



## Política de Texas Christian University

**Número de política:** 1005

**Asunto:** Política sobre la Prohibición de Discriminación, Acoso y Conducta relacionada (anteriormente denominada Discriminación, Acoso, Conducta sexual inapropiada y Represalias)

**Fecha de entrada en vigor:** 1.º de diciembre de 1994

**Revisado:** 1.º de agosto de 2017  
28 de julio de 2015  
8 de enero de 2014

### I. Declaración de la política

Texas Christian University (TCU) está comprometido a proveer un ambiente positivo de aprendizaje, de vida y de trabajo, libre de discriminación y acoso. Como apoyo a este compromiso, TCU prohíbe una serie de comportamientos, incluyendo la discriminación ilícita y el acoso sobre la base de la edad, raza, color, religión, sexo, orientación sexual, género, identidad de género, expresión de género, origen nacional, origen étnico, discapacidad, información genética predispuesta, veteranos protegidos y las demás categorías protegidas por la ley, excepto según lo permita la ley. TCU también prohíbe la violencia y el acoso de tipo sexual basados en el género, la agresión sexual, la violencia de pareja íntima y el acecho (denominados colectivamente en lo sucesivo como “Conducta Prohibida”).

TCU también prohíbe represalias contra una persona por presentar una denuncia de buena fe amparada bajo esta política, por participar en procesos judiciales amparados bajo esta política o por oponerse de manera razonable a una conducta considerada como prohibida por esta política. Cualquier persona que pudo haber sido objeto de discriminación, acoso o Conducta Prohibida debe sentirse libre de denunciar sus inquietudes sin temor a represalias. TCU tomará fuertes acciones de respuesta contra amenazas o actos de represalia.

La discriminación, el acoso, la Conducta Prohibida y las represalias son incompatibles con la misión de TCU de educar a los individuos a pensar y actuar como líderes éticos

y ciudadanos responsables en la comunidad global, y pueden amenazar la experiencia educativa, las carreras y el bienestar de los miembros de la comunidad de TCU, incluidos los empleados, estudiantes y visitantes. Tal comportamiento se abordará de acuerdo con esta política. Las violaciones a esta política que se denuncien pueden atenderse usando los mecanismos de queja señalados en las Secciones VII, VIII, IX y X de esta política. Todos los estudiantes o empleados que participen en conducta prohibida por esta política pueden estar sujetos a sanciones y acciones disciplinarias, que podrían incluir el despido o la expulsión de TCU. TCU tomará medidas para prevenir la reincidencia de cualquier acoso y para corregir sus efectos discriminatorios hacia un denunciante y, si corresponde, hacia la comunidad de TCU.

TCU cumple con el Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 (Título IX), el cual prohíbe las represalias y la discriminación sobre la base del sexo en los programas y las actividades de la Universidad; la Ley Jeanne Clery de Divulgación de la Política de Seguridad en el Campus y Estadísticas de Crimen en el Campus (Ley Clery), según enmienda de la Reautorización de Ley sobre Violencia Contra la Mujer de 2013 (VAWA); el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VII); el Capítulo 21 del Código Laboral de Texas; la Ley contra Discriminación por Edad de 1975; la Ley contra Discriminación en el Empleo por la Edad; la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA); la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (Sección 504) y otras leyes aplicables.

## **Alcance y aplicabilidad**

### **a. Individuos cubiertos con esta política**

Esta política se aplica a los siguientes miembros de la comunidad de TCU: estudiantes (como se define en el Código de Conducta Estudiantil); empleados, incluyendo profesores, personal y administradores; fideicomisarios; consultores externos, abastecedores y contratistas cuando realizan actividades comerciales con TCU; individuos que prestan servicios a TCU como voluntarios; y visitantes, invitados y otros terceros bajo circunstancias dentro del control de TCU.

### **b. Jurisdicción**

Esta política se aplica a conducta que ocurre:

- en el campus o en instalaciones de TCU;
- en el contexto de cualquier actividad o programa educativo patrocinado por TCU o relacionado con TCU, sin importar el lugar;
- mediante el uso de recursos tecnológicos proporcionados por TCU o propiedad de TCU; o
- fuera del campus cuando es probable que la conducta tenga un efecto negativo en TCU y/o en el logro de sus objetivos o en los miembros de la comunidad de TCU, o tenga la posibilidad de crear, continuar o contribuir a un ambiente hostil.

Para determinar si es probable que la conducta tenga un efecto negativo, TCU puede considerar si:

- la acción que se denuncia constituye una ofensa criminal, según lo define la ley; esto incluye, entre otros, violaciones únicas o repetidas a cualquier ley local, estatal o federal;
- parece que el acusado puede representar un peligro o una amenaza a la salud o seguridad contra sí mismo o contra otros;
- la conducta afecta de manera significativa los derechos, la propiedad o los logros de sí mismo o de otros, o perturba considerablemente la paz y/o causa disturbio social; y/o
- la conducta es perjudicial para los intereses educativos de TCU.

### **Participación de transeúntes**

El bienestar de los estudiantes en nuestra comunidad es de suma importancia. En ocasiones, los estudiantes dentro del campus y fuera de este pueden necesitar ayuda. Se recomienda a los miembros de la comunidad de TCU que tomen acciones razonables y prudentes para prevenir o detener un acto de Conducta Prohibida. Tomar acción puede incluir la intervención directa, llamar a la policía municipal o de TCU, o buscar ayuda de una persona con autoridad. Están prohibidas las represalias contra miembros de la comunidad de TCU que elijan ejercer esta obligación moral positiva.

### **Referencia a políticas y recursos relacionados**

Además de esta política, la conducta de los estudiantes, empleados y otros miembros de la comunidad de TCU puede ser regida por otras políticas de TCU, tales como:

Código de Conducta Estudiantil;  
Política de Resolución de Conflictos para los Profesores;  
Política de Resolución de Conflictos para el Personal;  
Manual del Profesorado/Personal;  
Políticas y Procedimientos para Estudiantes con Discapacidad;  
Publicaciones de la Universidad sobre Leyes que Prohíben la Discriminación;  
Manual Estudiantil.

Cuando la conducta involucre la posible violación de esta política y de otra política de TCU, TCU puede, al mismo tiempo, investigar y resolver otra mala conducta potencial bajo los procedimientos establecidos en esta política, siempre y cuando hacerlo así no demore indebidamente una resolución oportuna e imparcial. Cuando hay una discrepancia entre otra política de TCU aplicable y esta política, TCU tiene la discreción de decidir cuál política seguir, pero en todas las circunstancias se propone seguir la ley. La conducta que no viole esta política puede violar otra política o norma de TCU y puede conducir a sanciones/acciones correctivas u otros remedios.

## **II. Responsabilidad**

### **Resumen**

El Director General de Inclusión y Coordinador del Título IX (“Coordinador”) supervisa la respuesta centralizada de TCU para todas las denuncias de discriminación, acoso y otra conducta que viole esta política. El Coordinador también es responsable de supervisar la administración de esta política. Sin embargo, TCU ha designado a otros administradores de TCU para que coordinen sus esfuerzos de cumplir con leyes y normas específicas.

El Coordinador puede abordar las violaciones a esta política que se denuncien o delegar responsabilidades bajo esta política a uno de los Delegados del Título IX, a otro administrador apropiado de la Universidad, o a profesionales o investigadores externos apropiados. El Coordinador y/o los Delegados del Título IX también pueden consultarse entre sí o con otros administradores de la Universidad o profesionales externos cuando lo consideren adecuado. Una referencia en esta política al Coordinador puede incluir a un Delegado del Título IX o a otro encargado apropiado.

### **Título IX**

El Coordinador es el funcionario designado de la Universidad con la responsabilidad principal de coordinar los esfuerzos de TCU para cumplir y asumir sus responsabilidades bajo el Título IX y las estipulaciones relacionadas de la Ley Clery (en su versión enmendada por VAWA), incluida la supervisión de la respuesta de TCU a Denuncias que susciten problemas abordados en el Título IX y VAWA. El Coordinador también coordina con representantes de departamentos de la Universidad, incluyendo Recursos Humanos, el Departamento de Policía de TCU y el Departamento de Asuntos Estudiantiles, según corresponda, para fines de identificar y abordar patrones o inquietudes sistémicas reveladas por dichas denuncias.

Conforme se considere apropiado, el Coordinador y el personal designado pueden, entre otras medidas:

- comunicarse con miembros de la comunidad de TCU respecto a leyes y normas aplicables y la política de TCU, y proveer información acerca de cómo los individuos pueden acceder a apoyo y las opciones para denunciar;
- revisar políticas de TCU aplicables para el cumplimiento institucional con las leyes federales y estatales correspondientes;
- supervisar la administración de las propias políticas aplicables de TCU, como la administración de registros, acatamiento a los plazos y otros asuntos procesales;
- supervisar y/o realizar capacitación relativa al Título IX y a estipulaciones relacionadas de la Ley Clery (en su versión enmendada por VAWA);
- coordinar la respuesta de TCU a cualquier denuncia que suscite problemas

abordados en el Título IX o VAWA para que tales denuncias las aborden los funcionarios apropiados de TCU;

- supervisar las investigaciones y resoluciones rápidamente e equitativamente de dichas denuncias que susciten problemas abordados en el Título IX y VAWA;
- ayudar a las partes a recibir servicios de apoyo y facilitar medidas protectoras y correctivas provisionales apropiadas durante una investigación y/o resolución.

Las preguntas sobre las políticas de TCU y el cumplimiento con el Título IX o la Ley Clery (en su versión enmendada por VAWA) deben dirigirse al Coordinador o a uno de los Delegados del Título IX:

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

Los Delegados del Título IX son:

Dra. Kathy Cavins-Tull  
Vicerrectora de Asuntos Estudiantiles  
TCU Box 297043  
Sadler Hall 4017  
Fort Worth, TX 76129  
817/257-7820  
k.cavins@tcu.edu

Kristen Taylor  
Directora de Relaciones Laborales  
Recursos Humanos  
TCU Box 298200  
3100 W. Berry St.  
Fort Worth, TX 76129  
817/257-4161  
[kristen.taylor@tcu.edu](mailto:kristen.taylor@tcu.edu)

Glory Robinson  
Vicedecana de Asuntos Estudiantiles  
Departamento de Campus Life  
TCU Box 297010  
Sadler Hall 2006  
Fort Worth, TX 76129  
817/257-7926  
g.robinson@tcu.edu

Kim Johnson  
Subdirectora Principal de Atletismo  
Administradora Principal del  
Departamento de Mujeres  
TCU Athletics  
TCU Box 297600  
John Justin Athletic Complex  
Fort Worth, Texas 76129  
817/257-7950  
[k.n.johnson@tcu.edu](mailto:k.n.johnson@tcu.edu)

Andrea Vircks  
Delegada del Título IX  
TCU Box 297090  
Jarvis Hall 208  
Fort Worth, TX 76129

817/257/4969  
[a.vircks@tcu.edu](mailto:a.vircks@tcu.edu)

Para obtener información adicional o para hacer preguntas sobre el Título IX, también puede dirigirse a la oficina del Departamento de Educación de los Estados Unidos o la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, que se muestran a continuación.

Departamento de Educación de los Estados Unidos	Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos
Oficina de Dallas	Oficina de Dallas
Oficina de Derechos Civiles	207 S. Houston St., 3. <sup>er</sup> piso
Departamento de Educación de los Estados Unidos	Dallas, TX 75202
1999 Bryan Street, Suite 1620	Tel.: 1-800-669-4000
Dallas, Texas 75201-6810	Fax: 214-253-2720
Tel.: 214/661-9600 u 800-421-3481	TTY: 1-800-669-6820
Fax: 214/661-9587; TDD: 800-877-8339	<a href="http://www.eeoc.gov">www.eeoc.gov</a>
<a href="mailto:OCR.Dallas@ed.gov">OCR.Dallas@ed.gov</a>	

### **Ley para Estadounidenses con Discapacidad (ADA) y la Sección 504**

TCU cumple con la ADA y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 respecto a estudiantes con discapacidades. TCU proveerá adaptaciones razonables a una persona elegible con una discapacidad, según lo define la ADA u otra ley correspondiente, que haya informado a TCU sobre su discapacidad y solicitado adaptaciones, siempre y cuando tales adaptaciones no causen dificultades excesivas a TCU.

