

Derechos en el procedimiento disciplinario y plazos de seguimiento

Proceso Informal y Resolución

Si el Coordinador del Título IX o la persona que él/ella designe como tal, determina que la presente política es aplicable, pudiera ser pertinente un proceso informal para la resolución de la queja. Si el demandante, el demandado y el Coordinador del Título IX o la persona que él/ella designe están de acuerdo en optar por una resolución informal, el Coordinador del Título IX o la persona que él/ella designe determinará si es necesario realizar una investigación, así como el método más adecuado para su resolución, que sea aceptable para las partes. Bajo el proceso informal, la investigación se limitará a los hechos considerados como útiles para la resolución del conflicto y para proteger los intereses tanto de las partes como de TCU. Normalmente, una resolución informal se completará durante los treinta (30) días siguientes a la recepción de la queja. En caso de requerirse tiempo adicional, se notificará a ambas partes. En cualquier momento, durante el proceso informal, cualquiera de las partes, así como el Coordinador del Título IX o la persona que él/ella designe podrán suspender el proceso informal y recurrir al proceso formal de resoluciones.

Proceso formal y resolución

- Si se recurre al proceso formal de resolución, el Coordinador del Título IX o la persona designada por él/ella proporcionará información al demandante y al demandado sobre la política y procedimientos, y también contemplará si resulta necesario tomar medidas provisionales, dependiendo de las circunstancias.
- El Coordinador del Título IX o la persona que él/ella designe como responsable de administrar la queja (incluyendo y sin estar limitado al Subdirectores del Título IX y el Director de servicios académicos), según corresponda, pudiera personalmente realizar una investigación justa e imparcial de las presuntas violaciones de la política, o bien, él/ella podría contratar a uno o más investigadores imparciales de un grupo de empleados de tiempo completo capacitados para realizar la investigación. La universidad también puede contratar a un investigador externo para realizar la investigación, cuando lo considere apropiado. Todos los miembros de la comunidad de TCU deben cooperar en la investigación. Durante una investigación formal, el(los) investigador(es) tratarán de entrevistar tanto al demandante como al demandado. El demandante y el demandado pueden, cada uno de ellos, consultar con un organismo colegiado o con un profesional/asesor (Asesor). El demandante puede contar con la presencia de su Asesor en la entrevista y el demandado puede hacer que su Asesor asista a la entrevista. Si cualquiera de las partes opta por un abogado como su Asesor, la parte deberá avisar con, por lo menos, una semana de anticipación al investigador(es) responsable(s) de investigar la queja, antes de cualquier junta o entrevista a la que tenga que asistir el Asesor. El Asesor no participará directamente ni hará ningún tipo de declaración o argumento durante las juntas o entrevistas en las cuales esté presente el Asesor. La investigación también puede incluir entrevistas con otros testigos y otro tipo de recopilación de información. Si el Coordinador del Título IX o la persona designada por él/ella se entera de información relevante para la investigación, esta información deberá proporcionarse al investigador(es).
- Normalmente, el investigador(es) concluirá su investigación y elaborará un reporte escrito a más tardar a los 60 días de la fecha en que se presentó la queja formal. En caso de requerir tiempo adicional, se notificará a ambas partes. El investigador(es) podrá decidir si esta política se ha violado, o bien, el investigador(es) podrá remitir el asunto a un panel de audiencias conformado por uno o más empleados capacitados y de tiempo completo para que tomen la decisión. Si el investigador(es) remite el asunto a un panel de audiencias para su determinación, el panel de audiencias podría tomar en consideración el reporte, solicitar investigaciones adicionales por parte del investigador(es), o bien, llevar a cabo personalmente investigaciones adicionales antes de emitir su decisión. La decisión, en cuanto a si esta política se ha violado o no, estará basada en la norma de preponderancia de la evidencia, que significa el mayor peso de la evidencia; o bien, dependiendo de la evidencia, si es más probable que un hecho sea verdadero o no verdadero..
- ◇ Si no se encuentra violación alguno con esta política, el Coordinador del Título IX o la persona designada por él/ella notificará por escrito al demandante y al demandado sobre el resultado. En dicho caso, el demandante puede apelar las conclusiones, conforme al Proceso de apelaciones que se describe a continuación.

