

Scripps College: Políticas de Discriminación y Acoso, y Procedimientos de Denuncia

Coordinadora del Título IX

Sally Steffen

McAlister Center

Lower Level, Room 10

(909) 607-7142

ssteffen@scrippscollege.edu

Coordinadora Adjunta del Título IX

Coordinadora de la Sección 504 para Docencia y Personal

Jennifer Berklas, Directora de Recursos Humanos

Vita Nova Hall 120

(909) 607-7976

jberklas@scrippscollege.edu

Coordinadora Adjunta del Título IX

Jennifer Armstrong

Rectora Adjunta de la Docencia

Balch Hall 134

(909) 607-9100

JArmstro@scrippscollege.edu

Coordinadora Adjunta del Título IX

Simone Hicks

Rectora Adjunta

Oficina del Rector de Estudiantes

Balch Hall

(909) 621-8277

shicks@scrippscollege.edu

Coordinadora de la Sección 504 para Estudiantes

Julie Loppacher

Rectora Adjunta de Recursos y Servicios Académicos

Oficina del Rector de Estudiantes

Kimberly 98

(909) 607-9380

jloppacher@scrippscollege.edu

INTRODUCCIÓN	3
Declaración de política general	3
Jurisdicción	3
POLÍTICAS RELACIONADAS CON LOS DERECHOS CIVILES.....	4
Declaración sobre la no discriminación, igualdad de oportunidades y leyes conexas	4
Igualdad de oportunidades de empleo	5
Política de acoso.....	5
Política de conducta sexual inapropiada, conducta inapropiada en las relaciones y acoso	7
Ley de California	11
Relaciones consentidas	12
Política de represalia	12
Política de denuncia falsa	12
Manejo de violaciones de otras políticas universitarias relacionadas	12
PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA	13
Introducción	13
Denuncia de una presunta violación	13
Veracidad	17
Proceso alternativo de resolución.....	17
Procedimientos de investigación y audiencia para denuncias por o contra estudiantes.....	17
Procedimientos de investigación de denuncias de discriminación, acoso o conducta sexual inapropiada que no involucran a un estudiante como denunciante o denunciado.....	21
Medidas provisionales.....	22
Persona de apoyo/asesor	23
Procedimientos de apelación	23
Retención de registro	24
Provisiones especiales.....	24
Obligaciones de denuncia externas de la universidad	25
Anexo A: Prevención y reducción del riesgo de agresión sexual, violencia de pareja o doméstica y acoso.....	27
Anexo B: Preguntas frecuentes: Agresión sexual, violencia de pareja o doméstica y acoso	28
Anexo C: Qué hacer si ha sufrido agresión sexual, violencia de pareja o acoso	31
Anexo D: Prevención y servicios sociales de Scripps College	33

INTRODUCCIÓN

I. Declaración de política general

Como una comunidad dedicada a la educación de las mujeres y el avance del aprendizaje, Scripps College (la "Universidad") busca mantener un ambiente en el cual las personas puedan vivir, aprender y trabajar libres de discriminación y acoso, incluyendo violencia sexual, conducta sexual inapropiada, violencia de pareja, violencia doméstica o acoso. La Universidad considera dichas conductas como contrarias a sus fines educativos y al respeto a las personas, que percibe como esenciales en todos los aspectos de su vida institucional. Los miembros de la comunidad Scripps, definidos como todos los individuos empleados de forma permanente o temporal, los estudiantes o las personas oficialmente conectadas con la Universidad, deberían tener presente que la Universidad se opone enfáticamente a todas las formas de discriminación y acoso, y que tal comportamiento está prohibido por la política de la Universidad y, en algunos casos, por las leyes civiles y penales.

Todas las formas de acoso y discriminación, sobre la base de sexo, identidad de género y expresión, embarazo, religión, credo, color, raza, origen nacional o étnico, ascendencia, situación migratoria, orientación sexual, condición médica, física o mental, edad, estado civil, condición de veterano, estado de licencia por cuidado médico de un familiar, o cualquier otra razón prohibida por la ley estatal o federal, destruyen las bases de respeto y violan el sentido vital de comunidad, para la iniciativa educativa de la Universidad. La violencia sexual y las ofensas por conductas sexuales inapropiadas, son una forma de acoso sexual y están estrictamente prohibidas por la Universidad. Esta política también prohíbe la violencia de pareja, la violencia doméstica, y el acoso. Se prohíbe asimismo la represalia contra una persona que reporta, denuncia o participa en la investigación de una denuncia por discriminación o acoso.

Esta política prohíbe estrictamente la discriminación o el acoso de cualquier persona en la Universidad o en actividades de la Universidad que ocurren fuera del campus, incluyendo, pero no limitado a todas las personas empleadas regular o temporalmente, estudiantes o con un cargo oficial en la Universidad (como administradores, profesores invitados, voluntarios y contratistas). Las personas que violen esta política, estarán sujetas a medidas disciplinarias, incluyendo el despido o expulsión de la Universidad.

Es responsabilidad de todos los profesores, el personal y estudiantes de la Universidad, asegurar el cumplimiento de esta política. En consecuencia, los profesores, el personal o los estudiantes que crean que están siendo acosados o discriminados, que han observado el acoso o la discriminación contra otra persona en la Universidad, en violación de esta política, o crean que dicha conducta ha ocurrido, deberían reportar el incidente inmediatamente, siguiendo los procedimientos que se exponen a continuación.

Como una institución educativa, la Universidad está comprometida con el principio de la libre expresión y la exploración de las ideas en un ambiente de civilidad y respeto mutuo. La Universidad también reconoce que el proceso educativo puede ser con frecuencia perturbador e inquietante, particularmente cuando las ideas o valores actuales de uno mismo están siendo desafiados. Esto significa que el aprendizaje, el trabajo y el ambiente de vida podrían no ser siempre cómodos para todos los miembros de la comunidad universitaria. La Universidad no proscribe el habla, simplemente porque sea ofensiva. Para determinar si un acto constituye discriminación o acoso, el contexto debe ser cuidadosamente revisado y debe tomarse plena consideración de la protección de los derechos individuales, la libertad de expresión y la libertad académica.

II. Jurisdicción

Las políticas y procedimientos establecidos en el presente documento, se aplican a todos los profesores, personal y estudiantes de la Universidad. Estas políticas y procedimientos también se aplican a terceros (como los visitantes del campus o proveedores) que puedan tener contacto con los miembros de la comunidad universitaria, ya sea en el campus de la Universidad o en otros eventos y programas universitarios. Para los efectos de estas políticas y procedimientos de denuncia, el Denunciante es el estudiante, profesor o miembro del personal, que afirma que dicha persona ha

sido objeto de una violación de la política. La Universidad también puede ser Denunciante. El Denunciado, según estas políticas y procedimientos, es la persona que presuntamente se ha conducido de manera que constituye una violación de estas políticas. Si el presunto perpetrador es un empleado o estudiante de una de las otras Universidades de Claremont o el Consorcio de Universidades de Claremont, la Universidad investigará el asunto y tomará medidas para detener la conducta y remediar sus efectos, en la medida razonablemente posible. Sin embargo, la denuncia u otros procedimientos pertinentes, relacionados con posibles medidas disciplinarias en contra del Denunciado, serán aquellas de la institución de origen del Denunciado.

Los procedimientos de denuncia establecidos a continuación, son de naturaleza administrativa y son separados y distintos de los sistemas legales penales y civiles. Buscar una resolución a través de estos procedimientos, no impide a nadie iniciar una acción legal ahora o en el futuro. Si la conducta en cuestión supone una violación, tanto de la política de la universidad como de las normas públicas, la Universidad podrá continuar con su proceso normal, sin tener en cuenta la acción o inacción de las autoridades externas. Las decisiones tomadas o sanciones impuestas a través de estos u otros procedimientos de la Universidad, no están sujetos a cambios porque cargos criminales o civiles, derivados de la misma conducta, sean desestimados, reducidos o rechazados, a favor o en contra del Denunciado.

En el caso de un conflicto con cualquier otra política de Scripps College o de la política Intercampus de las Universidades de Claremont, las políticas y procedimientos establecidos a continuación prevalecerán.