La Directora del Centro para Servicios Académicos y la Directora de Relaciones Laborales son las personas designadas por TCU para coordinar sus esfuerzos de cumplir y poner en práctica las responsabilidades bajo la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación. Estas son:

**Para los estudiantes:**

Servicios para Estudiantes con Discapacidades  
TCU Box 297710  
Sadler Hall 1010  
Fort Worth, TX 76129

**Para los empleados:**

Kristen Taylor  
Directora de Relaciones Laborales  
TCU Box 298200  
3100 W. Berry St.

817/257-6567  
[Academic\\_Services@tcu.edu](mailto:Academic_Services@tcu.edu)

Fort Worth, TX 76129  
817/257-4161  
[kristen.taylor@tcu.edu](mailto:kristen.taylor@tcu.edu)

Un estudiante o solicitante de admisión que desee pedir una adaptación debe comunicarse con la Oficina de Servicios para Estudiantes con Discapacidades (Oficina DS) y expresar claramente esta petición. Los estudiantes elegibles que busquen adaptaciones deben comunicarse con la Oficina DS a principios del término académico para el que solicitan adaptaciones. La Oficina DS se encuentra en el Centro para Servicios Académicos, Sadler Hall Sala 1010. El número de teléfono es 817/257-6567. Los estudiantes también deben consultar la Política y Procedimientos para Estudiantes con Discapacidades de TCU para ver información adicional sobre cómo solicitar adaptaciones.

Un empleado o solicitante de empleo que desee pedir una adaptación debe expresar claramente esta petición a la Directora de Relaciones Laborales (o a alguien designado por esa persona). Un empleado que solicite adaptaciones debe presentar esa petición antes de que el desempeño laboral se vea afectado y antes de que ocurran problemas de conducta relacionadas con el trabajo para que TCU pueda tomar medidas oportunas y apropiadas.

Expresar una petición de adaptación a otro empleado de TCU no identificado anteriormente no cumplirá la obligación de notificación para obtener una adaptación.

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

TCU es un empleador con igualdad de oportunidades y cumple con las leyes federales y estatales concernientes a la acción afirmativa y a la igualdad de oportunidades en el empleo, incluidas las que cubren la discriminación, el acoso y las represalias prohibidas. TCU recluta, contrata y asciende a personas capacitadas en todas las clasificaciones laborales sin importar la edad, raza, color, religión, sexo, orientación sexual, género, identidad de género, expresión de género, origen nacional, origen étnico, discapacidad, información genética, veteranos protegidos o cualquier otra categoría protegida por la ley. Esta política se aplica a todas las decisiones de empleo, incluidas, sin limitaciones, las decisiones relacionadas con el reclutamiento, la contratación, el ascenso, la compensación, los beneficios, las transferencias, la educación y capacitación patrocinadas por la universidad, los programas sociales y recreativos, el despido y otras condiciones de empleo. La Vicerrectora de Recursos Humanos es la persona designada por TCU para coordinar sus esfuerzos de cumplir y poner en práctica sus responsabilidades bajo el Título VII, la Ley contra Discriminación por Edad de 1975 y otras leyes y normas de Igualdad de Oportunidades y Acción Afirmativa. Las preguntas sobre las políticas de TCU o el cumplimiento de estas leyes deben dirigirse al siguiente contacto:

Yohna Chambers  
Vicerrectora de Recursos Humanos  
TCU Box 298200  
3100 W. Berry St.  
817/257-6222  
y.chambers@tcu.edu

### III. Conducta prohibida por esta política

La siguiente conducta, conforme se define en esta sección, está prohibida por esta política. Estas definiciones las usará el Coordinador y se usarán durante los procesos internos de quejas de TCU al evaluar si se ha violado esta política. En algunos casos, cuando la conducta pueda constituir una ofensa penal conforme a la ley de Texas, las definiciones estatutarias de Texas se proporcionan en una nota al pie de página solo para fines educativos y de concientización.

\* **Discriminación:** El trato delictivo hacia una persona sobre la base de su edad, raza, color, religión, sexo, orientación sexual, género, identidad de género, expresión de género, origen nacional, origen étnico, discapacidad, información genética predispuesta, veteranos protegidos y cualquier otra categoría protegida por la ley que interfiera irracionalmente con lo siguiente o lo limite:

- la capacidad de un estudiante o solicitante de admisión a participar en programas, servicios o actividades educativos (*p. ej.:* admisión, situación académica, calificaciones, tareas, vivienda en el campus), acceder a estos o beneficiarse de estos;
- el acceso de un empleado o solicitante de empleo a un empleo o a condiciones y prestaciones laborales (*p. ej.:* contratación, ascenso, asignación);
- la capacidad de un voluntario autorizado a participar en una actividad como voluntario; o
- la capacidad de un invitado o visitante a participar en los programas de TCU, acceder a estos o beneficiarse de estos.

La discriminación incluye no proveer las adaptaciones razonables, de acuerdo con la ley estatal y federal, a personas con discapacidades que cumplen los requisitos.

\* **Acoso:** Conducta indeseada basada en la edad, raza, color, religión, sexo, orientación sexual, género, identidad de género, expresión de género, origen nacional, origen étnico, discapacidad, información genética predispuesta, veteranos protegidos y cualquier otra categoría protegida por la ley, cuando (a) someterse a tal conducta o soportarla se hace, implícita o explícitamente, un mandato o condición para la instrucción, situación académica, empleo o participación en cualquier programa, actividad o beneficio de TCU; (b) someterse a dicha conducta o rechazarla se usa, implícita o explícitamente, como base para decisiones que afectan la educación de una



persona (p. ej., admisión, situación académica, calificaciones, tareas), su empleo (p. ej., contratación, ascenso, asignación) o su participación en un programa, actividad o beneficio de TCU; o (c) dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir irracionalmente con el desempeño laboral o académico de una persona, o de crear un ambiente ofensivo, hostil o intimidante en el área laboral, académica o en la participación en un programa o actividad de TCU para negar o limitar la capacidad de un individuo de participar en programas, servicios o actividades de TCU o beneficiarse de estos.

Un ambiente hostil puede crearse con conducta persistente o dominante o con un incidente único aislado, si es lo suficientemente grave. Cuanto más grave es la conducta, hay menos necesidad de mostrar una serie de incidentes repetitivos para demostrar un ambiente hostil, particularmente si la conducta es física. Por ejemplo, un incidente único de contacto o relación sexual sin consentimiento puede ser lo suficientemente grave para constituir un ambiente hostil. En contraste, la ofensa percibida de una sola expresión verbal o escrita por sí misma generalmente no es suficiente para constituir un ambiente hostil.

\* **Acoso sexual:** Insinuaciones sexuales no deseadas, peticiones de favores sexuales y/u otra conducta verbal o física basada en sexo o de naturaleza sexual, cuando (a) someterse a tal conducta o soportarla se hace, implícita o explícitamente, un mandato o condición para la instrucción, situación académica, empleo o participación en cualquier programa, actividad o beneficio de TCU; (b) someterse a dicha conducta o rechazarla se usa, implícita o explícitamente, como base para decisiones que afectan la educación de una persona (p. ej.: admisión, situación académica, calificaciones, tareas), su empleo (p. ej.: contratación, ascenso, asignación) o su participación en un programa, actividad o beneficio de TCU; o (c) dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir irracionalmente con el desempeño laboral o académico de una persona, o de crear un ambiente ofensivo, hostil o intimidante en el área laboral, académica o en la participación en un programa o actividad de TCU para negar o limitar la capacidad de un individuo de participar en programas, servicios o actividades de TCU o beneficiarse de estos.

\* **Acoso basado en género:** Conducta indeseada basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, que puede incluir actos de agresión, intimidación u hostilidad, ya sean verbales o no verbales, gráficos, físicos o de otro tipo, incluso si los actos no implican contacto de naturaleza sexual, cuando (a) someterse a tal conducta o soportarla se hace, implícita o explícitamente, un mandato o condición para la instrucción, situación académica, empleo o participación de una persona en cualquier programa, actividad o beneficio de TCU; (b) someterse a dicha conducta o rechazarla se usa, implícita o explícitamente, como base para decisiones que afectan la educación de una persona (p. ej.: admisión, situación académica, calificaciones, tareas), su empleo (p. ej.: contratación, ascenso, asignación) o su participación en un programa, actividad o beneficio de TCU; o (c) dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir irracionalmente con el desempeño laboral o

académico de una persona, o de crear un ambiente ofensivo, hostil o intimidante en el área laboral, académica o en la participación en un programa o actividad de TCU para negar o limitar la capacidad de un individuo de participar en de programas, servicios o actividades de TCU o beneficiarse de estos.

Unos ejemplos de conducta que debe evitarse incluyen, entre otros, los siguientes:

- hacer una o más declaraciones verbales no deseadas, calumnias, apodos, bromas subidas de tono o sugestivas, o comentarios derogatorios o denigrantes basados en una categoría protegida según se define anteriormente;
- hacer insinuaciones sexuales constantes o peticiones de favores sexuales no deseadas;
- cometer agresión sexual o intentar cometer tal agresión y conducta física no deseada, como tocar a otra persona de manera indeseada, impedir o bloquear sus movimientos; rozar contra otra persona, o mirar lascivamente o hacer gestos sexuales a otra persona;
- sugerir que someterse a insinuaciones sexuales o conducta prohibida por esta política es una condición para empleo, estatus laboral, aumento o reducción de sueldo, ascenso, admisión académica, calificaciones, avance, recomendaciones o participación en un programa o actividad, o amenazar con ello;
- amenazar con represalias o venganza después de rechazar tal propuesta, o participar en estas;
- mostrar escrituras, fotos, revistas, caricaturas, material de Internet o réplicas sexualmente sugestivas no deseadas; cartas, notas o invitaciones obscenas transmitidas por medios electrónicos o de otro tipo;
- mostrar o circular material que denigra a una persona o grupo, o expresa hostilidad o aversión hacia una persona o grupo, sobre la base de una característica protegida por la ley.

Además, es importante comprender que, dependiendo de las circunstancias, el Acoso:

- Puede ser obvio e intencional, e implicar una acción ostensible, una amenaza o represalia, o puede ser sutil e indirecto, con un aspecto coercitivo sin palabras.
- NO tiene que incluir la intención de hacer daño, dirigirse a un blanco específico ni involucrar incidentes repetidos.
- Puede ser cometido por cualquier persona, independientemente de su género, edad, puesto o autoridad. Aunque con frecuencia hay una diferencia de poderes entre dos personas, quizás debido a las diferencias en edad, o en la relación social, educativa o laboral, esto no es un requisito para que el acoso ocurra.
- Puede cometerlo un extraño, un conocido o alguien con quien el denunciante

tiene una relación íntima o sexual.

- Puede cometerse por una persona, o en su contra, o puede ser el resultado de las acciones de una organización o un grupo.
- Puede ocurrir en el aula, en el trabajo, en entornos residenciales o en otro contexto relacionado a la universidad.
- Puede ocurrir una sola vez o como parte de una forma de comportamiento.
- Puede cometerse en presencia de otras personas o cuando las partes están solas.
- Puede afectar al denunciante y/o a terceros que presencien u observen el acoso.

\* **Agresión sexual**<sup>1</sup>: Para fines de esta política, significa cualquier acto sexual dirigido contra otra persona sin su consentimiento, incluido casos donde a esa persona no le es posible dar consentimiento. Para fines de esta política, la **agresión sexual** incluye **contacto sexual sin consentimiento, relación sexual sin consentimiento, incesto y estupro**, según se definen estos términos en el presente documento.

\* **Contacto sexual sin consentimiento**<sup>2</sup>: Para fines de esta política, es tocar los senos, glúteos, entrepierna, genitales u otras partes íntimas de otra persona con el propósito de obtener gratificación sexual sin consentimiento. El contacto puede ser sobre la ropa o debajo de esta y puede incluir que el acusado toque al denunciante, el acusado haga que el denunciante toque al acusado o a otra persona, o que el acusado haga que el denunciante toque su propio cuerpo. Como se define más abajo, el consentimiento no se puede obtener a través de fuerza, amenaza de fuerza ni aprovechándose de la imposibilidad de otra persona.