Derechos en el procedimiento disciplinario y plazos de seguimiento

- Si se descubre que ha ocurrido una violación, el Coordinador del Título IX o la persona que él/ella designe como responsable de manejar la queja determinará la acción correctiva a imponerse, incluyendo sanciones disciplinarias. En la determinación de las acciones correctivas a imponerse, el Coordinador del Título IX o la persona designada podrán consultar con otras personas, incluyendo el decano correspondiente, el jefe de la unidad, vicedecano o con otro funcionario de la Universidad responsable de implementar la acción correctiva. El Coordinador del Título IX o su designado notificará por escrito al demandante y al demandado sobre el resultado en los 10 días siguientes a la fecha en que se tomó la determinación. También, se notificará por escrito al demandado sobre la acción correctiva que se aplicará. La acción correctiva a aplicarse se notificará por escrito al demandante, únicamente conforme a lo permitido por el Título IX y por las leyes de privacidad pertinentes. El demandado puede apelar el resultado o la acción correctiva impuesta, conforme al Proceso de apelaciones abajo descrito. En aquellos casos en que se informe al demandante sobre las acciones correctivas impuestas, el demandante podrá apelar la acción correctiva impuesta, conforme al Proceso de apelaciones que se describe más adelante.

Una vez transcurrido el tiempo para que el demandado o el demandante presente su apelación o, si se ha presentado una apelación y, una vez resuelta, el Coordinador del Título IX o la persona designada por él/ella informará sobre el resultado y sobre la acción correctiva al decano correspondiente, al jefe de unidad, vicedecano o demás funcionarios de la Universidad responsables de la implementación de la decisión o acción correctiva. Si el demandado o el demandante presentan una apelación a tiempo, podrían tomarse medidas provisionales o éstas podrían permanecer en vigor hasta que se resuelva la apelación.

Normalmente, el proceso de resolución (sin incluir el tiempo de la apelación) tarda 60 días en completarse. Sin embargo, pudieran existir o surgir circunstancias que requieran tiempo adicional. En caso de requerir tiempo adicional, se notificará a las partes.

Proceso de apelaciones

Para el procedimiento de apelaciones de una decisión que involucre una queja en contra de algún estudiante, consultar el Código de conducta estudiantil. Tanto el demandante como el demandado podrá apelar, conforme a lo antes descrito, presentando una apelación por escrito que describa los fundamentos de la misma, dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha de recepción de la notificación escrita del resultado y/o acción correctiva, según corresponda. La apelación deberá presentarse ante el Rector, cuya decisión será definitiva. En caso de que el Rector no pueda analizar la apelación, se asignará a una persona designada para que la analice.

En caso de que se investigue una queja o denuncia y un reporte escrito elaborado por el investigador(es) o por el panel de audiencia, conforme a la política de Tenencia, a menos que se especifique lo contrario, cualquier apelación o recusación estará limitada a su apelación conforme a la presente política y ni el demandante ni el demandado podrá apelar, recusar o de otra forma abordar la investigación, reporte escrito, acción correctiva o sanción o asuntos considerados bajo esta política, por medio de alguna apelación, mediación, panel o proceso adicional conforme a alguna otra política de la Universidad (incluyendo, sin estar limitado a, la Política de resolución de conflictos de la facultad – Política 2.016 y la Política de resolución de conflictos del personal – Política 2.015. Ambas pueden consultarse en el sitio de Internet de recursos humanos y la Política de apelaciones de la facultad, incluida en el Manual de la facultad/personal).

Sanciones/acción correctiva

Entre las posibles sanciones y/o acción correctiva para personas que hayan violado esta política se encuentran, sin estar limitadas a:

- Amonestación verbal o escrita
- Asistencia obligatoria al programa de acoso/sensibilidad a la discriminación
- Advertencia verbal o escrita
- Descenso de puesto, pérdida de sueldo o prestaciones
- Transferencia o cambio de trabajo, asignación o ubicación de clase o residencia, incluyendo remoción de la persona de algún puesto donde pudiera tomar represalias o acosar aún más al demandante

Derechos en el procedimiento disciplinario y plazos de seguimiento

- Suspensión, condena condicional, despido, destitución o expulsión
- Otra acción que TCU considere apropiada conforme a las circunstancias

Aunque la consejería no se considera una sanción, podría ofrecerse o exigirse en combinación con una o más sanciones. En caso de haber bebidas alcohólicas u otras sustancias involucradas durante la violación, dicha consejería pudiera incluir un programa de abuso de sustancias.

Las sanciones y/o acción correctiva serán implementadas por el decano apropiado, jefe de unidad, vicedecano u otro funcionario apropiado de la Universidad.

Buena fe

Las quejas deberán hacerse de buena fe y no con mala intención. Se considera una violación a la presente política de TCU el hacer deliberadamente una acusación falsa, maliciosa o infundada de discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada o represalia. Sin embargo, el mero hecho de no haber podido comprobar una queja, no es equivalente con una acusación falsa, mal intencionado o infundado.