POLÍTICAS RELACIONADAS CON LOS DERECHOS CIVILES

I. Declaración sobre la no discriminación, igualdad de oportunidades y leyes conexas

La Universidad no discrimina, sobre ninguna base ilegal, en la administración de sus admisiones o las políticas y prácticas educativas y de empleo, ni en la contratación, formación, promoción, apoyo financiero, o compensación de sus profesores, estudiantes o personal. La Universidad cumple con todas las leyes estatales y federales aplicables, incluyendo, pero no limitado a:

- A. Título IX de las Enmiendas de Educación Superior de 1972;
- B. El Acta de Reautorización de la Ley Contra la Violencia Hacia las Mujeres de 2013;
- C. Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964;
- D. Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964;
- E. Ley de California SB 967 (“Sí significa Sí”);
- F. Acta de Empleo Justo y Vivienda de California (“FEHA”, por sus siglas en inglés);
- G. Ley de Derechos Civiles Unruh de California;
- H. Ley de Derechos Educativos y Privacidad de la Familia de 1974;
- I. Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973;
- J. Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (la “ADA”, por sus siglas en inglés);
- K. La Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967, como fue modificada por la Ley de protección a los beneficios de los trabajadores mayores (“ADEA”, por sus siglas en inglés);

- L. Cualquier otra ley federal, estatal o local dirigida a la no discriminación y/o la igualdad de oportunidades de empleo.

Las preguntas relacionadas con la aplicación de estas leyes en la Universidad, deben ser remitidas al Coordinador del Título IX o, en su caso, al Coordinador de la Sección 504.

II. Igualdad de Oportunidad de Empleo

La Universidad se enorgullece de ser un empleador abierto, competitivo y de oportunidades igualitarias. La Universidad está comprometida con una política de igualdad de oportunidades laborales, para todos los solicitantes y empleados, cumpliendo con todas las leyes estatales y federales aplicables en la materia. La Universidad no discrimina sobre la base de raza, color, credo, religión, origen nacional o étnico, ascendencia, situación migratoria, sexo, edad, orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, embarazo, discapacidad física o mental, estado de salud, licencia por cuidado médico de un familiar, condición de veterano, o cualquier otra categoría protegida por la ley. La Universidad también prohíbe el acoso de cualquier empleado, bajo cualquiera de estos fundamentos. La Universidad también dispone de alojamientos razonables para los empleados discapacitados. Esta política se aplica a todas las áreas de empleo, incluyendo reclutamiento, contratación, formación, promoción, compensación, beneficios, transferencia, programas sociales y recreativos. Es responsabilidad de cada gerente y empleado seguir a conciencia esta política. Los empleados con preguntas sobre esta política, deberían discutirlos con el Director de Recursos Humanos o su supervisor.

III. Política de Acoso

- A. Es política de Scripps College mantener un ambiente para estudiantes, profesores y personal que esté libre de acoso prohibido. Todos los miembros de la comunidad deben ser conscientes de que la Universidad se encuentra preocupada por este tipo de acoso, y está preparada para tomar medidas correctivas inmediatas, para prevenir y corregir tal comportamiento. Las personas que participan en el acoso sexual (que incluye el acoso basado en el género, embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas), así como otro tipo de acoso prohibido basado en factores tales como la religión, color, raza, origen nacional o étnico, ascendencia, situación migratoria, orientación sexual, identidad y expresión de género, discapacidad física o mental, edad, estado civil, estado de licencia por cuidado de un familiar o condición de veterano, estará sujeto a disciplina, hasta e incluyendo la expulsión o terminación. Se prohíbe asimismo la represalia contra una persona que reporta, denuncia o participa en la investigación de este tipo de acoso.

B. Definición del Acoso Prohibido

1. Acoso Prohibido en General

El acoso prohibido es una conducta que crea un entorno académico o de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil, o que interfiere con el rendimiento académico o del trabajo, e incluye el acoso basado en el estado de protección de una persona, incluyendo la raza, color, origen nacional, ascendencia, situación migratoria, sexo (que incluye el acoso basado en el género, embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas), orientación sexual, identidad y expresión de género, edad, religión, discapacidad física o mental, condición médica, estado civil, condición de veterano, estado de licencia para el cuidado de un familiar o cualquier otra condición protegida por los estatutos de lucha contra la discriminación y el acoso, tales como los Títulos VII y IX de la Ley de Derechos Civiles, la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades, la Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo, y el Acta de Empleo Justo y Vivienda de California.

El acoso puede ser físico, verbal o visual. El acoso puede ser cometido por los empleadores, compañeros de trabajo, compañeros de estudio y por terceros. En general, las declaraciones

y/o las conductas legítima y razonablemente relacionadas con la misión de la educación de la Universidad, no constituyen acoso.

Para contar como acoso bajo esta política, dicha conducta debe:

- ser ofensiva para el individuo que denuncia el acoso y ofensiva para una persona razonable; y
- ser tan persistente y repetitiva, dominante o severa que tenga el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el rendimiento académico o profesional de una persona, o crear un entorno educativo, laboral o de convivencia, hostil y abusivo en la Universidad.

El acoso también puede ocurrir cuando la sumisión a la conducta descrita anteriormente, es realizada ya sea explícita o implícitamente como un término o condición del empleo, educación, ambiente de convivencia de un individuo en la Universidad, o la participación en una actividad universitaria.

2. *Acoso Sexual*

Una forma de acoso ilegal es el acoso sexual. El acoso sexual puede ser acoso "quid pro quo", que consiste en avances o solicitudes de favores sexuales cuando la sumisión se hace un término o condición explícita o implícita, para el empleo o educación de un individuo, o cuando se utiliza la sumisión o el rechazo como la base de toma de decisiones educativas o laborales, que afecten a un individuo; o acoso "ambiental", donde el individuo se somete a un ambiente hostil o intimidante, en el que la conducta verbal o física, debido a su gravedad y/o persistencia, es probable que interfiera con el trabajo o la educación de un individuo, o afectar negativamente las condiciones de convivencia de los individuos. Los cumplidos ocasionales, que son generalmente aceptados como no ofensivos u otro comportamiento social generalmente aceptado, al contrario, no constituyen acoso sexual.

Ejemplos de acoso sexual pueden incluir conductas tales como:

- a. Abuso físico o cualquier otro contacto físico no deseado;
- b. Amenazas directas o implícitas de que la sumisión a los avances sexuales será una condición para el empleo, la situación laboral, promoción, calificaciones o cartas de recomendación;
- c. Propositiones directas de carácter sexual;
- d. Presión sutil a la actividad sexual, un elemento del cual puede ser las solicitudes repetidas de reuniones privadas, sin fines académicos ni laborales;
- e. Un patrón de conducta que podría incomodar o humillar, o ambos, a una persona razonable, a quien la conducta fue dirigida, que incluya uno o más de los siguientes aspectos: (1) contacto físico innecesario, acariciar, abrazar o rozar el cuerpo de una persona; (2) comentarios de naturaleza sexual sobre la ropa o el cuerpo de una persona, sea o no la con intención de halago; (3) comentarios acerca de actividad sexual o especulaciones sobre la experiencia sexual previa; u (4) otros comentarios de naturaleza sexual, incluyendo las declaraciones sexualmente explícitas, preguntas, bromas o anécdotas;
- f. Ciertas representaciones visuales de imágenes sexualmente orientadas, fuera del contexto educativo;
- g. Cartas, notas o correos electrónicos que contengan comentarios, palabras o imágenes, como se describe en el inciso (e) anterior.

El acoso sexual incluye acoso de hombres a mujeres, mujeres a hombres y el acoso del mismo género. Las ofensas por conductas sexuales inapropiadas son formas específicas de acoso sexual y están estrictamente prohibidas por la Universidad. Debido a la naturaleza única de la conducta sexual inapropiada, la Universidad cuenta con una Política de Conducta Sexual Inapropiada separada, que se describe a continuación.

3. *Otras Formas de Acoso*

Aunque el acoso sexual es una forma de acoso prohibido, la Universidad prohíbe cualquier tipo de acoso que cumpla con las características expuestas previamente en el apartado B(1). Estas incluyen, entre otras, el acoso basado en la raza, etnicidad, religión, discapacidad o estado migratorio de una persona.

Ejemplos de conductas que pueden considerarse otras formas de acoso incluyen las siguientes:

- a. Amenazar a una persona;
- b. Bloquear físicamente el movimiento de una persona en el campus;
- c. Dirigir repetidamente comentarios denigrantes u hostiles a otra persona;
- d. Incitar a otros a dirigir comentarios denigrantes u hostiles a otra persona;
- e. Hacer comentarios sobre la apariencia, el comportamiento o el cuerpo de una persona.

