Point Average, GPA) acumulado del estudiante.
- Cambio en el alojamiento del denunciante o del denunciado en el campus.
- Cambio en el horario de trabajo de la Universidad del denunciante o del denunciado o en la asignación del trabajo.
- Escolta y otras medidas de planificación de seguridad.
- Imposición de una “orden de mantenerse sin contacto”, una reparación administrativa destinada a restringir el contacto y las comunicaciones entre dos o más personas.
- Licencia voluntaria.
- Remisión a los recursos que pueden ayudar a obtener una orden de protección en virtud de la ley de Texas.
- Remisión a recursos que pueden ayudar con cualquier ayuda financiera, visa o asuntos de inmigración.
- Cualquier otra medida de reparación que pueda utilizarse para alcanzar los objetivos de esta Política.

Las medidas de reparación provisionales están a disposición del denunciante y del denunciado, independientemente de que el denunciante siga el proceso de Resolución Informal Voluntaria o

el proceso de Investigación y Resolución Formal, o de que decida presentar una Denuncia a la Policía de la TCU o a las autoridades de cumplimiento de la ley locales.

Las medidas de protección provisionales podrán incluir, entre otras, las siguientes:

- Cambio en el horario de clases del denunciante o del denunciado sin afectar el semestre o el GPA acumulado del estudiante.
- Cambio en el horario de trabajo de la Universidad del denunciante o del denunciado o en la asignación del trabajo.
- Cambio en el alojamiento del denunciante o del denunciado en el campus.
- Exclusión de toda la vivienda de la TCU o parte de esta.
- Exclusión de actividades o áreas específicas del campus.
- Prohibición de participar en actividades estudiantiles o de representar a la TCU en cualquier capacidad como jugar en un equipo oficial, servir en el gobierno estudiantil, actuar en una banda, conjunto o producción oficial, o participar en una organización estudiantil reconocida.
- Suspensión provisional.
- Cualquier otra medida de protección que pueda utilizarse para alcanzar los objetivos de esta Política.
- Prohibición de participar en actividades relacionadas con los empleados o representar a TCU en cualquier calidad.
- Licencia administrativa.

La determinación de si imponer o no la medida de protección provisional de suspensión provisional para estudiantes o licencia administrativa para empleados será realizada por el coordinador en consulta con el vicerrector adjunto de Asuntos Estudiantiles y el decano de la Vida en el Campus (para estudiantes) o el vicerrector de Recursos Humanos (para empleados), según corresponda. Un denunciado podrá ser suspendido o puesto en licencia administrativa de manera provisional debido a preocupaciones por la seguridad y el bienestar de los miembros de la comunidad de la TCU o la preservación de la propiedad de la TCU; por la propia seguridad y bienestar físico o emocional de la persona; o si la persona plantea una amenaza de interrupción física o interferencia con las operaciones normales de la TCU. Durante la suspensión provisional o la licencia administrativa, se limitará o denegará el acceso de una persona a la vivienda de la TCU o al campus (incluidas las clases), a las instalaciones y sistemas de la TCU, según corresponda, o a todas las demás actividades o privilegios de la TCU para los que la persona podría ser elegible de otro modo. La decisión de imponer una suspensión provisional o una licencia administrativa podrá tomarse en cualquier momento del proceso.

La TCU proporcionará medidas razonables de reparación y protección a terceros, según corresponda y esté disponible, teniendo en cuenta el papel del tercero y la naturaleza de cualquier relación contractual con la TCU.

Las medidas provisionales no afectarán de manera desproporcionada a ninguna de las partes. Las solicitudes de medidas provisionales podrán ser presentadas por el denunciante o el denunciado a la Oficina del Título IX. La Oficina del Título IX es responsable de asegurar la aplicación de las medidas provisionales y de coordinar la respuesta de la TCU con las oficinas apropiadas en el campus. La Oficina del Título IX tiene la discreción de imponer o modificar cualquier medida provisional basada en toda la información disponible y está disponible para reunirse con el denunciante o el denunciado para abordar cualquier preocupación sobre la disposición de medidas provisionales. La TCU mantendrá la privacidad de cualquier medida de reparación y de protección proporcionada conforme con esta Política en la medida en que sea práctico.

Se alienta a todas las personas a informar a la Oficina del Título IX cualquier inquietud sobre el incumplimiento de cualquier restricción impuesta a través de medidas provisionales por parte de otra persona. En caso de una preocupación inmediata de salud o seguridad, las personas deben comunicarse inmediatamente con el 911 o a la Policía de la TCU (817) 257-7777. La TCU se ocupará con prontitud de toda violación de una medida aplicada anteriormente, lo que podrá incluir la imposición de sanciones o medidas correctivas.

Asesores

El denunciante y el denunciado, si son estudiantes o empleados de la TCU, podrán tener un asesor de su elección presente con ellos en todas las reuniones y procedimientos de esta Política en los que la parte tenga derecho a estar presente, incluidas la admisión y las entrevistas. En general, el asesor podrá ser cualquier persona, siempre que el asesor solicitado acepte desempeñar esa función, incluido un abogado, que no sea de otro modo una parte o un testigo que participe en la investigación, con la excepción del Abogado Confidencial y los miembros del personal de la Oficina del Título IX, la Oficina de Vida en el Campus y la Oficina de Recursos Humanos. Si una parte selecciona a un abogado como asesor, debe notificar al coordinador o investigador con al menos tres (3) días hábiles de antelación antes de cualquier reunión o entrevista a la que asistirá el asesor.

Los asesores deberán ayudar a quienes asesoren a prepararse para cada reunión, y se espera que asesoren éticamente, con integridad y de buena fe. Si bien el asesor podrá brindar apoyo y asesoramiento a las partes en cualquier reunión o procedimiento, no podrán 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. Un asesor deberá planificar su disponibilidad razonable, y la TCU no demorará indebidamente la programación de las reuniones o procedimientos por falta de disponibilidad del asesor. Se podrá pedir a un asesor que se reúna con un administrador de la TCU antes de cualquier procedimiento para comprender las expectativas de la función, las consideraciones de privacidad y el decoro apropiado, como se establece en el documento Expectativas para los Asesores de la TCU.

VII. PROCEDIMIENTOS PARA RESOLVER LAS DENUNCIAS: RESOLUCIÓN INFORMAL VOLUNTARIA

La Resolución Informal Voluntaria es un proceso interno de quejas que puede estar disponible para resolver una Denuncia. La Resolución Informal Voluntaria está disponible tanto para estudiantes como para empleados. Sin embargo, no es apropiada en todos los casos. La Resolución Informal Voluntaria es un proceso de reparación voluntario, basado en resarcimientos, que requiere la participación de ambas partes. No implica una investigación y puede no implicar la adopción de medidas disciplinarias contra el denunciado. La Resolución Informal Voluntaria tiene por objeto eliminar la conducta en cuestión, prevenir su repetición y reparar sus efectos. No es necesario aplicar la Resolución Informal Voluntaria antes de aplicar la Investigación y la Resolución Formal.

Solicitud para usar la Resolución Informal Voluntaria

Tras la recepción de una Denuncia y como parte o a raíz de la Investigación Inicial (consulte la Sección VI de la Política), el coordinador determinará cómo proceder. A los efectos de estos procedimientos, la referencia al coordinador puede incluir un subdirector del Título IX, un administrador de la Universidad u otro designado apropiado. La decisión sobre la forma de proceder se adoptará como parte de la Investigación Inicial o a raíz de esta cuando la TCU tenga suficiente información sobre la naturaleza y el alcance de la conducta indebida denunciada.

Si el coordinador determina que la Resolución Informal Voluntaria es apropiada, se notificará a las partes la naturaleza de la denuncia, se les recordará que no se tolerará la conducta de represalia y se les informará de cualquier problema de confidencialidad. Tanto el denunciante como el denunciado recibirán una copia de la Política, los procedimientos aplicables, una explicación del proceso de Resolución Informal Voluntaria, y se les preguntará sobre su proceso preferido para la resolución. Si un denunciante o un denunciado indican una preferencia por la Resolución Informal Voluntaria para resolver una Denuncia, el coordinador determinará si ambas partes aceptan voluntariamente participar en la resolución de la Denuncia mediante este proceso interno de quejas.

