



POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS UNIVERSITARIOS

Título:	Política Contra la Discriminación, Acoso, Conducta Sexual Indebida y Represalias
Número de Política:	UPP-2015-05-16
Política que Sustituye:	Ninguna Política Anterior
Fecha de Aprobación:	16 de mayo de 2015
Fecha Efectiva:	Tras Aprobación
Fecha de Enmiendas:	20 de agosto de 2020; 8 de octubre de 2022
Autoridad Emisora:	Junta Directiva
Oficina Responsable:	La Oficina de Equidad y 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, empleados estudiantes, 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, sea o no en las instalaciones de la Universidad.

Esta política incluye procedimientos de queja y procesos para:

1. Título IX Acoso sexual, que es una definición legal específica de acoso sexual
2. Asuntos de Equidad No-Título IX, que incluye acoso sexual no-Título IX

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. Describe el proceso para informar asuntos de acoso sexual del Título IX, así como asuntos de equidad que no son del Título IX. Incluye información sobre cómo hacer un informe, las medidas de apoyo disponibles y los procedimientos para ambos tipos de asuntos.

La Universidad solo puede actuar para remediar y prevenir que vuelvan a ocurrir actos específicos de discriminación, acoso o represalia si tiene conocimiento de dicha conducta. Como tal, todos los empleados (excluyendo aquellos que han sido designados como confidenciales) están obligados a reportar posibles violaciones de esta política que conocen o deberían conocer razonablemente.

Información y recursos adicionales están disponibles en www.redlands.edu/titleixandequity.

Tabla de Contenido

I. Declaraciones de Política	2
II. Definiciones de Conducta Prohibida	4
III. Definiciones de Los Términos a Los Que se Hace Referencia en la Política	9
IV. Informar Una Inquietud en Virtud de Esta Política	11
V. Principios Aplicables a Todos Los Procedimientos Bajo Esta Política	13
VI. Procedimientos Formales de Quejas – Título IX Acoso Sexual.....	16
VII. Procedimientos de Quejas: Asuntos de Equidad No Incluidos en el Título IX.....	18
VIII. Problemas Adicionales.....	23

I. Declaraciones de Política

Estas declaraciones de política establecen la conducta que está prohibida 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 ilegal, acoso y represalias. La Universidad tomará las medidas apropiadas para evitar la discriminación, el acoso y las represalias prohibidos, y cuando se determine que dicho comportamiento ha violado esta política, para evitar que se repita y remediar sus efectos, incluso a través de medidas disciplinarias. Cada persona a quien 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 ilegal (según se define en la Sección II(A) a continuación) por motivos de edad, color, raza (incluida la textura del cabello y peinados protectores), etnia, origen nacional, ascendencia, sexo, estado civil estado (incluido el estado de pareja de hecho), embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual, género, identidad o expresión de género, discapacidad física o mental, información genética, religión/credo (incluida la práctica de vestimenta y arreglo personal religioso), estado de ciudadanía (excepto para cumplir con requisitos legales para el empleo), condición de militar/veterano, condición de víctima de violencia doméstica o cualquier otra característica protegida por la ley. Estas características se denominan características protegidas en el resto de esta política.
- B. Sin Acoso.** La Universidad prohíbe y no tolerará el acoso ilegal (según se define a continuación) sobre la base de las características protegidas identificadas en la Sección I(A) anterior. 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, docente, personal, voluntario o tercero. El acoso no sexual basado en otras categorías protegidas también se trata de manera diferente bajo la ley y se procesa bajo una definición separada. No deje que las complejidades legales le impidan plantear una inquietud al Director de Equidad y Coordinador del Título IX de la Universidad. Si es objeto de una queja por discriminación, acoso o represalias, no deje que las complejidades legales le impidan hacer preguntas sobre las definiciones y procedimientos aplicables que se aplicarán a usted. El Director de Equidad y el 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 ilegales (como se define a continuación).
- D. **Obligación de Informar.** Con dos excepciones, la Universidad requiere que todos los empleados de la Universidad (docentes, personal, empleados estudiantiles y administradores) informen cualquier discriminación, acoso o represalia que presencien o que 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 encuentran 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 está en el primer piso (nivel del jardín) del Edificio de Administración. También se puede contactar al Director de Equidad y Coordinador del Título IX 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 expresar este compromiso para los contratistas en 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. Sin una sólida participación y compromiso de los estudiantes, el compromiso de la Universidad es más difícil de cumplir.

Las dos excepciones a la obligación del empleado de la Universidad de informar son cuando los siguientes profesionales se enteran de las supuestas violaciones de la política durante las consultas cuando existe una expectativa de confidencialidad: (1) capellanes que trabajan en la Oficina del Capellán de la Universidad, y (2) capellanes con licencia consejeros/psicólogos que trabajan en el Centro de Orientación Universitaria. La facultad o el personal ordenado no son confidenciales a menos que actúen como capellanes universitarios. Los profesionales de estas dos áreas organizacionales pueden mantener la confidencialidad y solo informarán si la persona que solicita su asistencia solicita que se realice un informe o si el empleado tiene una obligación profesional o legal de hacerlo. Para los menores (menores de 18 años), la Universidad debe notificar a la policía local, los servicios de protección infantil y los padres y tutores de cualquier incidente de abuso sexual. Se requiere la notificación oportuna de incidentes que involucren a un menor a la policía local. El hecho de que un empleado no informe oportunamente el abuso sexual que involucre a un menor o cualquier discriminación, acoso o represalia puede resultar en medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta la terminación del empleo.

- E. **Cumplimiento Laboral.** La Universidad cumple con todas las leyes y reglamentos federales y estatales aplicables que prohíben la discriminación, el acoso y las represalias en el empleo debido a una característica protegida legalmente. Esto incluye, entre otros, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 ("Título VII"), una ley federal de derechos civiles que se ocupa del 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 Educativas 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 educativos. Bajo el Título IX, la discriminación sexual prohibida incluye, pero no se limita a, acoso sexual y otras formas de conducta sexual inapropiada. 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	Oficina de Derechos Civiles (OCR): Departamento de Educación de EE. UU.
Oficina de San Francisco Departamento de Educación de EE. UU. 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 Atención al Cliente #: (800) 421-3481 Fax: (202) 453-6012 TDD#: (877) 521-2172 Correo Electrónico: OCR@ed.gov Web: http://www.ed.gov/ocr
Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) (Preocupaciones Laborales)	Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (DFEH) (Preocupaciones Laborales)
Oficina del distrito de Los Ángeles Edificio Royal Federal 255 East Temple Street, 4 th Floor Los Angeles, CA 90012 Teléfono: (800) 669-4000 Fax: (213) 894-1118 Web: www.eeoc.gov	Oficina del Distrito de Los Ángeles 320 West 4 th Street, 10 th Floor Los Angeles, CA 90013 Teléfono: (800) 884-1684 Correo Electrónico: contact.center@dfeh.ca.gov Web: www.dfeh.ca.gov

II. Definiciones de Conducta Prohibida

- A. Discriminación.** “Discriminación” implica una acción o decisión adversa contra una persona o clase de personas, o un trato acosador, *debido a*, o debido a la percepción de, una característica protegida (identificada en la Sección I(A), arriba) o debido a la percepción de o afiliación/asociación real con otros individuos en una clase 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” bajo esta política no incluye todo comportamiento injusto o inapropiado, solo aquellos comportamientos que ocurren debido a una característica protegida y causan una acción adversa. El requisito de no discriminar por razón de sexo en los programas y actividades de educación de la Universidad se extiende a las admisiones y el empleo.
- B. Acoso No Sexual en Programas y Actividades Educativas.** El acoso en programas y actividades educativas significa cualquier comportamiento no deseado (físico, verbal, gráfico o escrito) basado en una categoría protegida que se considera razonablemente como ofensivo y es lo suficientemente grave, generalizado o persistente como para crear un ambiente hostil que niega o limita la capacidad de una persona para participar o beneficiarse de los servicios, actividades o privilegios proporcionados por la Universidad. Esta definición no incluye el

acoso sexual en la educación que está prohibido y se define por separado a continuación. Esta definición se aplica a la conducta prohibida experimentada por un empleado que ocurre:

- 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 la conducta prohibida ocurrió en relación con un evento, actividad, programa o evento de la Universidad; o
- Fuera del campus, si la conducta prohibida fuera de servicio es cometida por un supervisor y tiene o puede tener razonablemente el efecto de crear un ambiente de trabajo hostil para el empleado.

