

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA UNIVERSIDAD

Título:	Política que Prohíbe la Discriminación, el Acoso, Conducta Sexual Inapropiada y las Represalias
Número de Política:	UPP-2015-05-16
Reemplazo de la Política:	No Política Previa
Fecha de Aprobación:	16 de mayo de 2015
Fecha de Entrada en Vigor:	Tras la Aprobación
Fecha de las Modificaciones:	8 de julio de 2020, 20 de agosto de 2020; 8 de octubre de 2022; 1 de agosto de 2024 (provisional) ¹ ; 4 de septiembre de 2024; 10 de enero de 2025 (provisional) ²
Autoridad Emisora:	Patronato
Oficina Responsable:	La Oficina de Equidad y el Título IX

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

Resumen de la Política

Esta política de la Universidad de Redlands ("Universidad") se aplica a todos los profesores, personal, estudiantes, estudiantes empleados, contratistas, proveedores, voluntarios y visitantes de cualquier campus, instalación y/o propiedad de la Universidad y a las actividades y eventos patrocinados por la Universidad, ya sea en las instalaciones de la Universidad o no.

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

- Todos los asuntos de equidad, incluido el acoso basado en el sexo, la discriminación y las represalias relacionadas que no están en el Título IX.
- Título IX Acoso Sexual o discriminación, que son definiciones legales específicas. (Las denuncias de acoso sexual del Título IX se procesan según los procedimientos de queja específicos en la Sección VIII de esta Política, según lo requiera la ley federal).

¹ La versión del 1 de agosto de 2024 estuvo vigente como Política Provisional desde el 1 de agosto de 2024 hasta el 4 de septiembre de 2024, cuando fue aprobada formalmente por la Junta Directiva de la Universidad.

² La versión del 10 de enero de 2025 incorpora las normas legales federales vigentes, que fueron actualizadas por órdenes ejecutivas presidenciales y de tribunales federales en enero de 2025. Esta Política entra en vigencia de manera interina hasta que pueda ser aprobada por la Junta de Fideicomisarios en la próxima oportunidad disponible.

Esta Política cubre actos de discriminación, acoso, acoso sexual (acoso quid pro quo por parte de un empleado de la Universidad, conducta no deseada, agresión sexual y otras formas de conducta sexual inapropiada) y represalias como se define en la política (colectivamente "Conducta Prohibida"). Describe el proceso para denunciar conductas prohibidas. Incluye información sobre la elaboración de un informe, las medidas de apoyo disponibles y los procedimientos disponibles para resolver, incluidos los procedimientos alternativos de resolución o investigación y toma de decisiones.

La Universidad solo puede actuar para remediar y prevenir que se repitan actos específicos de discriminación, acoso o represalias si tiene conocimiento de dicha conducta. Como tal, todos los empleados (excluyendo a aquellos que han sido designados como confidenciales) están obligados a informar sobre posibles violaciones de esta Política que conozcan o que razonablemente deberían conocer.

Información y recursos adicionales están disponibles en <https://www.redlands.edu/titleix>.

Tabla de Contenidos

I. DECLARACIONES DE POLÍTICA	3
II. DECLARACIÓN DE JURISDICCIÓN	6
III. DEFINICIONES DE CONDUCTAS PROHIBIDAS	7
IV. DEFINICIONES DE LOS TÉRMINOS A LOS QUE SE HACE REFERENCIA EN LA POLÍTICA	17
V. INFORMAR DE UNA INQUIETUD EN VIRTUD DE ESTA POLÍTICA Y MEDIDAS DE APOYO	19
VI. PRINCIPIOS APLICABLES A TODOS LOS PROCEDIMIENTOS DE ESTA POLÍTICA	22
VII. PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS – TODAS LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS EN VIRTUD DE ESTA POLÍTICA (EXCEPTO LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS DEL TÍTULO IX QUE SE ENCUENTRAN DENTRO DE LA JURISDICCIÓN DEL TÍTULO IX DE LA UNIVERSIDAD)	26
VIII. PROCEDIMIENTOS FORMALES DE QUEJA – TÍTULO IX ACOSO SEXUAL	30
IX. CUESTIONES ADICIONALES	34

I. Declaraciones de Política

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

A. No Discriminación

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

B. Sin Acoso

La Universidad prohíbe y no tolerará el acoso (como se define a continuación) sobre la base de Característica (s) Protegida(s). El acoso sexual se define de manera diferente según las leyes federales y estatales.

Las definiciones aplicables bajo estas leyes también dependen de su estatus en la comunidad de la Universidad como estudiante, profesor, personal, voluntario o tercero. El acoso no sexual basado en otras categorías protegidas también se trata de manera diferente en

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

virtud de la ley y se procesa con arreglo a una definición separada. Por favor, no permita que las complejidades legales lo disuadan de presentar una inquietud a la atención del Director de Equidad y Coordinador del Título IX de la Universidad. Si usted es objeto de una queja por discriminación, acoso o represalias relacionadas, no permita que las complejidades legales le impidan hacer preguntas sobre las definiciones y procedimientos aplicables que se le aplicarán. El Director de Equidad y Coordinador del Título IX de la Universidad puede explicar qué definiciones y procedimientos se aplicarán.

C. Sin Represalias

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

D. Obligaciones de Reportando

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

Esta obligación de informar también se aplica a los contratistas o voluntarios de la Universidad que son responsables del bienestar de los estudiantes. La Universidad se esfuerza por declarar este compromiso para los contratistas en los acuerdos escritos donde corresponda. Se *recomienda encarecidamente* a los estudiantes que denuncien la discriminación, el acoso o las represalias, aunque no estén *obligados* a hacerlo (a menos que el estudiante sea requerido dentro de su papel como estudiante-empleado). Sin una sólida participación y compromiso de los estudiantes, el compromiso de la Universidad con la igualdad es más difícil de cumplir.

Las dos excepciones a la obligación de los empleados de la Universidad de informar son cuando los siguientes profesionales se enteran de las supuestas violaciones de la política durante las consultas en las que existe una expectativa de confidencialidad: (1) capellanes que trabajan en la Oficina del Capellán de la Universidad, y (2) consejeros/psicólogos con licencia que trabajan en el Centro de Consejería de la Universidad. Los profesores o el personal ordenado no son confidenciales a menos que actúen como Capellán de la Universidad. Los profesionales en estas dos áreas organizacionales pueden mantener la confidencialidad y solo informarán si la persona que busca su asistencia solicita que se haga un informe o si el empleado tiene la obligación profesional o legal de hacerlo (por ejemplo, para menores (menores de 18 años), la Universidad está obligada a notificar a la policía local, servicios de

protección infantil, y padres y tutores de cualquier incidente de abuso sexual.⁴) Es necesario informar oportunamente de los incidentes que involucren a un menor a las fuerzas del orden locales. El hecho de que un empleado no denuncie a tiempo el abuso sexual que involucra a un menor o cualquier Conducta Prohibida puede resultar en medidas disciplinarias, incluida y hasta la terminación del empleo.

Un Empleado Confidencial informará a cada persona que reporte información sobre Conducta Prohibida de la capacidad de la persona para informar a un Empleado Responsable o al Coordinador del Título IX y dirigirá a la persona a esos recursos específicos de reporte.

E. Cumplimiento Laboral

La Universidad cumple con todas las leyes y regulaciones federales y estatales aplicables que prohíben la discriminación, el acoso y las represalias en el empleo debido a una característica legalmente protegida. Esto incluye, entre otros, el Título VI, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 ("Título VII") y todas las demás leyes federales de derechos civiles relacionadas con el empleo y la Ley de Vivienda y Empleo Justo de California. La Universidad prohíbe y no tolerará la discriminación laboral ilegal, el acoso o las represalias.

F. Cumplimiento del Título IX

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

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

⁴ Consulte la Política de Prevención y Reporte de Abuso Infantil de la Universidad (UPP-2023-05-16a).

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

II. Declaración de Jurisdicción

La Universidad prohíbe varias formas de discriminación, acoso y represalias, a las que se hace referencia colectivamente en esta Política como "Conducta Prohibida". Las definiciones se encuentran a continuación. Dependiendo de la naturaleza y la ubicación de las acusaciones, pueden aplicarse diferentes procedimientos para resolver las acusaciones en virtud de esta Política. Esta Política se aplicará a las personas por relación con la Universidad de la siguiente manera:

A. Estudiantes o Participantes en los Programas y Actividades Educativas de la Universidad:

Cualquier Conducta Prohibida por parte de un Demandado, en relación con cualquier actividad educativa u otro programa de la Universidad, así como incidentes que ocurrieron fuera de esas actividades o programas educativos, ya sea que hayan ocurrido dentro o fuera del campus, si, con base en las acusaciones, hay alguna razón para creer que los incidentes podrían contribuir a un entorno educativo hostil o interferir con el acceso de un estudiante a la educación.

B. Empleados (come se defina en esta Política):

Cualquier Conducta Prohibida experimentada por un empleado que ocurra:

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

III. Definiciones de Conductas Prohibidas

Definiciones del Título IX Prohibido del Acoso Sexual

El acoso sexual, según lo prohibido por el Título IX, significa conducta basada en el sexo (donde el sexo es definido por el gobierno federal como el sexo asignado al nacer) que cae en una o más de estas categorías:

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

Para ser considerado Acoso Sexual del Título IX, la conducta debe ocurrir en un momento en que el Demandante está participando en, o intentando participar, en un programa o actividad educativa de la Universidad.