\* **Relación sexual sin consentimiento**<sup>3</sup>: Para fines de esta política, es la penetración, sin importar qué tan leve, de la vagina o el ano, con cualquier parte corporal u objeto, o la penetración oral con un órgano sexual de otra persona, sin consentimiento. Esto incluye: penetración vaginal o anal con un pene, lengua, dedo u objeto, o cópula oral (contacto entre boca y genital).

\* **Incesto**<sup>4</sup>: Relación sexual entre personas que están relacionadas entre sí dentro de los grados en que la ley prohíbe el matrimonio.

\* **Estupro**<sup>5</sup>: Relación sexual con una persona que no ha llegado a la edad reglamentada de consentimiento.

---

<sup>1</sup> Consulte [34 CFR 668.46\(a\)](#) para ver la fuente de esta definición. Para ver la definición de agresión sexual conforme al Código Penal de Texas, consulte [Código Penal de Texas, §22.011\(a\)](#).

<sup>2</sup> Consulte [34 CFR 668.46\(a\)](#) para ver la fuente de esta definición.

<sup>3</sup> Consulte [34 CFR 668.46\(a\)](#) para ver la fuente de esta definición.

<sup>4</sup> Consulte [34 CFR 668.46\(a\)](#) para ver la fuente de esta definición.

<sup>5</sup> Consulte [34 CFR 668.46\(a\)](#) para ver la fuente de esta definición.

\* **Explotación sexual:** Realizar, intencionalmente o deliberadamente, una de las siguientes acciones:

- observar y/o ver a otras personas participar en comportamientos íntimos, que incluyen, entre otros, desvestirse, mantener una actividad sexual, usar el baño, ducharse u otras acciones que generalmente se consideran ser de naturaleza privada, sin el conocimiento ni consentimiento de la otra persona (suele denominarse voyerismo);
- grabar, fotografiar, transmitir, mostrar, ver, difundir o distribuir fotos, video o audio de otra persona en un acto sexual o en cualquier otra actividad íntima/privada sin el conocimiento ni consentimiento de todas las personas involucradas en la actividad;
- exceder los límites del consentimiento (como permitir que otra persona se esconda en un armario y observe la actividad sexual o distribuir fotos sexuales sin el consentimiento de la persona fotografiada);
- participar en actividad sexual con otra persona a sabiendas de estar infectado con un virus de inmunodeficiencia humana (VIH), enfermedad transmitida sexualmente (ETS) o infección transmitida sexualmente (ITS) sin informar a la otra persona sobre la infección;
- dar alcohol o drogas (como drogas para “violación de cita”) a otra persona sin su conocimiento ni consentimiento; o
- exponer los genitales en circunstancias sin consentimiento.

\* **Violencia de pareja íntima:** Para fines de esta política, incluye tanto la **violencia en noviazgo** como la **violencia doméstica**.

\* **Violencia en noviazgo**<sup>6</sup>: Para fines de esta política, es la violencia, incluido, entre otros, el abuso físico o sexual o la amenaza de dicho abuso, que ocurre entre personas que están o han estado en una relación social de naturaleza romántica o íntima. Para determinar la existencia de dicha relación, se tomará en cuenta la duración y el tipo de relación y la frecuencia de la interacción entre las personas involucradas en la relación. La violencia en noviazgo no incluye actos que se cubren bajo la definición de violencia doméstica.

\* **Violencia doméstica**<sup>7</sup>: Para fines de esta política, es un delito mayor o menor de violencia cometido:

- por una persona contra su cónyuge o pareja íntima actual o anterior;

---

<sup>6</sup> Consulte [34 CFR 668.46\(a\)](#) para ver la fuente de la definición. Para ver la definición de la violencia en noviazgo bajo el Código Familiar de Texas, consulte [Código Familiar de Texas, §71.0021](#).

<sup>7</sup> Consulte [34 CFR 668.46\(a\)](#) para ver la fuente de esta definición. Los estatutos de Texas no definen la violencia doméstica. Para ver la definición de la violencia familiar bajo el Código Familiar de Texas, consulte [Código Familiar de Texas, §71.004](#).

- por una persona contra otra persona cuando las dos personas comparten a un hijo en común;
- por una persona contra otra persona con quien cohabita o ha cohabitado como cónyuge o pareja íntima;
- por una persona, situada semejantemente a un cónyuge de la persona contra quien se dirigió la violencia, bajo las leyes de violencia familiar o doméstica de la jurisdicción en la que ocurrió el delito de violencia;
- por cualquier otra persona contra una víctima adulta o joven que está protegida contra los actos de esa persona bajo las leyes de violencia familiar o doméstica de la jurisdicción en la que ocurrió el delito de violencia.

\* **Intimidación:** Todo comportamiento verbal, no verbal, gráfico y/o físico que intimide y/o intencionalmente lastime, controle y/o aminore a otra persona físicamente, emocionalmente y/o mentalmente sobre la base de su afiliación en una categoría protegida como se indica arriba. Esto puede incluir comportamiento que ocurra en persona y/o mediante comunicación electrónica.

\* **Acecho**<sup>8</sup>: Para fines de esta política, es participar en una línea de conducta dirigida a una persona específica, lo que podría causar que una persona razonable (bajo circunstancias similares y con identidades similares al denunciante) (1) tema por su seguridad o la seguridad de otras personas o (2) padezca considerable sufrimiento mental o angustia que quizás, pero no necesariamente, requiera tratamiento médico u otro tipo de consejería o tratamiento profesional. Para fines de esta definición, una “línea de conducta” significa dos o más actos, incluidos, entre otros, actos en que el acechador, directamente, indirectamente o a través de terceros, por cualquier acción, método, dispositivo o medio, siga, monitoree, observe, vigile, amenace o se comunique con una persona o acerca de una persona, o interfiera con la propiedad de una persona. Unos ejemplos pueden incluir, entre otros, amenazas de dañarse a sí mismo, a otros o a propiedad; perseguir o seguir a una persona; comunicarse (de forma no deseada) sin consentimiento por cualquier medio; enviar regalos no deseados; transgredir la propiedad; y vigilar o ejercer otro tipo de observación relacionado. Acecho también incluye el acecho cibernético a través de medios electrónicos, como Internet, redes sociales, blogs, teléfonos celulares o mensajes de texto.

\* **Represalias:** Acción que se toma contra una persona porque o presentó de buena fe una denuncia o queja de conducta, interna o externa, del tipo que se prohíbe en esta política, o bien se puso a una denuncia o queja de esa índole, o porque ha testificado, ayudado o participado en una investigación de conducta del tipo que se prohíbe en esta política o cualquier proceso relacionado. La represalia puede tomar muchas formas, incluidas, entre otras, la violencia o acción perjudicial, amenazas, actos de intimidación, otros actos de acoso o discriminación que desalentarían a una persona razonable (bajo

---

<sup>8</sup> Consulte [34 CFR 668.46\(a\)](#) para ver la definición de acecho. Para ver la definición de acecho bajo el Código Penal de Texas, consulte [Código Penal de Texas, §42.072](#).

circunstancias similares y con identidades similares al denunciante) de participar en una actividad protegida.

\* **Complicidad:** Cualquier acto que intencionalmente ayuda, facilita, promueve o alienta a que otra persona participe en una conducta que viola esta política.

### **Explicación de consentimiento e imposibilidad**

\* **Consentimiento**<sup>9</sup>: El consentimiento a actividad sexual se define como el permiso voluntario, activo y a sabiendas entre los participantes, expresado claramente con palabras o acciones, para participar en actividad sexual mutuamente acordada. El consentimiento no se puede imponer por fuerza, amenaza de fuerza, coacción o intimidación. El consentimiento no se puede obtener aprovechándose de la imposibilidad de otra persona, según se define en el presente documento. El consentimiento que se otorga bajo dichas circunstancias no constituye un acuerdo voluntario y deliberado.

Además:

- El consentimiento a un acto sexual no constituye consentimiento a otros.
- Un consentimiento anterior a un acto determinado no constituye un consentimiento presente o futuro.
- La existencia de una relación anterior o actual, en sí misma, no constituye consentimiento, incluso en el contexto de una relación, debe haber consentimiento mutuo.
- El consentimiento debe ser constante durante un encuentro sexual y puede revocarse, modificarse o retirarse en cualquier momento. El contacto sexual debe terminar inmediatamente una vez que se retire el consentimiento.
- Consentir a un acto con una persona no constituye consentir a un acto con alguna otra persona.
- No se puede asumir consentimiento por el silencio, pasividad o falta de resistencia, y basarse únicamente en la comunicación no verbal puede resultar en una violación de esta política.
- No se puede otorgar consentimiento si lo coacciona una persona que supervisa o tiene autoridad disciplinaria.
- Conforme a la ley de Texas, una persona menor de 17 años no puede dar consentimiento para contacto o penetración sexual por parte de un adulto (de 18 años o mayor) que sea tres años mayor o más.

---

<sup>9</sup> Al evaluar si se ha cometido un delito penal de agresión sexual, consulte el [Código Penal de Texas §22.011](#) para ver información sobre el consentimiento.

Al evaluar si el consentimiento fue solicitado y otorgado voluntariamente, se considerará la presencia de alguna fuerza, amenaza de fuerza, intimidación o coacción; si el denunciante tenía la capacidad de dar consentimiento; si el acusado o una persona razonable y sobria en la misma situación que el acusado sabía o debía haber sabido que el denunciante estaba imposibilitado; y si la comunicación (a través de palabras o acciones) entre las partes sería interpretada por una persona razonable (bajo circunstancias similares y con identidades similares) como disposición para participar en un acto sexual en particular.

\* **Imposibilidad:** La imposibilidad, temporal o permanente, de otorgar consentimiento porque la persona está física o mentalmente indefensa, ya sea voluntaria o involuntariamente, o la persona está inconsciente, dormida o de alguna forma no tiene conocimiento de que está ocurriendo la actividad sexual. Una persona está mentalmente imposibilitada cuando no tiene la habilidad de tomar decisiones informadas sobre si participará o no en una actividad sexual. Una persona puede estar imposibilitada como resultado del consumo de alcohol u otras drogas, o debido a una condición de salud física o mental permanente.

Cuando se involucra alcohol u otra droga, la imposibilidad es un estado más allá de la embriaguez, alteración o estar bajo la influencia de sustancias. El alcohol y otras drogas impactan a cada persona de diferente manera, y resolver si una persona está imposibilitada requiere una determinación individualizada. TCU no espera que los miembros de la comunidad sean expertos médicos en la evaluación de imposibilidad. El nivel de embriaguez de una persona no siempre se demuestra con señales objetivas, pero las personas deben buscar señales de advertencia obvias y comunes que muestran que una persona puede estar imposibilitada o al borde de la imposibilidad. Aunque cada persona puede manifestar los efectos del alcohol u otras drogas de diferente manera, las señales comunes incluyen dificultad para hablar o lenguaje incomprensible, marcha inestable, agresividad, volatilidad emocional, vómito o incontinencia.

El nivel de embriaguez de una persona puede cambiar a lo largo de un período sobre la base de una variedad de factores subjetivos, incluida la cantidad de consumo de la sustancia, ritmo del consumo, masa corporal y metabolismo. Por lo tanto, es especialmente importante que cualquier persona que participe en una actividad sexual esté consciente de su propio nivel de embriaguez y su capacidad de dar consentimiento, así como del nivel de embriaguez y capacidad de dar consentimiento de la otra persona. El uso de alcohol u otras drogas puede reducir las inhibiciones, alterar las percepciones y crear un ambiente de confusión sobre si el consentimiento se solicitó y se otorgó libremente. Si hay alguna duda respecto al nivel o grado de embriaguez o imposibilidad de uno mismo o de la otra persona, la línea de acción más segura es evitar o terminar cualquier contacto sexual.

Al evaluar consentimiento en casos de imposibilidad reportada, se considerará lo siguiente: (1) ¿El acusado sabía que el denunciante estaba imposibilitado? De no ser así, (2) ¿una persona razonable y sobria en circunstancias similares del acusado

debería haber sabido que el denunciante estaba imposibilitado? Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “sí”, no hubo consentimiento, y es probable que la conducta sea una violación de esta política.

La embriaguez voluntaria de un acusado nunca es un pretexto ni una defensa para la Conducta Prohibida y no reduce la responsabilidad para determinar si la otra persona otorgó consentimiento.