4. *Comunicaciones Electrónicas y Actividades en Redes Sociales o en Línea*

Las redes sociales y los dispositivos electrónicos ayudan a difundir la información rápida y ampliamente. Aunque estas formas de comunicación se pueden realizar en sitios web o aplicaciones que no forman parte de la red de computadoras del Consorcio, las publicaciones en redes sociales (u otros sitios en línea) o las comunicaciones a través de dispositivos electrónicos pueden afectar la vida académica, residencial o laboral de un miembro de la Universidad. Los miembros de la comunidad deben saber que las actividades en redes sociales y las comunicaciones hacia o acerca de otras personas por medio de dispositivos electrónicos pueden considerarse acoso según esta política si la actividad cumple con las características descritas previamente en el apartado B(1).

IV. **Política sobre conducta sexual inapropiada, conducta inapropiada en las relaciones y acoso**

- A. Las expectativas de nuestra comunidad, respecto al consentimiento sexual, pueden resumirse de la siguiente manera: Para que las personas participen en la actividad sexual de cualquier tipo entre sí, deben ser claras, conocer y consentir voluntariamente antes y durante la actividad sexual. El consentimiento es el permiso sexual.

La conducta sexual inapropiada es una forma específica de acoso sexual y está prohibida por la Universidad. La conducta sexual inapropiada se define como:

1. **Contacto sexual no consentido** (o intentos de cometerlo)

El contacto sexual no consentido es:

- cualquier contacto sexual intencional,
- aunque sea leve,
- con cualquier objeto,
- de una persona a otra,
- que es realizado sin consentimiento y/o a la fuerza. *

El contacto sexual incluye: Contacto intencional con los senos, nalgas, ingle o genitales, o tocar a otra persona con cualquiera de estas partes del cuerpo, o hacer que otro lo toque o se toque a sí mismo con o en cualquiera de estas partes del cuerpo; cualquier contacto físico intencional de una manera

sexual, aunque no implique el contacto con/de/por los senos, nalgas, ingle, genitales, boca u otro orificio.

* El uso de la fuerza no es "peor" que la experiencia subjetiva de violación, de una persona que tiene relaciones sexuales sin consentimiento. Sin embargo, el uso de la fuerza física constituye un delito no sexual autónomo, y en los casos en los que se involucre la fuerza, el Denunciado enfrentará cargos adicionales por el comportamiento agresivo.

2. **Relación sexual no consentida** (o intentos de cometerla)

La relación sexual no consentida es:

- cualquier relación sexual, aunque sea leve,
- con cualquier objeto,
- de una persona con otra,
- sin consentimiento y/o a la fuerza.

La relación sexual incluye: penetración vaginal con un pene, objeto, lengua o dedo, penetración anal con un pene, objeto, lengua o dedo, y copulación oral (contacto boca a genital o contacto genital a boca), sin importar cuan leve sea la penetración o contacto.

3. **Otra Conducta:** La siguiente conducta alegada, se abordará mediante los procedimientos de denuncia descritos en el presente documento.

- a. Violencia de pareja (según la definición de la Ley de violencia contra la mujer) es la violencia cometida por una persona
 - i. que está o ha estado en una relación social de naturaleza romántica o íntima con la víctima; y
 - ii. donde la existencia de tal relación deberá ser determinada sobre la base de la consideración de (1) la duración de la relación, (2) el tipo de relación y (3) la frecuencia de la interacción entre las personas involucradas en la relación.
- b. Violencia doméstica (como se define en la Ley de violencia contra la mujer) es el uso de abuso físico, sexual o emocional o amenazas para el control de otra persona, que es el cónyuge o ex cónyuge u otra pareja íntima. Incluye delitos mayores o menores de violencia, cometidos por el cónyuge actual o anterior de la víctima, por una persona con quien la víctima comparte un hijo en común, por una persona que cohabita o ha cohabitado con la víctima como cónyuge, por una persona en una situación similar a un cónyuge de la víctima, bajo las leyes de violencia doméstica o familiar de la jurisdicción que recibe los fondos de subvención, o por cualquier otra persona en contra de una víctima adulta o joven que esté protegida contra los actos de esa persona, en virtud de las leyes de violencia doméstica o familiar de la jurisdicción.
- c. "Acecho" significa participar en el curso de una conducta, dirigida a una persona específica, que ocasionará que una persona razonable:
 - (1) tema por su seguridad o la seguridad de otros; o
 - (2) sufra una angustia emocional considerable

4. **Explotación sexual:** La explotación sexual es una forma de conducta sexual inapropiada, que se produce cuando una persona toma ventaja no consentida o abusiva sobre otra, para su propia ventaja o beneficio, o para beneficio o ventaja de cualquier otro que no sea el que está siendo explotado, y cuando ese comportamiento no constituya de otra manera

uno de los otros delitos de conducta sexual inapropiada. Los ejemplos de explotación sexual incluyen, pero no se limitan a:

- a. Invasión de la privacidad sexual;
- b. Prostitución de otra persona;
- c. Grabación no consentida de vídeo o audio de la actividad sexual;
- d. Ir más allá de los límites del consentimiento (como dejar que amigos se escondan en el armario para verle teniendo sexo consentido);
- e. Participación en el voyerismo;
- f. Transmisión consciente de una infección de transmisión sexual, una enfermedad de transmisión sexual o VIH a otra persona;
- g. Exposición de los propios genitales en circunstancias no consentidas; inducir a otro a exponer sus genitales;
- h. Acecho con bases sexuales.

5. **Agresión sexual:** "Agresión sexual" (según la definición de la Ley de violencia contra la mujer) significa un delito clasificado como un delito sexual forzado o no forzado, bajo el sistema uniforme de denuncia de delitos de la Oficina Federal de Investigaciones. En general, una agresión sexual se ha cometido cuando una persona se involucra en la actividad sexual, sin el consentimiento explícito de la otra persona involucrada. La actividad sexual es cualquier contacto de una parte sexual o íntima de una persona, con el propósito de satisfacer el deseo sexual de cualquiera de las partes. Esto incluye el contacto forzado del actor por parte de la víctima, así como el contacto de la víctima por el actor, ya sea directamente o a través de la ropa. Los cargos de agresión sexual dentro de la jurisdicción de esta Política se procesarán como Contacto sexual no consentido o Relación sexual no consentida dependiendo de la naturaleza de los alegatos de hechos.

B. **Consentimiento:** El consentimiento es claro, consciente y voluntario. El consentimiento es activo, no pasivo. El silencio, en y fuera de sí mismo, no puede interpretarse como consentimiento. El consentimiento puede ser brindado por palabras o acciones, siempre y cuando esas palabras o acciones creen el permiso mutuamente comprensible y claro, en relación a la voluntad de participar en (y las condiciones de) la actividad sexual. Con el fin de dar un consentimiento eficaz, hay que ser mayor de edad y tener la capacidad de brindar consentimiento. La edad legal de consentimiento en el estado de California es de 18 años.

1. El consentimiento para cualquier forma de actividad sexual, no implica el consentimiento a cualquier otra forma(s) de actividad sexual.
2. Una relación anterior o el consentimiento previo, no implica el consentimiento de los actos sexuales futuros.
3. El consentimiento puede ser retirado. Por lo tanto, incluso si una persona estuvo de acuerdo en la interacción sexual o continuó la interacción sexual, esa persona tiene derecho a cambiar de opinión, con independencia de cuanta interacción sexual pueda haber tenido lugar.
4. **Fuerza y coacción:** Consentimiento obtenido mediante la fuerza, no es consentimiento. La fuerza es el uso de la violencia física y/o imponerse físicamente a alguien, para tener acceso sexual. La fuerza incluye el uso de amenazas, intimidación (amenazas implícitas) y/o la coacción para producir consentimiento. La coacción es una presión excesiva para la

actividad sexual ("Ten relaciones sexuales conmigo o te golpeo. Bueno, no me golpees; haré lo que quieras."). El comportamiento coercitivo difiere del comportamiento seductor, basado en el tipo de presión que se utiliza para obtener el consentimiento. Cuando alguien deja claro que no quiere sexo, que desea detenerse o que no quiere ir más allá de cierto punto de la interacción sexual, la presión continua más allá de ese punto, puede ser coercitiva.

NOTA: No existe ningún requisito de que una parte se resista a un avance o solicitud sexual, pero la resistencia es una clara demostración de no dar consentimiento. La presencia de la fuerza, no obstante, no está demostrada por la ausencia de resistencia.