Para que se considere Acoso Sexual del Título IX, la conducta alegada debe ocurrir en los Estados Unidos y ya sea en la propiedad de la Universidad o durante programas o actividades de la Universidad en lugares, eventos o circunstancias sobre los cuales la Universidad ejerció un control sustancial tanto sobre el Demandado como sobre el contexto en el que ocurrió la Conducta Prohibida del Título IX. El acoso que involucre a un estudiante o empleado de la Universidad fuera de estas condiciones puede tratarse de conformidad con las otras definiciones de acoso sexual prohibido de la Universidad en esta Política.

<p>Título IX Acoso Quid Pro Quo Basado en el Sexo</p>	<p>El "Título IX Acoso Quid Pro Quo" tiene lugar cuando una persona empleada por la Universidad condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o servicio de la Universidad a la participación de un individuo en una conducta no deseada. Ejemplos de este tipo de acoso incluyen, pero no se limitan a: un profesor que promete una mejor calificación si un estudiante sale con el profesor o un miembro del personal que sugiere que no entregarán a un estudiante por una violación del Código de Conducta Estudiantil si el estudiante expone partes de su cuerpo o comparte fotografías íntimas.</p>
<p>Título IX Ambiente Hostil Basado en el Sexo</p> <p>Título IX Agresión Sexual</p>	<p>"Conducta no deseada del Título IX" incluye conductas no deseadas que una persona razonable consideraría tan graves, generalizadas y objetivamente ofensivas que efectivamente niegan a una persona el acceso igualitario a los programas y actividades de la Universidad. La conducta no deseada que está prohibida por el Título IX no es necesariamente <i>una</i> conducta que <i>cualquier</i> persona considere no deseada. En primer lugar, la conducta no deseada se evalúa desde el punto de vista de una "persona razonable". En segundo lugar, la conducta no deseada debe ser grave, generalizada y objetivamente ofensiva. En tercer lugar, la conducta no deseada debe servir para negar a una persona el acceso igualitario a la educación.</p> <p>"Agresión sexual del Título IX" es cualquier acto sexual dirigido contra otra persona, sin el consentimiento de la víctima, incluidos los casos en que la víctima es incapaz de dar su consentimiento. Se requiere consentimiento afirmativo.</p> <p>A los efectos de estas definiciones, un acto sexual se define como una conducta entre personas consistente en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contacto entre el pene y la vulva, o entre el pene y la vulva; • Contacto entre el pene y el ano; • Contacto entre la boca y el pene; • Contacto entre la boca y la vulva; • Contacto entre la boca y el ano; • Contacto entre anos; o • Contacto que implique cualquiera de los anteriores o los glúteos o senos. <p>Las partes privadas del cuerpo incluyen todas las partes del cuerpo especificadas anteriormente, incluidos los genitales, el área de la ingle, los senos y las nalgas.</p> <p>El Título IX de Agresión Sexual incluye:</p>

	<p>Violación. Una "violación" se define como la penetración, por leve que sea, de la vagina o el ano con cualquier parte del cuerpo u objeto, o la penetración oral por un órgano sexual de otra persona, sin el consentimiento afirmativo de la víctima. La conducta prohibida incluye el intento de violación.</p> <p>Acariciando. Un "caricia" se define como tocar las partes privadas de otra persona con el propósito de gratificación sexual, sin el consentimiento afirmativo de la víctima, incluidos los casos en que la víctima es incapaz de dar su consentimiento debido a la edad de la víctima o debido a la incapacidad mental temporal o permanente de la víctima.</p> <p>Incesto. El "incesto" se define como las relaciones sexuales entre personas que están relacionadas entre sí dentro de los grados en los que el matrimonio está prohibido por la ley.</p> <p>Estupro. El "estupro" se define como las relaciones sexuales con una persona que no ha alcanzado la edad legal de consentimiento. En California, la edad legal de consentimiento es de dieciocho (18) años. En California, no hay una excepción de edad cercana.</p>
<p>Título IX Violencia en el Noviazgo</p>	<p>"Título IX Violencia en el Noviazgo" es la violencia cometida por una persona que está o ha estado en una relación social de naturaleza romántica o íntima con la víctima. La existencia de dicha relación se determina teniendo en cuenta la totalidad de las circunstancias, incluida la duración y el tipo de relación, y la frecuencia de la interacción entre las personas involucradas en la relación. "Violencia" significa conducta física que intencional o imprudentemente amenaza la salud y la seguridad del destinatario del comportamiento, incluida la agresión. La "violencia" puede incluir patrones de comportamiento abusivo que pueden consistir o incluir tácticas no físicas (como amenazas, aislamiento, destrucción de propiedad, abuso de mascotas, control económico, exhibición de armas, degradación o explotación de un desequilibrio de poder).</p>
<p>Título IX Violencia Doméstica</p>	<p>"Título IX Violencia Doméstica" es el abuso cometido contra un adulto o un menor que es cónyuge, ex cónyuge, cohabitante, ex cohabitante o persona con la que el sospechoso ha tenido un hijo o está teniendo o ha tenido una relación de noviazgo o compromiso. Según la ley de California, "cohabitante" significa dos personas adultas no relacionadas que viven juntas durante un período de tiempo sustancial, lo que resulta en cierta permanencia de la relación. La violencia doméstica incluye agresión física y lesiones corporales, así como amenazas de lesiones. La conducta de una parte en defensa propia o de otra persona no es violencia doméstica o de noviazgo según esta Política. Si alguna de las partes afirma que actuó</p>

	<p>en defensa propia o de otra persona, los responsables de la toma de decisiones del Título IX utilizarán toda la evidencia relevante disponible para evaluar la afirmación, incluida la razonabilidad de las acciones defensivas y qué parte es el agresor predominante.</p>
<p>Título IX Acecho Basado en el Sexo</p>	<p>"Acoso del Título IX" es participar en un curso de conducta basado en el sexo dirigido a una persona específica que haría que una persona razonable temiera por su seguridad o la seguridad de los demás, o que sufriera una angustia emocional sustancial. La conducta de acecho puede incluir seguir o acosar a una persona de manera intencional, maliciosa o repetida, incluso si el acusado no tiene la intención de hacer daño.</p>

<p align="center">Acoso por Ambiente Hostil Basado en el Sexo en Programas y Actividades Educativas</p> <p>Además del acoso basado en el sexo que está prohibido por la definición del Título IX de Acoso Sexual, la Universidad también prohíbe la conducta de acoso sexual en su Programa y Actividades Educativas donde dicha conducta está prohibida por el Código de Educación de California y cae bajo la jurisdicción de esta Política. Si la conducta cae bajo la definición y jurisdicción del Título IX Acoso Sexual, también será procesada bajo esa definición. En cualquier caso, el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX evaluarán cada informe de supuesta Conducta Prohibida y proporcionarán divulgación, según corresponda, a cada estudiante identificable que se alega que es víctima de la Conducta Prohibida denunciada.</p>	
<p>Acoso por Ambiente Hostil Basado en el Sexo en Programas y Actividades Educativas</p>	<p>"Acoso por Ambiente Hostil Basado en el Sexo en Programas y Actividades Educativas" se define como:</p> <p>Conducta no deseada basada en el sexo (donde el sexo incluye estereotipos sexuales, características sexuales, embarazo o condiciones relacionadas, orientación sexual e identidad de género) que, sobre la base de la totalidad de las circunstancias, es subjetiva y objetivamente ofensiva y es tan grave o generalizada que limita o niega la capacidad de una persona para participar o beneficiarse de la programa o actividad educativa de la universidad (es decir, crea un medio ambiente);</p> <p>Insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, visuales o físicas de naturaleza sexual, realizadas por alguien desde o en el entorno laboral o educativo donde la conducta tiene el propósito o el efecto de tener un impacto negativo en el</p>