#### **IV. Confidencialidad, privacidad y responsabilidades del empleado para denunciar**

Los asuntos de confidencialidad y privacidad juegan papeles importantes en esta política. Aunque están estrechamente relacionados, los conceptos de confidencialidad y privacidad son términos distintos que se definen a continuación.

##### **Confidencialidad**

La confidencialidad se refiere a la protección que proporciona la ley estatal de Texas a las comunicaciones que ocurren en el contexto de una relación legalmente protegida o privilegiada. La información revelada a un Recurso Confidencial (se define abajo) generalmente es confidencial conforme a la ley de Texas cuando la comunicación se lleva a cabo dentro del ámbito de la prestación de servicios profesionales, es decir, el Recurso Confidencial generalmente no debería divulgar la información (incluida información acerca de si la persona ha recibido servicios) a algún tercero sin la autorización escrita de una persona, a menos que las obligaciones éticas o legales impongan la divulgación. Por ejemplo, un Recurso Confidencial puede divulgar información cuando la persona da consentimiento escrito para su divulgación, hay una preocupación inminente de que la persona probablemente causará daño físico grave a sí mismo o a otras personas, la información tiene que ver con sospecha de abuso o negligencia de un menor, o cuando así lo imponga una orden judicial o citación legal.

Generalmente, los expedientes médicos y de consejería de una persona son documentos privilegiados y confidenciales. Los expedientes médicos y relacionados pueden estar protegidos por la [Ley de Transferibilidad y Responsabilidad del Seguro Médico](#) (HIPAA); la Ley de Privacidad de Registros Médicos de Texas; el Título 2, Capítulo 181 del Código de Salud y Seguridad de Texas; el Título 7, Capítulo 611 del Código de Salud y Seguridad de Texas; y otras leyes correspondientes, salvo los expedientes de salud con cobertura de la Ley de Derechos Educativos y Privacidad Familiar (FERPA), o excluidos o exentos de protección según una ley aplicable.

##### **Privacidad**

Privacidad se refiere a la discreción que TCU ejercerá en el curso de cualquier investigación o proceso disciplinario bajo esta política. Generalmente, compartir información relacionada con una queja o denuncia bajo esta política se limitará a esas personas que necesiten la información para ayudar con la evaluación, investigación y



resolución de la denuncia o queja y asuntos relacionados. Esto puede incluir, entre otros: Oficina del Título IX, Funcionarios de Cumplimiento de TCU, División de Asuntos Estudiantiles, Recursos Humanos, Policía de TCU y el Equipo de Evaluación de Amenazas.

TCU se esforzará por mantener privada, hasta el grado que lo requiera la ley, la identidad de un denunciante y la información que se recolecte en la investigación. TCU hará esfuerzos razonables por investigar y atender denuncias o quejas presentadas de acuerdo con esta política, y la información se puede divulgar a los participantes de una investigación según sea necesario para facilitar la exhaustividad e integridad de la investigación. En ese tipo de procedimientos, TCU tomará en cuenta la privacidad de las partes hasta el grado razonablemente posible, pero no puede garantizar el anonimato de un denunciante cuando sería un conflicto con su obligación de investigar de manera significativa, tomar acción correctiva, cumplir con el propósito de esta política o cumplir sus obligaciones legales.

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

## **Responsabilidades del empleado para denunciar: Informantes Obligatorios y Recursos Confidenciales**

Los miembros de la comunidad de TCU deben saber que determinados empleados designados de la Universidad tienen ciertas responsabilidades de reportar al Coordinador la información sobre discriminación y acoso sexual y basado en el género, y otras formas de conducta prohibidas que se relacionan con la violencia sexual y basada en el género, incluida la agresión sexual, explotación sexual, violencia de pareja íntima, acecho y represalias.

En esta política, los empleados de TCU que tienen la obligación de reportar esta información al Coordinador se llaman Informantes Obligatorios. Los empleados que generalmente no tienen la obligación de revelar comunicación legalmente privilegiada se llaman Recursos Confidenciales.

### **Informantes Obligatorios**

Todos los empleados de TCU, excepto los Recursos Confidenciales, se consideran Informantes Obligatorios para fines de sus obligaciones de reportar, al Coordinador, conducta que suscite problemas abordados en el Título IX y/o VAWA.

#### **a. Obligaciones de reportar conductas que susciten problemas abordados en el Título IX o VAWA**

Los Informantes Obligatorios deben reportar inmediatamente al Coordinador la información sobre conducta que suscite problemas abordados en el Título IX y/o VAWA, incluido cualquier reporte, queja o acusación de acoso sexual, discriminación y

esas formas de conducta prohibida que se relacionan con contacto o relación sexual sin consentimiento, explotación sexual, violencia de pareja íntima, acoso y represalias que involucren a cualquier miembro de la comunidad de TCU, salvo lo dispuesto más adelante.

Los Informantes Obligatorios pueden recibir esta información de diferentes maneras. Por ejemplo, un denunciante puede reportar la información directamente a un Informante Obligatorio, un testigo o tercero puede proveer la información a un Informante Obligatorio o un Informante Obligatorio puede presenciar personalmente dicha conducta. La obligación de un Informante Obligatorio de reportar dicha información al Coordinador no depende de cómo reciba la información.

Los Informantes Obligatorios deben proveer al Coordinador toda la información conocida sobre la conducta que suscite problemas abordados en el Título IX o VAWA, incluyendo las identidades de las partes, la fecha, la hora y la ubicación, y cualquier otro detalle. Si los Informantes Obligatorios no proveen dicha información al Coordinador de manera oportuna, puede causar que el empleado esté sujeto a disciplina apropiada, incluyendo retirarlo de un puesto o despedirlo.

Los Informantes Obligatorios no pueden prometer que se abstendrán de revelar la información al Coordinador si esta suscita problemas abordados en el Título IX o VAWA, ni esconder información sobre dicha conducta al Coordinador. Los Informantes Obligatorios pueden proveer apoyo y ayuda al denunciante, testigo o acusado, pero no deben realizar ninguna investigación ni notificar al acusado a menos que el Coordinador así lo solicite.

Los Informantes Obligatorios no tienen la obligación de reportar información revelada (1) en eventos de concientización pública (p. ej.: “Take Back the Night”, vigilias con velas, protestas, “survivor speak-outs” ni otro foro público en donde los estudiantes pueden revelar dicha información (colectivamente llamados eventos de concientización pública); o (2) durante la participación de una persona que sea sujeto en un protocolo de investigación de sujetos humanos autorizado por el Consejo de Revisión Institucional (investigación IRB). Sin embargo, en eventos de concientización pública, TCU puede proveer información sobre los derechos según el Título IX y los recursos y apoyo disponibles, y, en casos apropiados, los Consejos de Revisión Institucional pueden requerir que los investigadores provean dicha información a todos los sujetos de investigación del Consejo de Revisión Institucional.

#### **b. Obligaciones de reportar otras formas de discriminación y acoso**

Los empleados de TCU no se consideran Informantes Obligatorios para los fines de reportar otras formas de acoso y discriminación prohibidas por esta política. En otras palabras, en general, los empleados de TCU no tienen la obligación de reportar información al Coordinador sobre otras formas de discriminación o acoso, excepto las descritas anteriormente que suscitan problemas abordados en el Título IX y/o VAWA. Sin embargo, un supervisor que se entere de una acusación de conducta que violaría

esta política, o quien personalmente observe o escuche dicha conducta, debe reportar oportunamente esta información al Coordinador para que se tome la medida apropiada.

### **Recursos Confidenciales**

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

- profesionales certificados en el cuidado de salud mental en el Centro de Consejería;
- profesionales médicos certificados en el Centro de Salud;
- intercesores confidenciales certificados en el Título IX para sobrevivientes de agresión sexual (también denominados en el presente documento como Intercesores del Campus);
- miembros del clero ordenados, incluyendo sacerdotes ordenados de la Universidad en la Oficina de Vida Religiosa y Espiritual de TCU.

Además, los estudiantes atletas de TCU quizás deseen hablar con uno de los médicos certificados del Personal de Medicina Deportiva de TCU, quienes también son Recursos Confidenciales cuando reciben información en el contexto de la prestación de servicios profesionales. Los entrenadores atléticos, incluso si están certificados, no se consideran un Recurso Confidencial.

Los Recursos Confidenciales no divulgarán información de identificación personal que les comunique un estudiante sin el permiso del estudiante o salvo como se establece en la sección Confidencialidad anterior. Cuando personas que sean Recursos Confidenciales reciban información fuera de la prestación de servicios profesionales tocante a acusaciones de violaciones a la política que involucren a algún miembro de la comunidad de TCU, el Recurso Confidencial tiene la obligación de compartir esa información con el Coordinador. Además, el Recurso Confidencial debería (y, en algunos casos, tiene la obligación) reportar información que no es de identificación personal acerca de crímenes denunciados conforme a la Ley Clery al Departamento de Policía de TCU para fines de informes de estadísticas anónimas de acuerdo con la Ley Clery, como se describe más adelante.

Dado que los empleados no reciben servicios profesionales de estos Recursos Confidenciales, es probable que la información que un empleado comparta con estas personas no sea confidencial.

### **Reportes de acuerdo con la Ley Clery**

Conforme a la Ley Clery, TCU incluye estadísticas sobre ciertas ofensas en su informe anual de seguridad y proporciona estas estadísticas al Departamento de Educación de Estados Unidos de una manera que no incluye ninguna información de identificación

personal sobre personas involucradas en un incidente. La Ley Clery también requiere que TCU emita advertencias oportunas a la comunidad de TCU cuando se denuncien ciertos crímenes y los cuales pueden continuar siendo una amenaza grave o constante a la seguridad del campus. De acuerdo con la Ley Clery, TCU retiene los nombres y otra información de identificación personal de los denunciadores cuando emite advertencias oportunas a la comunidad de TCU.

## **V. Recursos y opciones de denuncia**

### **Resumen**

Un denunciante o testigo pueden elegir:

- reportar incidentes sospechosos de conducta criminal a la Policía de TCU o a la agencia del orden público correspondiente;
- reportar conducta que puede violar esta política al Coordinador o a otro empleado de TCU;
- buscar ayuda de un Recurso Confidencial. **Tenga en cuenta que pedir ayuda a un Recurso Confidencial no constituye una denuncia a TCU.**

Algunos comportamientos prohibidos por esta política pueden violar leyes estatales y/o federales, y algunos pueden involucrar conducta criminal. Los reportes de sospecha de conducta criminal se deben hacer a las autoridades policiales. En algunas circunstancias, la conducta puede violar esta política, aunque no viole la ley. Una persona puede elegir usar procesos externos para resolver sus quejas, incluso comunicarse con las autoridades policiales u otras agencias, en vez de, o además de, buscar un remedio bajo el proceso interno de quejas de TCU. Una persona puede utilizar algunos o todos estos pasos al mismo tiempo según corresponda (p. ej.: uno puede, al mismo tiempo, presentar una denuncia del Título IX y presentar una queja penal).

Los procesos del Título IX de TCU y las investigaciones de las autoridades policiales operan de manera independiente una de la otra, aunque el Coordinador puede comunicarse con la Policía de TCU u otra agencia del orden público cuando sea apropiado.

TCU reconoce que decidir entre estas opciones puede ser difícil y es una decisión intensamente personal. A los denunciadores y testigos se les anima a que busquen asistencia de un Recurso Confidencial y exploren todas las posibles opciones de denuncia y apoyo.

### **Buscar ayuda policial o ayuda médica de emergencia**

La asistencia médica de emergencia y asistencia de la ley/seguridad en el campus están disponibles dentro del campus y fuera de este. Se anima a las personas a que se comuniquen con las autoridades policiales y que busquen tratamiento médico lo antes

posible después de un incidente que pueda representar una amenaza a su seguridad o bienestar físico o después de una posible ofensa penal.

Un denunciante puede buscar asistencia médica de emergencia, incluido un examen forense de agresión sexual, para documentar y conservar cualquier posible evidencia. Se anima a las personas a que busquen atención médica oportuna después de un incidente de agresión sexual o violencia de pareja íntima. Como se observa anteriormente, la información que reciba un profesional médico en el contexto de la prestación de servicios profesionales generalmente es confidencial.