C. Acoso No Sexual en el Empleo (Ambiente de Trabajo Hostil). Acoso en el empleo 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 considera razonablemente ofensivo, que se basa en una categoría protegida y que:

- Ofenda, humille, aflija o se entrometa lo suficiente a su víctima como para perturbar la tranquilidad emocional de la víctima en el lugar de trabajo, o
- Afecta la capacidad de la víctima para realizar el trabajo como de costumbre, o
- De otro modo interfiere y socava el sentido personal de bienestar de la víctima.

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 intimidante, hostil u ofensivo. No importa si la persona pretendía ofender o si creía que sus comentarios o conducta eran bienvenidos. Más bien, la política se viola cuando otros individuos, 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. Los ejemplos de conducta basada en una categoría protegida que puede constituir una conducta de acoso pueden incluir, entre otros:

- Hacer gestos, amenazas, comentarios despectivos o insultos que puedan considerarse razonablemente ofensivos para las personas de un grupo en particular;
- Comportamiento de intimidación que es amenazante, intimidatorio, verbalmente abusivo o que resulta en otras acciones disruptivas en el lugar de trabajo;
- Mostrar objetos, fotografías, caricaturas, calendarios o carteles despectivos.

D. Acoso Sexual y Violencia Sexual en Actividades Educativas No Incluidas en el Título IX. Además de la conducta de acoso sexual prohibida por el Título IX, la Universidad también prohíbe la conducta de acoso sexual prohibida por el Código de Educación de California. Esta definición de "Acoso sexual no conforme al Título IX" se aplica a todos los estudiantes matriculados activamente que experimentan acoso sexual prohibido que cae fuera de la definición o jurisdicción del Acoso sexual del Título IX que involucra a cualquier individuo sujeto a las políticas de la Universidad, incluidos estudiantes, empleados y terceros donde aplicable, 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 ocurrieron dentro o fuera del campus, si, con base en las alegaciones, hay alguna razón para creer que el(los) incidente(s) podría(n) contribuir a un ambiente educativo hostil o interferir con el acceso de un estudiante a la educación. Si la conducta cae bajo la definición y jurisdicción del Título IX Acoso Sexual, se procesará bajo esa definición. En cualquiera de los

casos, el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX evaluará cada informe de acoso sexual y brindará información, según corresponda, a cada estudiante identificable que presuntamente sea la víctima de la conducta denunciada.

- **Acoso Sexual en la Educación No Contemplado en el Título IX** se define como 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, bajo cualquiera de las siguientes condiciones:
 - La sumisión a la conducta se hace explícita o implícitamente como un término o una condición del empleo, el estado académico o el progreso de una persona.
 - La sumisión a, o el rechazo de, la conducta del individuo se utiliza como base para decisiones académicas o de empleo que afectan al individuo.
 - La conducta tiene el propósito o el efecto de tener un impacto negativo en el trabajo o rendimiento académico del individuo, o de crear un entorno laboral o educativo intimidante, hostil u ofensivo.
 - La sumisión o el rechazo de la conducta del individuo se utiliza como base para cualquier decisión que afecte al individuo con respecto a los beneficios y servicios, honores, programas o actividades disponibles en o a través de la institución educativa.

- **Violencia Sexual en la Educación No Contemplada en el Título IX**, definida como actos sexuales físicos perpetrados contra una persona sin el consentimiento afirmativo de la persona. Los actos sexuales físicos incluyen los dos siguientes:
 - **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 parte de otra persona, sin el consentimiento de la víctima

 - **Agresión sexual**, definida como tocar intencionalmente las partes íntimas de otra persona sin consentimiento, causar intencionalmente que una persona toque las partes íntimas de otra persona sin consentimiento, o usar la propia parte íntima de una persona para tocar intencionalmente el cuerpo de otra persona sin consentimiento.

- **Explotación Sexual**, definida como una persona que se aprovecha sexualmente de otra persona en beneficio de otra persona sin el consentimiento de esa persona, incluidos, entre otros, cualquiera de los siguientes actos:
 - 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 coacción;
 - la grabación de imágenes, incluidos videos o fotografías, o audio de la actividad sexual o 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;
 - la visualización de la actividad sexual o 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 fin de despertar o satisfacer el deseo sexual.

E. Acoso Sexual en el Empleo No Contemplado en el Título IX. 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 estar contemplados en el Título IX sobre Acoso Sexual. El acoso sexual en el empleo puede incluir insinuaciones sexuales no deseadas, peticiones de favores sexuales u otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando la sumisión a dichas conductas:

- Se hace 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 una conducta de acoso; o bien
- Se ajusta a la definición de acoso expuesta anteriormente (*Entorno laboral hostil; Parte II.C*).

Ejemplos de conductas que pueden constituir Acoso Sexual en el Empleo prohibido pueden incluir, pero no se limitan a:

- Contar chistes o historias sexualmente explícitas;
- Hacer comentarios o gestos razonablemente considerados lascivos u ofensivos;
- Mostrar objetos, dibujos animados o imágenes sexualmente sugerentes;
- Enviar mensajes sexualmente explícitos por carta, notas, correo electrónico, redes sociales o teléfono;
- Hacer comentarios inoportunos razonablemente considerados ofensivos sobre el cuerpo, el aspecto físico o la ropa de una persona;
- Uso frecuente de términos cariñosos no deseados; o
- Pedir repetidamente a una persona una cita o reuniones fuera del horario laboral después de que haya manifestado su negativa a acudir.
- Explotación sexual, tal y como se define en Acoso sexual en la educación.

F. Acoso Sexual Según el Título IX. El acoso sexual, según lo prohíbe el Título IX,¹ significa una conducta basada en el sexo 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 consideraría tan grave, dominante y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona la igualdad de acceso a los programas o actividades educativas de la Universidad; o (c) cualquier caso de agresión sexual, violencia en el noviazgo, violencia doméstica o acecho. Para que se considere acoso sexual en virtud del Título IX, la conducta debe producirse en un momento en que el denunciante participe o intente participar en un programa o actividad educativa de la Universidad y debe producirse en los Estados Unidos y en las instalaciones de la Universidad o durante programas o actividades de la Universidad. El acoso que afecte a un estudiante o empleado de la Universidad fuera de estas condiciones podrá tratarse de conformidad con las demás definiciones de acoso sexual prohibido de la Universidad.

1. Acoso Quid Pro Quo Según el Título IX Por Parte de un Empleado de la Universidad. El acoso *quid pro quo* del Título IX 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 una persona 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

¹ La Universidad está obligada a utilizar las definiciones de la Sección II(F) por la normativa federal que entrará en vigor en 2020.

estudiante sale con el profesor o un miembro del personal que sugiere que no entregará a un estudiante por una violación del Código de Conducta Estudiantil si el estudiante expone partes de su cuerpo o comparte fotografías íntimas.

2. **Conducta No Deseada Según el Título IX.** Esta conducta incluye la conducta no deseada que una persona razonable encontraría tan severa, dominante y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona la igualdad de acceso a los programas y actividades de la Universidad. La conducta inoportuna prohibida por el Título IX no es necesariamente cualquier conducta que cualquier persona considere inoportuna. En primer lugar, la conducta no deseada se evalúa desde el punto de vista de una "persona razonable". En segundo lugar, la conducta inoportuna debe ser grave y generalizada y objetivamente ofensiva. En tercer lugar, la conducta no deseada debe servir para denegar a una persona la igualdad de acceso a la educación.
3. **Agresión Sexual Según el Título IX.** "Agresión sexual según el Título IX" es cualquier violación, manoseo, incesto o estupro.
 - a. **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.
 - b. **Manoseo.** Un "manoseo" se define como el tocamiento de las partes íntimas de otra persona con fines 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 su edad o a su incapacidad mental temporal o permanente.
 - c. **Incesto.** "Incesto" se define como las relaciones sexuales entre personas que están relacionadas entre sí dentro de grados en los que el matrimonio está prohibido por ley.
 - d. **Estupro.** El "estupro" se define como la relación sexual con una persona que no ha alcanzado la edad legal de consentimiento. En California, la edad legal de consentimiento es 18 años. En California, no existe una excepción de edad cercana.
4. **Violencia de pareja.** "Violencia de pareja" 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 tal relación se determina considerando la totalidad de las circunstancias, incluida la duración y el tipo de relación y la frecuencia de interacción entre las personas involucradas en la relación. "Violencia" significa conducta física que intencionalmente o imprudentemente amenaza la salud y la seguridad del destinatario de la conducta, incluido el asalto. 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).
5. **Violencia Doméstica.** "Violencia Doméstica" es el abuso cometido contra un adulto o un menor que es cónyuge, excónyuge, cohabitante, excohabitante o persona con quien el sospechoso ha tenido un hijo o tiene o ha tenido una relación de noviazgo o compromiso. Bajo la ley de California, "cohabitante" significa dos personas adultas no emparentadas que viven juntas durante un período considerable de tiempo, 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 de las partes en defensa propia o de otra persona no es violencia doméstica o de pareja según esta Política. Si cualquiera de las partes afirma que actuó en defensa propia o de otro, los encargados de tomar decisiones del Título IX utilizarán todas las pruebas pertinentes disponibles para evaluar la afirmación, incluida la razonabilidad de las acciones defensivas y qué parte es el agresor predominante.