Un denunciante o un denunciado puede solicitar que se intente el proceso de Resolución Informal Voluntaria para resolver una Denuncia en cualquier momento. Por ejemplo, un denunciante que anteriormente solicitó pasar por el proceso interno de quejas de Investigación y Resolución Formal puede solicitar finalizar ese proceso e intentar la Resolución Informal Voluntaria. El coordinador considerará la solicitud si la otra parte acepta. Cualquiera de las partes que participe en una Resolución Informal Voluntaria podrá finalizar el proceso en cualquier momento y solicitar un cambio en el proceso de la Investigación y la Resolución Formal. Si el proceso de Resolución Informal Voluntaria no tiene éxito o no aborda la conducta denunciada, a discreción del coordinador, el denunciante podrá buscar posteriormente una resolución a través de una Investigación y Resolución Formal.

Plazo para la resolución de las Denuncias

La Resolución Informal Voluntaria se completará normalmente dentro de los 60 días calendario siguientes a la Denuncia. Si se necesita más tiempo, se notificará a todas las partes.

Resolución

Si ambas partes y el coordinador están de acuerdo en que se debe buscar una Resolución Informal Voluntaria, el coordinador determinará el método más apropiado para la resolución que sea aceptable para las partes. La TCU no requerirá que el denunciante o el denunciado participen en ninguna forma particular de la resolución en virtud de la Resolución Informal Voluntaria. La TCU no obligará al denunciante a enfrentarse directamente con el denunciado.

La Resolución Informal Voluntaria podrá incluir la realización de programas educativos o de capacitación específicos o de base amplia, la organización de una reunión en la que el denunciante pueda confrontar al denunciado, la acción indirecta de la Oficina del Título IX, una reunión de resolución de conflictos en la que un administrador capacitado facilitará un diálogo con las partes para una resolución efectiva, si es posible, la mediación, y cualquier otra forma de reparación que pueda lograr los objetivos de la Política. Además, en los asuntos que planteen cuestiones relacionadas con el Título IX o con la VAWA y en otros asuntos que se consideren apropiados, durante el proceso de Resolución Informal Voluntaria, se podrán establecer medidas provisionales según corresponda. El incumplimiento del acuerdo podrá dar lugar a la adopción de medidas de respuesta adecuadas, incluida la iniciación del proceso de Investigación y Resolución Formal.

VIII. PROCEDIMIENTOS PARA RESOLVER LAS DENUNCIAS: INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN FORMAL CUANDO AMBAS PARTES SON ESTUDIANTES

El proceso de Investigación y Resolución Formal es un proceso interno de quejas que puede ser utilizado para resolver una Denuncia. No es necesario aplicar la Resolución Informal Voluntaria antes de aplicar la Investigación y la Resolución Formal.

Estos procedimientos se aplican cuando el proceso de Investigación y Resolución Formal se utiliza para abordar una Denuncia sobre la conducta dirigida contra un estudiante por otro estudiante. Al aplicar estos procedimientos, la TCU tomará medidas rápidas, exhaustivas, fiables, equitativas e imparciales, de conformidad con la Política de la TCU y las leyes y los reglamentos aplicables.

1. Inicio de la Investigación y del Proceso Formal

Tras la recepción de una Denuncia y como parte o a raíz de la Investigación Inicial (consulte la Sección VI de la Política), el coordinador determinará cómo proceder. A los efectos de estos procedimientos, la referencia al coordinador puede incluir un subdirector del Título IX, un

administrador de la Universidad u otro designado apropiado. Si el coordinador determina que la Investigación y Resolución Formal es apropiada, se notificará a las partes la naturaleza de la denuncia, se les recordará que no se tolerará la conducta de represalia, el nombre del investigador asignado y se les informará de cualquier problema de confidencialidad. Tanto el denunciante como el denunciado recibirán una copia de la Política, los procedimientos aplicables, una explicación del proceso de Investigación y Resolución Formal.

2. Plazo para la resolución de las Denuncias

TCU buscará resolver las Denuncias mediante el proceso de Investigación y Resolución Formal en un plazo de 60 días calendario, pero puede tomar más tiempo según las circunstancias. En general, si se utiliza un proceso de Investigación y Resolución Formal para resolver una Denuncia, una Investigación normalmente tomará aproximadamente 20 días calendario desde la Notificación de Investigación. En algunos casos, la Notificación de la Investigación podrá darse en la misma fecha que la fecha de la Denuncia; en otros casos, según la información reunida en la Investigación Inicial, la Notificación de la Investigación podrá darse en una fecha posterior. Una vez concluida la Investigación, el proceso de Resolución Formal podrá tardar hasta 40 días calendario.

El coordinador establecerá plazos razonablemente rápidos para las principales etapas del proceso de Investigación y de Resolución Formal (que suelen establecerse en días hábiles), pero la TCU podrá ampliar cualquier plazo de esta Política con una causa justificada. Podrá ser necesaria una prórroga, por ejemplo, para salvaguardar la integridad y la exhaustividad de la investigación; para cumplir una solicitud de las autoridades de cumplimiento de la ley; debido a la falta de disponibilidad de las partes o los testigos; o por otras razones legítimas, como la intervención de interrupciones en el calendario de la TCU, los períodos finales de la TCU, la complejidad de la investigación y la gravedad y el alcance de la conducta indebida denunciada. La TCU notificará por escrito a las partes toda prórroga de los plazos por motivos justificados y la razón de la prórroga.

Si bien se podrán considerar las solicitudes de las partes para que se produzcan demoras, la TCU no podrá retrasar indebida o injustificadamente la pronta resolución de una Denuncia en virtud de esta Política. La Oficina del Título IX trabajará con las partes para equilibrar la necesidad de rapidez y la preferencia de reuniones en persona con respecto a la investigación. Los plazos para todas las fases del proceso disciplinario, incluida la investigación, cualquier procedimiento disciplinario y cualquier revisión relacionados de las conclusiones, se aplicarán por igual tanto al denunciante como al denunciado.

Aunque la cooperación con las autoridades de cumplimiento de la ley podrá requerir que la TCU suspenda temporalmente la parte de la investigación correspondiente al Título IX, la TCU reanudará sin demora su investigación en virtud del Título IX tan pronto como el organismo de cumplimiento de la ley le notifique que ha completado el proceso de reunión de evidencia. No obstante, la TCU no esperará a la conclusión de un procedimiento penal para iniciar su propia

investigación y, de ser necesario, adoptará medidas inmediatas para proporcionar medidas de reparación provisionales adecuadas al denunciante y al denunciado.

3. Investigadores

El coordinador iniciará la investigación y nombrará a los investigadores para que la lleven a cabo, normalmente en un plazo de dos (2) días a partir de la determinación de que se debe proceder con una investigación. Los investigadores podrán ser empleados de la TCU o investigadores externos experimentados. Todo investigador empleado por la TCU recibirá periódicamente capacitación sobre cómo llevar a cabo una investigación que sea justa e imparcial, que proporcione a las partes un aviso y una oportunidad significativa de ser escuchadas, y que proteja la seguridad de los denunciantes al tiempo que promueva la rendición de cuentas. Los investigadores deberán ser imparciales y estar libres de conflictos de intereses o sesgos. Todo investigador nombrado para investigar las denuncias de violencia en la pareja, violencia doméstica, agresión sexual o acoso recibirá una capacitación anual sobre cuestiones como, entre otras, la evidencia pertinente y la forma en que se debe utilizar, las técnicas adecuadas para interrogar a los testigos, las normas procesales básicas para llevar a cabo un procedimiento y la forma de evitar conflictos de intereses reales y percibidos.