5. **Capacidad/incapacitación:** La incapacitación es un estado en el que alguien no puede tomar decisiones racionales, razonables, ya que carecen de la capacidad para dar a conocer el consentimiento (por ejemplo, para entender el "quién, qué, cuándo, dónde, porqué o cómo" de su interacción sexual). La actividad sexual con una persona que uno debería haber sabido - o basándose en las circunstancias debería razonablemente saber- que estaba incapacitada mental o físicamente (es decir, por el alcohol u otras drogas, pérdida del conocimiento, dormida o desmayada), constituye una violación de esta política.
 - a. **Incapacitación debido al alcohol u otras drogas:** Dado que el uso del alcohol u otras drogas pueden cuestionar la capacidad de un individuo para dar su consentimiento, el sexo en sobriedad es menos probable que genere estas preguntas. Estar bajo la influencia del alcohol o de otras drogas, no indica de por sí la incapacitación. Cuando el alcohol u otras drogas, incluyendo drogas de violación (como Rohypnol, Ketamina, GHB, etc.), están involucradas, una persona será considerada incapaz de dar un consentimiento válido, si no puede entender completamente los detalles de una interacción sexual (quién, qué, cuándo, dónde, porqué o cómo) porque carecen de la capacidad para comprender razonablemente la situación. La administración de una droga de violación a otra persona, es una violación de esta política. Puede encontrarse mayor información sobre estas drogas en [http:// www.911rape.org/](http://www.911rape.org/).
 - b. **Incapacitación debido a otras razones:** Esta política también cubre a una persona cuya incapacidad es resultado de discapacidad mental o física, sueño, pérdida del conocimiento o la restricción física involuntaria.
6. **Excusas no válidas.** En cualquier procedimiento bajo estas políticas y procedimientos, el Denunciado no puede valerse de la excusa, para una supuesta falta de consentimiento, de que el Denunciado creyó que el Denunciante consintió en cualquiera de las siguientes circunstancias:
 - a. La creencia del Denunciado de que el consentimiento afirmativo surgió de la intoxicación o la imprudencia de la parte Denunciada;
 - b. El Denunciante no tomó las medidas razonables, en las circunstancias conocidas por el Denunciado en el momento, para determinar si el Denunciante consintió afirmativamente; o
 - c. Si el Denunciado sabía o debería haber sabido que el Denunciante fue incapaz de dar su consentimiento para la actividad sexual, bajo cualquiera de las siguientes circunstancias:
 1. El Denunciante estaba dormido o inconsciente;

2. El Denunciante estaba incapacitado debido a la influencia de drogas, alcohol o medicamentos, por lo que el Denunciante no podía comprender el hecho, la naturaleza y extensión de la actividad sexual; o
3. El Denunciante no pudo comunicarse debido a una condición mental o física.

V. Ley de California

- A. La conducta que sea violación de esta política, también puede constituir una conducta criminal bajo las leyes del Estado de California. La siguiente es una revisión parcial de los estatutos de California que cubren la violación, la violencia doméstica y el acoso. En California, la violencia de pareja se incluye dentro de la definición de la violencia doméstica. Esta exposición está destinada únicamente para fines de informativos y de orientación, no cubre todos los actos que pueden constituir una conducta sexual criminal o la totalidad de los estatutos de crímenes sexuales y no debe interpretarse como asesoramiento legal.
- B. **Violación.** Según el Código Penal de California Sección 261, "Violación" es un acto de relación sexual:
 - El cual se lleva a cabo contra la voluntad de una persona por medio de la fuerza, violencia, coacción, amenaza o miedo de daños corporales inmediatos e ilegales en la persona u otro.
 - Donde se impide a una persona resistirse por cualquier sustancia intoxicante o anestésica, o cualquier sustancia controlada, y esta condición fue conocida, o debería haber sido razonablemente conocida por el acusado. Bajo la ley de California, una persona está impedida de resistir si está tan intoxicada que no puede dar su consentimiento legal. Con el fin de dar un consentimiento legal, una persona debe ser capaz de ejercer un juicio razonable. En otras palabras, la persona debe ser capaz de comprender y ponderar la naturaleza física del acto, su carácter moral, y las probables consecuencias. El consentimiento legal es el consentimiento dado libremente, por alguien que conoce la naturaleza del acto en cuestión.
 - Cuando una persona no es consciente de la naturaleza del acto en ese momento y el acusado conoce esto. "Inconsciente de la naturaleza del acto" incluye ser incapaz de resistir, porque la víctima estaba inconsciente o dormida o no tenía conciencia, no sabía, ni percibía o estaba consciente de que el acto ocurrió.
- C. **Violencia Doméstica.** Según el Código Penal de California Sección 13700, "Violencia Doméstica" consiste en el abuso cometido contra un adulto o un menor de edad que es un cónyuge, ex cónyuge, conviviente, ex conviviente o persona con la que el sospechoso ha tenido un hijo o tiene o ha tenido una relación de pareja o compromiso. Para los propósitos de esta subdivisión, "cohabitante" significa que dos personas adultas que no tienen parentesco, viven juntas por un período considerable de tiempo, lo que tiene como resultado cierta permanencia de la relación. Los factores que pueden determinar si las personas cohabitan incluyen, pero no se limitan a, las relaciones sexuales entre las partes, mientras comparten la misma residencia, (2) compartir los ingresos o gastos, (3) la utilización o propiedad conjunta de bienes, (4) si las partes se muestran como marido y mujer, (5) la continuidad de la relación, y (6) la duración de la relación.
- D. **Acecho.** Bajo el Código Penal de California Sección 646.9, el Acecho consiste en el seguimiento deliberado, malicioso y repetido o el acoso intencional y malicioso de otra persona, siendo una amenaza creíble con la intención de poner a otra persona en temor razonable de su seguridad o la seguridad de su familia inmediata.

VI. Relaciones consentidas

- A. La Universidad desalienta enfáticamente y considera inapropiado consentir a relaciones sexuales entre personas asociadas con la Universidad, en el caso de que una de ellas ejerza autoridad institucional sobre la otra.
- B. Cuando tales relaciones involucran el ejercicio activo e inmediato de la autoridad, como en el caso de un miembro de la docencia y un estudiante que en el momento se encuentre estudiando con el profesor, o entre un miembro del personal y un subordinado directo, la Universidad tiene el derecho de tomar medidas disciplinarias.
- C. En el caso de una relación sexual, en la que las partes creen que las restricciones de los anteriores puntos no son aplicables, es obligación de la persona con autoridad tomar todas las medidas necesarias para apartarse de acciones profesionales que afecten a la otra persona. El no hacerlo puede resultar en una acción disciplinaria. Estos requisitos se aplicarán también cuando se produjo una relación sexual en el pasado.

VII. Política de represalia

Está prohibido cualquier intento por parte de un estudiante, profesor o miembro del personal, penalizar, intimidar o tomar represalias de algún tipo contra una persona que esté involucrada en una denuncia, una investigación o una audiencia por presuntas violaciones de las políticas de la Universidad sobre la discriminación, acoso y/o conducta sexual inapropiada. La inobservancia de las medidas provisionales, órdenes de no contacto, u otras órdenes de un proceso bajo esta política o la política de otra Universidad de Claremont, se considerarán represalia. Las personas que creen que han sido víctimas de represalias por presentar una denuncia/reporte o por cooperar en una investigación o audiencia, deberían comunicarse inmediatamente con el Coordinador del Título IX. Cualquier persona que tome represalias contra una persona que ha cooperado en una investigación y/o audiencia, o viole de otra manera esta disposición, se encuentra en violación de la política de la Universidad y estará sujeta a medidas disciplinarias.

VIII. Política de denuncia falsa

Es una violación de la política de la universidad presentar conscientemente una denuncia falsa o maliciosa sobre una presunta discriminación, acoso y/o conducta sexual inapropiada. Una queja contra dicha conducta puede ser llevada a cabo, utilizando los pasos seguidos para denuncias de discriminación, acoso y conducta sexual inapropiada, tal como se indica en estas políticas y procedimientos relacionados. Una denuncia presentada de buena fe, en virtud de esta disposición, no constituirá represalia.

IX. Manejo de violaciones de otras políticas universitarias relacionadas

Cualquier individuo que participe como Denunciante o testigo, en una investigación de agresión sexual, violencia doméstica, violencia de pareja o acoso, no estará sujeto a las sanciones disciplinarias por violación de la política de conducta de los estudiantes de la Universidad, en o cerca del momento del incidente, a menos que la Universidad determine que la violación fue atroz, incluyendo pero no limitado a una acción que ponga la salud o seguridad de cualquier otra persona en riesgo o suponga plagio, engaño o deshonestidad académica.

PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA

I. Introducción

Estos procedimientos de denuncia han sido adoptados por la Universidad, para proporcionar un método rápido y equitativo para denunciar, investigar y resolver las denuncias de presuntas violaciones de las políticas de discriminación, acoso, y las políticas de conducta sexual inapropiada de la Universidad, cuando se refieren a la docencia, el personal, los estudiantes de la Universidad, y/o terceros. En caso de que los alegatos contra un Denunciado impliquen también posibles violaciones de otras políticas universitarias, la Universidad puede consolidar la investigación y el proceso judicial relacionado con esas otras presuntas violaciones de las políticas dentro del proceso emprendido de conformidad con lo dispuesto en estos Procedimientos de denuncia.

Toda persona que crea que ha sido objeto de discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada, violencia de pareja, violencia doméstica y/o acoso, es alentada a denunciar tal conducta conforme a los procedimientos establecidos a continuación. La Universidad actuará en cualquier denuncia de presunta discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada, violencia de pareja, violencia doméstica o acoso, de conformidad con estos procedimientos de denuncia. Se espera que todo empleado responsable de la Universidad (por ejemplo, profesores, miembros del personal administrativo, asistente de residentes, etc.) que reciba información de presunta discriminación, acoso y/o conducta sexual inapropiada presente una denuncia ante los representantes de la Universidad como se expone a continuación.

II. Denuncia de una presunta violación

A. Denuncia a la Universidad

1. Las personas que creen que han sido objeto de o han sido testigos de una presunta discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada, violencia de pareja, violencia doméstica y/o acoso, son alentadas a ponerse en contacto con el correspondiente representante de la universidad que se indica a continuación. La Universidad alienta a las personas a reportar todos estos casos, ya sea conocido o no el agresor por la parte denunciante. Si el perpetrador no es conocido por la parte denunciante, un aspecto de la investigación llevada a cabo por la Universidad, incluirá esfuerzos para identificar al autor. Puede ser realizado un reporte a cualquiera de las personas que se mencionan, sin importar si usted es un estudiante, miembro de la docencia, del personal o un tercero. Bajo ninguna circunstancia se requiere que un individuo reporte la discriminación, acoso y/o conducta sexual inapropiada a un supervisor o instructor académico que sea el presunto perpetrador.

Coordinadora del Título IX

Sally Steffen

McAlister Center
Lower Level, Room 10
(909) 607-7142
ssteffen@scrippscollege.edu

Coordinadora Adjunta del Título IX

Coordinadora de Sección 504 para

Docencia y Personal:

Jennifer Berklas

Directora de Recursos Humanos
Oficina de Recursos Humanos
Vita Nova Hall 120
(909) 607-7976
JBerklas@scrippscollege.edu

Coordinadora Adjunta del Título IX
Gretchen Edwalds-Gilbert
Rectora Adjunta de la Docencia
Balch Hall 134
(909) 607-7068
gedwalds@kecksci.claremont.edu

Coordinadora Adjunta del Título IX
Simone Hicks
Rectora Adjunta
Oficina del Rector de Estudiantes
Balch Hall
(909) 621-8277
shicks@scrippscollege.edu

La Universidad alienta a cualquier miembro de la comunidad universitaria, que sufra cualquier forma de violencia, a ponerse en contacto inmediatamente con el Departamento de Política de Claremont ("CPD") poniéndose en contacto con el Departamento de Seguridad del Campus (909-607-2000) si están en el mismo o llamando al 911 si se encuentran fuera del campus.

Tras la recepción de un reporte, la Universidad activará estos procedimientos de denuncias.¹ La oficina del Título IX proporcionará información escrita a la parte denunciante, sobre los recursos de apoyo que estén disponibles en y fuera del campus, la importancia de preservar las pruebas, la coordinación con la policía, la identificación y localización de los testigos. Se fomenta el reporte rápido, porque a menudo los hechos se vuelven más difíciles de establecer, conforme pasa el tiempo. Sin embargo, la Universidad investigará y tomará las medidas apropiadas, en respuesta a todos los reportes, independientemente del momento en el que la presunta conducta ocurrió. La capacidad de la Universidad para responder a la conducta es limitada, si el Denunciado ya no es un miembro de la comunidad universitaria. Si un miembro del personal de la Universidad, profesor o estudiante, deja la Universidad con una denuncia pendiente contra esa persona, no se les permitirá volver a la Universidad hasta que el caso se resuelva, a través de estos procedimientos de denuncia.

2. **Confidencialidad de las denuncias presentadas a la Universidad**

La Universidad hará todos los esfuerzos razonables para mantener la confidencialidad y la privacidad de las partes involucradas en una investigación y/o audiencia de una denuncia, así como la confidencialidad de los detalles de una investigación, cualquier audiencia, y salvo en los casos permitidos por la ley, las sanciones impuestas. La Universidad informará a todas las personas involucradas en el proceso de denuncia, sobre la importancia crítica y la expectativa de que mantengan la confidencialidad del proceso y de cualquier información que se comparta con ellos como resultado de su participación. Los Denunciantes y Denunciados no tienen prohibido compartir detalles de las denuncias con la familia, un abogado o una persona de apoyo/asesor como se define a continuación.

Si en cualquier momento el Denunciante solicita la confidencialidad respecto a la parte Denunciada y/o decide no seguir adelante con la acción por la Universidad, la Universidad hará todos los esfuerzos razonables para cumplir con esta petición. En estas situaciones, la capacidad de la Universidad para investigar y responder a la conducta, puede ser limitada. La Universidad ponderará la solicitud de confidencialidad del Denunciante, con el

¹ En casos de presunta discriminación por discapacidad o acoso, basados en la discapacidad, los Coordinadores de la Sección 504 serán responsables de la gestión del asunto, de conformidad con estos procedimientos de denuncia

compromiso de la Universidad de proporcionar un ambiente razonablemente seguro y no discriminatorio. Si la Universidad no puede mantener la confidencialidad del Denunciante, el Denunciante será notificado por el Coordinador del Título IX.

Ciertos empleados de la Universidad, conocidos como los Empleados Responsables, tienen la obligación de reportar al Coordinador del Título IX sobre la información que reciben de posibles violaciones de esta política. Tales empleados incluyen al Presidente y sus colaboradores directos (Personal Directivo), Personal de la Oficina de Asuntos Estudiantiles, incluidos los Asistentes Residentes, la docencia, la Oficina de Recursos Humanos y Seguridad del Campus. Los empleados responsables protegerán la privacidad de las personas y divulgarán la información solamente al Coordinador del Título IX o Coordinador Adjunto.

La página web del Título IX de Scripps contiene una explicación detallada de la privacidad, la confidencialidad y el anonimato en el contexto de informar un incidente de violencia sexual o la búsqueda de apoyo como resultado de un incidente de violencia sexual.

<http://www.scrippscollege.edu/titleix/>

3. Recursos confidenciales en la Universidad y en la comunidad

Una persona que desea que los detalles del incidente se mantengan completamente confidenciales, puede hablar con algunos funcionarios universitarios que, por ley, podrán mantener la confidencialidad y no podrán revelar los detalles de un incidente. Estos funcionarios incluyen:

Rima Shah

Directora, EmPOWER Center
The Claremont Colleges
1030 N. Dartmouth Ave
Claremont, CA 91711
(909) 607-2689

Monsour Counseling and Psychological Services
Tranquada Student Services Center, 1st floor
757 College Way
909-621-8202 (en horario de oficina y para comunicarse con el terapeuta de guardia)

Personal de Student Health Services
Tranquada Student Services Center, 1st floor
757 College Way
909-621-8222, 909-607-2000 (emergencia después de horas de oficina)

McAlister Center Chaplains
McAlister Center for Religious Activities
919 North Columbia Avenue
909-621-8685

Scripps Advocates for Survivors of Sexual Assault
Línea Directa – 909-214-2138, 8:00 p.m. a 8:00 a.m., 7 días a la semana, cuando las clases están en sesión

Las personas que han sido víctimas de conducta sexual inapropiada o conducta inapropiada en relaciones pueden también buscar el apoyo confidencial de asociados locales de la comunidad:

Línea Directa de Emergencia 24/7 de Agresión Sexual de Project Sister (Pomona, CA)
800-656-4673

909-626-HELP (909-626-4357)