6. Acecho. El "acecho" es la participación en una conducta basada en el sexo dirigida a una persona específica que causaría que una persona razonable temiera por su seguridad o la seguridad de otros, o que sufriera una angustia emocional sustancial. La conducta de acecho puede incluir seguir o acosar a una persona voluntaria, maliciosa o repetidamente, incluso si el acusado no tiene intención de hacer daño.

G. Represalias y Otras Conductas Prohibidas. Las "represalias" son acciones adversas tomadas contra un individuo porque dicho individuo, de buena fe: (1) se ha quejado personalmente de, o se ha opuesto a, discriminación, acoso o represalia real o percibida; (2) ha testificado, ayudado o participado en (o se ha negado a participar en) una investigación, procedimiento, audiencia o acción legal que implique una reclamación de discriminación, acoso o represalia; o (3) ha ejercido derechos legales bajo un estatuto, reglamento o política relevante que implique una característica protegida. Las "represalias" también incluyen acciones adversas o amenazas u otras acciones que pretenden disuadir o disuadirían a una persona razonable de participar en las actividades protegidas anteriormente mencionadas, incluido el fomento indirecto de represalias en nombre propio.

Además de las acciones prohibidas anteriormente, la Universidad prohíbe la intimidación, las amenazas, la coerción y la discriminación contra cualquier individuo con el propósito de interferir con cualquier derecho establecido por esta política o porque el individuo ha hecho un informe o queja, testificado, asistido o participado o se ha negado a participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia bajo esta política.

La intimidación, las amenazas, la coerción o la discriminación, incluidas las acusaciones contra una persona por infracciones del código de conducta que no impliquen acoso sexual según el Título IX, pero que surjan de los mismos hechos o circunstancias que un informe o denuncia de discriminación sexual, o un informe o denuncia formal de acoso sexual según el Título IX, con el fin de interferir con cualquier derecho establecido en esta política constituyen represalias.

El ejercicio de los derechos protegidos por la Primera Enmienda no constituye una represalia prohibida por esta sección.

Acusar a una persona de infringir el código de conducta por hacer una declaración materialmente falsa de mala fe en el curso de un procedimiento en virtud de esta política no constituye una represalia prohibida en virtud de esta sección, siempre que, no obstante, una determinación relativa a la responsabilidad, por sí sola, no sea suficiente para concluir que cualquiera de las partes hizo una declaración materialmente falsa de mala fe.

H. Conductas Prohibidas por la Ley de Violencia Contra la Mujer. La Universidad también prohíbe la agresión sexual, la violencia en el noviazgo, la violencia doméstica y el acecho. Si esta conducta no cae dentro del alcance de la definición de Acoso Sexual del Título IX de la Universidad, la Universidad se reserva el derecho de tratar esta conducta bajo los procedimientos de equidad de esta política, usando las mismas definiciones de conducta prohibida que las definiciones del Título IX. En estos casos, tal y como exige la Ley de Violencia contra las Mujeres, las partes tendrán derecho a contar con 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.

III. Definiciones de Los Términos a Los Que se Hace Referencia en la Política

Las siguientes definiciones están destinadas a proporcionar una mejor comprensión del significado de ciertos términos que se utilizan en esta política:

A. Consentimiento Afirmativo. Para que exista "consentimiento afirmativo" deben cumplirse las siguientes características:

- El consentimiento puede comunicarse de palabra o por acción
- El consentimiento debe ser mutuamente comprensible
- El consentimiento debe ser informado, consciente, voluntario y otorgado libre y activamente.

El consentimiento debe obtenerse para cada actividad sexual y en cada escalada del nivel de actividad sexual (por ejemplo, el consentimiento para besar no es consentimiento para acariciar; el consentimiento para acariciar no es consentimiento para el coito).

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 otorgado por menores, personas con discapacidad mental o personas que estén mental o físicamente incapacitadas (por ejemplo, por el alcohol u otras drogas); véase la definición de "Incapacitación" más adelante. El consentimiento para una forma de actividad sexual no implica el consentimiento para otras formas de actividad sexual. El consentimiento en un momento dado no implica el consentimiento afirmativo en otro momento (por ejemplo, el consentimiento para mantener relaciones sexuales la noche anterior no implica el consentimiento para mantener relaciones sexuales esta noche). La existencia de una relación de noviazgo o el hecho de haber mantenido una relación sexual en el pasado nunca debe considerarse, por sí mismo, 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 continúe el acto o actos. Cuando se retira el consentimiento, la otra persona debe detener el acto inmediatamente. La falta de protesta o resistencia no significa consentimiento, ni el silencio significa consentimiento.

Dado que las personas pueden experimentar una interacción concreta de diferentes maneras, es responsabilidad de cada una de ellas asegurarse de que la otra ha dado su consentimiento antes de iniciar la actividad y durante toda la duración de la misma.

La creencia del demandado de que la demandante consintió afirmativamente la actividad sexual no es una defensa válida a menos que la creencia fuera real y razonable. No es una defensa válida si el demandado sabía o razonablemente debería haber sabido que la demandante era incapaz de consentir a la actividad sexual bajo cualquiera de las siguientes circunstancias:

- La demandante estaba dormida o inconsciente.
- La Demandante estaba incapacitada debido a la influencia de drogas, alcohol o medicación,

de modo que la Demandante no podía comprender el hecho, la naturaleza o el alcance de la actividad sexual.

- El Denunciante era incapaz de comunicarse debido a una condición mental o física.

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

- La creencia del Demandado en el consentimiento afirmativo surgió de la intoxicación o imprudencia del Demandado.
- El demandado no tomó medidas razonables, en las circunstancias que conocía en ese momento, para averiguar si la demandante había dado su consentimiento.

- B. Incapacitación.** Existe "incapacitación" cuando un individuo carece de la capacidad física o mental para emitir juicios racionales e informados (por ejemplo, para comprender el "quién, qué, cuándo, dónde, por qué o cómo" de sus interacciones sexuales) y, por tanto, no puede dar su consentimiento afirmativo a la actividad sexual. La incapacitación 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, indefensión, desmayos, etc. La incapacitación también puede producirse en personas que parecen funcionales o coherentes, pero que no son capaces de tomar decisiones racionales o dar su consentimiento afirmativo. El efecto del consumo de alcohol o drogas varía de una persona a otra y estar intoxicado no es lo mismo que estar incapacitado (aunque la intoxicación puede conducir a la incapacitación). La evaluación de la incapacitación debida al consumo de sustancias requiere una valoración de cada individuo. Los signos de advertencia de que una persona puede estar acercándose a la incapacitación pueden incluir, pero no se limitan a: 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 el demandado confiara en la capacidad de otra persona para dar su consentimiento, y si el consentimiento es afirmativo, no se considerará que existe incapacitación. Dado que la incapacitación puede ser difícil de discernir, se recomienda encarecidamente a las personas que actúen con cautela; en caso de duda, asuma que la otra persona está incapacitada y, por tanto, no puede dar su consentimiento afirmativo.
- C. Denunciante.** Un "Denunciante" es una persona que presuntamente experimentó los efectos negativos de una conducta prohibida. Un denunciante puede ser o no la persona que inicialmente hace un informe de conducta prohibida.
- D. Demandado.** Un "Demandado" es una persona que presuntamente ha participado en una conducta prohibida por esta política.
- E. Asesor.** Un "asesor" es cualquier persona elegida por el denunciante o el denunciado para ayudarlo a seguir los procedimientos previstos en esta política. Comúnmente, un Asesor es un profesor u otro empleado de la Universidad, un padre/familiar, un amigo o un abogado. Todos los gastos de un asesor (por ejemplo, los honorarios de un abogado o el viaje de un miembro de la familia) corren a cargo del demandante o demandado. Los asesores no participan directamente en los procedimientos en virtud de esta política (excepto para realizar contrainterrogatorios durante las audiencias de conformidad con la Sección VI(B)(4)), sino que proporcionan apoyo emocional y orientación entre bastidores.
- F. Persona de 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 tenga un

conflicto de intereses no puede actuar 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.