	<p>trabajo o el rendimiento académico de la persona, o de crear un entorno laboral o educativo intimidatorio, hostil u ofensivo.</p> <p>El hecho de que se haya creado un ambiente hostil es una investigación específica de los hechos que incluye la consideración de lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El grado en que la conducta afectó la capacidad del individuo para acceder a la • Programa o actividad educativa de la Universidad; • El tipo, la frecuencia y la duración de la conducta; • Las edades de las partes, los roles dentro del programa o actividad educativa de la Universidad, las interacciones previas y otros factores sobre una parte que pueden ser relevantes para evaluar los efectos de la conducta; • La ubicación de la conducta y el contexto en el que ocurrió; y Otro tipo de acoso por razón de sexo en el programa o actividad educativa de la Universidad. <p>El acoso que involucre a un estudiante o empleado de la Universidad fuera de estas condiciones puede tratarse de conformidad con las otras definiciones de la Universidad de acoso sexual prohibido.</p> <p>Nada en esta definición tiene la intención de interferir con los derechos de un individuo a la libertad de expresión o expresión de conformidad con la Constitución de los Estados Unidos, la Constitución de California y la Ley Leonard de California.</p>
<p>Violencia Sexual en la Educación No Sujeta al Título IX</p>	<p>La "Violencia Sexual en la Educación No Sujeta al Título IX" se define como actos sexuales físicos perpetrados contra una persona sin el consentimiento afirmativo de la persona. Los actos sexuales físicos incluyen los dos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La violación, definida como la penetración, por leve que sea, de la vagina o el ano con cualquier parte u objeto, o la cópula oral de un órgano sexual por otra persona, sin el consentimiento afirmativo de la víctima; • Agresión sexual, definida como el tocar intencionalmente las partes íntimas de otra persona sin consentimiento afirmativo, hacer que una persona toque intencionalmente las partes íntimas de otra sin consentimiento, o usar la parte íntima de una persona para tocar intencionalmente el cuerpo de otra persona sin consentimiento.
<p>Explotación Sexual</p>	<p>"Explotación sexual" se define como una persona que se aprovecha sexualmente de otra persona en beneficio de cualquier otra persona que no sea esa persona sin el consentimiento de esa persona, incluidos, entre otros, cualquiera de los siguientes actos:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • la prostitución de otra persona; • la trata de otra persona, definida como la inducción de una persona a realizar un acto sexual comercial, o trabajo o servicios, a través de la fuerza, el fraude o la coerción; • la grabación de imágenes, incluyendo vídeo o fotografía, o audio o la • la creación a través de inteligencia artificial u otros medios de la actividad sexual o las partes íntimas de otra persona, si la persona que distribuye las imágenes o el audio sabe o debería haber sabido que la persona representada en las imágenes o el audio no dio su consentimiento para la divulgación; o • la visualización de la actividad sexual o las partes íntimas de otra persona, en un lugar donde esa otra persona tendría una expectativa razonable de privacidad, sin el consentimiento de esa persona, con el propósito de despertar o gratificar el deseo sexual.
<p>Acoso Basado en la Identidad de Género, la Expresión de Género y la Orientación Sexual</p>	<p>"Acoso basado en la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual" es participar en un curso de conducta, sobre la base de otras categorías protegidas basadas en el sexo (incluido el sexo, los estereotipos sexuales, las características sexuales, el embarazo o condiciones relacionadas, la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género) dirigido a una persona específica que haría que una persona razonable:</p> <ul style="list-style-type: none"> • temor por la seguridad de la persona o la seguridad de los demás; o • sufren una angustia emocional sustancial. <p>La conducta de acoso puede incluir seguir o acosar a una persona de manera intencional, maliciosa o repetida, incluso si el acusado no tiene la intención de hacer daño.</p>
<p>Otro Violencia en el Noviazgo</p>	<p>Vea la definición del Título IX Violencia en el Noviazgo. La conducta debe ocurrir fuera de la jurisdicción del Título IX y las partes deben cumplir con las definiciones de "Demandante" y "Demandado".</p>
<p>Otros Casos de Violencia Doméstica</p>	<p>Vea la definición del Título IX Violencia Doméstica. La conducta debe ocurrir fuera de la jurisdicción del Título IX y las partes deben cumplir con las definiciones de "Demandante" y "Demandado".</p>

Acoso No Sexual en Programas y Actividades Educativas y Empleo

Acoso en el Empleo

Además de las conductas prohibidas como Acoso del Título IX, la Universidad prohíbe otras formas de Acoso en el Empleo que ocurran:

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

Acoso en el Empleo (Ambiente Hostil)

Acoso en el empleo (ambiente hostil) significa cualquier comportamiento no deseado de un compañero de trabajo, supervisor, gerente, estudiante o tercero con quien el empleado entra en contacto como parte de sus deberes que se considere razonablemente ofensivo, que se base en una Característica Protegida y que:

- Ofenda, humille, afliga o se entrometa lo suficiente en el individuo, como para
- perturbar la tranquilidad emocional del individuo en el lugar de trabajo; o
- Afecta la capacidad del individuo para realizar el trabajo como de costumbre; o
- De lo contrario, interfiere y socava el sentido personal de bienestar del individuo.

Un solo incidente de conducta de acoso puede crear un ambiente de trabajo hostil si la conducta de acoso ha interferido irrazonablemente con el desempeño laboral del empleado o ha creado un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. No es significativo si la persona tenía la intención de ofender o creía que sus comentarios o conducta eran bienvenidos. Más bien, la política se viola cuando otras personas, ya sean destinatarios o meros observadores, se sienten realmente ofendidos por comentarios o conductas basadas en cualquier categoría protegida y la conducta es considerada ofensiva por una persona razonable.

Nada en esta definición tiene la intención de interferir con los derechos de un individuo a la libertad de expresión o expresión de

	<p>conformidad con la Constitución de los Estados Unidos, la Constitución de California y la Ley Leonard de California.</p> <p>Ejemplos de conductas basadas en una Característica Protegida que pueden constituir una conducta de acoso pueden incluir, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer gestos, amenazas, comentarios despectivos o insultos que puedan considerarse razonablemente ofensivos para las personas de un grupo en particular; • Comportamiento de acoso que sea amenazante, intimidante, verbalmente abusivo o que resulte en otras acciones disruptivas en el lugar de trabajo; o • Mostrar objetos despectivos, fotografías, dibujos animados, calendarios o carteles despectivos.
<p>Acoso Sexual en el Empleo</p>	<p>El "Acoso Sexual en el Empleo" es un tipo particular de acoso bajo el Título VII y la ley de California. Ciertos tipos de acoso sexual también pueden ser abordados por el Título IX Acoso Sexual.</p> <p>El acoso sexual en el empleo puede incluir insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando se somete a dicha conducta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se convierte en una condición de empleo o decisión de empleo (Quid Pro Quo). El "acoso quid pro quo" tiene lugar cuando un supervisor u otra figura de autoridad ofrece o insinúa que se puede obtener algo (por ejemplo, un aumento de sueldo, un ascenso) a cambio de un favor sexual o de someterse a un comportamiento de acoso; o • Cumple con la definición de Acoso en el Empleo como se indicó anteriormente (Ambiente de Trabajo Hostil); <p>Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso sexual prohibido en el empleo pueden incluir, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contacto físico no deseado; • Contar chistes o historias sexualmente explícitos; • Hacer comentarios o gestos que se consideren razonablemente lascivos u ofensivos; • Mostrar objetos, caricaturas o imágenes sexualmente sugerentes; • Enviar mensajes sexualmente explícitos por carta, notas, correo electrónico, publicaciones en redes sociales o teléfono;

	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer comentarios no deseados que se consideren razonablemente ofensivos sobre el cuerpo, la apariencia física o la ropa de una persona; • Uso frecuente de términos cariñosos no deseados; o • Pedirle repetidamente a una persona una fecha o reuniones fuera del horario laboral después de que haya indicado que no está dispuesta a ir. • Explotación sexual, tal como se define en Acoso sexual en la educación.
--	---

Represalia	
La Universidad prohíbe las represalias para aquellas personas que cumplan con la definición de Demandante cuando la supuesta conducta esté bajo la jurisdicción de esta Política.	
Represalia	<p>"Represalias" es una acción adversa tomada contra una persona porque esa persona, de buena fe, con respecto a la Conducta Prohibida en virtud de esta Política: (1) se ha quejado personalmente o se ha opuesto a la discriminación, el acoso o las represalias reales o percibidas; (2) testificó, asistió o participó (o se negó a participar) en una investigación, procedimiento, audiencia o acción legal que involucre un reclamo de discriminación, acoso o represalias; o (3) ejerció derechos legales en virtud de una ley, reglamento o política pertinente que implique una Característica Protegida. Las "represalias" también incluyen acciones adversas o amenazas u otras acciones que tienen la intención de, o lo harían, disuadir a una persona razonable de participar en las actividades protegidas anteriormente, incluido el fomento indirecto de represalias en nombre de uno.</p> <p>La acción adversa no incluye desaires percibidos o insignificantes, ni molestias triviales.</p> <p>Además de las acciones prohibidas anteriormente, las represalias incluyen intimidación, amenazas, coerción, violencia o discriminación contra cualquier persona con el fin de interferir con cualquier derecho establecido por esta Política o porque la persona haya presentado una denuncia o queja, testifique, asistido, participado o se haya negado a participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia en virtud de esta Política.</p> <p>El ejercicio de los derechos protegidos por la Primera Enmienda no constituye una represalia prohibida por esta sección.</p> <p>Acusar a una persona de una violación del código de conducta por hacer una declaración materialmente falsa de mala fe en el curso de un</p>

Represalia	
La Universidad prohíbe las represalias para aquellas personas que cumplan con la definición de Demandante cuando la supuesta conducta esté bajo la jurisdicción de esta Política.	
	procedimiento en virtud de esta Política no constituye una represalia prohibida en virtud de esta sección, siempre que, sin embargo, una determinación con respecto a la responsabilidad, por sí sola, no sea suficiente para concluir que alguna de las partes hizo una declaración materialmente falsa de mala fe.