House of Ruth (Claremont, CA):
877-988-5559

- B. **Opciones de denuncia fuera de la Universidad:** Agencias del Orden Estatales y Federales y el Departamento de Policía de Claremont
1. Estos procedimientos de denuncias son de naturaleza administrativa y son separados y distintos de los sistemas legales penales y civiles. El seguir adelante con la resolución a través de estos procedimientos, no impide a alguien iniciar una acción legal, ahora o en el futuro.
 2. **Reportes de Potenciales Violaciones Criminales al Departamento de Policía de Claremont ("CPD", por sus siglas en inglés):** En casos de potencial conducta criminal inapropiada, se alienta a las personas a presentar un reporte al CPD. Los procedimientos de denuncia y el sistema legal, trabajan de forma independiente el uno del otro y la Universidad puede continuar con su proceso, independientemente de la acción u omisión de las autoridades externas. Las decisiones tomadas o las sanciones impuestas, a través de estos procedimientos de denuncia, no están sujetas a cambios debido a que los cargos criminales o civiles derivados de la misma conducta, sean desestimados, reducidos o rechazados a favor o en contra del Denunciado.
 3. **Reportes a Agencias del Orden Estatales y Federales:** Además de los recursos internos de la Universidad, los empleados y estudiantes deben también ser conscientes de que la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo ("EEOC", por sus siglas en inglés) y el Departamento de Empleo y Vivienda Justa de California ("DFEH", por sus siglas en inglés) investigan y procesan las denuncias de acoso prohibido y discriminación en el empleo. Estas agencias pueden contactarse en las direcciones que se indican a continuación:

EEOC Oficina de Distrito de Los Angeles
255 East Temple Street, 4th Floor Los Angeles, CA
90012
(213) 894-1000

DFEH Oficina de Los Angeles
611 W. Sixth Street, Suite 1500 Los Angeles, CA
90017
(213) 439-6799

Los estudiantes también tienen el derecho de presentar una denuncia formal ante el Departamento de Educación de los Estados Unidos:

Oficina para los Derechos Civiles (OCR, por sus siglas en inglés)
400 Maryland Avenue, SW
Washington, DC 20202-1100
Línea Directa de Servicio al Consumidor #: (800) 421-3481
Fax: (202) 453-6012
TDD#: (877) 521-2172
Email: OCR@ed.gov
Web: <http://www.ed.gov/ocr>

- C. **Evaluación inicial.** Tras el informe de un incidente o conducta que puede ser una violación de esta política, el Coordinador del Título IX o un Coordinador Adjunto deberá llevar a cabo una evaluación inicial del informe. La evaluación deberá incluir una entrevista preliminar del tema de la conducta, en virtud a un protocolo de entrevista establecida. La evaluación deberá incluir

también una determinación, por el Coordinador del Título IX o Coordinador Adjunto, en cuanto a si existe una causa probable, para creer que una violación de la política puede haber ocurrido.

III. **Veracidad**

Se espera que todos los participantes en una investigación y/o audiencia, cooperen plenamente y proporcionen la verdad en todas las reuniones y/o audiencias relacionadas con estos procedimientos de denuncia.

IV. **Proceso alternativo de resolución**

- A. Si ambas partes están de acuerdo, las partes involucradas pueden participar en un proceso alternativo de resolución por cualquier medio que el Coordinador del Título IX, el Coordinador de la Sección 504 o el Coordinador Adjunto asignado pueda sugerir. No se requiere que ninguna de las partes participe en ningún proceso alternativo de resolución en relación con cualquier denuncia y la mediación no es un proceso alternativo de resolución en el caso de denuncias que incluyan acusaciones de asalto sexual.
- B. El Coordinador del Título IX, el Coordinador de la Sección 504 o el Coordinador Adjunto asignado puede negarse a proporcionar los medios para el proceso informal de una denuncia, en cualquier circunstancia en la que el Coordinador determine que un proceso informal no es un mecanismo apropiado para la misma.

V. **Procedimientos de investigación y audiencia para denuncias por o contra estudiantes**

A. **Procedimientos de investigación**

1. El Coordinador del Título IX seleccionará dos investigadores de un grupo de investigadores internos capacitados o, a discreción del Coordinador del Título IX, asignará la investigación a uno o más profesionales externos, con experiencia en la realización de investigaciones. El(los) investigador(s) se reunirá(n) con el Denunciante para revisar la denuncia, las políticas relacionadas y estos procedimientos de denuncia. Si el Denunciante es un estudiante, miembro de la docencia o miembro del personal de una de las otras Universidades de Claremont, el Coordinador del Título IX deberá asignar la investigación a un profesional externo.
2. Si el Denunciante solicita su confidencialidad o pide que la denuncia no se realice, la Universidad tomará todas las medidas razonables para investigar y responder a la denuncia, de conformidad con la solicitud de confidencialidad. Sin embargo, tal solicitud de confidencialidad puede limitar la capacidad de la Universidad para responder a la denuncia. La Universidad también puede ponderar la solicitud de confidencialidad del Denunciante, frente a factores tales como la gravedad de la supuesta conducta, si han existido otras denuncias de naturaleza similar contra el mismo individuo, los derechos del Denunciado para recibir información sobre las alegaciones, si la información es mantenida por la escuela como un "registro de la educación", bajo la Ley de Derechos Educativos de la Familia y Privacidad ("FERPA", por sus siglas en inglés) y otros factores requeridos por la ley aplicable.
3. Sin perjuicio de las consideraciones descritas en el apartado 2 anterior, todas las denuncias alegando discriminación, acoso o conducta sexual inapropiada, serán investigadas rápidamente y a fondo. El(los) Investigador(es) llevará(n) a cabo entrevistas según sea necesario, con todas las personas apropiadas, incluida el Denunciante y el Denunciado, y reunirá los medios de prueba pertinentes. Tal investigación, entre otras cosas, deberá buscar la identificación y localización de los testigos y si estuvieron involucrados el alcohol o las drogas en el incidente.

4. Después de concluir la investigación, el(los) Investigador(es) elaborará(n) un Informe sobre la Investigación, estableciendo las presuntas violaciones de la política, resumiendo los testigos entrevistados, los elementos de prueba reunidos e indicando las conclusiones referentes a cualquier violación de la política de la Universidad. El(los) Investigador(es) normalmente completará(n) la investigación dentro de 15 días laborales², excepto en los casos en que el volumen de los testigos, la proximidad a un descanso de vacaciones o el fin de un período académico, u otras circunstancias, obliguen a un plazo más largo para la investigación.
5. El(los) Investigador(es) proporcionará(n) el Informe de Investigación al Coordinador del Título IX, quien revisará el mismo. El Coordinador del Título IX volverá a remitir al(los) Investigador(es) cualquier pregunta que el Coordinador del Título IX tenga en relación a los contenidos o conclusiones del Informe. Después de que el(los) investigador(es) respondan o resuelvan con éxito las preguntas o inquietudes del Coordinador del Título IX, si hubieran, el(los) Investigador(es) deberá(n) presentar un Informe final al Coordinador del Título IX, que deberá incluir una conclusión en cuanto a si el(los) investigador(es) encontró(aron) que es más probable que la conducta del Denunciado constituya una violación de la política. Si el(los) Investigador(es) no puede(n) llegar a un consenso sobre dicha conclusión, el Coordinador del Título IX, o la persona designada, deberá revisar las entrevistas y otras pruebas reunidas durante la investigación y determinar si la conducta del Denunciado constituye una violación de la política.
6. Después de la recepción del Informe final de la Investigación, el Coordinador del Título IX se reunirá con el Denunciante y el Denunciado, por separado, para discutir la conclusión de la investigación y proporcionar a cada uno una copia del Informe de Investigación. Para proteger la integridad de los procedimientos de investigación y audiencia, estos documentos deberían mantenerse confidenciales por las partes involucradas y no ser compartidos con los testigos o personas que no participan en la materia. Sin embargo, los Denunciantes y Denunciados no tienen prohibido compartir estos documentos con la familia, un abogado o una persona de apoyo/asesor, como se define a continuación.
7. Si la investigación concluye que la conducta del Denunciado constituyó una violación de la política, el Denunciado puede elegir ya sea (i) proseguir hacia el Panel Administrativo, para la determinación de la sanción o (ii) proseguir hacia un Panel de la Junta de Audiencias del Título IX. Dentro de los 3 días hábiles después de la entrega del Informe de Investigación, por el Coordinador del Título IX, la parte Demandada notificará al Coordinador del Título IX por escrito sobre la elección del Denunciado. El incumplimiento del Denunciado de presentar una elección oportuna, deberá dejar sin efecto el derecho del Denunciado a solicitar una audiencia y deberá ser considerada como una elección para proseguir hacia un Panel Administrativo, para la determinación de una sanción. Si la investigación concluye que la conducta del Denunciado no constituyó una violación de la política, el Denunciante puede optar por (i) permitir que el asunto quede cerrado o (ii) proseguir hacia un panel de la Junta de Audiencias del Título IX. Dentro de los 3 días hábiles después de la entrega del Informe de Investigación, por el Coordinador del Título IX, el Denunciante deberá notificar al Coordinador del Título IX, por escrito, sobre la elección del Denunciante. La omisión del Denunciante a presentar una elección oportuna, deberá dejar sin efecto el derecho a solicitar una audiencia y deberá considerarse como una elección para permitir que el asunto se cierre.