Para asistencia inmediata, cualquier persona que se sienta amenazada físicamente o que haya sido víctima de agresión sexual o física, incluida la violencia de pareja íntima, relación sexual o contacto sin consentimiento, o acecho, debe llamar al 911. También puede comunicarse con la Policía de TCU al 817/257-7777, las 24 horas del día, los siete días de la semana. La Policía de TCU también puede ayudarle a comunicarse con el Departamento de Policía de Fort Worth.

### **Presentar denuncias a la policía**

Excepto en casos que involucren la sospecha de negligencia o abuso de un menor, lo cual debe reportarse, un denunciante tiene el derecho a reportar, o negarse a reportar, posible conducta criminal a las autoridades judiciales, y TCU ayudará a un denunciante a comunicarse con las autoridades judiciales en cualquier momento cuando así se lo soliciten. Bajo circunstancias limitadas que representen una amenaza a la salud o seguridad de algún miembro de la comunidad de TCU, TCU puede notificar de manera independiente a las autoridades judiciales.

### **Presentar denuncias a TCU**

Cualquier estudiante, empleado, solicitante u otro miembro de la comunidad de TCU que crea que él/ella u otro estudiante, empleado, solicitante u otro miembro de la comunidad de TCU ha sido objeto de una conducta que viola esta política debe presentar inmediatamente una denuncia/queja al Coordinador o a un Delegado del Título IX que se identifica más adelante. Presentar una denuncia/queja a otra persona o a otro empleado de TCU que no sea el Coordinador del Título IX o uno de los Delegados del Título IX puede causar que TCU demore sus acciones o que limite su habilidad de remediar la conducta que viola esta política. Para fines de esta política y los procedimientos relacionados con los procesos internos de quejas de TCU, una “Denuncia” es un reporte o queja que se presenta ante el Coordinador sobre conducta prohibida por esta política.

Hay varias formas de denunciar conducta que viola esta política:

- dejar un mensaje privado para el Coordinador al 817/257-5566;
- presentar una Denuncia por escrito al Coordinador;

- comunicarse con el Coordinador o un Delegado del Título IX por correo electrónico a [d.turner@tcu.edu](mailto:d.turner@tcu.edu) o [titleix@tcu.edu](mailto:titleix@tcu.edu);
- hacer una cita para ver al Coordinador o a uno de los Delegados del Título IX;
- comunicarse con la oficina del Título IX al 817/257-8228;
- presentar una denuncia anónima por Internet en [www.titleix.tcu.edu](http://www.titleix.tcu.edu).

La información de contacto para el Director General de Inclusión y Coordinador del Título IX es:

**Dr. Darron Turner**  
**Director General de Inclusión y Coordinador del Título IX**  
 TCU Box 297090  
 Jarvis Hall 228  
 Fort Worth TX 76129  
 817/257-5566  
[d.turner@tcu.edu](mailto:d.turner@tcu.edu)

Los Delegados del Título IX son:

**Dra. Kathy Cavins-Tull**  
**Vicerrectora de Asuntos Estudiantiles**  
 TCU Box 297043  
 Sadler Hall 4017  
 Fort Worth, TX 76129  
 817/257-7820  
[k.cavins@tcu.edu](mailto:k.cavins@tcu.edu)

**Kristen Taylor**  
**Directora de Relaciones Laborales**  
**Recursos Humanos**  
 TCU Box 298200  
 3100 W. Berry St.  
 Fort Worth, TX 76129  
 817/257-4161  
[kristen.taylor@tcu.edu](mailto:kristen.taylor@tcu.edu)

**Glory Robinson**  
**Vicedecana de Asuntos Estudiantiles**  
**Departamento de Campus Life**  
 TCU Box 297010  
 Sadler Hall 2006  
 Fort Worth, TX 76129  
 817/257-7926  
[g.robinson@tcu.edu](mailto:g.robinson@tcu.edu)

**Kim Johnson**  
**Subdirectora Principal de**  
**Atletismo/SWA**  
 TCU Athletics  
 TCU Box 297600  
 John Justin Athletic Complex  
 Fort Worth, Texas 76129  
 817/257-7950  
[k.n.johnson@tcu.edu](mailto:k.n.johnson@tcu.edu)

### **Plazo para que el denunciante presente una denuncia**

De acuerdo con esta política, no hay un límite de tiempo para presentar una Denuncia. Sin embargo, se anima a los denunciantes a que presenten una Denuncia lo antes posible para aprovechar al máximo la capacidad de TCU para responder de manera rápida y efectiva. Si el acusado ya no es un estudiante o empleado, es posible que TCU no pueda tomar acción disciplinaria contra el acusado. Cuando una Denuncia

suscite problemas abordados en el Título IX, TCU aún buscará cumplir sus obligaciones del Título IX ofreciendo apoyo para el denunciante y tomando medidas razonables para terminar el comportamiento prohibido, prevenir su reincidencia y atender sus efectos. Es posible que TCU también ayude al denunciante a identificar y las autoridades judiciales y otras autoridades externas competentes, y a comunicarse con ellas.

### **Amnistía/Inmunidad**

TCU anima la denuncia de crímenes y violaciones de conducta por parte de denunciantes y testigos. Es beneficioso para el superior interés de la comunidad de TCU que el mayor número posible de personas decidan presentar denuncias ante funcionarios de TCU y que los testigos comparezcan para compartir lo que saben. Para animar a que se denuncie, TCU no procurará una acción disciplinaria contra los estudiantes (denunciantes o testigos) por una violación de conducta cuando la revelación se haga en conexión con una denuncia de buena fe o investigación de conducta prohibida por esta política y si hubo consumo personal de alcohol u otras drogas, pero este no puso en riesgo la salud o seguridad de alguna otra persona. Sin embargo, TCU puede iniciar una evaluación o debate educativo o buscar otras opciones no disciplinarias respecto al consumo de alcohol u otra droga.

### **VI. Acciones de la universidad después de una denuncia/queja: Averiguación inicial, medidas provisionales, peticiones de anonimato y asesores**

Al recibir una Denuncia, TCU tomará acción oportuna, exhaustiva, confiable, justa e imparcial de acuerdo con la política de TCU, y con las normas y leyes correspondientes. Presentar una Denuncia no obliga al denunciante a buscar una resolución o acción disciplinaria utilizando el proceso interno de quejas, pero TCU anima a todos los denunciantes a que lo hagan. Cuando el denunciante igual como el acusado son estudiantes de TCU o empleados de TCU, el denunciante puede utilizar el proceso de Resolución Informal Voluntaria con el acuerdo voluntario del acusado, cuando sea apropiado (ver la Sección VII, más adelante) o el Proceso de Investigación y Resolución Formal (ver las Secciones VIII, IX y X, más adelante), según corresponda.

Si una Denuncia incluye a un tercero (p. ej.: alguien que no sea estudiante o empleado de TCU) como el denunciante o el acusado, el Coordinador, después de recibir información de ambas partes (quienes previamente hayan recibido la información completa sobre la mala conducta denunciada e información sobre el proceso de Resolución Formal), determinará los medios apropiados para atender la Denuncia y notificar a las partes. Los factores pueden incluir el rol del tercero, la naturaleza de cualquier relación contractual con TCU y la habilidad de TCU para tomar acción correctiva. Cuando el acusado es un estudiante o empleado de TCU, quizás se impongan sanciones/acciones correctivas.

### **Averiguación Inicial**

El Coordinador llevará a cabo una Averiguación Inicial para determinar si esta política se aplica a la conducta que se denuncia y si se debe tomar acción adicional basada en la Denuncia, incluyendo si es apropiado aplicar medidas provisionales y si se justifica realizar una investigación.

Como parte de la Averiguación Inicial, el Coordinador también evaluará la naturaleza de la Denuncia; atenderá las necesidades inmediatas del denunciante, del acusado y de la comunidad del campus; hablará sobre las opciones procesales disponibles; determinará las preferencias del denunciante y del acusado para la resolución; proveerá al denunciante y al acusado información sobre recursos dentro del campus y fuera de este; y evaluará evidencia de patrones u otra conducta similar del acusado. Esta evaluación continuará hasta que TCU tenga información suficiente para determinar una línea de acción apropiada. En algunas instancias, el Coordinador puede coordinar una examinación limitada de hechos para obtener un mejor conocimiento del contexto de la Denuncia o para tomar otras medidas apropiadas, incluyendo consultar con el Equipo de Evaluación de Amenazas de TCU.

TCU tiene varias políticas y procedimientos que pueden ayudar a resolver diversos tipos de quejas. El Coordinador hablará sobre otras opciones o recursos disponibles con el denunciante y el acusado, si es apropiado. El Coordinador puede determinar que la conducta que se denuncia, incluso si es verídica, no constituiría una violación de esta política o que el acusado no es un miembro de la comunidad de TCU sobre quien TCU pueda ejercer su autoridad disciplinaria. Si la conducta está fuera del alcance de esta política, el Coordinador puede traspasar el asunto a otra oficina o departamento apropiado para su resolución, conforme a otra política relevante.

Si se determina que esta política corresponde, el Coordinador determinará los medios apropiados para atender la Denuncia. Cuando un denunciante solicite anonimato o no desee participar en un proceso interno de quejas para resolver una Denuncia, el Coordinador determinará si se puede respetar esta petición y cómo proceder. En todos los casos, la decisión final sobre si, cómo y hasta qué grado TCU responderá o realizará una investigación y si se tomarán otras medidas protectoras o correctivas provisionales se tomará de acuerdo con esta política. Cuando el Coordinador decida iniciar una investigación, imponer medidas protectoras provisionales en nombre del denunciante o tomar alguna otra acción que impacte a un acusado, se le notificará al acusado, y este recibirá información escrita sobre las opciones y los recursos disponibles, incluida la imposición de medidas provisionales adecuadas en nombre del acusado.

### **Peticiones de anonimato**

Si el denunciante solicita anonimato o no desea participar en un proceso interno de quejas para resolver la Denuncia, el Coordinador considerará esta petición en el contexto de la responsabilidad de TCU para proveer un ambiente seguro y no discriminatorio para todos los miembros de la comunidad de TCU. En estas instancias,



antes de tomar más pasos investigativos, el Coordinador hablará sobre cualquier preocupación con el denunciante y buscará atender y remediar barreras para buscar una resolución o acción disciplinaria contra el acusado sobre la base de preocupaciones de represalia o falta de claridad al comprender las opciones procesales y los posibles resultados.

El Coordinador sopesará la petición del denunciante contra los siguientes factores para llegar a una determinación de si se puede respetar la petición:

- la totalidad de las circunstancias conocidas;
- la naturaleza y el alcance de la conducta que se denuncia, incluyendo si el comportamiento reportado implica el uso de un arma;
- las edades y funciones respectivas del denunciante y el acusado;
- el riesgo que representa para una persona o la comunidad de TCU si no se procede, incluyendo el riesgo de violencia adicional;
- si se han presentado otras denuncias de mala conducta contra el acusado;
- si la Denuncia revela un patrón de mala conducta relacionada con la conducta que viola esta política (p. ej.: mediante el consumo ilícito de drogas o alcohol) en una ubicación determinada o por un grupo en particular;
- el interés del denunciante en que TCU no busque una resolución, investigación ni acción disciplinaria y el impacto de dichas acciones contra el denunciante;
- si TCU posee otros medios para obtener evidencia relevante;
- consideraciones de imparcialidad para el denunciante y el acusado;
- la obligación de TCU de proveer un ambiente seguro y no discriminatorio; y
- cualquier otra información disponible y relevante.

TCU intentará cumplir con la petición del denunciante, si es posible hacerlo, sobre la base de los hechos y las circunstancias, a la vez que protege la salud y seguridad del denunciante, los derechos del acusado y la comunidad de TCU. La habilidad de TCU para responder plenamente a una Denuncia o investigarla puede estar limitada si el denunciante solicita anonimato o se niega a participar en un proceso de resolución o investigación. Si el Coordinador determina que puede respetarse la petición de un denunciante, aun así TCU puede tomar otras medidas apropiadas para eliminar la conducta denunciada, prevenir su reincidencia y remediar sus efectos contra el denunciante y la comunidad de TCU. Esos pasos pueden incluir ofrecer medidas provisionales apropiadas al denunciante y al acusado, proveer capacitación y programas de prevención específicos, y/o proveer o imponer otros remedios.