4. Proceso de investigación

El coordinador enviará al denunciante y al denunciado una notificación de investigación notificando a cada uno de ellos, por escrito, la siguiente información: 1) los nombres del denunciante y del denunciado; 2) la fecha, hora (si se conoce), lugar y naturaleza de la conducta denunciada; 3) las posibles violaciones a la Política; 4) el nombre de los investigadores; 5) información sobre los respectivos derechos y responsabilidades de las partes; 6) la prohibición de la TCU de tomar represalias; 7) la importancia de preservar toda evidencia potencialmente pertinente en cualquier formato; 8) la forma de impugnar la participación de los investigadores sobre la base de un conflicto de intereses o un prejuicio; 9) las posibles sanciones disciplinarias; y 10) una copia de la presente Política. Si la investigación revela posteriormente la existencia de posibles violaciones adicionales o diferentes de la Política, la Oficina del Título IX emitirá una Notificación de Investigación complementaria.

Durante una investigación, los investigadores intentarán reunirse o comunicarse por separado con el denunciante, el denunciado y los testigos pertinentes. Las partes pueden comunicarse con un asesor/persona de apoyo profesional o universitario (Asesor) para que puedan acompañarlas a la entrevista con los investigadores. (Consulte la Sección VI. de la Política para obtener información sobre los Asesores). No se permite ninguna grabación de audio o video no autorizada de ningún tipo durante las reuniones, comunicaciones u otras reuniones de la investigación.

Los investigadores también tratarán de reunir otra información o evidencia pertinentes, entre ellas documentos, fotografías, comunicaciones entre las partes, registros médicos (previo consentimiento de la persona correspondiente) y otros registros electrónicos, según corresponda. 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 deberá compartirse con la otra parte.

Los investigadores, y no las partes, serán responsables de reunir la evidencia pertinente en la medida en que sea razonablemente posible. Sin embargo, se alienta al denunciante y al denunciado a que identifiquen a los testigos y proporcionen otra información pertinente, como documentos, comunicaciones, fotografías y otra evidencia. La información deberá facilitarse a los investigadores lo antes posible para facilitar una pronta resolución.

Los investigadores también podrán considerar la información públicamente disponible de las redes sociales u otras fuentes en línea que lleguen a los investigadores. La Oficina del Título IX no vigila activamente las redes sociales o las fuentes en línea, sin embargo, y al igual que con toda la información potencialmente pertinente, el denunciante, el denunciado o el testigo deberán poner en conocimiento a los investigadores sobre la información en línea. 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. La TCU no tendrá en cuenta los resultados de la poligrafía.

En caso de que una parte se niegue voluntariamente a proporcionar información relevante, la capacidad de la TCU para llevar a cabo una investigación rápida, exhaustiva y equitativa podrá verse afectada. Las partes (es decir, el denunciante o el denunciado) que elijan no participar en la investigación o que retengan de manera irrazonable información de la investigación no tendrán la oportunidad de ofrecer dicha información durante una apelación. El hecho de no ofrecer la evidencia disponible antes de una apelación no constituye un motivo para apelar sobre la base de nueva evidencia.

5. Obligación de presentar información veraz

Se espera que todos los miembros de la comunidad de la TCU proporcionen información veraz en cualquier Denuncia, Investigación o procedimiento en virtud de esta Política. De acuerdo con el Código de Conducta Estudiantil de la TCU, Sección 3.2.6 Conducta Dishonesta, y la Política 2.070 del Código de Conducta del Empleado, Sección IV.(e), presentar o proveer información falsa o engañosa de mala fe o con el fin de obtener ganancias personales o dañar intencionalmente a otro está prohibido y sujeto a sanciones disciplinarias. Esta disposición no se aplica a las Denuncias realizadas o a la información proporcionada de buena fe, incluso si los hechos denunciados en Denuncia no se corroboran posteriormente o si no se constata ninguna violación de la Política.

6. Testigos

Los testigos (a diferencia de las partes) son personas que pueden tener información pertinente al incidente notificado, incluidas personas que pueden haber observado los actos en cuestión, pueden proporcionar información contextual o pueden tener otra información relacionada con el incidente, la divulgación o asuntos conexos. Los testigos no pueden participar únicamente para hablar sobre el carácter de una persona. Cuando se entreviste a los testigos como parte de la investigación, el nombre del testigo y la información reunida en las entrevistas se comunicará a las partes durante la investigación o al concluirla, según corresponda.

Se espera que los testigos cooperen y participen en el proceso de Investigación y Resolución Formal. No se permitirá a ningún testigo que se niegue a participar o a cooperar en una investigación ofrecer evidencia más adelante en una apelación. A discreción de los investigadores, se podrá permitir que los testigos proporcionen declaraciones escritas en lugar de una entrevista durante la investigación y podrán ser entrevistados a distancia por teléfono, Skype o una tecnología similar, si no pueden ser entrevistados en persona o si los investigadores determinan que la puntualidad o la eficiencia dictan la necesidad de una entrevista a distancia. Los investigadores podrán considerar la posibilidad de negarse a entrevistar a un testigo en relación con una declaración escrita al sopesar la evidencia.

7. Relevancia de la evidencia y otras consideraciones

Los investigadores examinarán toda la información identificada o facilitada por las partes y determinarán la idoneidad, la pertinencia y el valor probatorio de la información desarrollada o recibida durante la investigación. En general, los investigadores no tendrán en cuenta las declaraciones de opinión personal o las declaraciones sobre la reputación general de cualquiera de las partes en relación con cualquier rasgo de carácter. Podrán tenerse en cuenta toda la evidencia que los investigadores consideren pertinentes y creíbles, incluidas la evidencia de antecedentes y 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. Los investigadores podrán abordar cualquier inquietud de las partes en materia de evidencia, podrán excluir las pruebas irrelevantes o no considerables y podrán hacer caso omiso de la evidencia que carezcan de credibilidad o que sean indebidamente perjudiciales.

a. Conducta anterior o posterior del denunciado

La conducta anterior o posterior del denunciado podrá ser considerada para determinar el patrón, el conocimiento, la intención, el motivo o la ausencia de error. Por ejemplo, la evidencia de un patrón de conducta que infrinja esta Política por parte del denunciado, ya sea antes o después del incidente en cuestión, independientemente de que se haya constatado previamente una violación de la Política, podrán considerarse pertinentes para la determinación de la responsabilidad de la conducta investigada. La determinación de la pertinencia de la evidencia de patrones se basará en una evaluación de si la conducta anterior o posterior fue sustancialmente similar a la conducta investigada o indica un patrón de conducta similar. El investigador determinará la pertinencia de esta información y se informará a ambas partes si se consideran pertinentes la evidencia de la conducta anterior o posterior.

b. Antecedentes de naturaleza sexual

La historia sexual del denunciante o del denunciado nunca será utilizada para probar el carácter o la reputación. Por lo general, la evidencia relacionada con la historia sexual previa de las partes no se utiliza para determinar si se ha producido una violación de esta Política y no serán admisibles en la investigación o la audiencia a menos que el investigador determine que dicha información es pertinente. Por ejemplo, si se trata de un consentimiento, la historia sexual entre las partes podrá ser pertinente para determinar la naturaleza y la forma de las comunicaciones entre las partes, que pueden servir de base para determinar si se buscó el consentimiento y si este pareció razonablemente dado durante el incidente en cuestión. La historia sexual previa también podrá ser pertinente para explicar una lesión, para aportar pruebas de un patrón o para abordar otra cuestión específica planteada en la investigación. Los investigadores determinarán la pertinencia de esta información y se informará a ambas partes si se consideran pertinentes la evidencia de los antecedentes sexuales anteriores o posteriores.

c. Consolidación de investigaciones

En los asuntos en los que intervenga más de un denunciado o en los que dos (2) o más partes informantes hayan acusado a la misma persona de una conducta sustancialmente similar, la TCU podrá investigar las acusaciones conjuntamente. Sin embargo, podrán prepararse informes de investigación separados, según proceda. En los asuntos en los que intervenga más de un denunciado, se determinarán por separado las responsabilidades de cada uno de ellos.

d. Declaraciones de Impacto y Mitigación

Cualquiera de las partes, o ambas, podrán presentar una Declaración de Impacto o Mitigación por escrito para su consideración al determinar una sanción o medida correctiva apropiada. Estas declaraciones no se tendrán en cuenta al determinar la responsabilidad en virtud de la Política. La declaración del denunciante podrá describir el impacto de la conducta del denunciado en el denunciante y expresar una preferencia sobre la o las sanciones a imponer. La declaración del denunciado podrá explicar cualquier factor que el denunciado crea que debe mitigar o ser considerado al determinar las sanciones impuestas. Toda declaración de impacto o mitigación deberá presentarse a más tardar tres (3) días hábiles después de la revisión del informe preliminar de la investigación. Cada una de las partes tendrá normalmente la oportunidad de examinar cualquier declaración presentada por la otra parte.