B. Procedimientos de audiencia

1. La Junta de Audiencias del Título IX deberá ser un organismo independiente de cualquier otra Junta Judicial de la Universidad. Los paneles de la Junta de Audiencias del Título IX (un

² A los efectos de las Políticas y Procedimientos, se considera como día laboral aquel en que la Universidad ofrezca clases o exámenes. Para asuntos relacionados con el personal, un día laboral también incluye cualquier día que la Universidad no considere feriado o en que no cierre.

"Panel del Título IX") deberán oír los casos relativos a las denuncias de discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada, violencia de pareja, violencia doméstica o acoso, en los cuales un estudiante es el Denunciante o Denunciado. Todos los miembros de la docencia y del personal en el equipo de investigadores entrenados, podrán ser elegibles para un Panel del Título IX. Además de los miembros del panel interior, el Panel del Título IX incluirá y estará presidido por un juez retirado estatal o federal de California. Teniendo en cuenta la carga que pesa sobre los miembros del Panel del Título IX, durante la audiencia y las posibles repercusiones a interacciones de los estudiantes, durante y después de un procedimiento de audiencia, los estudiantes no deberán ser asignados como miembros de un Panel del Título IX. El Panel del Título IX deberá estar compuesto por dos miembros del equipo investigador seleccionado por el Coordinador del Título IX y que no estaban involucrados en la investigación de las denuncias del Denunciante y un juez retirado, seleccionado por el Coordinador del Título IX. En el caso de que el Denunciante o el Denunciado sea un miembro de la docencia, al menos un miembro del Panel del Título IX deberá ser un miembro de la docencia. En el caso de que el Denunciante o el Denunciado sea un miembro del personal, por lo menos un miembro del Panel del Título IX deberá ser un miembro del personal. El Coordinador del Título IX o uno de los Coordinadores Adjuntos, deberá asistir a las audiencias ante un Panel del Título IX, pero no deberá tener voto.

2. Si se ha realizado una elección oportuna, para proseguir hacia un Panel del Título IX, el Coordinador del Título IX deberá preparar una Declaración de Presuntas Violaciones de la Política, en base a la información proporcionada durante el proceso de investigación, por el Denunciante y el Informe de Investigación. El Coordinador del Título IX deberá seleccionar entonces un Panel del Título IX y referir la denuncia por escrito, si hubiera, el Informe de Investigación y la Declaración de Presuntas Violaciones de la Política al Panel del Título IX. La selección del Panel del Título IX normalmente se iniciará dentro de 3 días hábiles, de haber recibido una elección oportuna de un Denunciado o Denunciante. El Denunciante y el Denunciado serán informados de la composición del Panel del Título IX. El Denunciante y el Denunciado pueden cuestionar a un miembro del panel, sobre la base de un conflicto de intereses. Un conflicto de intereses se produce cuando los intereses o relaciones personales de un individuo, están en conflicto con su capacidad para ser un investigador neutral en un caso particular. Por ejemplo, si un miembro también se ha desempeñado como asesor de una parte en una denuncia o tiene una estrecha relación personal con una de las partes, puede existir un conflicto de intereses. El Coordinador del Título IX tomará la decisión final sobre la existencia o no de un conflicto de intereses. Los individuos retirados del Panel del Título IX, como resultado de una objeción basada en una denuncia de un conflicto de intereses, serán reemplazados por otro miembro del equipo de investigadores o un profesional externo que determine el Coordinador del Título IX. Normalmente, dentro de los 5 días hábiles de su selección, los miembros del Panel del Título IX, se reunirán para discutir la denuncia, la respuesta (si hubiera), el Informe de Investigación y la Declaración de Presuntas Violaciones de la Política.
3. En los casos ante un Panel del Título IX, se utilizará la norma probatoria de preponderancia de la prueba, si lo más probable fuera que las conductas de los Denunciados constituyeran una violación de la política, como se establece en la Declaración de Política de Presunta Violación.
4. El Panel del Título IX conducirá una audiencia inmediata, exhaustiva e imparcial. Se invitará al Denunciante y al Denunciado a comparecer ante ella, y escuchará e interrogará a los testigos, si hubiera. El Denunciante y el Denunciado pueden estar presentes en la audiencia, si así lo desean, o pueden optar por participar en la audiencia por teléfono. Sin embargo, a ninguna de las partes se le permitirá preguntar o interrogar directamente a la otra, durante la audiencia. Las preguntas pueden ser enviadas al Presidente por ambas partes, quien entonces decidirá si estas preguntas son relevantes a la materia y están de acuerdo a los requisitos del Título IX. Además, al Denunciante se le deberá ofrecer la oportunidad de participar en la audiencia, sin estar en la presencia del Denunciado, o el

lugar se puede disponer de manera que el Denunciante pueda participar en la audiencia sin estar en frente del Denunciado. El Panel del Título IX conducirá una audiencia y revisará cualquier información que considere necesaria, para asistir en llegar a una determinación, en cuanto a los méritos de la carga, incluyendo la información obtenida por el(los) Investigador(es) durante la investigación. Dentro del marco de tiempo especificado por el Presidente, ambas partes pueden proporcionar, a la consideración del Presidente, los nombres de los testigos que sugieren ser llamados.

5. Si el Presidente determina que "nuevas" pruebas, que no salieron a la luz durante la investigación, han sido presentadas durante la audiencia, el Presidente puede suspender la audiencia por un plazo que estime conveniente, para que el Denunciante y/o el Denunciado respondan a tales evidencias. La evidencia se considera "nueva", sólo si el Presidente concluye que la prueba es pertinente e importante y no podría haber sido descubierta antes por la parte, con un esfuerzo razonable.
 6. El Panel basará su determinación respecto a si la conducta constituye una violación de la política, en la evidencia presentada.
 7. Las audiencias serán cerradas, con excepción de los directores. Cada director puede tener un asesor/persona de apoyo, elegido por el participante. El asesor puede consultar con la parte, pero no puede dirigirse al Panel de Audiencias del Título IX. Una vez que las audiencias han terminado y el proceso de deliberación ha comenzado, las reuniones del Panel del Título IX estarán cerradas para todos, excepto para los miembros del Panel y el Coordinador del Título IX o un Coordinador Adjunto. Todos los procedimientos serán confidenciales y no serán discutidos fuera del proceso. Todos los testigos y asesores, deben mantener los procedimientos de la audiencia estrictamente confidenciales. Para proteger la integridad del proceso de investigación y audiencia, las partes también deberían mantener confidenciales los procedimientos de la audiencia. Sin embargo, los Denunciantes y Denunciados no tienen prohibido compartir detalles de los procedimientos de la audiencia con la familia, el abogado, asesor/persona de apoyo, u otros asesores de su elección. El Panel del Título IX sólo puede constatar la responsabilidad por denuncias o partes de denuncias que aparecen en la Declaración de Presuntas Violaciones de Política, preparada por el Coordinador del Título IX.
 8. Las decisiones del Panel del Título IX serán por mayoría de votos y se limitarán a la cuestión de si, en la sentencia del Panel del Título IX, la conducta del Denunciado constituye una violación de la política, como se establece en la Declaración de Presunta Violación de la Política. Tan pronto como se llega a una decisión sobre el caso, puede ser resumida por escrito. La forma y el contenido de la decisión escrita del Panel del Título IX, la cual deberá incluir el análisis de los hechos y un resumen escrito de las bases para la conclusión, deberán ser aprobadas y firmadas por todos los miembros del Panel del Título IX. Una copia confidencial de la decisión del Panel del Título IX se le dará a la Denunciante y al Denunciado, y se colocará en los registros confidenciales permanentes del Coordinador del Título IX. Los detalles de las conclusiones del Panel del Título IX, pueden ser limitados en la copia del informe del Grupo Título IX, entregado al Denunciante, debido al FERPA del Denunciado u otros derechos aplicables de privacidad.
 9. Una audiencia sobre una denuncia, normalmente se llevará a cabo dentro de los 15 días hábiles siguientes a la recepción de la Declaración de Presuntas Violaciones de la Política y el Informe de Investigación, aunque el proceso a veces pueda tomar más tiempo.
- C. **Sanción.** En el supuesto que (i) el Denunciado opte por proseguir hacia una determinación de la sanción, después de la presentación del Informe de los Investigadores o (ii) un Panel del Título IX encuentra que el Denunciado es responsable de una violación de la política, el asunto proseguirá hacia un Panel Administrativo para la determinación de una sanción. El Panel Administrativo deberá estar compuesto por el Vicepresidente de Asuntos Académicos, el Vicepresidente de Inscripciones y el Rector Adjunto de Estudiantes. En el caso de que uno de