Discriminación	
La Universidad prohíbe la discriminación para aquellas personas que cumplan con la definición de Demandante cuando la supuesta conducta esté bajo la jurisdicción de esta Política.	
Discriminación	"Discriminación" implica una acción, impacto o decisión adversa contra una persona o clase de personas <i>debido a</i> , o debido a una percepción de, una Característica Protegida o debido a la afiliación/asociación percibida o real con otras personas basadas en una Característica Protegida. Las acciones adversas incluyen, pero no se limitan a: negar aumentos, beneficios, promociones u oportunidades de liderazgo; degradar, disciplinar o terminar el empleo de una persona; interferir con el uso de las instalaciones o servicios de la Universidad; o negar el acceso a un programa educativo. La "discriminación" en virtud de esta Política no incluye todos los comportamientos injustos o inapropiados, solo aquellos comportamientos que tienen lugar debido a una característica protegida y causan una acción adversa. El requisito de no discriminar por motivos de sexo en los programas y actividades educativas de la Universidad se extiende a las admisiones y el empleo.

La Universidad también prohíbe la agresión sexual, la violencia en el noviazgo, la violencia doméstica y el acoso, según lo requiera la ley y se defina anteriormente. Si la conducta denunciada no se encuentra dentro del alcance de los Procedimientos de Quejas del Título IX en la sección VIII de esta Política, la Universidad se reserva el derecho de abordar esta conducta bajo los procedimientos de equidad en la sección VII de esta Política, utilizando las mismas definiciones de Conducta Prohibida que las definiciones del Título IX o en políticas y procedimientos separados. En estos casos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de violencia contra la mujer, las partes tendrán derecho a tener un asesor de su elección en cualquier reunión o procedimiento y a recibir notificación simultánea del resultado y los resultados y de los procedimientos de apelación disponibles. El paquete de recursos para

víctimas de la Universidad está disponible a través del Director de Equidad y Coordinador del Título IX.

IV. Definiciones de los Términos a los que se hace Referencia en la Política

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

Un. Afirmativo Consentimiento

Para que exista el "consentimiento afirmativo" se deben cumplir las siguientes características:

1. El consentimiento puede ser comunicado por palabra o acción;
2. El consentimiento debe ser mutuamente comprensible;
3. El consentimiento debe ser informado, consciente, voluntario y dado libre y activamente.

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

El consentimiento no puede ser el resultado de la fuerza, la amenaza, la intimidación, la coacción, la manipulación o la coerción.

El consentimiento no puede ser dado por menores de edad, personas con discapacidades mentales o personas que estén mental o físicamente incapacitadas (por ejemplo, por alcohol u otras drogas); véase la definición de "Incapacitación", a continuación. El consentimiento a una forma de actividad sexual no implica el consentimiento a otras formas de actividad sexual. El consentimiento en un momento no implica un consentimiento afirmativo en otro momento (por ejemplo, el consentimiento para tener relaciones sexuales anoche no es consentimiento para tener relaciones sexuales esta noche). La existencia de una relación de noviazgo o el hecho de una relación sexual pasada nunca debe asumirse, por sí mismo, como un indicador de consentimiento. El consentimiento puede retirarse en cualquier momento antes o durante la actividad sexual expresando con palabras o acciones que una persona ya no desea que los actos continúen. Cuando se retira el consentimiento, la otra persona debe poner fin a los actos de inmediato. La falta de protesta o resistencia no significa consentimiento, ni el silencio significa consentimiento.

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

La creencia del Demandado de que el Demandante consintió afirmativamente a la actividad sexual no es una defensa válida a menos que el Demandado realmente tuviera esa creencia y esa creencia fuera razonable. El consentimiento no es una defensa válida si el

Demandado sabía o razonablemente debería haber sabido que el Demandante no podía dar su consentimiento a la actividad sexual en cualquiera de las siguientes circunstancias:

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

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

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

B. Incapacitación

La "incapacitación" existe cuando un individuo carece de la capacidad física o mental para hacer juicios informados y racionales (por ejemplo, para comprender el "quién, qué, cuándo, dónde, por qué o cómo" de sus interacciones sexuales) y, por lo tanto, no puede dar su consentimiento afirmativo a la actividad sexual. La incapacidad puede ser temporal o permanente y puede ser el resultado de una discapacidad mental, así como de estados que incluyen, entre otros: sueño, inconsciencia, desorientación, impotencia, desmayos, etc. La incapacidad también puede ocurrir en personas que parecen ser funcionales o coherentes, pero que aún así no pueden tomar decisiones racionales o dar su consentimiento afirmativo. El impacto de consumir alcohol o drogas variará de una persona a otra y estar intoxicado no es lo mismo que estar incapacitado (aunque la intoxicación puede conducir a la incapacidad). La evaluación de la incapacidad por el uso de sustancias requiere una evaluación de cada individuo. Las señales de advertencia de que una persona puede estar acercándose a la incapacidad pueden incluir, entre otras: dificultad para hablar, falta de equilibrio, pérdida de destreza/coordinación, disminución del estado de alerta/confusión, vómitos, combatividad e inestabilidad emocional. Si, dadas las circunstancias, era razonable que un Demandado confiara en la capacidad de otra persona para dar su consentimiento, y si realmente se proporciona un consentimiento afirmativo, no habrá una conclusión de incapacidad. Debido a que la incapacidad puede ser difícil de discernir, se recomienda encarecidamente a las personas que pecen de precavidos; En caso de duda, asuma que la otra persona está incapacitada y, por lo tanto, no puede dar su consentimiento afirmativo.

C. Demandante

Un Demandante es cualquier individuo, incluido un estudiante o empleado de la Universidad (incluidos los solicitantes de empleo, estudiantes-empleados, pasantes no remunerados, voluntarios, contratistas), o un participante en el programa y las actividades educativas de la Universidad que ha informado ser, o se alega que se ve afectado, por una Conducta Prohibida según se define en esta Política, y que estaba empleado, inscrito o participando o intentando participar en un programa o actividad ofrecido por la Universidad en el momento de la presunta mala conducta.

D. Encuestado

Un Encuestado es una persona, o personas, que están sujetas a la autoridad disciplinaria de la Universidad, y que se ha informado que han participado en conductas que podrían constituir una Conducta Prohibida, según se define en esta Política. En algunas situaciones, una persona no tiene que estar inscrita o empleada por la Universidad para calificar como Encuestado en virtud de esta Política y puede ser un tercero participante contra el cual la Universidad tiene la capacidad de tomar medidas correctivas.

E. Reportero

Un "Reportero" es una persona que hace un informe de una violación (o posible violación) de esta Política. Un Reportero puede o no ser un Demandante.

F. Consejero

Un "Consejero" es cualquier persona elegida por un Demandante o Demandado para ayudar a la parte a navegar por los procedimientos solicitados en esta Política. Por lo general, un consejero es un profesor u otro empleado de la Universidad, un padre/pariente, un amigo o un abogado. Cualquier costo para un Consejero (por ejemplo, los honorarios de un abogado o el viaje de un miembro de la familia) corre a cargo del Demandante o del Demandado. Los consejeros no participan directamente en los procedimientos en virtud de esta Política, pero brindan apoyo emocional y orientación detrás de escena. La Oficina de Equidad y Título IX ayudará a una parte a encontrar un asesor si lo desean pero no pueden identificar a alguien.

G. Apoyo

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

V. Informar de una Inquietud en Virtud de esta Política y Medidas de Apoyo

A. Elaboración de un Informe

La Universidad solo puede actuar para remediar y prevenir que se repitan actos específicos de Conducta Prohibida si tiene conocimiento de dicha conducta. Los informes

también dan a la Universidad la oportunidad de garantizar que se ofrezcan las Medidas de Apoyo adecuadas, de conformidad con los parámetros legales para las Medidas de Apoyo. **Por estas razones, la Universidad requiere que sus empleados (excepto aquellos profesionales en la Oficina del Capellán de la Universidad o el Centro de Consejería Universitaria) informen sobre la conducta prohibida por esta Política que conozcan o deberían tener razones para conocer al Director de Equidad y Coordinador del Título IX.** Es también por estas razones que la Universidad fomenta fuertemente los informes de los estudiantes. Los informes deben contener el (los) nombre(s) del reportero, el Demandante y el Demandado, una declaración concisa de la Conducta Prohibida, una declaración detallada de los hechos que respaldan el informe y los nombres de cualquier testigo(s). Un Demandante puede hacer una denuncia anónima. Es útil, pero no obligatorio, que los informes se hagan por escrito. Independientemente de quién esté informando, se recomienda encarecidamente informar con prontitud. Cuanto antes sepa la Universidad sobre el presunto acoso sexual, y cuanto más sepa la Universidad sobre los presuntos participantes, más efectiva será la investigación y la respuesta de la Universidad.

Un estudiante que participe como Demandante o testigo en un procedimiento bajo esta Política no estará sujeto a sanciones disciplinarias por una violación de la Política de Normas Comunitarias de la Universidad en o cerca del momento del incidente, a menos que la Universidad determine que la violación fue atroz, incluida, entre otras, una acción que ponga en riesgo la salud o la seguridad de cualquier otra persona o implique plagio, trampa o deshonestidad académica.