- G. Medidas de Apoyo.** Por medidas de apoyo se entienden los servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos que se ofrecen, según proceda, en la medida en que estén razonablemente disponibles y sin coste alguno para el denunciante o el denunciado antes o después de la presentación de una denuncia formal o cuando no se haya presentado ninguna denuncia formal. Dichas medidas están diseñadas para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del beneficiario sin imponer una carga excesiva a la otra parte, incluidas las medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo o laboral del beneficiario, o disuadir de comportamientos prohibidos.

IV. Informar Una Inquietud en Virtud de Esta Política

- A. Presentación de una Denuncia.** La Universidad sólo puede actuar para remediar y evitar que se repitan actos específicos de discriminación, acoso o represalias si tiene conocimiento de dicha conducta. Las denuncias también dan a la Universidad la oportunidad de garantizar que se ofrezcan las Medidas de Apoyo adecuadas, de acuerdo con los parámetros legales para las Medidas de Apoyo. Por estas razones, la Universidad exige a sus empleados (exceptuando a los profesionales de la Oficina del Capellán Universitario o del Centro de Asesoramiento Universitario) que informen al Director de Equidad y Coordinador del Título IX sobre las conductas prohibidas por esta política que conozcan o deban conocer. Es por estas razones también que la Universidad alienta encarecidamente a los informes de los estudiantes. Las denuncias deben contener el nombre del denunciante, del denunciado y del demandado, una declaración concisa de la conducta prohibida, una declaración detallada de los hechos que apoyan la denuncia y los nombres de los testigos. El denunciante puede presentar una denuncia anónima. Es útil, pero no obligatorio, que las denuncias se hagan por escrito. Independientemente de quién presente la denuncia, se recomienda encarecidamente que se haga sin demora. Cuanto antes conozca la Universidad el presunto acoso sexual, y cuanto más conozca la Universidad a los presuntos participantes, más eficaces serán probablemente la investigación y la respuesta de la Universidad.

Un estudiante que participe como denunciante o testigo en un procedimiento en virtud de esta política no estará sujeto a sanciones disciplinarias por una violación de la Política de Normas Comunitarias de la Universidad en el momento del incidente o cerca de él, a menos que la Universidad determine que la violación fue atroz, incluyendo, pero no limitado a, una acción que ponga en riesgo la salud o la seguridad de cualquier otra persona o implique plagio, engaño o deshonestidad académica.

Nota: Algunos comportamientos que infringen la política de la Universidad pueden ser también delictivos. Una denuncia a la Universidad no es lo mismo que una denuncia a un organismo encargado de hacer cumplir la ley. La Universidad puede ayudar a las personas a informar a los organismos policiales apropiados en caso de que la persona decida presentar una denuncia penal. Las personas también son libres de ponerse en contacto directamente con organismos externos encargados de hacer cumplir la ley.

- B. Medidas de Apoyo.** Tras la notificación de una acusación de conducta prohibida, el Director de Equidad y Coordinador del Título IX, o la persona designada, puede proporcionar Medidas de Apoyo razonables. Estas Medidas de Apoyo pueden ponerse en práctica con o sin una Queja Formal y antes de que se determine que la conducta denunciada viola esta política de la Universidad; por consiguiente, las medidas de apoyo no deben considerarse como punitivas o

como una conclusión negativa contra alguna de las partes en particular y pueden ofrecerse, según corresponda, a cualquiera de las partes.

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

- Acceso a servicios de asesoramiento y ayuda para concertar la cita inicial
- Acceso a servicios médicos
- 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)
- Reprogramación de exámenes y tareas
- Opciones alternativas para completar cursos
- Servicios de escolta en el campus
- Permiso de ausencia
- Mayor seguridad y vigilancia en determinadas zonas del campus
- Cambio de clase o sección, o posibilidad de abandonar el curso sin penalización
- Cambio de horario o de puesto de trabajo
- Cambio de alojamiento
- Ayuda para completar el traslado de residencia
- Limitación del acceso de una persona a las propiedades, instalaciones o actividades de la Universidad
- Cambio de espacio de oficina
- Suspensión provisional o excedencia
 - Cuando una denuncia de conducta prohibida revela un riesgo potencial continuo de daño a la seguridad de una persona o de los miembros de la comunidad universitaria, la Universidad puede colocar a un denunciado en suspensión provisional o en excedencia. Esto significa que, en espera del resultado de la denuncia, el acceso al campus puede estar limitado o completamente restringido. La suspensión o licencia por acoso sexual según el Título IX será una opción sólo después de que se realice una evaluación individualizada de seguridad y riesgo y se estructurará (por ejemplo, para un empleado Demandado, remunerado vs. no remunerado) como la Universidad considere apropiado. Cuando se imponga una suspensión o licencia provisional, la Universidad notificará por escrito al Demandado, le dará la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la suspensión y hará esfuerzos razonables para completar la investigación de manera expedita.²

² Una decisión de suspensión provisional o licencia puede apelarse inmediatamente por escrito dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la decisión de la siguiente manera: los estudiantes pueden apelar ante el Decano de Asuntos Estudiantiles de la Universidad; los docentes pueden apelar ante el Rector; los empleados no docentes pueden apelar ante el Vicepresidente de Administración. El Director de Equidad y Coordinador del Título IX será incluido en la presentación y entregará al Denunciante una copia de la decisión. El denunciante dispondrá de dos (2) días hábiles a partir de la recepción del recurso para presentar una alegación, pero no está obligado a hacerlo. A menos que se den circunstancias inusuales o complejas, se emitirá una decisión por escrito sobre la suspensión cautelar en un plazo de dos (2) días laborables a partir de la presentación del Reclamante.

Se anima a todas las personas a denunciar el incumplimiento por parte de un individuo de la(s) dirección(es) establecida(s) por una medida de apoyo. La Universidad tomará medidas rápidas y receptivas para hacer cumplir una medida previamente aplicada.

V. Principios Aplicables a Todos Los Procedimientos Bajo Esta Política

Al examinar las denuncias de conductas prohibidas por esta política, la Universidad se atendrá a los siguientes procedimientos. Excepto cuando 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.** Garantizar que la carga de la prueba y la carga de reunir pruebas suficientes para llegar a una determinación sobre 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 hayan sido elaborados o conservados por un médico, psiquiatra, psicólogo u otro profesional o paraprofesional reconocido que actúe en calidad de profesional o paraprofesional, o que le asista en dicha calidad, y que se elaboren y conserven en relación con la prestación de tratamiento a la parte, a menos que la Universidad obtenga el consentimiento voluntario y por escrito de dicha parte para hacerlo.
- B.** Proporcionar a las partes igualdad de oportunidades para presentar testigos, incluidos testigos de hecho y peritos, y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias.
- C.** No restringir la capacidad de ninguna de las partes para discutir las alegaciones objeto de investigación o para reunir y presentar pruebas pertinentes.
- D.** Proporcionar a las partes las mismas oportunidades de tener a otros presentes durante cualquier procedimiento de queja, incluyendo la oportunidad de ser acompañados a cualquier reunión o procedimiento relacionado por el Asesor de su elección, que puede ser un abogado sólo cuando la Universidad esté obligada por ley a permitir que el abogado de una parte esté presente. La Universidad podrá establecer restricciones en cuanto a la medida en que el Asesor pueda estar presente durante las entrevistas o participar de otro modo en los procedimientos, siempre que las restricciones se apliquen por igual a ambas partes. Todas las partes tienen derecho a consultar con un abogado, a sus expensas, en cualquier etapa del proceso si así lo desean, pero, cuando la ley lo permita, la negativa a responder preguntas para consultar con abogados o por consejo de un abogado puede ser considerada por el investigador de la Universidad al evaluar la credibilidad.
- E.** Notificar por escrito a la parte cuya participación se invite o se espere, 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.
- F.** Exigir una evaluación objetiva de todas las pruebas pertinentes -incluidas las pruebas inculpatorias y exculpatorias- y exigir que las determinaciones de credibilidad no se basen en la condición de denunciante, denunciado o testigo de una persona.
- G.** Exigir que cualquier persona designada como Director de Equidad y Coordinador del Título IX, investigador, encargado de tomar decisiones o cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal, esté debidamente capacitada, sea neutral y no tenga un conflicto de

intereses o prejuicios a favor o en contra de los denunciantes o denunciados en general o de un Denunciante o Demandado en particular.