8. Revisión del informe preliminar de la investigación

Al concluir la parte de la investigación dedicada a la recopilación de datos, los investigadores prepararán un informe preliminar de la investigación que contenga información que se utilizará para determinar si hubo una violación de la Política. El informe preliminar de la investigación no incluirá el resultado de la investigación. El denunciante y el denunciado tendrán acceso de forma equitativa y oportuna para revisar el informe preliminar de la investigación y los documentos adjuntos, si los hubiera. Después de revisar el informe preliminar de la investigación, cada parte

tendrá cinco (5) días hábiles para (1) reunirse de nuevo con los investigadores, (2) proporcionar comentarios o retroalimentación por escrito, (3) presentar información adicional, (4) identificar testigos adicionales, o (5) solicitar la recopilación de otra información por parte de los investigadores. Si alguna de las partes proporciona un comentario o retroalimentación por escrito o presenta información adicional pertinente, ésta se compartirá con la otra parte y se incorporará, según corresponda, en el Informe Definitivo de la Investigación. La información pertinente reunida mediante la investigación adicional se compartirá con ambas partes y, según proceda, cada una de ellas tendrá la oportunidad de responder. Típicamente, cada parte tendrá tres (3) días hábiles para revisar cualquier información adicional. Según sea necesario, los investigadores designarán plazos razonablemente rápidos para la respuesta o investigación adicional para permitir la finalización oportuna del proceso y, al mismo tiempo, ofrecerán una oportunidad adecuada para que ambas partes respondan exhaustivamente a la información recopilada durante la investigación.

9. Informe Definitivo de la Investigación

Por lo general, en un plazo de cinco (5) días hábiles tras la recepción de los comentarios de las partes o de información adicional tras su examen del informe preliminar de la investigación, los investigadores prepararán un Informe Definitivo de la Investigación para el coordinador. Este período de tiempo podrá extenderse si se exigen pasos de investigación adicionales significativos en función de los comentarios o la información adicional proporcionados.

El Informe Definitivo de la Investigación incluirá una constatación de si, sobre la base de la preponderancia de la evidencia, se produjo una violación de la Política. Una determinación de responsabilidad basada en una preponderancia de evidencia significa que, sobre la base de toda la evidencia pertinente y las inferencias razonables de la evidencia, el mayor peso de la información indica que era más probable que se produjera la violación de la Política. El Informe Definitivo de la Investigación también podrá incluir una conclusión sobre si el denunciado violó otra política o norma de la TCU, si procede.

Una vez recibido el Informe Definitivo de la Investigación, si se determina que hubo responsabilidad en virtud de esta Política o de otra política o norma de la TCU, el coordinador, en consulta con otros administradores designados, incluidos el vicerrector de Recursos Humanos, el vicerrector de Asuntos Estudiantiles y el vicerrector Adjunto de Asuntos Estudiantiles, según corresponda, determinará una sanción o reparación apropiada. Los factores que pueden considerarse al imponer sanciones se exponen en la Sección XI, Sanciones, más adelante.

10. Notificación del Resultado

La Oficina del Título IX enviará simultáneamente a ambas partes una Notificación del Resultado. Generalmente, la Notificación del Resultado se enviará en el transcurso de cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción por el coordinador del Informe Definitivo de la Investigación. La Notificación del Resultado se hará por escrito y podrá entregarse por uno o más de los siguientes métodos: a) en persona; b) por correo a la dirección local o permanente de las partes, según se indique en los registros oficiales de la TCU; o c) por correo electrónico a la cuenta de correo electrónico de la Universidad de las partes. Una vez enviada, enviada por correo electrónico o

recibida en persona, la notificación se considerará entregada. La Notificación del Resultado normalmente especificará el resultado de la investigación sobre cada violación de la Política denunciada, cualquier sanción impuesta que la TCU pueda compartir de acuerdo con la ley estatal o federal, y la justificación que respalda los resultados esenciales en la medida en que la TCU pueda compartirlos de acuerdo con la ley estatal o federal. La Notificación del Resultado también incluirá información sobre cuándo los resultados son considerados por la TCU como definitivos y las opciones de apelación disponibles.

Por lo general, las sanciones impuestas se aplicarán de inmediato, a menos que el coordinador las aplique en circunstancias extraordinarias, en espera del resultado de una apelación. La graduación, los estudios en el extranjero, las pasantías/internados, etc. NO constituyen en sí mismos circunstancias extraordinarias, y es posible que los estudiantes no puedan participar en esas actividades durante su apelación.

11. Opciones de apelación después de la Notificación del Resultado

Cualquiera de las partes podrá apelar las conclusiones de la investigación o las sanciones o medidas correctivas.

Una parte podrá apelar la conclusión de la investigación afirmando que: 1) hubo un error considerable de procedimiento que afectó significativamente el resultado o 2) no hubo una base racional, aplicando una preponderancia de la norma de la evidencia, para la conclusión de la investigación. Una parte también podrá solicitar que la sanción impuesta sea revisada y reconsiderada sobre la base de que la sanción fue de manera clara inapropiada o claramente desproporcionada con respecto a la conducta de la que se consideró responsable el denunciado. La insatisfacción con la sanción no es motivo de apelación; la parte debe expresar cómo la sanción fue inapropiada o desproporcionada.

Todas las solicitudes de consideración de la apelación deben ser presentadas por escrito al coordinador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la entrega de la Notificación del Resultado. La apelación deberá: 1) ser presentada a tiempo, y 2) consistir en una declaración escrita simple, concisa y completa que describa los motivos de la apelación. Las conclusiones de la investigación original o la sanción se mantendrán si la apelación no se presenta a tiempo o no se basa en alguno de los motivos enumerados anteriormente. Al recibir una apelación, el coordinador la compartirá con la otra parte, que podrá presentar una respuesta por escrito en un plazo de tres (3) días hábiles.

El examen de la apelación se ajusta estrictamente a las bases establecidas. Al evaluar la existencia de una base racional para la conclusión de la investigación, el Panel de Apelación no volverá a ponderar los hechos reunidos ni sustituirá su opinión sobre la credibilidad por el juicio de los investigadores que vieron y escucharon a los testigos y las partes.

Entre los principios adicionales que rigen el examen de las apelaciones figuran los siguientes:

- Se presume que las conclusiones de la investigación y las sanciones originales se han decidido de manera razonable y apropiada.

- Las decisiones del Panel de Apelaciones deben ser deferentes a la decisión original, devolviendo el caso o haciendo cambios recomendados a la sanción solo si hay una justificación convincente para hacerlo.
- Una apelación no es una oportunidad para que los miembros del Panel de Apelaciones sustituyan su juicio por el de los investigadores o por el mero hecho de que no estén de acuerdo con sus conclusiones o sanciones.
- En los casos en que la apelación dé lugar al restablecimiento de la TCU o a la reanudación de los privilegios, se hará todo lo posible por restablecer la condición anterior del denunciado, reconociendo que algunas oportunidades perdidas pueden ser irreparables a corto plazo.