Tenga en Cuenta: *Algunos comportamientos que violan la política de la Universidad también pueden ser delictivos. Un informe a la Universidad no es lo mismo que una queja a una agencia de aplicación de la ley. La Universidad puede ayudar a las personas a denunciar a las agencias de aplicación de la ley correspondientes en caso de que la persona decida presentar una denuncia penal. Las personas también son libres de ponerse en contacto directamente con agencias de aplicación de la ley externas.*

B. Medidas de Apoyo

Las medidas de apoyo se refieren a servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos ofrecidos según corresponda, según estén razonablemente disponibles y sin honorarios ni cargos para el Demandante o el Demandado antes o después de la presentación de una Queja o cuando no se haya presentado ninguna Queja. Dichas medidas están diseñadas para proporcionar apoyo durante los procedimientos de resolución en virtud de esta Política, incluidos: durante un proceso de resolución alternativo; para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del destinatario sin sobrecargar injustificadamente a la otra parte; e incluyendo medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo o laboral del destinatario, o disuadir el comportamiento prohibido.

Tras la notificación de una acusación de Conducta Prohibida, el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX, o la persona designada, pueden proporcionar Medidas de Apoyo razonables. Estas Medidas de Apoyo se pueden implementar con o sin una Queja y antes de una

determinación de que la conducta en el informe viola esta política de la Universidad; en consecuencia, las Medidas de Apoyo no deben considerarse punitivas o negativas contra ninguna de las partes en particular y pueden ofrecerse, según corresponda, a cualquiera de las partes. También se ofrecerán medidas de apoyo a los demandados cuando se les notifique de las acusaciones. Cualquier Medida de Apoyo implementada se mantendrá confidencial, excepto cuando hacerlo perjudique la capacidad de la Universidad para proporcionar las Medidas de Apoyo.

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

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

Cuando un informe de Conducta Prohibida revela un riesgo potencial continuo de daño a la seguridad de un individuo o miembros de la comunidad del campus, la Universidad puede eliminar a un Demandado de sus programas y actividades educativas con carácter de emergencia. Esto significa que, a la espera del resultado de la Demanda, el acceso al campus puede ser limitado o completamente restringido. La remoción de emergencia por Acoso Sexual del Título IX será una opción solo después de que se realice una evaluación individualizada de seguridad y riesgos y se estructurará (por ejemplo, para un empleado Demandado, pagado vs. no remunerado) como la Universidad considere apropiado. Cuando se impone una remoción de emergencia, la Universidad proporcionará una notificación por escrito al Demandado, permitirá la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la remoción y hará todos los esfuerzos razonables para completar la investigación

de manera expedita.⁵ Nada en esta sección altera la capacidad de la Universidad para poner a un empleado en licencia administrativa.

Se anima a todas las personas a denunciar los fallos de una persona en cumplir con las instrucciones establecidas por una medida de apoyo. La Universidad tomará medidas rápidas y receptivas para hacer cumplir una medida previamente implementada. El incumplimiento de cualquier Parte de los parámetros de las Medidas de Apoyo, como las órdenes de no contacto, puede ser remitido por el Coordinador del Título IX al departamento apropiado para su revisión e investigación en cuanto a si la supuesta conducta viola las políticas aplicables de la Universidad. Las violaciones pueden resultar en sanciones o medidas disciplinarias.

VI. Principios Aplicables a todos los Procedimientos de esta Política

Al revisar los informes de comportamiento prohibido por esta Política, la Universidad se adherirá a los siguientes procedimientos. Excepto donde lo prohíba la ley aplicable, la Universidad se reserva el derecho de modificar estos procedimientos según sea necesario para un proceso eficiente hacia resultados correctos, según lo dicten las circunstancias individuales de los casos.

A. Implementación de estos Procedimientos

Para garantizar que los procedimientos se implementen de manera conforme a la ley, la Universidad deberá:

1. Garantizar que la carga de la prueba y la carga de reunir pruebas suficientes para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad recaigan en la Universidad y no en las partes, siempre que la Universidad no pueda acceder, considerar, divulgar o utilizar de otro modo los registros de una parte que:
 - son realizadas por un médico, psiquiatra, psicólogo u otro profesional o paraprofesional reconocido que actúe en calidad de profesional o paraprofesional, o que asista en esa capacidad, y que se realicen y mantengan en relación con la prestación de tratamiento a la parte, a menos que la Universidad obtenga el consentimiento voluntario y por escrito de esa parte para hacerlo; o
 - están protegidos por un privilegio reconocido por la ley federal o estatal o evidencia proporcionada a un empleado designado por la Universidad

⁵ Una decisión de suspensión o licencia provisional se puede apelar inmediatamente por escrito dentro de los dos (2) días hábiles posteriores a la decisión de la siguiente manera: los estudiantes pueden apelar ante el Decano de Asuntos Estudiantiles de la Universidad; el profesorado puede apelar ante el Rector; los empleados no docentes pueden apelar ante el Vicerrector de Finanzas y Administración. El Director de Equidad y Coordinador del Título IX se incluirá en la presentación y proporcionará al Demandante una copia de la decisión. El Demandante tendrá dos (2) días hábiles a partir de la recepción de la apelación para presentar una presentación, pero no está obligado a hacerlo. A menos que existan circunstancias inusuales o complejas, se emitirá una decisión por escrito sobre la suspensión provisional dentro de los dos (2) días hábiles posteriores a la presentación del Demandante.

como un recurso confidencial, a menos que la Universidad obtenga el consentimiento voluntario y por escrito de esa parte para hacerlo.

2. Proporcionar igualdad de oportunidades para que las partes presenten testigos, incluidos los testigos de hecho y expertos, y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias.
3. Designar las investigaciones o audiencias llevadas a cabo en virtud de esta Política como confidenciales. Todos los registros contarán con las protecciones de confidencialidad requeridas por la ley, incluidas, entre otras, la Ley de Derechos Educativos y Privacidad de la Familia que rige la confidencialidad de la información del estudiante. Esto significa que la Universidad protegerá la privacidad de la parte de acuerdo con esta Política, pero puede divulgar información a aquellos que tengan una necesidad legítima de conocerla y para procesar Quejas en virtud de esta Política.
4. No restringir la capacidad de cualquiera de las partes para discutir las acusaciones bajo investigación o para reunir y presentar pruebas relevantes; siempre que para mantener la privacidad de las pruebas recopiladas como parte de cualquier proceso de resolución, el acceso a los materiales según los procedimientos de esta Política se proporcionará únicamente mediante un método seguro y las partes y asesores no están autorizados a hacer copias de ningún documento compartido ni a hacer uso de los documentos fuera de los procesos descritos en esta Política. Las partes pueden solicitar revisar una copia impresa de los materiales, y la Universidad la pondrá a disposición en un entorno supervisado o monitoreado. Compartir de manera inapropiada los materiales proporcionados durante este proceso puede constituir una represalia en virtud de esta Política.
5. Proporcionar a las partes las mismas oportunidades de tener a otros presentes durante cualquier procedimiento de queja, incluida la oportunidad de ser acompañados a cualquier reunión o procedimiento relacionado por el Asesor de su elección, quien puede ser un abogado solo cuando la Universidad esté obligada por ley a permitir que el abogado de una parte esté presente. La Universidad puede establecer restricciones con respecto a la medida en que el Asesor puede estar presente durante las entrevistas o participar de otra manera en los procedimientos, siempre y cuando las restricciones se apliquen por igual a ambas partes. Todas las partes tienen derecho a consultar con un abogado, a su propio costo, en cualquier etapa del proceso si así lo desean, pero, cuando lo permita la ley, la negativa a responder preguntas para consultar con abogados o con el asesoramiento de un abogado puede ser considerada por el investigador de la Universidad al evaluar la credibilidad.
6. Notificar por escrito a la parte cuya participación se invita o se espera, de la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de todas las audiencias, entrevistas de

investigación u otras reuniones, con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.

7. Exigir una evaluación objetiva de todas las pruebas pertinentes por parte de cualquier responsable de la toma de decisiones, incluidas las pruebas inculpatorias y exculpatorias, y exigir que las determinaciones de credibilidad no se basen en la condición de una persona como demandante, demandado o testigo. Exigir que cualquier persona designada como Director de Equidad y Coordinador del Título IX, investigador, responsable de la toma de decisiones o cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal, esté debidamente capacitada, sea neutral, no tenga un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los Demandantes o Demandados en general o de un Demandante o Demandado individual.
8. Garantizar investigaciones imparciales e informadas sobre el trauma. Exigir una investigación de investigación justa, oportuna y exhaustiva que proporcione a todas las partes un proceso apropiado y justo y llegue a conclusiones razonables basadas en las pruebas recopiladas. La Universidad puede utilizar personal interno o partes externas en el proceso de resolución informal o en el proceso de investigación de hechos, siempre que cumplan con este requisito.
9. Incluir una presunción de que el Demandado no es responsable de la conducta alegada hasta que se haga una determinación con respecto a la responsabilidad al concluir el proceso.
10. Utilice el siguiente estándar de evidencia para determinar la responsabilidad: la preponderancia del estándar de evidencia. El estándar de evidencia será el mismo para las quejas contra los estudiantes que para las quejas contra los profesores y el personal.
11. Cuando así lo exija la ley, no exigir, permitir, confiar en o utilizar de otro modo preguntas o pruebas que constituyan o busquen la divulgación de información protegida en virtud de un privilegio legalmente reconocido, a menos que la persona que ostente dicho privilegio haya renunciado al privilegio.
12. Asegurar que la investigación y adjudicación de la supuesta Conducta Prohibida no sea un proceso contencioso entre el Demandante, el/los Demandado/s) y los testigos. Los procesos de investigación y adjudicación se establecen para que la Universidad cumpla con las leyes existentes y determine los resultados correctos.
13. Garantizar la privacidad de las personas involucradas, sujeto a la necesidad de divulgar información a aquellos que tengan una necesidad legítima de conocerla.
14. Permita breves extensiones del proceso. El Director de Equidad y Coordinador del Título IX puede conceder o denegar las solicitudes de cualquiera de las partes para retrasar temporalmente el proceso de quejas o puede emitir la extensión

limitada de los plazos por una buena causa con notificación por escrito al Demandante y al Demandado de la demora o extensión y las razones de la acción. La causa justificada puede incluir consideraciones