- H.** Garantizar investigaciones imparciales e informadas sobre el trauma. Exigir una investigación de los hechos justa, oportuna y exhaustiva que proporcione a todas las partes un proceso adecuado 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 determinación de los hechos, siempre que cumplan este requisito.
- I.** Incluir la presunción de que el Demandado no es responsable de la conducta alegada hasta que se tome una determinación respecto a la responsabilidad al concluir el proceso.
- J.** Utilizar el siguiente estándar de prueba para determinar la responsabilidad de las alegaciones en una Denuncia Formal de acoso sexual: el estándar de preponderancia de la prueba. El estándar de prueba será el mismo para las Denuncias Formales contra estudiantes que para las Denuncias Formales contra el profesorado y el personal.
- K.** Cuando así lo exija la ley, no requerir, permitir, basarse en, o utilizar de otro modo preguntas o pruebas que constituyan, o busquen la divulgación de, información protegida por un privilegio legalmente reconocido, a menos que la persona titular de dicho privilegio haya renunciado al mismo.
- L.** Garantizar que la investigación y adjudicación de la presunta conducta prohibida no sea un proceso contencioso entre el denunciante, el denunciado o denunciados y los testigos. Se trata de un proceso para que la Universidad cumpla con las obligaciones que le impone la legislación vigente y para determinar los resultados correctos.
- M.** Prever la privacidad de las personas implicadas, sin perjuicio de la necesidad de revelar información a quienes tengan una necesidad legítima de conocerla.
- N.** Permitir 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 demorar temporalmente el proceso de queja 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. Los motivos justificados pueden incluir consideraciones como la ausencia de una de las partes, de un asesor de la parte o de un testigo; la concurrencia de actividades policiales; o la necesidad de asistencia lingüística o de adaptación de discapacidades. Dichas solicitudes no serán denegadas injustificadamente por la Universidad cuando la solicitud esté relacionada con un período de exámenes o cierre de la escuela.
- O.** Proporcionar actualizaciones periódicas sobre el proceso al Demandante y al Demandado de acuerdo con los plazos mencionados en esta política.
- P.** Notificar una investigación formal, incluyendo las alegaciones y las definiciones de la política que se están revisando. Si, en el transcurso de una investigación, la Universidad decide investigar alegaciones sobre el denunciante o el denunciado no incluidas en la notificación inicial de investigación, la Universidad notificará las alegaciones adicionales a las partes cuyas identidades se conozcan.
- Q.** Informar a las partes sobre los recursos de asesoramiento adecuados desarrollados y mantenidos por la Universidad para las partes en asuntos de mala conducta que impliquen acoso sexual en cualquiera de sus formas.

VI. Procedimientos Formales de Quejas – Título IX Acoso Sexual

- A. Denuncias formales.** Una Denuncia Formal de Acoso Sexual conforme al Título IX puede ser iniciada por el Denunciante o por el Director de Equidad y Coordinador de Título IX. Por lo general, el Director de Equidad y Coordinador del Título IX no iniciará una Denuncia Formal a menos que eso sea lo que el Denunciante desea que suceda; sin embargo, el Director de Equidad y Coordinador del Título IX se reserva el derecho de iniciar una Denuncia Formal cuando lo considere necesario para proteger la salud y la seguridad de los miembros de la comunidad universitaria. Una Queja Formal puede ser presentada ante el Director de Equidad y Coordinador del Título IX en persona, por correo o por correo electrónico, utilizando la información de contacto que aparece arriba para el Director de Equidad y 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 fin por la Universidad que contiene la firma física o digital del demandante, o de otra manera indica que el demandante es la persona que presenta la queja formal. Cuando el Director de Equidad y Coordinador de Título IX firma una Queja Formal, el Director de Equidad y Coordinador de Título IX no es un Demandante o de otra manera una parte. Una Denuncia Formal dará lugar a una investigación, excepto en los casos que se especifican a continuación. La Queja Formal debe incluir la(s) fecha(s) del(de los) supuesto(s) incidente(s), el nombre del Demandado y debe describir las circunstancias del(de los) incidente(s), si se conocen. Cuando se inicie una Denuncia Formal de Acoso Sexual según el Título IX, se seguirán los siguientes procedimientos:

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

- 1. Despido Obligatorio.** La Universidad desestimaré la Queja Formal si la conducta alegada en la Queja Formal:
 - no constituiría acoso sexual como se define en esta política, incluso si se prueba,
 - no ocurrió en el programa o actividad educativa de la Universidad,
 - o no ocurrió contra una persona en los Estados Unidos.

Este despido no impide la acción bajo otra política o procedimiento de la Universidad.

- 2. Despido Discrecional.** La Universidad puede desestimar la Queja Formal o cualquiera de las alegaciones contenidas en ella, si en cualquier momento durante la investigación o audiencia:
 - Un Denunciante notifica por escrito al Director de Equidad y Coordinador del Título IX que el Denunciante desea retirar la Denuncia formal o cualquiera de sus alegaciones;
 - El Demandado ya no está matriculado ni empleado por la Universidad; o
 - Circunstancias específicas impiden que la Universidad reúna pruebas suficientes para llegar a una determinación sobre la Queja formal o las alegaciones contenidas en ella.
 - 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 por Queja Formal en cualquier momento del proceso si se sabe que se aplica una de las razones anteriores para el despido.

Ante un despido requerido o permitido bajo esta sección, la Universidad enviará de inmediato una notificación por escrito del despido y la(s) razón(es) del mismo

simultáneamente a las partes. La Universidad también puede remitir el asunto al departamento correspondiente para su resolución conforme a otras políticas relacionadas con conductas prohibidas.

3. **Consolidación.** La Universidad puede consolidar Quejas Formales en cuanto a alegaciones de Acoso Sexual 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 surjan las alegaciones de Acoso Sexual Título IX por los mismos hechos o circunstancias. Cuando un asunto involucra a más de un Demandante o más de un Demandado, las referencias en esta sección al singular "parte", "Denunciante" o "Demandado" incluyen el plural, según corresponda. Cuando múltiples definiciones de conducta prohibida puedan estar implicadas por el mismo conjunto de hechos o circunstancias, la Universidad podrá bifurcar los procedimientos de conformidad con los requisitos de la ley.
4. **Aviso de Denuncias.** Todas las partes deben recibir una copia del aviso de alegaciones que contenga los elementos legalmente requeridos antes de que comience la investigación.

B. Investigación. El Director de Equidad y el Coordinador del Título IX supervisará la investigación y designará a un investigador para realizar una investigación justa, exhaustiva e imparcial. Cuando se lleva a cabo una investigación, la Universidad intentará completarla de inmediato, 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 prueba o testigo que crean que está directamente relacionado con las alegaciones planteadas en una denuncia formal. Durante la investigación (y cualquier procedimiento posterior), cualquier Denunciante y Denunciado tiene derecho a un Asesor de su elección.

1. **Revisión de Evidencia.** Antes de completar el informe de investigación, el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX enviará a cada parte (ya cualquier Asesor) la evidencia sujeta a inspección y revisión en formato electrónico o en copia impresa. Las partes tendrán al menos diez (10) días calendario para revisar la evidencia y enviar al investigador cualquier respuesta por escrito a esa evidencia, que el investigador considerará antes de completar el informe de investigación.
2. **Reporte de Investigación.** Dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la conclusión de la revisión de evidencia, los investigadores emitirán 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 a las alegaciones en la Queja formal, incluidas las pruebas en las que el destinatario no tiene la intención de basarse para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad y las pruebas inculpatorias o exculpatorias, ya sean obtenidas de una parte o de otra fuente. El Informe de investigación contendrá un resumen de la evidencia recopilada, 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 el Coordinador del Título IX enviará el Informe de Investigación a las partes (ya cualquier Asesor). Las partes tendrán dos días naturales 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 del Informe de investigación es apropiada y luego enviar el Informe de investigación final al Director de Equidad y Coordinador del Título IX.

3. Audiencia y Decisión. Una vez presentado el Informe de Investigación definitivo, la Universidad designará un Panel de Audiencia compuesto por tres personas para considerar el asunto durante una audiencia en vivo, que se celebrará no antes de diez (10) días después de que el Informe de Investigación definitivo 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 podrá solicitar estar en una sala separada durante la audiencia.