12. Composición del Panel de Apelaciones

El coordinador designará un Panel de Apelaciones de tres miembros, procedentes del grupo de miembros capacitados del Panel de Apelaciones, que puede incluir personal o docentes. Los estudiantes no podrán formar parte del Panel de Apelaciones. Quienes hayan actuado como investigadores o asesores durante el proceso no podrán ser miembros del Panel de Apelaciones. El Panel de Apelaciones se esforzará por comportarse de manera imparcial. Cualquier miembro del Panel de Apelaciones deberá recusarse en caso de parcialidad real o conflicto de intereses.

Todos los miembros del Panel de Apelaciones recibirán capacitación regular sobre cómo llevar a cabo una audiencia que sea justa e imparcial. Las personas que trabajen en el Panel de Apelaciones respecto a denuncias de violencia en la pareja, violencia doméstica, agresión sexual o acoso recibirán una capacitación anual sobre cuestiones como, entre otras, la evidencia pertinente y la forma en que deben utilizarse, las técnicas adecuadas para interrogar a los testigos, las normas procesales básicas para llevar a cabo un procedimiento y la forma de evitar conflictos de intereses reales y percibidos.

13. Procedimientos de apelación

Las apelaciones se limitan a un examen de la documentación escrita y la documentación pertinente relativa a los motivos de la apelación, incluido el Informe Definitivo de la Investigación con los elementos de prueba, las declaraciones sobre los efectos o la mitigación, las cartas de notificación y las declaraciones formuladas por las partes a los efectos de la apelación.

Los tres (3) miembros del Panel de Apelaciones deliberarán a puerta cerrada. Esta sesión se programará dentro de un plazo razonable, normalmente con un objetivo de diez (10) días hábiles a partir de la recepción de cualquier apelación (y respuesta) por las partes.

14. Determinación de la apelación

El Panel de Apelaciones, por mayoría de votos, podrá determinar: 1) si hubo un error considerable de procedimiento que influyera sustancialmente en el resultado o 2) si no hubo una base racional, aplicando una preponderancia de la norma de la evidencia, para la conclusión de la investigación. Si se concede la apelación por cualquiera de los dos motivos, el Panel de Apelaciones podrá

revocar la conclusión o remitir nuevamente el asunto al coordinador con instrucciones para que se realice una investigación más a fondo o se adopten otras medidas. Las instrucciones podrán incluir orientación sobre el alcance de la información que se ha de investigar más a fondo y cualquier estipulación apropiada, incluso en lo que respecta al nombramiento de un nuevo investigador. El coordinador podrá consultar con el Panel de Apelaciones según corresponda. En los casos en los que se considere apropiado el nombramiento de un nuevo investigador, la TCU tomará las medidas razonables para acelerar el proceso.

Cuando la conclusión de la investigación se confirme en la apelación, la investigación se dará por concluida y la conclusión de la investigación se considerará definitiva. No obstante, pueden seguir vigentes las medidas de reparación apropiadas (incluidas, entre otras, las directivas de no contacto emitidas a ambas partes) para apoyar al denunciante o al denunciado.

El Panel de Apelaciones también podrá considerar, por mayoría, si la sanción fue de manera clara inapropiada o claramente desproporcionada con respecto a la conducta de la que se consideró responsable el denunciado. Si se confirma la sanción, la decisión se considerará definitiva. Si la mayoría del Panel de Apelaciones considera que la sanción fue de manera clara inapropiada o claramente desproporcionada con respecto a la conducta de la que se consideró responsable el denunciado, el Panel de Apelaciones podrá formular recomendaciones al coordinador sobre sanciones diferentes o adicionales, que podrán ser adoptadas o no por el coordinador.

15. Notificación del Resultado de la Apelación

Ambas partes serán informadas por escrito del resultado de la apelación. Esto será normalmente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la determinación o devolución del Panel de Apelaciones y de acuerdo con las normas para la Notificación del Resultado como se define anteriormente.

16. Compensación extraordinaria

La TCU reconoce que, en circunstancias extraordinarias, un denunciante o un denunciado podrán identificar información nueva y potencialmente decisiva de la que no se disponía anteriormente durante el proceso de Investigación y Resolución Formal, a pesar de haber ejercido la debida diligencia. El coordinador tiene la facultad discrecional de examinar esa información en cualquier momento. Si se determina que la información no pudo ser descubierta razonablemente o no estaba disponible durante el Proceso de Investigación y Resolución Formal, que la información podría afectar sustancialmente a las conclusiones o a la sanción, y que existe una justificación convincente para su examen, el coordinador podrá reabrir el asunto para adoptar medidas adicionales en apoyo de esta Política.

IX. PROCEDIMIENTOS PARA RESOLVER LAS DENUNCIAS: INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN FORMAL CUANDO AMBAS PARTES SON EMPLEADOS

El proceso de Investigación y Resolución Formal es un proceso interno de quejas que puede ser utilizado para resolver una Denuncia. No es necesario aplicar la Resolución Informal Voluntaria antes de aplicar la Investigación y la Resolución Formal.

Estos procedimientos se aplican cuando el proceso de Investigación y Resolución Formal se utiliza para abordar una Denuncia sobre la conducta dirigida contra un empleado por otro empleado. Al aplicar estos procedimientos, la TCU tomará medidas rápidas, exhaustivas, fiables, equitativas e imparciales, de conformidad con la Política de la TCU y las leyes y los reglamentos aplicables.

Inicio de la Investigación y del Proceso Formal

Tras la recepción de una Denuncia y como parte o a raíz de la Investigación Inicial (consulte la Sección VI de la Política), el coordinador determinará cómo proceder. A los efectos de estos procedimientos, la referencia al coordinador puede incluir un subdirector del Título IX, un administrador de la Universidad u otro designado apropiado. Si la resolución será a través de un Proceso de Investigación y Resolución Formal, se notificará al denunciado sobre la naturaleza de la queja, se le recordará que no se tolerará el comportamiento de represalia y se le informará sobre cualquier problema de confidencialidad. Tanto el denunciante como el denunciado recibirán una copia de la Política, los procedimientos aplicables, se les dará una explicación del proceso de Investigación y Resolución Formal.

Plazo para la resolución de las Denuncias

La TCU buscará completar el proceso de Investigación y Resolución Formal en un plazo de 60 días calendario, pero podrá tomar más tiempo según las circunstancias. Si se necesita más tiempo, se notificará a todas las partes.

Investigación y Resolución Formal

El coordinador iniciará una Investigación de la conducta informada. Las investigaciones serán exhaustivas, confiables, imparciales, rápidas, equitativas y justas. El coordinador podrá llevar a cabo la investigación o asignar a un investigador imparcial para que lleve a cabo la investigación. La TCU también podrá contratar a un investigador externo para llevar a cabo la investigación cuando se considere apropiado. Todas las personas que realicen una investigación con arreglo a estos procedimientos recibirán la formación adecuada.

Durante una investigación, los investigadores intentarán entrevistar a ambas partes. Las partes podrán comunicarse con un asesor/persona de apoyo profesional o universitario (Asesor) para que puedan acompañarlas a la entrevista con el investigador. (Consulte la Sección VI de la Política para obtener información sobre los Asesores). Ambas partes podrán facilitar información

pertinente a los investigadores, incluidos los nombres de los testigos de la conducta denunciada. Los investigadores tendrán en cuenta toda la información identificada o facilitada por las partes y los testigos y determinarán la idoneidad, la pertinencia y el valor probatorio de la información desarrollada o recibida durante la investigación.

Al concluir la investigación, los investigadores compilarán un informe de la investigación, que se facilitará a ambas partes, en el que se expondrá toda la información que se utilizará para determinar la violación de la Política. Cada una de las partes podrá presentar una respuesta por escrito al informe de los investigadores en un plazo de tres (3) días calendario. Después de considerar las presentaciones escritas de las partes, los investigadores determinarán, basándose en la preponderancia de la evidencia, si se ha producido una violación de la Política y comunicarán los hallazgos al coordinador. Una determinación de responsabilidad significa que, sobre la base de toda la evidencia pertinente y las inferencias razonables de la evidencia, el mayor peso de la información indica que es más probable que se produjera la violación de la Política.