Un denunciante que inicialmente solicite anonimato o se niegue a participar en el proceso interno de quejas de TCU puede cambiar de opinión y solicitar buscar una resolución o acción disciplinaria haciendo uso del proceso de Resolución Informal Voluntaria o del Proceso de Investigación y Resolución Formal.

### **Medidas provisionales**

Al recibir una Denuncia que suscite problemas abordados en el Título IX o VAWA, TCU proveerá medidas provisionales razonables y apropiadas diseñadas para preservar la experiencia educativa de las partes; proteger a las partes durante una investigación; atender preocupaciones de seguridad para la comunidad de TCU en general; mantener la integridad del proceso investigativo y/o de resolución; y disuadir represalias. Estas medidas pueden ser correctivas (medidas diseñadas para mantener acceso continuo a actividades y programas educativos) o protectoras (que implican a una acción restrictiva contra cualquiera de las partes). Bajo ciertas circunstancias, TCU, a su discreción, puede proveer medidas provisionales razonables y apropiadas como respuesta a Denuncias que no susciten problemas abordados en el Título IX o VAWA. Por ejemplo, TCU puede tomar medidas provisionales para atender preocupaciones de represalia como respuesta a Denuncias que no susciten problemas abordados en el Título IX o VAWA.

La disponibilidad de las medidas correctivas y protectoras se determinará sobre la base de las circunstancias específicas de cada Denuncia. TCU puede considerar una variedad de factores para determinar cuáles medidas tomar, incluyendo las necesidades del estudiante o del empleado que busca medidas correctivas y/o protectoras; la gravedad de la omnipresencia de la conducta que se denuncia; cualquier efecto continuo al denunciante; si el denunciante y el acusado comparten la misma residencia estudiantil, curso académico o lugar de trabajo; y si se han tomado medidas judiciales para proteger al denunciante o al acusado (p. ej.: órdenes de protección). TCU trabajará de buena fe para implementar los requisitos de las órdenes de protección y de órdenes similares expedidas judicialmente, hasta el grado en que hacerlo así se encuentre dentro su autoridad.

Las medidas correctivas provisionales pueden incluir, según sea apropiado:

- acceso a consejería y servicios médicos;
- ayuda para obtener un examen forense de agresión sexual;
- ayuda para reprogramar exámenes y tareas, y para extender fechas límite de entrega;
- apoyo académico;
- ayuda para solicitar adaptaciones académicas a largo plazo a través del Centro para Servicios Académicos, si el denunciante cumple los requisitos como una persona con discapacidad;
- cambio en el horario de clases del denunciante o del acusado, incluyendo la habilidad de transferir secciones de cursos o retirarse de un curso sin afectar el semestre del estudiante ni el Promedio General de Calificaciones;
- cambio de vivienda en el campus del denunciante o del acusado;
- cambio en el horario laboral o asignación laboral del denunciante o del acusado en la Universidad;
- escolta y otras medidas para la planificación de seguridad;

- imposición de una “directiva de no contacto”, un remedio administrativo diseñado para disminuir el contacto y la comunicación entre dos o más personas;
- permiso de ausencia voluntaria;
- recomendaciones de recursos que pueden ayudar a obtener una orden de protección conforme a la ley de Texas;
- recomendación a recursos que pueden asistir con cualquier ayuda financiera, visa o asuntos de inmigración;
- cualquier otra medida correctiva que pueda usarse para lograr los objetivos de esta política.

Las medidas provisionales correctivas están disponibles al denunciante y acusado, independientemente de si el denunciante utiliza el proceso de Resolución Informal Voluntaria o el Proceso de Investigación y Resolución Formal o si el denunciante elige presentar una denuncia a la Policía de TCU o a las autoridades judiciales locales.

Las medidas protectoras provisionales pueden incluir:

- cambio en el horario de clases del denunciante o del acusado, sin afectar el semestre del estudiante ni el GPA;
- cambio en el horario laboral o asignación laboral del denunciante o del acusado en la Universidad;
- cambio de vivienda en el campus del denunciante o del acusado;
- exclusión de algunas o todas las viviendas de TCU;
- exclusión de actividades o áreas específicas del campus;
- prohibición de participar en actividades estudiantiles o de representar a TCU en cualquier capacidad, tales como jugar en un equipo oficial; ser parte del gobierno estudiantil; participar en un grupo oficial de música, danza o teatro, o en una organización estudiantil reconocida;
- suspensión temporal;
- cualquier otra medida protectora que pueda usarse para lograr los objetivos de esta política;
- prohibición de participar en actividades relacionadas con empleados o de representar a TCU en cualquier capacidad;
- licencia administrativa.

La determinación de si se impondrá la medida protectora provisional de suspensión temporal para los estudiantes o licencia administrativa para los empleados la tomará el Coordinador, en colaboración con la Vicerrectora de Asuntos Estudiantiles y Decana de Campus Life (para los estudiantes) o la Vicerrectora de Recursos Humanos (para los empleados), según corresponda. A un acusado se le puede suspender o imponer una licencia administrativa provisionalmente debido a preocupaciones por la seguridad y bienestar de los miembros de la comunidad de TCU o la preservación de la

propiedad de TCU; por la seguridad y el bienestar físico o emocional de la persona misma; o si la persona representa una amenaza de interrupción física del funcionamiento normal de TCU o interferencia con dicho funcionamiento. Durante la suspensión o licencia administrativa temporal, se limitará o se negará el acceso de una persona a la vivienda de TCU o al campus (incluyendo las clases), a las instalaciones y los sistemas de TCU, según corresponda, y/o a las demás actividades o privilegios de TCU para los que de alguna otra forma la persona sería elegible. La decisión de imponer una suspensión o licencia administrativa temporal puede realizarse en cualquier momento durante el proceso.

TCU proveerá medidas protectoras y correctivas razonables a terceras partes según sea apropiado y según estén disponibles, tomando en cuenta la función de las terceras partes y la naturaleza de su relación contractual con TCU.

Las medidas provisionales no impactarán de manera desproporcionada a ninguna de las partes. El denunciante o el acusado pueden solicitar medidas provisionales a la Oficina del Título IX. La Oficina del Título IX es responsable de asegurar la implementación de las medidas provisionales y de coordinar la respuesta de TCU con las oficinas apropiadas en el campus. La Oficina del Título IX tiene la discreción de imponer y/o modificar cualquier medida provisional basada en toda la información disponible, y está disponible para reunirse con un denunciante o acusado para atender cualquier preocupación sobre la aportación de medidas provisionales. TCU mantendrá la privacidad de cualquier medida protectora y correctiva que se proporcione bajo esta política hasta el grado que sea práctico.

Se anima a todas las personas a que reporten a la Oficina del Título IX cualquier preocupación sobre el incumplimiento de otra persona a restricciones impuestas mediante las medidas provisionales. En caso de que exista una preocupación inmediata de salud o seguridad, las personas deben comunicarse de inmediato con el 911 o con la Policía de TCU al (817) 257-7777. TCU atenderá oportunamente cualquier violación de una medida implementada anteriormente, lo que puede incluir imponer sanciones/acciones correctivas.

## **Asesores**

El denunciante y el acusado, si son estudiantes de TCU o empleados de TCU, tienen permitido tener presente a un asesor que ellos elijan para todas las reuniones y procedimientos bajo esta política donde la parte tiene derecho a estar presente, incluyendo las evaluaciones y entrevistas. El asesor generalmente puede ser cualquier persona, siempre y cuando el asesor solicitado esté de acuerdo en actuar en ese papel, incluyendo un abogado, quien no debe ser una parte o un testigo involucrado en la investigación, con la excepción del Intercesor Confidencial y los miembros del personal de la Oficina del Título IX, la Oficina de Campus Life y la Oficina de Recursos Humanos. Si una parte selecciona a un abogado como asesor, la parte debe avisar al

Coordinador o investigador con al menos tres (3) días laborales de anticipación antes de cualquier reunión o entrevista a la que asistirá el asesor.

Los asesores deben ayudar a sus asesorados a prepararse para cada reunión, y se espera que los asesore éticamente, con integridad y de buena fe. Aunque el asesor puede proveer apoyo y consejos a las partes en cualquier reunión y/o procedimiento, él/ella no puede hablar en nombre de las partes, hacer ningún tipo de argumento o presentación durante ninguna reunión o entrevista en la que esté presente ni de alguna forma participar en reuniones y/o procesos judiciales, demorarlos, interrumpirlos o interferir con ellos. Un asesor debería planear estar razonablemente disponible, y TCU no demorará indebidamente la programación de reuniones o procedimientos basados en la falta de disponibilidad del asesor. Se le puede pedir a un asesor que se reúna con un administrador de TCU antes de algún procedimiento para comprender las expectativas de su función, las consideraciones de privacidad y el comportamiento apropiado, conforme se estipula en el documento de Expectativas para los Asesores de TCU.

## **VII. Procedimientos para resolver denuncias: Resolución Informal Voluntaria**

La Resolución Informal Voluntaria es un proceso interno de quejas que puede estar disponible para resolver una Denuncia. La Resolución Informal Voluntaria está disponible tanto para los estudiantes como para los empleados. Sin embargo, no es apropiado en todos los casos. La Resolución Informal Voluntaria es un proceso de resolución basado en remedios que requiere la participación de ambas partes. No implica una investigación y quizás no implique tomar acción disciplinaria contra un acusado. La Resolución Informal Voluntaria tiene como fin eliminar la conducta en cuestión, prevenir su reincidencia y remediar sus efectos. No es necesario procurar la Resolución Informal Voluntaria antes de procurar una Investigación y Resolución Formal.

### **Solicitud para usar la Resolución Informal Voluntaria**

Después de recibir una Denuncia y como parte de la Averiguación Inicial o después de esta (ver la Sección VI de esta política), el Coordinador determinará cómo proceder. Para fines de estos procesos, una referencia al Coordinador puede incluir a un Delegado del Título IX, un administrador de la Universidad u otra persona designada apropiada. La decisión de cómo proseguir se tomará como parte de la Averiguación Inicial o después de esta cuando TCU tenga suficiente información sobre la naturaleza y el alcance de la conducta que se denuncia.

Si el Coordinador determina que la Resolución Informal Voluntaria es apropiada, se notificará a las partes sobre la naturaleza de la queja, se les recordará que no se tolerarán las represalias y se les aconsejará sobre los asuntos de confidencialidad. Tanto el denunciante como el acusado recibirán una copia de la política, los procesos aplicables y una explicación del proceso de Resolución Informal Voluntaria, y se les preguntará qué proceso de resolución prefieren. Si el denunciante o el acusado indican

que prefieren el proceso de Resolución Informal Voluntaria para resolver una Denuncia, el Coordinador determinará si ambas partes aceptan participar de manera voluntaria en este proceso interno de quejas para resolver la Denuncia.

El acusado debe estar de acuerdo en participar en la Resolución Informal Voluntaria para resolver la Denuncia usando este proceso interno de quejas.

Un denunciante o acusado pueden solicitar en cualquier momento que se intente usar el proceso de Resolución Informal Voluntaria para resolver una Denuncia. Por ejemplo, un denunciante que solicitó anteriormente pasar por el proceso interno de quejas de Investigación y Resolución Formal puede solicitar terminar ese proceso e intentar la Resolución Informal Voluntaria. El Coordinador considerará la petición si la otra parte está de acuerdo. Cualquiera de las partes que participe en la Resolución Informal Voluntaria puede terminar el proceso en cualquier momento y solicitar un cambio al Proceso de Investigación y Resolución Formal. Si el proceso de Resolución Informal Voluntaria no tiene éxito o no resuelve la conducta que se denuncia, a discreción del Coordinador, un denunciante puede, posteriormente, procurar una resolución a través de la Investigación y Resolución Formal.

### **Plazo para resolver denuncias**

Una Resolución Informal Voluntaria generalmente se completará dentro de los 60 días calendario después de presentarse la Denuncia. Si se necesita tiempo adicional, se les notificará a todas las partes.

### **Resolución**

Si ambas partes y el Coordinador están de acuerdo en que se debe intentar usar la Resolución Informal Voluntaria, el Coordinador determinará el método más apropiado para la resolución que sea aceptable por ambas partes. TCU no requerirá que el denunciante o el acusado participen en ningún tipo de resolución bajo la Resolución Informal Voluntaria. TCU no forzará a un denunciante a que confronte al acusado directamente.