4. Interrogatorio en la Audiencia. En la vista en directo, el Panel auditor debe permitir que el Consejero de cada parte formule a la otra parte y a los testigos todas las preguntas pertinentes y preguntas complementarias, incluidas las que cuestionen la credibilidad. Únicamente un Consejero podrá formular a una parte o a un testigo las preguntas pertinentes de repregunta y de otro tipo. El Panel de Audiencia también tiene derecho a interrogar a una parte o a un testigo. El contrainterrogatorio en la audiencia en directo debe ser realizado directamente, de forma oral y en tiempo real por el asesor elegido por la parte y nunca por una parte personalmente, sin perjuicio de la capacidad de la Universidad para restringir de otro modo el grado en que los asesores pueden participar en el procedimiento.

Antes de que el demandante, demandado o testigo responda a un interrogatorio u otra pregunta, el presidente debe determinar si la pregunta es pertinente. El Presidente deberá 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 pertinentes, 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 demostrar el consentimiento.

Si una de las partes o un testigo no se somete a contrainterrogatorio en la audiencia en directo, para los casos de agresión sexual que impliquen sanciones disciplinarias importantes contra los estudiantes, el/los responsable(s) de la toma de decisiones no deberá(n) basarse en ninguna declaración de dicha parte o testigo que no haya sido sometida a contrainterrogatorio a la hora de tomar una determinación de credibilidad, pero podrá(n) llegar a una determinación basada en pruebas que no constituyan una declaración de la parte.

La persona o personas encargadas de tomar la decisión no pueden inferir nada sobre la determinación de la responsabilidad basándose únicamente en la ausencia de una parte o testigo en la vista presencial o en su negativa a responder al contrainterrogatorio o a otras preguntas.

Si una de las partes no cuenta con un asesor, la Universidad les proporcionará un asesor a efectos de repreguntas.

- 5. Grabación de la Audiencia.** La audiencia se grabará mediante grabación sonora o audiovisual, y la grabación estará a disposición de las partes para su inspección y revisión.
- 6. Issuance Emisión de una Decisión.** El Panel Auditor emitirá una decisión por escrito a las partes simultáneamente dentro de los siete (7) días naturales siguientes a la Audiencia. La

decisión mayoritaria del Panel de Audiencia se basará en si es "más probable que no" que se haya violado la política de la Universidad. La decisión por escrito incluirá *un resumen de las conclusiones y describirá las consecuencias o medidas correctivas que deban adoptarse, así como cualquier otra recomendación. Las consecuencias para un estudiante que sea declarado responsable de violar esta política pueden incluir sanciones educativas y medidas disciplinarias que van desde una amonestación por escrito hasta la suspensión o expulsión de la Universidad. Las consecuencias para un empleado que se considere responsable de infringir esta política pueden incluir sanciones educativas y medidas disciplinarias, desde una amonestación por escrito hasta la suspensión o el despido de la Universidad.

La determinación relativa 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 que una apelación ya no se consideraría oportuna. El Director de Equidad y Coordinador del Título IX es responsable de la aplicación efectiva de cualquier recurso.

- 7. Apelación(es).** Tanto el Demandante como el Demandado tienen derecho a apelar una decisión tomada por un Panel de Audiencia. 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 por escrito del Panel de Audiencia. Las apelaciones no tienen el propósito de tener una segunda investigación o una segunda revisión de los hechos disponibles. Las bases apropiadas para la apelación se limitan a: (1) nueva evidencia que podría afectar el resultado del asunto si esa nueva evidencia no estuvo previamente disponible para la parte apelante y no fue retenida por ella; (2) una irregularidad procesal que afectó el resultado; (3) una acusación de que el Director de Equidad y el Coordinador del Título IX, un investigador, un Asesor proporcionado por la Universidad o un miembro del Panel de Audiencia tenían un conflicto de intereses que afectó el resultado del asunto; o (4) consideración de si la(s) sanción(es) del Panel de Audiencia es sustancialmente desproporcionada con respecto a sus conclusiones. La apelación por escrito debe enviarse al Director de Equidad y Coordinador del Título IX, quien enviará la apelación al funcionario de la Universidad correspondiente 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 dictamina sobre la apelación son definitivas.
- 8. 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 el Coordinador del Título IX lo aprueban, el asunto puede abordarse a través de un proceso de resolución alternativo en lugar de un proceso de queja formal. Las resoluciones alternativas no incluyen una investigación extensa o 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 las partes acordarán el método específico de resolución alternativa y lo aprobarán y organizarán 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 restablecer, el proceso de Queja Formal.

VII. Procedimientos de Quejas: Asuntos de Equidad No Incluidos en el Título IX

Tras recibir una denuncia de Conducta Prohibida, el Director de Equidad y Coordinador del Título IX recopilará información sobre la conducta denunciada y responderá a cualquier preocupación inmediata de salud o seguridad que plantee la denuncia. El Director de Equidad y Coordinador de Título IX evaluará la naturaleza y las circunstancias de la denuncia 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 adecuada de resolución en virtud de esta Política.

El Director de Equidad y Coordinador del Título IX tendrá en cuenta los deseos y la solicitud del Denunciante para determinar la manera apropiada de resolución y procederá con una de las siguientes opciones:

- Proceder a una investigación y resolución conforme a los procedimientos descritos a continuación. Esto ocurrirá cuando un denunciante solicite una investigación y el Director de Equidad y Coordinador del Título IX determine que es apropiada y que la supuesta conducta cae bajo esta Política o determine que se debe llevar a cabo una investigación incluso cuando un denunciante solicite que no se lleve a cabo una investigación o cuando la Resolución Alternativa no sea apropiada o no esté disponible.
- Proceder con un proceso de Resolución Alternativa como se indica en la Sección B. Esto requerirá siempre el consentimiento del denunciante. También se requiere el consentimiento del denunciado cuando la forma de resolución implique al denunciado.
- Si la conducta queda fuera del ámbito de aplicación de esta política, remitir el asunto a otra oficina, comité o departamento apropiado para su resolución con arreglo a la política pertinente.
- Cerrar la denuncia con la opción de reabrirla en otro momento si el denunciante solicita una resolución o si la Universidad determina posteriormente que es necesario seguir investigando la supuesta conducta indebida.

A. Quejas Formales. Cuando la Universidad tenga noticia de una denuncia de buena fe de una conducta prohibida por esta política (distinta del acoso sexual contemplado en el Título IX) presuntamente cometida por un estudiante o empleado, se seguirán los siguientes procedimientos:

- 1. Investigación.** La Universidad investigará conforme a esta sección cuando reciba una denuncia de cualquier conducta prohibida que no se tramite conforme a la definición de Acoso Sexual del Título IX. Cuando se lleve a cabo una investigación, la Universidad intentará completarla con rapidez, normalmente en un plazo de 30 a 45 días naturales a partir de la fecha de recepción de la denuncia. Al inicio de la investigación, el Denunciante y el Denunciado recibirán una notificación por escrito de la supuesta violación de la política de la Universidad. La investigación incluirá, siempre que sea posible, una entrevista con el informador, el denunciante, el denunciado y los testigos pertinentes. Se podrán solicitar declaraciones por escrito. También se buscará cualquier otra prueba disponible. Las partes pueden presentar cualquier prueba o testigo que consideren pertinente para la investigación. El investigador intentará documentar la investigación según proceda. Aunque se hará todo lo posible por ser sensible a las preocupaciones de confidencialidad de todas las personas que participen en la investigación, no se puede garantizar la privacidad. Durante la investigación (y cualquier procedimiento posterior), cualquier demandante o demandado tiene derecho a un asesor de su elección.
- 2. Reglas Probatorias Para la Investigación de Hechos Relacionados con el Acoso Sexual en la Educación.**

Los siguientes principios se aplican por igual a la fase de investigación y la audiencia en virtud de esta política (cuando la Universidad determina que es necesaria una fase de audiencia).

- El investigador y/o el consejero auditor no tendrán en cuenta los antecedentes sexuales del demandante o demandado salvo en las siguientes circunstancias limitadas:
 - Únicamente cuando los antecedentes sexuales anteriores o posteriores entre el denunciante y cualquier otra persona distinta del denunciado sean directamente relevantes para demostrar que las lesiones físicas supuestamente infligidas por el denunciado fueron infligidas por otra persona;
 - Cuando la existencia de una relación de noviazgo o de relaciones sexuales consentidas anteriores o posteriores entre el demandante y el demandado sea relevante para determinar cómo las partes comunicaron su consentimiento en relaciones sexuales anteriores o posteriores.
- Cuando un investigador o un consejero auditor permita que se consideren las pruebas de una relación de noviazgo o de relaciones sexuales consentidas anteriores o posteriores entre el demandante y el demandado de conformidad con lo anterior, el mero hecho de que el demandante y el demandado hayan mantenido otras relaciones sexuales consentidas entre sí nunca es suficiente, de forma aislada, para establecer que la conducta en cuestión fue consentida.
- Antes de permitir la consideración de cualquier prueba descrita en esta sección, el investigador y/o el consejero auditor proporcionarán una explicación por escrito a las partes de por qué la consideración de esta prueba es coherente con estas normas.