Si se determina la responsabilidad, se impondrán las sanciones o medidas correctivas apropiadas u otras reparaciones que determine el coordinador. Incluso en ausencia de una violación de esta Política, si se ha violado otra política o norma de la TCU, se podrán imponer sanciones/medidas correctivas u otras reparaciones. Al decidir qué sanciones/medidas correctivas u otras reparaciones son apropiadas, el coordinador consultará con otros administradores apropiados según se considere necesario.

Por lo general, en un plazo de diez (10) días calendario a partir de la conclusión de la investigación, se notificará a ambas partes el resultado de manera simultánea y conforme a la legislación aplicable. También se notificará por escrito al denunciado las medidas correctivas que se adoptarán. El denunciante será notificado por escrito de las medidas correctivas que se adoptarán de conformidad con la legislación aplicable. Ambas partes serán notificadas simultáneamente de sus derechos de apelación.

Proceso de apelaciones

Cualquier parte podrá apelar la conclusión de la investigación afirmando que: 1) hubo un error considerable de procedimiento que afectó significativamente el resultado o 2) no hubo una base racional, aplicando una preponderancia de la norma de la evidencia, para la conclusión de la investigación. El denunciado y, en los casos en que se haya informado al denunciante de la medida correctiva impuesta, también el denunciante podrán solicitar que se revise y reconsidere la medida correctiva u otras reparaciones impuestas sobre la base de que la sanción fue de manera clara inapropiada o claramente desproporcionada con respecto a la conducta de la que se consideró responsable el denunciado. La insatisfacción con la sanción no es motivo de apelación; la parte debe expresar cómo la sanción fue inapropiada o desproporcionada.

Todas las solicitudes de apelación deben ser presentadas por escrito al coordinador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la entrega de la notificación definitiva. La apelación deberá: 1) ser presentada a tiempo, y 2) consistir en una declaración escrita simple, concisa y completa que describa los motivos de la apelación. El examen de la apelación se ajusta estrictamente a las bases establecidas precedentemente. Las conclusiones originales o las medidas correctivas se

mantendrán si la apelación no se presenta a tiempo o no se basa en los motivos enumerados anteriormente, y dicha decisión será definitiva. Si cualquiera de las partes presenta una apelación a tiempo, se podrán tomar medidas provisionales o se podrán mantener hasta que se resuelva la apelación.

El coordinador remitirá la apelación al director de Cumplimiento o a la persona designada para su determinación. Las apelaciones se limitarán a una revisión de la documentación escrita pertinente a los motivos de la apelación. La decisión del director de Cumplimiento con respecto a la apelación será definitiva. Al evaluar la existencia de una base racional para la conclusión de la investigación, el director de Cumplimiento no volverá a ponderar los hechos reunidos ni sustituirá su opinión sobre la credibilidad por el juicio de los investigadores que vieron y escucharon a las partes y a los testigos.

Ambas partes serán informadas del resultado de la apelación. Esto será normalmente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la decisión del director de Cumplimiento.

Si ninguna de las partes apela, o si se presenta una apelación, una vez que el director de Cumplimiento haya tomado una determinación, la Oficina del Título IX notificará al decano, jefe de unidad, vicerrector o cualquier otro funcionario de la Universidad que corresponda, responsable de la aplicación de la decisión y de las medidas correctivas que se deban tomar.

****Salvo que la Política de Titularidad exija lo contrario, ninguna de las partes podrá apelar las conclusiones o sanciones ni impugnar o abordar de otro modo la investigación, las medidas correctivas o las sanciones, o los asuntos considerados en el marco de esta Política, a través de cualquier apelación, mediación, panel o proceso adicional en el marco de cualquier otra política de la TCU (incluidas, entre otras, la Política de Resolución de Conflictos de los Docentes, Política 2.016, y la Política de Resolución de Conflictos del Personal, Política 2.015, que pueden consultarse en el sitio web de recursos humanos, y la Política de Apelaciones para Docentes en el Manual del Docente y Personal). En cualquier asunto en que se haya determinado que un titular docente ha infringido esta Política y la sanción o medida correctiva recomendada sea el despido, el miembro del personal docente podrá ejercer sus derechos en virtud de la Política de Titularidad para impugnar el despido. Sin embargo, la conclusión subyacente de que se ha violado esta Política solo podrá apelarse utilizando los procedimientos de apelación disponibles en virtud de esta Política y no se volverá a examinar como parte del proceso de revisión previsto en la Política de Titularidad.**

X. PROCEDIMIENTOS PARA RESOLVER LAS DENUNCIAS: INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN FORMAL CUANDO LAS PARTES SON UN ESTUDIANTE Y UN EMPLEADO

El proceso de Investigación y Resolución Formal es un proceso interno de quejas que puede ser utilizado para resolver una Denuncia. No es necesario aplicar la Resolución Informal Voluntaria antes de aplicar la Investigación y la Resolución Formal.

Estos procedimientos se aplican cuando el proceso de Investigación y Resolución Formal se utiliza para abordar una Denuncia que implica (1) una conducta dirigida contra un estudiante (o candidato) por parte de un empleado o (2) una conducta dirigida contra un empleado por parte de un estudiante. Al aplicar estos procedimientos, la TCU tomará medidas rápidas, exhaustivas, fiables, equitativas e imparciales, de conformidad con la Política de la TCU y las leyes y los reglamentos aplicables.

Inicio de la Investigación y del Proceso Formal

Tras la recepción de una Denuncia y como parte o a raíz de la Investigación Inicial (consulte la Sección VI de la Política), el coordinador determinará cómo proceder. A los efectos de estos procedimientos, la referencia al coordinador puede incluir un subdirector del Título IX, un administrador de la Universidad u otro designado apropiado. Si la resolución será a través de un Proceso de Investigación y Resolución Formal, se notificará al denunciado sobre la naturaleza de la queja, se le recordará que no se tolerará el comportamiento de represalia y se le informará sobre cualquier problema de confidencialidad. Tanto el denunciante como el denunciado recibirán una copia de la Política, los procedimientos aplicables, se les dará una explicación del proceso de Investigación y Resolución Formal.

Plazo para la resolución de las Denuncias

La TCU buscará completar el proceso de Investigación y Resolución Formal en un plazo de 60 días calendario, pero podrá tomar más tiempo según las circunstancias. Si se necesita más tiempo, se notificará a todas las partes.

Investigación y Resolución Formal

El coordinador iniciará una investigación de la Denuncia. Las investigaciones serán exhaustivas, confiables, imparciales, rápidas, equitativas y justas. El coordinador podrá llevar a cabo la investigación o asignar a un investigador imparcial para que lleve a cabo la investigación. La TCU también podrá contratar investigadores externos para llevar a cabo la investigación cuando se considere apropiado. Todas las personas que realicen una investigación con arreglo a estos procedimientos recibirán la formación adecuada.

Durante una investigación, los investigadores intentarán entrevistar a ambas partes. Las partes podrán comunicarse con un asesor/persona de apoyo profesional o universitario (Asesor) para que puedan acompañarlas a la entrevista con el investigador. (Consulte la Sección VI de la Política para obtener información sobre los Asesores). Ambas partes podrán facilitar información pertinente a los investigadores, incluidos los nombres de los testigos de la conducta denunciada. Los investigadores tendrán en cuenta toda la información identificada o facilitada por las partes y los testigos y determinarán la idoneidad, la pertinencia y el valor probatorio de la información desarrollada o recibida durante la investigación.