La Resolución Informal Voluntaria puede incluir planear programas o capacitación educativa específica o general; organizar una reunión donde el denunciante pueda confrontar al acusado; acción indirecta de la Oficina del Título IX; una reunión para la resolución de conflicto donde un administrador capacitado facilitará un diálogo entre las partes para llegar a una resolución eficaz, de ser posible; y cualquier otra forma de remedio que puede cumplir con los objetivos de la política. Además, en situaciones que susciten problemas abordados en el Título IX o VAWA y en otros asuntos que se considere apropiado, durante el proceso de Resolución Informal Voluntaria se pueden establecer medidas provisionales, según sea apropiado. No cumplir con el acuerdo puede resultar en acciones de intervención apropiadas, incluyendo la iniciación del Proceso de Investigación y Resolución Formal.

## **VIII. Procedimientos para resolver denuncias: Investigación y Resolución Formal cuando ambas partes son estudiantes**

Los procedimientos relacionados con investigaciones, resolución y apelaciones de quejas contra estudiantes, incluyendo las quejas de conducta prohibida entre estudiantes que se relacionan con violencia sexual y basada en el género, tales como agresión sexual, explotación sexual, violencia de pareja íntima, acecho y represalias, se encuentran en la [Política sobre la Prohibición de Discriminación, Acoso y Conducta Relacionada](#).

## **IX. Procedimientos para resolver denuncias: Investigación y Resolución Formal cuando ambas partes son empleados**

El Proceso de Investigación y Resolución Formal es un proceso interno de quejas que se puede usar para resolver una Denuncia. No es necesario procurar la Resolución Informal Voluntaria antes de procurar una Investigación y Resolución Formal.

Estos procesos se aplican cuando el Proceso de Investigación y Resolución Formal se está usando para atender una Denuncia concerniente a conducta dirigida contra un empleado por parte de otro empleado. Al aplicar estos procesos, TCU tomará acción oportuna, exhaustiva, confiable, justa e imparcial de acuerdo con la política de TCU, y con las normas y leyes correspondientes.

### **Iniciación de la Investigación y Proceso Formal**

Después de recibir una Denuncia y como parte de la Averiguación Inicial o después de esta (ver la Sección VI de esta política), el Coordinador determinará cómo proceder. Para fines de estos procesos, una referencia al Coordinador puede incluir a un Delegado del Título IX, un administrador de la Universidad u otra persona designada apropiada. Si la resolución se hará a través del Proceso de Investigación y Resolución Formal, se le notificará al acusado sobre la naturaleza de la queja, se le recordará que no se tolerarán las represalias y se le aconsejará sobre los asuntos de confidencialidad. Tanto el denunciante como el acusado recibirán una copia de la política, los procesos aplicables y una explicación del Proceso de Investigación y Resolución Formal.

### **Plazo para resolver denuncias**

TCU buscará completar el Proceso de Investigación y Resolución Formal dentro del plazo de 60 días calendario, pero puede llevarle más tiempo, dependiendo de las circunstancias. Si se requiere tiempo adicional, se les notificará a las partes.

### **Investigación y Resolución Formal**

El Coordinador iniciará una Investigación de la conducta que se denuncia. Las investigaciones serán exhaustivas, confiables, imparciales, oportunas, equitativas y justas. El Coordinador puede conducir la investigación o asignar a un investigador imparcial para que conduzca la investigación. TCU también puede contratar a un

investigador externo para que conduzca la investigación cuando se considere apropiado. A todas las personas que realicen una investigación bajo estos procesos se les capacitará debidamente.

Durante una investigación, los investigadores intentarán entrevistar a ambas partes. Las partes pueden consultar individualmente a una persona de apoyo/asesor (Asesor) colegial o profesional, quien puede acompañarlas a la entrevista con el investigador. (Ver la Sección VI de la política para obtener información sobre los Asesores). Ambas partes pueden proveer información relevante a los investigadores, incluyendo los nombres de cualquier testigo de la conducta que se denuncia. Los investigadores considerarán la información identificada o proporcionada por las partes y los testigos, y determinarán la adecuación, la relevancia y el valor probatorio de la información desarrollada o recibida durante la investigación.

Al concluir la investigación, los investigadores recopilarán un informe de investigación que se les proporcionará a ambas partes y que contendrá toda la información que se utilizará para tomar una determinación con respecto a la violación de la política. Cada parte puede presentar una respuesta escrita al informe de los investigadores dentro de tres (3) días calendario. Después de considerar las presentaciones escritas de las partes, los investigadores determinarán, sobre la base de una preponderancia de la evidencia, si ha ocurrido una violación a la política y se reportarán las conclusiones al Coordinador. Una conclusión de responsabilidad significa que, sobre la base de toda la evidencia relevante e inferencias razonables de la evidencia, el mayor peso de información indica que lo más probable es que ocurrió la violación a la política.

Si se concluye una responsabilidad, se impondrán sanciones/acciones correctivas u otros remedios, según lo determine el Coordinador. Incluso en la ausencia de una violación de esta política, si se ha violado otra política o norma de TCU, pueden imponerse sanciones/acciones correctivas u otros remedios. Al decidir qué sanciones/acciones correctivas u otros remedios son apropiados, el Coordinador consultará a otros administradores apropiados, según lo considere necesario.

Generalmente, dentro de los diez (10) días calendario después de completar la investigación, se les notificará simultáneamente a ambas partes el resultado de acuerdo con la ley correspondiente. Al acusado también se le notificará por escrito la acción correctiva que se tomará. Al denunciante se le notificará por escrito la acción correctiva que se tomará de acuerdo con la ley correspondiente. A ambas partes se les notificarán simultáneamente sus derechos de apelación.

### **Proceso de apelación**

Cualquiera de las partes puede apelar la conclusión investigativa sosteniendo que (1) hubo un error procesal material que impactó considerablemente el resultado o (2) no hubo base racional, aplicando una preponderancia de la norma de evidencias, para la conclusión investigativa. Un acusado y, en casos donde un denunciante haya sido informado de la acción correctiva impuesta, un denunciante también pueden



solicitar que la acción correctiva u otros remedios impuestos se revisen y se reconsideren en razón a que la sanción era claramente inapropiada y/o claramente desproporcionada a la conducta por la que se encontró responsable al acusado .Estar insatisfecho con la sanción no es motivo para una apelación; la parte debe articular cómo la sanción es inapropiada o desproporcionada.

Todas las peticiones de apelación deben presentarse por escrito al Coordinador dentro de los tres (3) días siguientes a la entrega de la notificación final. La apelación debe: 1) presentarse oportunamente, y 2) consistir en una declaración escrita explícita, concisa y completa que indique los motivos de la apelación. La revisión de apelación se ajusta estrechamente a las bases manifestadas anteriormente. Las conclusiones y/o acciones correctivas originales permanecerán vigentes si la apelación no se presenta a tiempo o no se basa en los motivos mencionados anteriormente y dicha decisión es final. Si alguna de las partes presenta una apelación oportunamente, se pueden adoptar o pueden permanecer vigentes las medidas provisionales hasta que se resuelva la apelación.

El Coordinador remitirá la apelación al Director General de Cumplimiento o a alguien designado para llegar a una determinación. Las apelaciones están limitadas a una revisión de la documentación escrita pertinente a los motivos de apelación. La decisión del Director General de Cumplimiento respecto a la apelación es final. Al evaluar la existencia de una base racional para la conclusión investigativa, el Director General de Cumplimiento no volverá a ponderar los hechos recolectados ni sustituirá su opinión sobre credibilidad por el dictamen de los investigadores que vieron y escucharon a las partes y los testigos.

A ambas partes se les informará del resultado de la apelación. Esto normalmente será dentro de los tres (3) días laborales después de que el Director General de Cumplimiento tome la decisión.

Si ninguna de las partes apela o si se presenta una apelación, una vez que el Director General de Cumplimiento llegue a una determinación, la Oficina del Título IX notificará al decano apropiado, al dirigente de unidad, al vicerrector o a otro funcionario de la Universidad apropiado que sea responsable de implementar la decisión y la acción correctiva que se tomará.

\*\* Excepto como lo requiera la Política de Profesor Titular, ninguna de las partes puede apelar las conclusiones o sanciones ni desafiar o de alguna manera abordar la investigación, acción correctiva o sanciones, o los asuntos considerados bajo esta política, mediante una apelación, mediación, panel o proceso adicional bajo ninguna otra política de TCU (incluyendo, entre otros, la Política de Resolución de Conflicto para la Facultad —Política 2016— y la Política de Resolución de Conflicto para el Personal —Política 2015—, las cuales pueden verse en el sitio web de Recursos Humanos, y la Política de Apelación de la Facultad, que se incluye en el Manual para el Profesorado/Personal). En cualquier asunto donde se haya encontrado que un profesor titular ha violado esta política, y que la sanción y/o acción correctiva recomendada es el

despido, el profesor puede ejercer sus derechos conforme a la Política de Profesor Titular para desafiar el despido. Sin embargo, una conclusión subyacente de que esta política fue violada solo puede apelarse usando los procedimientos de apelación disponibles bajo esta política y no se examinará de nuevo como parte del proceso de revisión que se proporciona en la Política de Profesor Titular.

#### **X. Procedimientos para resolver denuncias: Investigación y Resolución Formal cuando las partes incluyen a un estudiante y un empleado**

El Proceso de Investigación y Resolución Formal es un proceso interno de quejas que se puede usar para resolver una Denuncia. No es necesario procurar la Resolución Informal Voluntaria antes de procurar una Investigación y Resolución Formal.

Estos procesos se aplican cuando el Proceso de Investigación y Resolución Formal se está usando para atender una Denuncia concerniente a (1) conducta dirigida contra un estudiante (o solicitante) por parte de un empleado o (2) conducta dirigida contra un empleado por parte de un estudiante. Al aplicar estos procesos, TCU tomará acción oportuna, exhaustiva, confiable, justa e imparcial de acuerdo con la política de TCU, y con las normas y leyes correspondientes.

#### **Iniciación de la Investigación y Proceso Formal**

Después de recibir una Denuncia y como parte de la Averiguación Inicial o después de esta (ver la Sección VI de esta política), el Coordinador determinará cómo proceder. Para fines de estos procesos, una referencia al Coordinador puede incluir a un Delegado del Título IX, un administrador de la Universidad u otra persona designada apropiada. Si la resolución se hará a través del Proceso de Investigación y Resolución Formal, se le notificará al acusado sobre la naturaleza de la queja, se le recordará que no se tolerarán las represalias y se le aconsejará sobre los asuntos de confidencialidad. Tanto el denunciante como el acusado recibirán una copia de la política, los procesos aplicables y una explicación del Proceso de Investigación y Resolución Formal.

#### **Plazo para resolver denuncias**

TCU buscará completar el Proceso de Investigación y Resolución Formal dentro del plazo de 60 días calendario, pero puede llevarle más tiempo, dependiendo de las circunstancias. Si se requiere tiempo adicional, se les notificará a las partes.

#### **Investigación y Resolución Formal**

El Coordinador iniciará una Investigación de la conducta que se denuncia. Las investigaciones serán exhaustivas, confiables, imparciales, oportunas, equitativas y justas. El Coordinador puede conducir la investigación o asignar a un investigador imparcial para que conduzca la investigación. TCU también puede contratar a un investigador externo para que conduzca la investigación cuando se considere apropiado. A todas las personas que realicen una investigación bajo estos procesos se les capacitará debidamente.

Durante una investigación, los investigadores intentarán entrevistar a ambas partes. Las partes pueden consultar individualmente a una persona de apoyo/asesor (Asesor) colegial o profesional, quien puede acompañarlos a la entrevista con el investigador. (Ver la Sección VI de la política para obtener información sobre los Asesores). Ambas partes pueden proveer información relevante a los investigadores, incluyendo los nombres de cualquier testigo de la presunta conducta. Los investigadores considerarán la información identificada o proporcionada por las partes y los testigos, y determinarán la adecuación, la relevancia y el valor probatorio de la información desarrollada o recibida durante la investigación.