15. como la ausencia de una de las partes, del Asesor de una de las partes o de un testigo; actividades concurrentes de aplicación de la ley; o la necesidad de asistencia lingüística o adaptación de discapacidades. Dichas solicitudes no serán denegadas injustificadamente por la Universidad cuando la solicitud esté relacionada con un período de examen o cierre de la escuela.
16. Proporcionar actualizaciones periódicas sobre el proceso al Demandante y al Demandado de conformidad con los plazos a los que se hace referencia en esta Política. Notificar una investigación formal, incluidas las acusaciones y las definiciones de políticas que se están revisando. Si, en el curso de una investigación, la Universidad decide investigar las acusaciones sobre el Demandante o el Demandado que no están incluidas en la notificación inicial de la investigación, la Universidad notificará las acusaciones adicionales a las partes cuyas identidades se conocen.
17. Compartir las expectativas de decoro que se observarán en todo momento en cualquier reunión o procedimiento en virtud de esta Política. Estas expectativas se aplican por igual a todas las partes y asesores. La Universidad tiene la discreción de eliminar, con o sin previo aviso, de cualquier reunión o procedimiento a una parte involucrada, testigo o Asesor que no cumpla con estas expectativas y cualquier otra regla aplicable de la Universidad.
18. Notificar a las partes sobre los recursos de asesoramiento apropiados desarrollados y mantenidos por la Universidad para las partes en asuntos de mala conducta que involucren acoso sexual en cualquier forma.
19. Por lo general, utilice el modelo de investigador único/adjudicador en esta Política. El Director de Equidad y el Coordinador del Título IX tienen la discreción de designarse a sí mismos como investigadores/adjudicadores, o de nombrar a más de un investigador/adjudicador en casos apropiados.

B. Consolidación de Quejas

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

Universidad puede bifurcar los procedimientos de acuerdo con los requisitos de la ley.

VII. Procedimientos de Quejas: Todas las Conductas Prohibidas en Virtud de esta Política (Excepto las Conductas Prohibidas del Título IX que se Encuentran Dentro de la Jurisdicción del Título IX de la Universidad)

Después de recibir un informe de Conducta Prohibida (que no sea una Conducta Prohibida procesada bajo la Sección VII de esta Política), el Director de Equidad y Coordinador del Título IX recopilará información sobre la conducta reportada y responderá a cualquier inquietud inmediata de salud o seguridad planteada por el informe. El Director de Equidad y Coordinador del Título IX evaluará la naturaleza y las circunstancias del informe para determinar si la conducta denunciada plantea una posible violación de la Política, si la conducta denunciada está dentro del alcance de esta Política y la forma apropiada de resolución bajo esta Política.

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

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

A. Quejas

Cuando la Universidad tenga aviso de un informe de buena fe de conducta prohibida por esta Política (que no sea la conducta procesada bajo la Sección VI de esta Política) que supuestamente ha sido cometido por un estudiante, empleado, participante en los programas o actividades educativas de la Universidad, u otra persona sobre quien la Universidad ejerza autoridad disciplinaria o que de otra manera cumpla con la definición de Demandado bajo esta Política, Se seguirán los siguientes procedimientos:

B. Notificación de Alegaciones

Excepto en circunstancias excepcionales, como cuando la notificación anticipada inhibiría la integridad del proceso de investigación o implicaría la salud o seguridad de un estudiante o empleado, todas las partes deben recibir una copia de la notificación de alegaciones que contenga los elementos legalmente requeridos antes de que comience la investigación.

C. Investigación

La Universidad investigará en virtud de esta sección. Cuando se lleva a cabo una investigación, la Universidad intentará completarla rápidamente, generalmente dentro de los sesenta (60) días calendario a partir de la fecha en que se reciba el informe. La investigación incluirá, siempre que sea posible, una entrevista con el reportero, el Demandante, el Demandado y cualquier testigo relevante. Es posible que se soliciten declaraciones escritas. También se buscará cualquier otra evidencia disponible. Las partes pueden presentar cualquier prueba o testigo que consideren relevante para la investigación. El investigador intentará documentar la investigación según corresponda. Si bien se hará todo lo posible para ser sensible a las preocupaciones de confidencialidad de todas las personas que participan en la investigación, no se puede garantizar la privacidad. Durante la investigación (y cualquier procedimiento subsiguiente), el Demandante y el Demandado tienen derecho cada uno a un Asesor de su elección. Excepto donde lo prohíba la ley, el investigador puede hacer una inferencia con respecto a la responsabilidad basándose únicamente en la ausencia o negativa de una parte o testigo a responder preguntas.

D. Determinación por Escrito

Tan pronto como sea posible después de la conclusión de la investigación, el (los) Investigador (s) emitirá una determinación por escrito al Director de Equidad y Coordinador del Título IX. La determinación escrita contendrá los hallazgos de la investigación, que incluyen hallazgos fácticos y una determinación de si se violó esta Política porque la Conducta Prohibida se estableció por preponderancia de la evidencia y recomendará sanciones si se encuentra una violación. El Director de Equidad y Coordinador del Título IX proporcionará la determinación por escrito a las partes, quienes tendrán diez (10) días calendario para responder por escrito. Si se recibe alguna respuesta de las partes, el Investigador tendrá diez (10) días calendario para determinar si es apropiada alguna revisión a la determinación escrita y luego presentar la determinación final por escrito al Director de Equidad y Coordinador del Título IX.

E. Consecuencias de las Infracciones de las Políticas

Si el Investigador determina que un Demandado es responsable de violar esta Política, las sanciones recomendadas se remitirán al funcionario de la Universidad pertinente como se indica a continuación, según el estado del Demandado. Estos funcionarios, o sus designados, adoptarán, rechazarán o adoptarán con modificaciones, las sanciones recomendadas. El Director de Equidad enviará una decisión final por escrito a las partes con la determinación del funcionario sobre las sanciones. Las consecuencias para un estudiante que sea encontrado

responsable de violar esta Política pueden incluir sanciones educativas y acciones disciplinarias desde una reprimenda por escrito hasta e incluyendo la suspensión o expulsión / despedido de la Universidad. Las consecuencias para un empleado que sea declarado responsable de violar esta Política pueden incluir sanciones educativas y medidas disciplinarias que pueden incluir la suspensión o terminación del empleo en la Universidad.

- **Para los Estudiantes.** Si el Demandado es un estudiante, el funcionario de la Universidad que determinará la consecuencia/sanción apropiada será el Decano de Asuntos Estudiantiles de la Universidad, o la persona designada.
- **Para el Profesorado.** De acuerdo con el Manual de la Facultad, si un Demandado es miembro de la facultad de la Universidad, el funcionario de la Universidad que determinará la consecuencia/sanción apropiada será el decano respectivo de la facultad/escuela en la que el miembro de la facultad tiene un nombramiento principal, o la persona designada.
- **Para el Personal y los Administradores.** Si el Demandado es un empleado no docente, el funcionario de la Universidad que determinará la consecuencia/sanción apropiada será el Vicepresidente Asociado de Talento, Diversidad y Cultura/Jefe de Recursos Humanos, o la persona designada.
- **Para los Miembros del Gabinete del Presidente.** Si el Demandado es miembro del Gabinete del Presidente, el funcionario de la Universidad que determinará la consecuencia/sanción apropiada será el Presidente.
- **Para el Presidente.** Si el Demandado es el Presidente, el funcionario de la Universidad que determinará la consecuencia/sanción apropiada será el Presidente de la Junta de Fideicomisarios.

F. Apelación(es)

Tanto el Demandante como el Demandado tienen derecho a apelar cualquier decisión. Se debe presentar una apelación, por escrito, ante el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX dentro de los siete (7) días calendario a partir de la fecha en que la parte recibió la decisión por escrito. Las apelaciones no tienen el propósito de realizar una segunda investigación o una segunda revisión de los hechos disponibles. Los motivos adecuados para la apelación se limitan a: (1) nuevas pruebas que podrían afectar el resultado del asunto si esas nuevas pruebas no estaban previamente disponibles para la parte apelante y no fueron retenidas por ella; (2) una irregularidad procesal que afectó el resultado; (3) una alegación de que el investigador tenía un conflicto de intereses que afectó el resultado del asunto; o (4) la consideración de si la(s) consecuencia(s) o sanción(es) impuesta(s) son sustancialmente desproporcionadas con respecto a los hallazgos. El funcionario que considera la apelación tiene veintiún (21) días calendario para proporcionar una respuesta por escrito a la apelación. Todas las decisiones del funcionario de la Universidad que resuelve sobre la apelación son definitivas.