Al concluir la investigación, los investigadores compilarán un informe de la investigación, que se facilitará a ambas partes, en el que se expondrá toda la información que se utilizará para determinar la violación de la Política. Cada una de las partes podrá presentar una respuesta por

escrito al informe de los investigadores en un plazo de tres (3) días calendario. Después de considerar las presentaciones escritas de las partes, los investigadores determinarán, basándose en la preponderancia de la evidencia, si se ha producido una violación de la Política y comunicarán los hallazgos al coordinador. Una determinación de responsabilidad significa que, sobre la base de toda la evidencia pertinente y las inferencias razonables de la evidencia, el mayor peso de la información indica que es más probable que se produjera la violación de la Política.

Si se determina la responsabilidad, se impondrán las sanciones o medidas correctivas apropiadas u otras reparaciones que determine el coordinador. Incluso en ausencia de una violación de esta Política, si se viola otra política o norma de la TCU, se podrán imponer sanciones/medidas correctivas u otras reparaciones. Al decidir qué sanciones/medidas correctivas u otras reparaciones son apropiadas, el coordinador consultará con otros administradores apropiados según se considere necesario.

Por lo general, en un plazo de diez (10) días calendario a partir de la conclusión de la investigación, se notificará a ambas partes el resultado de manera simultánea y conforme a la legislación aplicable. También se notificará por escrito al denunciado las medidas correctivas que se adoptarán. El denunciante será notificado por escrito de las medidas correctivas que se adoptarán de conformidad con la legislación aplicable. Ambas partes serán notificadas simultáneamente de sus derechos de apelación.

Proceso de apelaciones

Ambas partes podrán apelar la conclusión de la investigación afirmando que: 1) hubo un error considerable de procedimiento que afectó significativamente el resultado o 2) no hubo una base racional, aplicando una preponderancia de la norma de la evidencia, para la conclusión de la investigación. El denunciado, y en los casos en que se haya informado al denunciante de la medida correctiva impuesta, el denunciante también podrá solicitar que se revise y reconsidere la medida correctiva u otras reparaciones impuestas sobre la base de que la sanción fue de manera clara inapropiada o claramente desproporcionada con respecto a la conducta de la que se consideró responsable el denunciado. La insatisfacción con la sanción no es motivo de apelación; la parte debe expresar cómo la sanción fue inapropiada o desproporcionada.

Todas las solicitudes de apelación deben ser presentadas por escrito al coordinador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la entrega de la notificación definitiva. La apelación deberá: 1) ser presentada a tiempo, y 2) consistir en una declaración escrita simple, concisa y completa que describa los motivos de la apelación. El examen de la apelación se ajusta estrictamente a las bases establecidas precedentemente. Las conclusiones originales o las medidas correctivas se mantendrán si la apelación no se presenta a tiempo o no se basa en los motivos enumerados anteriormente, y dicha decisión será definitiva. Si cualquiera de las partes presenta una apelación a tiempo, se podrán tomar medidas provisionales o se podrán mantener hasta que se resuelva la apelación.

El coordinador remitirá la apelación al director de Cumplimiento o a la persona designada para su determinación. Las apelaciones se limitarán a una revisión de la documentación escrita pertinente a los motivos de la apelación. La decisión del director de Cumplimiento sobre la apelación será definitiva. Al evaluar la existencia de una base racional para la conclusión de la investigación, el director de Cumplimiento no volverá a ponderar los hechos ni sustituirá su opinión por el juicio de los investigadores que vieron y escucharon a las partes y a los testigos.

Ambas partes serán informadas del resultado de la apelación. Esto será normalmente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la decisión del director de Cumplimiento.

Si ninguna de las partes apela o si se presenta una apelación, una vez que el director de Cumplimiento haya tomado una determinación, la Oficina del Título IX notificará al funcionario de la Universidad que corresponda, responsable de la aplicación de la decisión y de las medidas correctivas que se deban tomar.

****Salvo que la Política de Titularidad exija lo contrario, ninguna de las partes podrá apelar las conclusiones o sanciones ni impugnar o abordar de otro modo la investigación, las medidas correctivas o las sanciones, o los asuntos considerados en el marco de esta Política, a través de cualquier apelación, mediación, panel o proceso adicional en el marco de cualquier otra política de la TCU (incluidas, entre otras, la Política de Resolución de Conflictos de los Docentes, Política 2.016, y la Política de Resolución de Conflictos del Personal, Política 2.015, que pueden consultarse en el sitio web de recursos humanos, y la Política de Apelaciones para Docentes en el Manual del Docente y Personal) o el Código de Conducta Estudiantil en el Manual del Estudiante. En cualquier asunto en que se haya determinado que un titular docente ha infringido esta Política, y la sanción o medida correctiva recomendada sea el despido, el miembro del personal docente podrá ejercer sus derechos en virtud de la Política de Titularidad para impugnar el despido. Sin embargo, la conclusión subyacente de que se ha violado esta Política solo podrá apelarse utilizando los procedimientos de apelación disponibles en virtud de esta Política y no se volverá a examinar como parte del proceso de revisión previsto en la Política de Titularidad.**

XI. SANCIONES/MEDIDAS CORRECTIVAS

Entre los factores que se tienen en cuenta al determinar una sanción o medida correctiva pueden figurar los siguientes:

- La naturaleza, la gravedad y las circunstancias de la violación.
- Los antecedentes disciplinarios de una persona.
- Alegaciones anteriores o alegaciones que implican una conducta similar.
- Cualquier otra información que el coordinador y otros administradores designados consideren pertinente.
- La necesidad de sanciones/medidas correctivas para poner fin a la discriminación, el acoso o las represalias.
- La necesidad de sanciones/medidas correctivas para evitar que en el futuro se repita la discriminación, el acoso o las represalias

- La necesidad de reparar los efectos de la discriminación, el acoso o las represalias sobre el denunciante y la comunidad

Sanciones/medidas correctivas impuestas a estudiantes u organizaciones

Las siguientes son las sanciones habituales que pueden imponerse a los estudiantes u organizaciones en forma individual o combinada:

Advertencia

La advertencia es un aviso por escrito de que se ha determinado que el estudiante ha violado el Código y que una mayor violación de este puede dar lugar a sanciones disciplinarias más severas. La existencia de una Advertencia previa puede utilizarse para influir en las futuras decisiones de sanción solo durante un año calendario a partir de la fecha de emisión de la Advertencia.

Período de inscripción condicional

El período de inscripción condicional es una sanción que se aplica por un período específico y sirve como una sanción grave. Durante el período de inscripción condicional, el estudiante ya no se considerará con comportamiento regular en la TCU y se le podrán revocar algunos privilegios de estudiante. En caso de que se encuentre a un estudiante en violación del Código durante el período condicional, es probable que se aplique una sanción disciplinaria más severa. Esto incluye, entre otros, el desalojo, la suspensión, la suspensión temporal o la expulsión.

Suspensión

La suspensión es una sanción por la cual un estudiante es separado involuntariamente de la TCU por un período de un semestre a cuatro años académicos. Las calificaciones finales del estudiante se determinarán teniendo en cuenta el progreso académico anterior a la fecha de suspensión con todas las tareas pendientes sin crédito. Además, un estudiante suspendido de la TCU antes de que finalice un semestre académico no recibirá un reembolso de ningún dinero pagado y no será eximido de ninguna obligación financiera con la TCU. Al final del período de sanción, el estudiante será elegible para reinscribirse hasta que presente el papeleo apropiado y complete cualquier otro período de sanción. Un estudiante suspendido tendrá una calificación de “Q” o “F” registrada para cada curso en curso según lo determine apropiado el decano académico. El expediente académico no registrará la suspensión.

Suspensión temporal

La suspensión temporal es una sanción por la cual un estudiante es separado involuntariamente de la TCU por un período de un semestre a cuatro años académicos. Sin embargo, se permite al estudiante permanecer en las clases durante el período de la suspensión a menos que se encuentre en violación de otra sección del Código durante el período de la suspensión. Si esto ocurre, la suspensión se activará inmediatamente y permanecerá en vigor durante el tiempo que quede de la sanción original. El estudiante se enfrentará además a nuevas sanciones asociadas a la violación inmediata de la universidad.