Al concluir la investigación, los investigadores recopilarán un informe de investigación que se les proporcionará a ambas partes y que contendrá toda la información que se utilizará para tomar una determinación con respecto a la violación de la política. Cada parte puede presentar una respuesta escrita al informe de los investigadores dentro de tres (3) días calendario. Después de considerar las presentaciones escritas de las partes, los investigadores determinarán, sobre la base de una preponderancia de la evidencia, si ha ocurrido una violación a la política, y se reportarán las conclusiones al Coordinador. Una conclusión de responsabilidad significa que, sobre la base de toda la evidencia relevante e inferencias razonables de la evidencia, el mayor peso de información indica que lo más probable es que ocurrió la violación a la política.

Si se concluye una responsabilidad, se impondrán sanciones/acciones correctivas u otros remedios, según lo determine el Coordinador. Incluso en la ausencia de una violación de esta política, si se viola otra política o norma de TCU, pueden imponerse sanciones/acciones correctivas u otros remedios. Al decidir qué sanciones/acciones correctivas u otros remedios son apropiados, el Coordinador consultará a otro administrador apropiado, según lo considere necesario.

Generalmente, dentro de los diez (10) días calendario después de completar la investigación, se les notificará simultáneamente a ambas partes el resultado de acuerdo con la ley correspondiente. Al acusado también se le notificará por escrito la acción correctiva que se tomará. Al denunciante se le notificará por escrito la acción correctiva que se tomará de acuerdo con la ley correspondiente. A ambas partes se les notificarán simultáneamente sus derechos de apelación.

### **Proceso de apelación**

Ambas partes pueden apelar la conclusión investigativa sosteniendo que (1) hubo un error procesal material que impactó considerablemente el resultado o (2) no hubo base racional, aplicando una preponderancia de la norma de evidencias, para la conclusión investigativa. Un acusado y, en casos donde un denunciante haya sido informado de la acción correctiva impuesta, un denunciante también pueden solicitar que la acción correctiva u otros remedios impuestos se revisen y se reconsideren en razón a que la sanción era claramente inapropiada y/o claramente desproporcionada a la conducta por la que se encontró responsable al acusado. Estar insatisfecho con la sanción no es motivo para una apelación; la parte debe articular cómo la sanción es inapropiada o desproporcionada.

Todas las peticiones de apelación deben presentarse por escrito al Coordinador dentro de los tres (3) días laborales siguientes a la entrega de la notificación final. La apelación debe: 1) presentarse oportunamente, y 2) consistir en una declaración escrita explícita, concisa y completa que indique los motivos de la apelación. La revisión de apelación se ajusta estrechamente a las bases manifestadas anteriormente. Las conclusiones y/o acciones correctivas originales permanecerán vigentes si la apelación no se presenta a tiempo o no se basa en los motivos mencionados anteriormente y dicha decisión es final. Si alguna de las partes presenta una apelación oportunamente, se pueden adoptar o pueden permanecer vigentes las medidas provisionales hasta que se resuelva la apelación.

El Coordinador remitirá la apelación al Director General de Cumplimiento de la Universidad o a alguien designado para llegar a una determinación. Las apelaciones están limitadas a una revisión de la documentación escrita pertinente a los motivos de apelación. La decisión del Director General de Cumplimiento respecto a la apelación es final. Al evaluar la existencia de una base racional para la conclusión investigativa, el Director General de Cumplimiento no volverá a ponderar los hechos ni sustituirá su opinión por el juicio de los investigadores que vieron y escucharon a las partes y los testigos.

A ambas partes se les informará del resultado de la apelación. Normalmente esto será dentro de los tres (3) días laborales después de que el Director General de Cumplimiento tome la decisión.

Si ninguna de las partes apela o si se presenta una apelación, una vez que el Director General de Cumplimiento llegue a una determinación, la Oficina del Título IX notificará a los funcionarios de la Universidad apropiados que sean responsables de implementar la decisión y la acción correctiva que se tomará.

\*\* Excepto como lo requiera la Política de Profesor Titular, ninguna de las partes puede apelar las conclusiones o sanciones ni desafiar o de alguna manera abordar la investigación, acción correctiva o sanciones, o los asuntos considerados bajo esta política, mediante una apelación, mediación, panel o proceso adicional bajo ninguna otra política de TCU (incluyendo, entre otros, la Política de Resolución de Conflicto para los Profesores —Política 2016— y la Política de Resolución de Conflicto para el Personal —Política 2015—, las cuales pueden verse en el sitio web de Recursos Humanos, y la Política de Apelación de los Profesores, que se incluye en el Manual para el Profesorado/Personal o el Código de Conducta Estudiantil en el Manual de Estudiantes). En cualquier asunto donde se haya encontrado que un profesor titular ha violado esta política y que la sanción y/o acción correctiva recomendada es el despido, el profesor puede ejercer sus derechos conforme a la Política de Profesor Titular para desafiar el despido. Sin embargo, una conclusión subyacente de que esta política fue violada solo puede apelarse usando los procedimientos de apelación disponibles bajo esta política y no se examinará de nuevo como parte del proceso de revisión que se proporciona en la Política de Profesor Titular.

## **XI. Sanciones/acciones correctivas**

Los factores que se consideran al determinar una sanción/acción correctiva pueden incluir:

- la naturaleza, gravedad y circunstancias circundantes de la violación de la política;
- el historial disciplinario de una persona;
- acusaciones anteriores o acusaciones que involucren conducta similar;
- cualquier otra información que el Coordinador y otros administradores designados consideren relevante;
- la necesidad de que las sanciones/acciones correctivas pongan fin a la discriminación, el acoso y/o las represalias;
- la necesidad de que las sanciones/acciones correctivas prevengan futuras reincidencias de discriminación, acoso y/o represalias;
- la necesidad de remediar los efectos de la discriminación, el acoso y/o las represalias hacia el denunciante y la comunidad.

### **Sanciones/Acciones correctivas impuestas a estudiantes u organizaciones**

Para ver las sanciones/acciones correctivas que pueden imponerse a los estudiantes u organizaciones de manera individual o en combinación, consulte la [Política sobre la Prohibición de Discriminación, Acoso y Conducta Relacionada](#).

### **Sanciones/Acciones correctivas impuestas al personal o al profesorado**

Las siguientes son las acciones correctivas usuales que pueden imponerse al personal o al profesorado individualmente o en combinación:

- reprimenda oral o escrita;
- asistencia obligatoria a un programa de sensibilidad al acoso/discriminación;
- advertencia oral o escrita;
- descenso, pérdida de sueldo o de prestaciones;
- transferencia o cambio de empleo, asignación o ubicación de clase o residencia, incluyendo retirar a la persona de estar en un puesto donde puede tomar represalias contra el denunciante o seguir acosándolo;
- suspensión, prueba, despido, cese o expulsión;
- otra acción que TCU considere apropiada bajo las circunstancias.

Aunque la consejería no se considera una sanción/acción correctiva, puede requerirse en combinación con una o más sanciones/acciones correctivas. También puede requerirse la asistencia a un programa de sensibilidad al acoso y/o discriminación. Si se involucró alcohol y/u otras sustancias en la violación de la política, dicha consejería puede abarcar un programa contra el abuso de sustancias. El funcionario apropiado de la Universidad implementará las sanciones y/o acciones correctivas.

### **Remedios/Acciones a largo plazo**

Después de concluir el Proceso de Resolución y además de las sanciones/acciones correctivas implementadas, el Coordinador puede utilizar remedios o acciones a largo plazo para detener el acoso o discriminación, remediar sus efectos y prevenir que vuelva a suceder. Estos remedios/acciones pueden incluir, entre otros:

- remisión a servicios de salud y consejería o al Programa de Asistencia para Empleados;
- educación a la comunidad o a los empleados apropiados de TCU;
- alteración de manera permanente de la situación de vivienda del acusado (estudiante en residencia o empleado en residencia) o del denunciante, si así se desea;
- alteración de manera permanente de las situaciones laborales para los empleados;
- facilitación de escoltas en el campus;
- concesión de adaptaciones de transporte;
- implementación de límites de contacto a largo plazo entre las partes;
- ajustes a fechas límite académicas o laborales, horarios de cursos, etc.

A discreción del Coordinador, también se pueden proveer remedios a largo plazo, aun cuando se determine que el acusado no es responsable. La institución mantendrá de manera confidencial los remedios/acciones o medidas protectoras a largo plazo, siempre y cuando la confidencialidad no impida la capacidad de la institución para proveer las acciones o medidas protectoras.

### **No completar las sanciones, no cumplir con las acciones correctivas ni los remedios provisionales y a largo plazo**

Se espera que todas las partes que proporcionen información cumplan con las sanciones de conducta/acciones correctivas dentro del plazo especificado por el Coordinador. No acatar las sanciones/acciones correctivas y/o remedios de conducta puede resultar en sanciones/acciones correctivas y/o remedios adicionales de TCU y su registro en el expediente oficial de un estudiante o en el expediente laboral de un empleado. El funcionario apropiado de la Universidad implementará las sanciones y/o acciones correctivas. Una suspensión solo se levantará cuando el acatamiento se cumpla a satisfacción del Coordinador.

### **Expedientes**

La Oficina del Título IX mantendrá registro de todas las acusaciones, investigaciones, resoluciones y audiencias por un período de siete (7) años en la base de datos del Coordinador del Título IX.

### **Retiro durante cargos pendientes**

Si un acusado elige retirarse de TCU o abandonarlo mientras está pendiente un proceso de resolución o una investigación por violación a esta política, el proceso puede proceder en ausencia del acusado hasta llegar a una resolución razonable, y el acusado no tendrá permitido regresar a TCU a menos que se cumplan satisfactoriamente todas las sanciones/acciones correctivas. El estudiante no tendrá acceso a un expediente académico, y el empleado no volverá a ser contratado hasta que se resuelva la denuncia.

## **XII. Programas de prevención y concientización**

TCU está comprometido con la prevención de discriminación, acoso y conducta relacionada, incluyendo el acoso y la violencia sexual y basados en el género a través de programas regulares y continuos de educación y concientización. Los estudiantes de nuevo ingreso y los nuevos empleados reciben programas de prevención y concientización principal, y los estudiantes de reingreso y los empleados actuales reciben capacitación continua y programas relacionados. TCU provee programación y capacitación coordinadas a través de varias áreas, incluyendo la Oficina del Título IX, Asuntos Estudiantiles, la Asociación del Gobierno Estudiantil, el Departamento de Policía de TCU, Recursos Humanos, Bienestar, Servicios de Salud, el Centro de Consejería y otros departamentos de la Universidad. Toda persona, departamento u organización de TCU que desee programar una sesión de capacitación adicional debe comunicarse con el Coordinador o con la Oficina de Recursos Humanos.

## **XIII. Comunicación de la política y revisiones**

### **Comunicación de la política**

Esta política y estos procedimientos se incluyen en el Manual de Estudiantes y en el Manual de la Facultad/Personal. Esta política también está disponible en el sitio web de TCU y a través de los Funcionarios de Cumplimiento de TCU. En caso de que ocurra un conflicto entre las versiones publicadas de esta política, regirá la versión anunciada en el sitio web.

El Coordinador revisará anualmente esta política y estos procedimientos, y los actualizará según sea apropiado. TCU se reserva el derecho a hacer cambios a este documento según sea necesario, y esos cambios entran en vigor una vez que se publican en línea. El Coordinador puede hacer modificaciones menores a la política o a los procedimientos que no ponen en peligro materialmente la imparcialidad que se debe a cada parte, tal como adaptar los horarios de verano, etc. El Coordinador también puede hacer cambios materiales a la política o a los procedimientos sin previo aviso (p. ej.: en el sitio web institucional, con la fecha de vigencia identificada) al determinar que los cambios en la ley o en los reglamentos requieren alteraciones a la política o a los procedimientos que no estén reflejados en esta política y procedimiento. Los procesos en vigor en el momento de la resolución se aplicarán a la resolución de incidentes, sin importar cuándo ocurrió el incidente. Se aplicarán las definiciones de

política vigentes en el momento de la ofensa, incluso si la política se cambia posteriormente, pero antes de la resolución, a menos que las partes acuerden sujetarse a la política actual. Si los reglamentos gubernamentales cambian de una manera que impacta este documento, este documento se interpretará como que cumple con los reglamentos gubernamentales en su forma más reciente.

Este documento no crea obligaciones o protecciones legalmente exigibles más allá de la protección de las leyes estatales y federales de fondo, que generalmente enmarcan tales códigos.

Esta política y procedimiento se implementó el 1.º de agosto de 2017.