- **Para los Estudiantes.** Si el demandado es un estudiante, el funcionario de la Universidad que escuchará la apelación será el Vicepresidente de Asuntos Estudiantiles o la persona designada.
- **Para el Profesorado.**⁶ De acuerdo con el Manual de la Facultad, si un Demandado es un miembro de la facultad de la Universidad, el funcionario de la Universidad que escuchará la apelación será el Rector o la persona designada.
- **Para el Personal y los Administradores.** Si el Demandado es un empleado no docente, el funcionario de la Universidad que escuchará la apelación será el Vicepresidente de Finanzas y Administración, o la persona designada.
- **Para los Miembros del Gabinete del Presidente.** Si el Demandado es miembro del Gabinete del Presidente, el funcionario de la Universidad que escuchará la apelación será el Presidente de la Junta de Fideicomisarios, o la persona designada.
- **Para el Presidente.** Si el Demandado es el Presidente, la entidad que conocerá de la apelación será la Junta Directiva en pleno.

G. Resoluciones Alternativas

Ya sea que se inicie o no una Queja, si ambas partes acuerdan, voluntariamente y por escrito, sujeto a la aprobación del Director de Equidad y Coordinador del Título IX, quien garantizará el cumplimiento de todas las leyes laborales relacionadas, el asunto puede abordarse a través de un proceso de resolución alternativo en lugar de un proceso de investigación. Al resolver el Acoso Sexual en la Educación, la Universidad no puede ordenar la mediación para resolver las acusaciones de Acoso Sexual en la Educación no Tituladas IX y no puede permitir la mediación, ni siquiera de forma voluntaria, para resolver las acusaciones de Violencia Sexual. Las resoluciones alternativas no incluyen una investigación exhaustiva ni una determinación de la validez de un informe. El objetivo a través de la resolución alternativa es lograr una resolución que pueda ser aceptable tanto para el Demandante como para el Demandado, y asesorar y educar a una o más personas. Por lo general, la resolución alternativa se realiza a través de la mediación o la justicia restaurativa, pero el método específico de resolución alternativa será acordado por las partes. Hasta que se complete una resolución alternativa, cualquiera de las partes puede retirar su acuerdo e iniciar, o reiniciar, el proceso de investigación.

⁶ Al determinar la acción correctiva relacionada con el profesorado, no se puede revocar la titularidad de ningún miembro de la facultad ni derogar el contrato sin seguir el proceso de revocación de la titularidad descrito en el Manual de la *Facultad*. Sin embargo, esto no limita el uso de otras medidas de protección, como la licencia administrativa remunerada u otras medidas provisionales.

VIII. Procedimientos Formales de Queja – Título IX Acoso Sexual

Estos procedimientos deben utilizarse para el Título IX Acoso Basado en el Sexo (definiciones en verde en la Sección III), donde el gobierno federal interpreta que el sexo no incluye la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual. El acoso y la discriminación basados en la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual se procesarán de conformidad con la Sección VII de esta Política.

El Título IX Acoso Basado en el Sexo incluye el Acoso Quid Pro Quo, el Título IX el Acoso en Ambiente Hostil, el Título IX la Violencia Sexual, el Título IX la Violencia en el Noviazgo, el Título IX la Violencia Doméstica y el Título IX el Acecho.

A. Quejas Formales

Una Queja Formal de Acoso Sexual del Título IX puede ser iniciada por el Demandante o por el Director de Equidad y Coordinador del Título IX. Por lo general, el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX no iniciarán una Queja Formal a menos que eso sea lo que el Demandante quiere que suceda; sin embargo, el Director de Equidad y Coordinador del Título IX se reserva el derecho de iniciar una Queja Formal cuando se considere necesario para proteger la salud y la seguridad de los miembros de la comunidad universitaria. Se puede presentar una Queja Formal ante el Director de Equidad y Coordinador del Título IX en persona, por correo o por correo electrónico, utilizando la información de contacto que figura anteriormente para el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX. Un "documento presentado por un Demandante" significa un documento o presentación electrónica (por ejemplo, por correo electrónico o a través de un portal en línea proporcionado para este propósito por la Universidad que contiene la firma física o digital del Demandante, o que indica que el Demandante es la persona que presenta la Queja Formal. Cuando el Director de Equidad y Coordinador del Título IX firma una Queja Formal, el Director de Equidad y Coordinador del Título IX no es un Demandante ni una parte. Una Queja Formal dará lugar a una investigación, salvo que se especifique a continuación. La Queja Formal debe incluir la(s) fecha(s) del(los) supuesto(s) incidente(s), el nombre del Demandado, y debe describir las circunstancias del (los) incidente(s), cuando se conozcan. La Queja Formal solicitará una investigación. Cuando se inicia una Queja Formal de Acoso Sexual del Título IX, se seguirán los siguientes procedimientos.

1. Consolidación

La Universidad puede consolidar Quejas Formales en cuanto a acusaciones de Acoso Sexual del Título IX contra más de un Demandado, o por más de un Demandante contra uno o más Demandados, o por una parte contra la otra parte, cuando las acusaciones de Acoso Sexual del Título IX surjan de los mismos hechos o circunstancias. Cuando un asunto involucre a más de un Demandante o más de un Demandado, las referencias en esta sección a la "parte", "Demandante" o "Demandado" en singular incluyen el plural, según corresponda. Cuando múltiples definiciones de conducta prohibida pueden estar implicadas por el mismo conjunto de hechos o circunstancias, la Universidad puede bifurcar los procedimientos de acuerdo con los requisitos de la ley.

2. Notificación de Alegaciones

Todas las partes deben recibir una copia de la notificación de alegaciones que contenga los elementos legalmente requeridos antes de que comience la investigación.

B. Despido

La Universidad investigará las alegaciones en una Queja Formal, excepto en los siguientes casos:

Despido forzoso. La Universidad desestimará la Queja Formal si la conducta alegada en la Queja Formal (1) no constituiría Acoso Basado en el Sexo del Título IX según se define en esta Política, incluso si se prueba; (2) no ocurrió en el programa o actividad educativa de la Universidad, o (3) no ocurrió contra una persona en los Estados Unidos. Esta desestimación no excluye la acción bajo la sección VII de esta Política u otra política o procedimiento de la Universidad.

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

En caso de despido requerido o permitido en virtud de esta sección, la Universidad enviará de inmediato una notificación por escrito del despido y las razones por las que se produjo simultáneamente a las partes. La Universidad también puede remitir el asunto al departamento apropiado para su resolución bajo otras políticas relacionadas con conductas prohibidas.

C. Investigación

El Director de Equidad y Coordinador del Título IX supervisará la investigación y designará a un investigador para llevar a cabo una investigación justa, exhaustiva e imparcial. Cuando se lleva a cabo una investigación, la Universidad intentará completarla con prontitud, generalmente dentro de los 30 a 45 días calendario a partir de la fecha en que se recibe la queja formal. Las partes pueden presentar cualquier evidencia o testigo que crean que está directamente relacionado con las acusaciones planteadas en una queja formal. Durante la investigación (y cualquier procedimiento subsiguiente), cualquier Demandante y cualquier Demandado tienen derecho a un Asesor de su elección.

1. Revisión de la Evidencia

Antes de completar el informe de investigación, el Director de Equidad y Coordinador del Título IX enviará a cada parte (y a cualquier Asesor) la evidencia sujeta a inspección y revisión en un formato electrónico o una copia impresa. Las partes tendrán al menos diez (10) días calendario para revisar la evidencia y presentar al investigador cualquier respuesta por escrito a esa evidencia, la cual el investigador considerará antes de completar el informe de investigación.

2. Informe de Investigación

Dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la conclusión de la revisión de la evidencia, el (los) investigador (s) emitirá un informe escrito (el "Informe de Investigación") al Director de Equidad y Coordinador del Título IX que resuma de manera justa la evidencia que está directamente relacionada con las acusaciones en la Queja Formal, incluida la evidencia en la que el destinatario no tiene la intención de confiar para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad y la evidencia inculpatoria o exculpatoria, ya sea que se haya obtenido de un parte u otra fuente. El Informe de Investigación contendrá un resumen de las pruebas reunidas, pero el Informe de Investigación no llega a una conclusión sobre si un Demandado es, o no, responsable de violar la política de la Universidad y el Informe de Investigación no contiene sanciones.

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

D. Audiencia

Después de que se presente un Informe de Investigación final, la Universidad designará a un solo Oficial de Audiencia o un Panel de Audiencia de tres personas para considerar el asunto durante una audiencia en vivo, que se llevará a cabo no antes de diez (10) días después de que el Informe de Investigación final haya sido enviado a las partes. Las audiencias en vivo pueden tener lugar "en persona" o "virtualmente", pero todas las partes tendrán la misma oportunidad de participar. Cualquiera de las partes puede solicitar estar en una sala separada durante la audiencia.

1. Interrogatorio en la Audiencia

En la audiencia en vivo, el Oficial de Audiencias o el Panel debe permitir que el Consejero de cada parte le haga a la otra parte y a cualquier testigo todas las preguntas relevantes y las preguntas de seguimiento, incluidas las que desafían la credibilidad. Solo el conainterrogatorio relevante y otras preguntas pueden ser hechas a una parte o testigo y solo por un Consejero. El Oficial de Audiencias o Panel también tiene el derecho de interrogar a una

parte o testigo. El conainterrogatorio en la audiencia en vivo debe ser realizado directamente, oralmente y en tiempo real por el Consejero de la parte elegido y nunca por una parte personalmente, a pesar de la capacidad de la Universidad para restringir la medida en que los Consejeros pueden participar en los procedimientos.