Expulsión

La expulsión es una sanción por la cual un estudiante es separado involuntariamente de la TCU permanentemente. Un estudiante expulsado de la TCU tendrá una calificación de “Q” o “F” registrada para cada curso en curso según lo determine apropiado el decano académico. El expediente académico no registrará la expulsión.

Restitución

La restitución es una sanción que requiere que el estudiante haga un reembolso monetario por los daños, destrucción o apropiación indebida de la propiedad o servicios de la TCU o de la propiedad de cualquier persona.

Desalojo de la residencia

El desalojo de la residencia es una sanción que requiere que el estudiante se traslade a una nueva residencia o que se retire de todas las residencias. A los efectos de esta sanción, una “residencia” incluye cualquier instalación residencial donde un estudiante tenga una licencia de alojamiento para residir.

Sanciones organizacionales: desactivación, desconocimiento, pérdida de todos los privilegios (incluido el registro en la Universidad) por un período determinado.

Otras acciones: además de las sanciones mencionadas o en lugar de estas, la TCU podrá asignar otras sanciones que considere apropiadas.

Sanciones/medidas correctivas impuestas al personal o al cuerpo docente

A continuación, se indican las medidas correctivas habituales que pueden imponerse al personal o a la facultad, por separado o en combinación:

- Reprimenda oral o escrita.
- Se requiere la asistencia a un programa de sensibilidad al acoso o la discriminación.
- Advertencia oral o escrita.
- Baja de categoría, pérdida de salario o beneficios.
- Traslado o cambio de trabajo, clase o asignación residencial o ubicación, incluida la remoción de un cargo de la persona con el que pueda tomar represalias o seguir acosando al denunciante.
- Suspensión, período de inscripción condicional, despido o expulsión.
- Otras medidas que la TCU considere apropiadas en las circunstancias.

Si bien el asesoramiento no se considera una sanción/medida correctiva, puede ser necesario en combinación con una o más sanciones/medidas correctivas. La asistencia a un programa de sensibilidad al acoso o a la discriminación también puede ser requerida. Cuando el alcohol u otras sustancias están involucradas en la violación, dicha asesoría puede incluir un programa de abuso

de sustancias. Las sanciones o medidas correctivas serán implementadas por el funcionario de la Universidad correspondiente.

Acciones o reparaciones a largo plazo

Una vez concluido el proceso de resolución y además de las sanciones o medidas correctivas que se apliquen, el coordinador podrá utilizar reparaciones o medidas a largo plazo para poner fin al hostigamiento o la discriminación, reparar sus efectos y evitar que se vuelvan a producir. Estas reparaciones/acciones podrán incluir, entre otras, las siguientes:

- Remisión a servicios de asesoramiento y salud o al Programa de Asistencia al Empleado.
- Educación a la comunidad o a los empleados apropiados de la TCU.
- Alteración permanentemente de la situación de vivienda del denunciado (estudiante o empleado residente) o del denunciante si se desea.
- Alteración permanentemente de los acuerdos de trabajo de los empleados.
- Suministro de escoltas en el campus.
- Suministro de adaptaciones especiales de transporte.
- Aplicación de limitaciones de contacto a largo plazo entre las partes.
- Ofrecimiento de ajustes en los plazos académicos o de trabajo, los horarios de los cursos, etc.

A discreción del coordinador, también se podrán proporcionar reparaciones a largo plazo, incluso cuando se determine que el denunciado no es responsable. La institución mantendrá la confidencialidad de las reparaciones /acciones a largo plazo o de las medidas de protección, siempre que la confidencialidad no menoscabe la capacidad de la institución para proporcionar las acciones o medidas de protección.

Incumplimiento de las sanciones, del acatamiento de las reparaciones provisorios y a largo plazo y de las medidas correctivas

Se espera que todas las partes que respondan cumplan con las sanciones de conducta o las medidas correctivas dentro del plazo especificado por el coordinador. El incumplimiento de las sanciones de conducta/medidas correctivas o reparaciones puede dar lugar a sanciones adicionales/medidas correctivas o reparaciones de la TCU y puede anotarse en el expediente académico oficial de un estudiante o en el expediente de empleo de un empleado. Las sanciones o medidas correctivas serán implementadas por el funcionario de la Universidad correspondiente. La suspensión solo se levantará cuando se logre el cumplimiento a satisfacción del coordinador.

Registros

La Oficina del Título IX mantendrá registros de todas las alegaciones, investigaciones, resoluciones y audiencias durante un período de siete (7) años en la base de datos del coordinador del Título IX.

Retiro mientras hay cargos pendientes

Si un denunciado decide retirarse o abandonar la TCU mientras haya una investigación o un proceso de resolución pendiente por violación de esta Política, el proceso podrá proceder en su ausencia con una resolución razonable y no se le permitirá volver a la TCU, a menos que se hayan cumplido todas las sanciones o medidas correctivas. El estudiante no tendrá acceso a un expediente académico y el empleado no será reelegido hasta que la Denuncia haya sido resuelta.

XII. PROGRAMAS DE PREVENCIÓN Y CONCIENTIZACIÓN

La TCU está comprometida con la prevención de la discriminación, el acoso y las conductas afines, que incluyen el acoso y la violencia sexual y de género, mediante programas de educación y concientización regulares y continuos. Los estudiantes y los nuevos empleados reciben programas de prevención primaria y de concientización, y los estudiantes y los empleados actuales que regresan reciben capacitación continua y programas relacionados. La TCU proporciona una programación y capacitación coordinadas a través de múltiples áreas, que incluyen la Oficina del Título IX, Asuntos Estudiantiles, Asociación de Gobierno Estudiantil, Departamento de Policía de la TCU, Recursos Humanos, Bienestar, Servicios de Salud, Centro de Asesoramiento y otros departamentos de la Universidad. Cualquier persona, departamento u organización de la TCU que quiera programar una sesión de capacitación adicional debe comunicarse con el coordinador o a la Oficina de Recursos Humanos.

XIII. COMUNICACIÓN Y REVISIÓN DE LAS POLÍTICAS

Comunicación de las políticas

Esta Política y estos procedimientos están incluidos en el Manual del Estudiante y en el Manual del Docente/Personal. Esta Política también está disponible en la página web de la TCU y a través de los directores de Cumplimiento de la TCU. En caso de cualquier conflicto entre las versiones publicadas de esta Política, regirá la versión publicada en el sitio web.

Esta política y estos procedimientos serán revisados anualmente por el coordinador y actualizados según corresponda. La TCU se reserva el derecho de hacer cambios a este documento según sea necesario y una vez que esos cambios sean publicados en línea, estarán en efecto. El coordinador podrá hacer modificaciones menores a la Política o los procedimientos que no pongan en peligro considerablemente la equidad debida a ninguna de las partes, como por ejemplo para organizar los horarios de verano, etc. El coordinador también podrá hacer cambios considerables en la política o los procedimientos con previo aviso (por ejemplo, en el sitio web institucional, con la fecha de entrada en vigencia apropiada identificada) al determinar que los cambios en la ley o los reglamentos requieren alteraciones de la política o del procedimiento que no se reflejan en esta Política y procedimiento. Los procedimientos vigentes en el momento de la resolución se aplicarán a la resolución de incidentes, independientemente de cuándo se haya producido el incidente. Las definiciones de la política vigentes en el momento del delito se aplicarán incluso si la política se modifica posteriormente, pero antes de su resolución, a menos que las partes consientan en quedar vinculadas por la política vigente. Si las

regulaciones gubernamentales cambian de manera que afecten este documento, se interpretará que este documento cumple con las regulaciones gubernamentales en su forma más reciente.

Este documento no crea obligaciones ni protecciones legalmente exigibles más allá de la protección de las leyes estatales y federales de fondo que enmarcan dichos códigos en general.

Esta política y procedimiento se implementó el 1 de agosto de 2017. *Revisado el 29 de junio de 2018 y el 16 de julio de 2019.*