3. Informe de la Investigación. En un plazo de siete (7) días naturales a partir de la conclusión de la investigación, el/los investigadores (as) emitirá(n) un informe escrito (el "Informe de Investigación") al Director de Equidad y Coordinador del Título IX. El Informe de Investigación contendrá los hallazgos de la investigación, pero no contendrá una decisión sobre lo que sucederá o no al Demandado. El Informe de Investigación se proporcionará a las partes y éstas tendrán diez (10) días naturales para responder por escrito al Informe de Investigación. Si se recibe alguna respuesta de las partes, el investigador dispondrá de siete (7) días naturales para determinar si procede alguna revisión del Informe de Investigación y, a continuación, presentar el Informe de Investigación definitivo al Director de Equidad y Coordinador del Título IX.

4. Oportunidad de Ser Escuchado y Decisión. Una vez presentado el informe final de la investigación, el Director de Equidad y Coordinador del Título IX dará al demandante y al demandado la oportunidad de ser escuchados. La oportunidad de ser escuchados puede venir a través de reuniones individuales o puede venir en forma de una audiencia en vivo. El método exacto de cómo serán escuchadas las partes será determinado por el Director de Equidad y Coordinador del Título IX en consulta con las partes. Si no hay acuerdo entre las partes, habrá una audiencia en vivo. Independientemente del método que se elija, ambas partes tendrán las mismas oportunidades de participar. El Director de Equidad y Coordinador de Título IX asumirá que un Demandado no es responsable de la presunta violación de la política a menos que haya pruebas suficientes para superar esa presunción. El Director de Equidad y Coordinador de Título IX emitirá una decisión por escrito dentro de siete (7) calendario después de que ambas partes hayan tenido la oportunidad de ser escuchadas. La decisión del Director de Equidad y Coordinador del Título IX se basará en si

es "más probable que no" que se haya violado la política de la Universidad. La decisión por escrito incluirá un resumen de las conclusiones.

5. Questioning During Hearings on Non-Title IX Sexual Harassment in Education.

- Las partes tendrán la oportunidad de presentar preguntas por escrito al Asesor antes de la audiencia;
- Ninguna de las partes o su Asesor podrá realizar un interrogatorio directo o contrainterrogatorio de ninguna parte o testigo. El Director de Equidad y Coordinador del Título IX será el único encargado de realizar el interrogatorio directo o el contrainterrogatorio.
- El Director de Equidad y Coordinador de Título IX prohibirá preguntas de cualquiera de las partes o de cualquier testigo que sean repetitivas, irrelevantes o acosadoras;
- Las partes o sus Asesores tendrán la oportunidad de anotar una objeción por escrito a la(s) pregunta(s) formulada(s). Ni el Director de Equidad y Coordinador del Título IX ni la Universidad están obligados a responder a la objeción - aparte de incluir cualquier objeción en el acta.
- El Director de Equidad y Coordinador de Título IX tiene la autoridad y la obligación de descartar o reformular cualquier pregunta que el Director de Equidad y Coordinador de Título IX determine que es repetitiva, irrelevante o acosadora. Al tomar estas decisiones, el Director de Equidad y Coordinador de Título IX no está obligado por las Reglas de Evidencia de California, pero puede guiarse por ellas.
- Generalmente, las partes o su(s) Asesor(es) no pueden presentar pruebas, incluyendo el testimonio de testigos, en la audiencia que la parte no identificó durante la investigación y que estaba disponible en el momento de la investigación. El Director de Equidad y Coordinador del Título IX tiene la discreción, por causa justificada, de aceptar o excluir tales nuevas pruebas ofrecidas en la audiencia.
- Si una parte o testigo no se somete a contrainterrogatorio en la audiencia en vivo, para los casos que implican sanciones disciplinarias significativas contra los estudiantes, el Director de Equidad y Coordinador de Título IX no debe basarse en ninguna declaración de esa parte o testigo que no haya sido objeto de contrainterrogatorio al tomar una determinación de credibilidad, pero puede llegar a una determinación basada en pruebas que no constituyan una declaración de la parte. A los efectos de este párrafo, el contrainterrogatorio se refiere a las preguntas formuladas por el Director de Equidad y Coordinador del Título IX, ya sean propias o proporcionadas por una parte.
- Excepto cuando lo prohíba la ley, el Director de Equidad y Coordinador de Título IX podrá inferir una determinación de responsabilidad basándose únicamente en la ausencia de una parte o testigo en la audiencia en vivo o en su negativa a responder al contrainterrogatorio u otras preguntas.

- 6. Consecuencias de las Violaciones de la Política.** Si el Director de Equidad y Coordinador del Título IX encuentra que un Demandado es responsable de violar esta política, el asunto se remitirá al funcionario pertinente de la Universidad, según se indica a continuación, dependiendo del estatus del Demandado. Estos funcionarios, o sus designados, determinarán entonces la consecuencia/sanción apropiada para la violación de la política y emitirán a las partes una decisión por escrito. Las consecuencias para un estudiante que sea declarado responsable de violar esta política pueden incluir sanciones educativas y medidas disciplinarias que van desde una amonestación por escrito hasta la suspensión o expulsión 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 llegar a incluir la suspensión o el despido de la Universidad.

- a. **Para Estudiantes.** Si el Demandado es un estudiante, el funcionario de la Universidad que determinará la consecuencia/sanción apropiada será el Decano de la Universidad para Asuntos Estudiantiles, o su designado.
 - b. **Para los Profesores.** De acuerdo con el Manual del Profesorado, si el Demandado es miembro del profesorado de la Universidad, el funcionario de la Universidad que determinará la consecuencia/sanción apropiada será el respectivo decano de la facultad/escuela en la que el miembro del profesorado tenga un nombramiento principal, o su designado.
 - c. **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 de Administración, o su designado.
 - d. **Para Miembros del Gabinete del Presidente.** Si el Demandado es un miembro del Gabinete del Presidente, el funcionario de la Universidad que determinará la consecuencia/sanción apropiada será el Presidente.
 - e. **Para el Presidente.** Si el Demandado es el Presidente, el funcionario de la Universidad que determinará la consecuencia/sanción apropiada será el Presidente del Consejo de Administración.
7. **Apelación(es).** Tanto el demandante como el demandado tienen derecho a apelar cualquier decisión tomada por el Director de Equidad y Coordinador de Título IX y cualquier sanción impuesta por el funcionario pertinente de la Universidad. La apelación debe presentarse por escrito al funcionario de la Universidad indicado a continuación en un plazo de siete (7) días naturales a partir de (a) la fecha en que la parte recibió la decisión por escrito del Director de Equidad y Título IX, si la apelación es posterior a una determinación de no responsabilidad, o (b) la fecha en que la parte recibió la consecuencia/sanción por escrito, si la apelación es posterior a una determinación de responsabilidad. Las apelaciones no tienen el propósito de tener una segunda investigación o una segunda revisión de los hechos disponibles. Las bases adecuadas 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, y no retenidas por, la parte apelante; (2) una irregularidad de procedimiento que afectó el resultado; (3) una alegación de que el investigador o Director de Equidad y Coordinador del Título IX tenía un conflicto de intereses que afectó el resultado del asunto; o (4) la consideración de si la consecuencia/sanción(es) impuesta(s) es sustancialmente desproporcionada(s) a los hallazgos. El funcionario que considera la apelación tiene siete (7) días naturales para proporcionar una respuesta por escrito a la apelación. Todas las decisiones del funcionario de la Universidad que resuelve el recurso son definitivas.
- a. **Para Estudiantes.** Si el Demandado es un estudiante, el funcionario de la Universidad que conocerá de la apelación será el Funcionario Superior de Diversidad e Inclusión, o la persona que éste designe.