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

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

Los responsables de la toma de decisiones no pueden hacer una inferencia sobre la determinación de la responsabilidad basándose únicamente en la ausencia de una parte o testigo en la audiencia en vivo o en la negativa a responder al conainterrogatorio u otras preguntas.

Si una de las partes no tiene un Asesor, la Universidad le proporcionará a esa parte un Asesor con el propósito de los conainterrogatorios.

2. Grabación de la Audiencia

La audiencia será grabada por audio o grabación audiovisual, y la grabación estará disponible para que las partes la inspeccionen y revisen.

E. Decisión

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

La determinación con respecto a la responsabilidad se convierte en definitiva en la fecha en que la Universidad proporciona a las partes la determinación por escrito del resultado de la apelación, si se presenta una apelación, o si no se presenta una apelación, la fecha en la que una

apelación ya no se consideraría oportuna. El Director de Equidad y Coordinador del Título IX es responsable de la implementación efectiva de cualquier recurso.

F. Apelación(es)

Tanto el Demandante como el Demandado tienen derecho a apelar una decisión tomada por un Oficial de Audiencias o Panel. Se debe presentar una apelación, por escrito al Director de Equidad y Coordinador del Título IX, dentro de los siete (7) días calendario a partir de la fecha en que la persona recibió la decisión escrita del Oficial de Audiencias o del Panel. Las apelaciones no tienen el propósito de realizar una segunda investigación o una segunda revisión de los hechos disponibles. Los motivos adecuados para la apelación se limitan a: (1) nuevas pruebas que podrían afectar el resultado del asunto si esas nuevas pruebas no estaban previamente disponibles para la parte apelante y no fueron retenidas por ella; (2) una irregularidad procesal que afectó el resultado; (3) una acusación de que el Director de Equidad y Coordinador del Título IX, un investigador, un Asesor proporcionado por la Universidad o un miembro del Oficial de Audiencias o Panel, tenían un conflicto de intereses que afectó el resultado del asunto; o (4) la consideración de si la(s) sanción(es) del Oficial de Audiencias o del Panel es sustancialmente desproporcionada con respecto a sus conclusiones. La apelación por escrito debe presentarse ante el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX, quien enviará la apelación al funcionario universitario apropiado seleccionado para escuchar la apelación. El funcionario que considera la apelación tiene siete (7) días calendario para proporcionar una respuesta por escrito a la apelación. Todas las decisiones del funcionario de la Universidad que resuelve sobre la apelación son definitivas.

G. Resoluciones Alternativas

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

IX. Cuestiones Adicionales

A. Divergencia de la Política

La Universidad se compromete a hacer cumplir esta política de manera razonable, responsable y justa. A pesar de los esfuerzos de la Universidad por redactar una buena política, hay ocasiones en las que puede ser necesario apartarse de los procedimientos enumerados. Por

ejemplo, puede haber ocasiones (por ejemplo, vacaciones escolares, enfermedad o accidente, obligaciones de viaje, falta de disponibilidad de testigos) en las que una persona que tiene la responsabilidad de actuar dentro de un plazo no puede cumplir con esa obligación. Puede haber ocasiones en las que una persona incluida en la lista deba ser recusada o sustituida debido a una relación personal u otro conflicto de intereses. O puede haber circunstancias únicas que requieran un ajuste en el procedimiento descrito anteriormente. En caso de que una divergencia a la política sea apropiada y legal, la Universidad se comunicará con el Demandante y el Demandado para informarles de la divergencia y explicar las razones de la misma. Si una de las partes cree que cualquier divergencia no es justa o razonable, esa parte debe explicar las razones de esa creencia al Director de Equidad y Coordinador del Título IX.

B. Conflictos de Intereses

Al designar a personas para desempeñar funciones según los procedimientos identificados en esta Política, la Universidad busca evitar cualquier conflicto de intereses y designar a personas neutrales. Si alguna de las partes se da cuenta de un conflicto de intereses, o parcialidad, de una persona que está participando en los procedimientos identificados anteriormente, esa parte debe informar al Director de Equidad y al Coordinador del Título IX, a menos que el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX sea el que tenga el supuesto conflicto o sesgo, en cuyo caso esa parte debe informar al Vicepresidente de Integridad Institucional y Estrategia y al Asesor Jurídico.

C. Denuncias Falsas

Debido a que la Universidad toma tan en serio los informes de Conductas Prohibidas, los informes falsos o los informes hechos de mala fe tendrán graves consecuencias. Cualquier persona que haga un informe, u ofrezca testimonio o información sobre un asunto material, que luego se determine que es intencionalmente falso o que se hizo maliciosamente sin tener en cuenta la verdad, estará sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir la expulsión (si es un estudiante) o la terminación del empleo (si es un empleado). Esta disposición no se aplica a las denuncias presentadas de buena fe, incluso si la denuncia no está respaldada por una investigación o decisión.

D. Políticas y Procedimientos Alternativos Reemplazados

Las disposiciones de las Políticas de la Universidad relacionadas con las Conductas Prohibidas, incluida la discriminación, el acoso y las represalias o cualquier Conducta Prohibida, tal como se define en esta Política, que sean inconsistentes con cualquier cosa en esta Política, se reemplazan y no se aplican. Las políticas y procedimientos de quejas en el Manual del Empleado o el Manual del Profesorado no son aplicables a los asuntos que abordan las Conductas Prohibidas que están cubiertos por esta Política. Los procedimientos que aborden las reclamaciones en virtud de la Política que prohíbe la discriminación, el acoso y las represalias se tramitarán mediante estos procedimientos y no mediante procedimientos alternativos de la Universidad, excepto cuando las medidas correctivas propuestas puedan implicar la pérdida de la titularidad o la terminación del empleo del profesorado.

E. Mantenimiento de Registros

Todos los informes y resultados de los procedimientos relacionados con las Conductas Prohibidas en virtud de esta Política deben informarse, para fines de cumplimiento, al Director de Equidad y Coordinador del Título IX de la Universidad. Para cualquier Demandado, la Universidad mantendrá el expediente completo de la investigación, incluida una copia de cualquier decisión y/o decisión de apelación, junto con cualquier registro de consecuencias o acciones correctivas, (generalmente en el departamento académico correspondiente, la oficina de Asuntos Estudiantiles, la oficina de Recursos Humanos o la oficina del Director de Equidad y Coordinador del Título IX) durante el empleo o la inscripción académica de ese Demandado y durante siete (7) años de empleo/inscripción. Para cualquier Demandante, el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX de la Universidad también mantendrán un registro de las Medidas de Apoyo y los recursos durante el mismo período.

F. Relación con Otras Leyes

Puede haber ocasiones en las que las actividades en virtud de esta Política se enfrenten a asuntos sobre los que existan responsabilidades legales adicionales. Por ejemplo, algunos registros implicados en una investigación o procedimientos en virtud de esta Política podrían estar protegidos por la Ley de Derechos Educativos y Política de la Familia ("FERPA"). La Universidad cumplirá con todas sus obligaciones legales, incluidas, entre otras, FERPA, que pueden implicar la redacción o no divulgación de ciertos documentos que de otro modo podrían compartirse. Las obligaciones del Título IX también se superponen a veces con las obligaciones del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Cuando las obligaciones se superpongan, se pueden hacer ajustes a detalles específicos de cómo se pueden hacer las políticas y procedimientos, pero la Universidad trabajará diligentemente para garantizar que todas las obligaciones legales se cumplan de una manera que sea fiel tanto al espíritu como a la letra de sus requisitos legales. El cumplimiento de las enmiendas Clery/VAWA no constituye una violación de FERPA.

G. Relación con los Principios de Libertad Académica y Libertad de Expresión

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

H. Relación con la Policía

La Universidad tiene la obligación independiente de investigar, detener y remediar los actos de discriminación, acoso y represalias. La Universidad opta por cumplir con esta obligación independiente mientras coopera, cuando sea posible, con los funcionarios y agencias de aplicación de la ley apropiados. Esa cooperación a veces alterará el tiempo o los procedimientos típicos de la Universidad, pero las remisiones a las fuerzas del orden no detienen los procedimientos de la Universidad por completo. En última instancia, la Universidad desea que los Demandantes de discriminación, acoso y represalias, y los Demandados acusados de participar en esos comportamientos, reciban una equidad fundamental de la Universidad en el curso de los intentos de la Universidad de hacer cumplir su política. Se debe recordar a los lectores de esta Política que las definiciones y estándares utilizados por la Universidad pueden ser diferentes, y en algunos aspectos son diferentes, de los estándares y definiciones utilizados por las fuerzas del orden y el sistema de justicia penal.

I. Reconocimiento y Capacitación Requeridos

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

J. Conteo de Días y Plazos

A menos que se indique lo contrario en este documento, todas las referencias a días se refieren a un día hábil, que es cualquier día en que la Oficina de Registro de la Universidad esté abierta al público. Cualquier plazo en esta Política puede ser extendido por la Oficina de Equidad y Título IX para tener en cuenta los días festivos u otros cierres de la Universidad.

[fin]