- b. **Para los Profesores.**³ De acuerdo con el Manual del Profesorado, si el Reclamado es miembro del profesorado de la Universidad, el funcionario de la Universidad que conocerá del recurso será el Rector o la persona designada. El Preboste, o su designado, consultará con el Oficial Sénior de Diversidad e Inclusión.
- c. **Para el Personal y los Administradores.** Si el demandado es un empleado no docente, el funcionario de la Universidad que conocerá del recurso será el Responsable Principal de Diversidad e Inclusión, o la persona que éste designe.
- d. **Para Miembros del Gabinete del Presidente.** Si el Reclamado es miembro del Gabinete del Presidente, el funcionario de la Universidad que conocerá del recurso será el Presidente del Consejo de Administración, o la persona que éste designe. El Presidente del Consejo de Administración, o la persona designada, deberá considerar la posibilidad de consultar con el Responsable de Diversidad e Inclusión.
- e. **Para el Presidente.** Si el demandado es el Presidente, la entidad que conocerá del recurso será el Patronato en pleno. El Consejo de Administración deberá considerar la posibilidad de consultar con el Responsable Principal de Diversidad e Inclusión.

B. Resoluciones Alternativas. Ya sea que se inicie o no una queja formal, si ambas partes están de acuerdo, voluntariamente y por escrito, sujeto a la aprobación del Director de Equidad y Coordinador del Título IX, el asunto puede abordarse a través de un proceso de resolución alternativa en lugar de un proceso de queja formal. Al resolver el Acoso Sexual en la Educación, la Universidad no puede ordenar la mediación para resolver acusaciones de Acoso Sexual en la Educación fuera del Título IX y no puede permitir la mediación, ni siquiera voluntaria, para resolver acusaciones de Violencia Sexual. Las resoluciones alternativas no incluyen una investigación exhaustiva ni la determinación de la validez de una denuncia. El objetivo a través de la resolución alternativa es lograr una resolución que pueda ser aceptable tanto para el Denunciante como para el Denunciado, y asesorar y educar a uno o más individuos. Normalmente, la resolución alternativa se realiza a través de la mediación o la justicia reparadora, 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 instituir, o reinstaurar, el proceso de Denuncia Formal.

VIII. Problemas Adicionales

A. Desviación de la Política. La Universidad se compromete a comportarse de forma 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, indisponibilidad de testigos) en las que una persona que tiene la responsabilidad de actuar dentro de un plazo no pueda 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 del procedimiento descrito anteriormente. Siempre y cuando una divergencia de la política sea apropiada y legal, la Universidad se comunicará con el Demandante y el Demandado para informarles de la divergencia y explicarles la(s) razón(es)

³ Al determinar las medidas correctivas relacionadas con el profesorado, no se puede revocar la titularidad de ningún miembro del profesorado ni derogar su contrato sin seguir el proceso de revocación de la titularidad descrito en el *Manual del Profesorado*. Sin embargo, esto no limita el uso de otras medidas de protección, como la licencia administrativa remunerada u otras medidas provisionales.

de la misma. Si una de las partes considera que una divergencia no es justa o razonable, deberá explicar los motivos de su opinión al funcionario competente de la Universidad.

- B. Conflictos de Intereses.** Al designar a personas para desempeñar funciones en el marco de los procedimientos identificados en esta política, la Universidad trata de evitar cualquier conflicto de intereses y nombrar a personas neutrales. Si cualquiera de las partes tiene conocimiento de un conflicto de intereses, o de parcialidad, de una persona que participa en los procedimientos identificados anteriormente, dicha parte deberá informar al funcionario universitario correspondiente. Si se alega que un funcionario de la Universidad implicado tiene un conflicto de intereses o es parcial, la parte deberá informar a la oficina del Presidente de la Universidad.
- C. Denuncias Falsas.** Dado que la Universidad se toma muy en serio las denuncias de discriminación, acoso y represalias, las denuncias falsas o realizadas de mala fe tendrán graves consecuencias. Cualquier persona que haga un informe, (u ofrezca testimonio o información) sobre un asunto material, que más tarde se descubra que es intencionadamente falso o hecho maliciosamente sin tener en cuenta la verdad, estará sujeta a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo la expulsión (si es un estudiante) o el despido (si es un empleado). Esta disposición no se aplica a las denuncias realizadas de buena fe, incluso si la denuncia no se corrobora mediante una investigación o decisión.
- D. Políticas y Procedimientos Alternativos Sustituídos.** Las disposiciones de las Políticas de la Universidad relacionadas con la discriminación, el acoso y las represalias que sean incompatibles con cualquier disposición de esta política quedan anuladas y no se aplican. El Procedimiento de Quejas del *Manual de Políticas y Procedimientos de Personal* o las políticas de quejas del *Manual del Profesorado* no son aplicables a los asuntos relacionados con la discriminación, el acoso o las represalias. Los procedimientos relativos a reclamaciones en virtud de la Política de Prohibición de la Discriminación, el Acoso y las Represalias se tramitarán mediante estos procedimientos y no mediante otros procedimientos de la Universidad, excepto cuando las medidas correctivas propuestas puedan implicar la pérdida de la titularidad o el despido del profesorado.
- E. Mantenimiento de Registros.** Todos los informes y resultados de procedimientos relacionados con acoso sexual bajo esta política deben ser reportados, para propósitos de cumplimiento, al Director de Equidad y Coordinador del Título IX de la Universidad. Para cualquier Demandado, el expediente completo de la investigación, incluyendo una copia de cualquier decisión y/o decisión de apelación, junto con cualquier registro de consecuencias o acciones correctivas, será mantenido por la Universidad (típicamente en el departamento académico apropiado, 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 inscripción académica de ese Demandado y por siete (7) después de que concluya el empleo/inscripción.
- F. Relación con Otras Leyes.** Puede haber ocasiones en las que las actividades realizadas 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 procedimiento en virtud de esta política podrían estar protegidos por la Ley de Derechos y Política Educativa de la Familia ("FERPA"). La Universidad cumplirá con todas sus obligaciones legales, incluida la FERPA pero sin limitarse a ella, lo que puede implicar redactar o no divulgar ciertos documentos que de otro modo podrían compartirse. Las obligaciones del Título IX también se solapan a veces con las obligaciones del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. En los casos en que las obligaciones se solapen, podrán realizarse ajustes en los detalles específicos de las políticas y procedimientos, pero la Universidad trabajará con diligencia para garantizar

que todas las obligaciones legales se cumplan de manera fiel tanto al espíritu como a la letra de sus requisitos legales. El cumplimiento de las enmiendas Clery/VAWA no constituye una violación de la 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 puedan expresarse y debatirse ideas diversas. La Universidad pretende 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 pretende regular el contenido del discurso, 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 artes visuales. La Universidad protegerá la libertad académica y la expresión artística en la administración de esta política. Sin embargo, está prohibido utilizar la palabra o la expresión para incurrir en discriminación o acoso.
- H. Relación con la Aplicación de la Ley.** 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 sin dejar de cooperar, siempre que sea posible, con los funcionarios y organismos encargados de hacer cumplir la ley. Esta cooperación alterará en ocasiones los plazos o procedimientos habituales de la Universidad, **pero la remisión a las fuerzas del orden no detiene por completo los procedimientos de la Universidad.** En última instancia, la Universidad desea que los denunciantes de discriminación, acoso y represalias -y los denunciados acusados de participar en esos comportamientos- reciban la justicia fundamental de la Universidad en el curso de los intentos de ésta por hacer cumplir su política. Debe recordarse a los lectores de esta política que las definiciones y normas utilizadas por la Universidad pueden ser diferentes, y en algunos aspectos son diferentes, de las normas y definiciones utilizadas por las fuerzas del orden y el sistema de justicia penal.
- I. Reconocimiento y Formación Obligatorios.** Cada empleado al ser contratado y anualmente a partir de entonces debe revisar esta política y reconocer que ha leído y entendido su contenido. Los supervisores deben recibir una formación obligatoria sobre prevención del acoso sexual en los seis meses siguientes a su contratación inicial y posteriormente cada dos años. Además, todos los empleados que no sean supervisores (incluidos los empleados temporales y los voluntarios) deben realizar una formación de prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo de una hora de duración en el plazo de seis meses a partir de la fecha inicial de contratación y, posteriormente, cada dos años. El Departamento de Empleo y Vivienda Justos ofrece formación sobre acoso sexual en: <https://www.dfeh.ca.gov/shpt/>.
- J. Cómputo de Días y Plazos.** A menos que se indique lo contrario, todas las referencias a días son días hábiles. La Oficina de Equidad y Título IX podrá ampliar los plazos de esta Política para tener en cuenta los días festivos u otros cierres de la Universidad.