los miembros designados del Panel Administrativo no esté disponible, el Director de Recursos Humanos deberá convertirse en un miembro del Panel Administrativo. Las sanciones para los estudiantes pueden incluir exigencias educativas, amonestación escrita, pérdida de privilegios de vivienda, libertad condicional, suspensión y/o expulsión de la Universidad. Las sanciones para los miembros del personal, pueden incluir exigencias educativas, amonestación escrita, libertad condicional, suspensión y/o terminación del empleo. Las sanciones para los miembros de la docencia, pueden incluir exigencias educativas, amonestación escrita y/o apertura de un procedimiento de despido, de conformidad con los procedimientos establecidos en el Manual de la Docencia. El Panel Administrativo (i) tendrá acceso al expediente completo del caso, (ii) determinará las sanciones a ser impuestas o acciones correctivas que se deben tomar y (iii) podrá considerar tanto la gravedad de la infracción, como el registro de la conducta previa del Denunciado, para determinar las sanciones a ser impuestas al mismo. El Panel Administrativo comunicará la decisión por escrito a las partes, en un plazo de 10 días hábiles. La copia del informe del Denunciante, con los detalles de la(s) sanción(es) impuesta(s) al Denunciado, puede ser limitada debido a la FERPA del Denunciado u otros derechos de privacidad aplicables. La oficina del Rector de Estudiantes o el Director de Recursos Humanos, como sea el caso, también ingresará la decisión en el registro permanente de un individuo que haya violado esta política. La(s) sanción(es) impuesta(s) se llevará(n) a cabo tras la decisión del Panel Administrativo y estará(n) en vigor hasta la resolución de cualquier recurso.

VI. Procedimientos de investigación de denuncias de discriminación, acoso o conducta sexual inapropiada, que no involucran a un estudiante como denunciante o denunciado:

A. Proceso de investigación

1. Tras la recepción de una denuncia, el Coordinador del Título IX o Coordinador Adjunto, consultará con el Denunciante.
2. Si el Denunciante solicita su confidencialidad o pide que la denuncia no se realice, la Universidad tomará todas las medidas razonables para investigar y responder a la denuncia, de conformidad con la solicitud de confidencialidad. Sin embargo, dicha solicitud de confidencialidad puede limitar la capacidad de la Universidad para responder a la denuncia. La Universidad también puede ponderar la solicitud del Denunciante para confidencialidad, frente a factores tales como la gravedad de la supuesta conducta, si han existido otras denuncias de naturaleza similar contra el mismo individuo y, en su defecto, otros factores requeridos por la ley aplicable.
3. El Coordinador del Título IX o Coordinador Adjunto, después de hablar con el Denunciante, podrán determinar que la conducta observada, no constituye claramente acoso, discriminación o conducta sexual inapropiada y así lo comunicará al Denunciante.
4. Sin perjuicio de las consideraciones descritas en el apartado 2 y 3 anteriores, se investigará toda denuncia, incluyendo cualquier instancia supuesta de represalia o afirmaciones falsas intencionales. El Coordinador del Título IX deberá designar a dos investigadores, para llevar a cabo la investigación, lo cual puede incluir un profesional externo con experiencia en la realización de investigaciones, a discreción del Coordinador del Título IX. Si el asunto involucra a un miembro de la docencia, ya sea como Denunciante o Denunciado, al menos uno de los investigadores asignados deberá ser un miembro de la docencia. Si el asunto involucra a un miembro del personal, ya sea como Denunciante o Denunciado, al menos uno de los investigadores asignados deberá ser un miembro del personal. Si el Denunciante es un miembro de la docencia o del personal de una de las otras Universidades de Claremont, uno de los investigadores puede ser del domicilio de la universidad local del Denunciante.
5. Como parte del proceso de investigación, los investigadores pueden solicitar, pero no exigir, al Denunciante que presente una declaración firmada por escrito, sobre los hechos denunciados. Esta declaración debería contener todos los datos pertinentes, tales como

los nombres de las personas involucradas, los nombres de los testigos, las horas y lugares de la supuesta conducta de acoso.

6. Los investigadores llevarán a cabo entrevistas, según sea necesario, con todas las personas apropiadas, incluido el Denunciante y el Denunciado, y reunirán los medios de prueba pertinentes. Los Investigadores normalmente completarán su investigación dentro de los 15 días hábiles, excepto en los casos en que el volumen de los testigos, la proximidad a un descanso de vacaciones o el fin de un período académico, u otras circunstancias obliguen a un plazo más largo para la investigación.
 7. Una vez concluida la investigación, los Investigadores prepararán un Informe de investigación que incluye una conclusión, en cuanto a si es más probable que la conducta del Denunciado constituya una violación de la política. Si los investigadores no pueden llegar a un consenso sobre el tema, el Coordinador del Título IX, o la persona designada, deberá revisar las entrevistas y otras pruebas reunidas durante la investigación y determinar si la conducta del Denunciado constituye una violación de la política.
 8. Para proteger la integridad de la investigación, el Informe del Investigador debería mantenerse confidencial para las partes involucradas y no compartirse con los testigos o personas que no participan en la materia. Sin embargo, los Denunciantes y Denunciados no tienen prohibido compartir estos documentos con la familia, el abogado, una persona de apoyo/asesor, como se define a continuación.
 9. En los casos que se determina, después de la investigación, que el Denunciado es responsable de una violación de esta política, el Coordinador del Título IX presentará el informe al Vicepresidente correspondiente, para la adopción de medidas adicionales bajo la sección B, a continuación.
- B. **Sanción.** Si la investigación determina que un miembro del personal Denunciado es responsable de una violación de esta política, la sanción deberá ser determinada por el Vicepresidente a quien informa el Denunciado, en consulta con el Director de Recursos Humanos. Las sanciones para los miembros del personal pueden incluir exigencias educativas, amonestación escrita, libertad condicional, suspensión y/o terminación del empleo. Si la investigación determina que un miembro de la docencia Denunciado, es responsable de una violación de esta política, la sanción deberá ser determinada por el Vicepresidente de Asuntos Académicos, en consulta con el Director de Recursos Humanos. Las sanciones para miembros de la docencia pueden incluir exigencias educativas, amonestación escrita y/o la apertura de un procedimiento de despido, en conformidad con los procedimientos establecidos en el Manual de la docencia. El Vicepresidente (i) tendrá acceso al expediente completo del caso, (ii) determinará las sanciones a ser impuestas o acciones correctivas a tomarse y (iii) pueden considerar la gravedad de la infracción y la una conducta anterior del Denunciado, en la determinación de las sanciones a ser impuestas al Denunciado. El Vicepresidente comunicará la decisión por escrito a las partes, en un plazo de 10 días hábiles. La copia del Denunciante sobre el informe de los detalles de la(s) sanción(es) impuesta(s) al Denunciado, puede ser limitada debido a los derechos de privacidad del Denunciado. El Director de Recursos Humanos también ingresará la decisión en el registro permanente de un individuo, que haya violado esta política. La(s) sanción(es) impuesta(s) se llevará(n) a cabo tras la decisión del Vicepresidente y estará en vigor a la espera del resultado de cualquier recurso.
- VII. **Medidas provisionales:** La Universidad podrá adoptar las medidas que se consideren necesarias, en respuesta a una denuncia, con el fin de proteger los derechos de un individuo y la seguridad personal y de la comunidad universitaria. Tales medidas incluyen, pero no se limitan a, una suspensión provisional (suspensión inmediata y temporal, en espera del resultado del proceso de denuncia), una orden prohibiendo el contacto (una orden en la que una persona se abstiene del contacto directo o indirecto, con otra u otras personas), restricciones sobre el acceso a las instalaciones o áreas del campus y/o cambios apropiados en el horario académico. Las medidas provisionales pueden incluir la notificación del asunto a la policía local. El incumplimiento del Denunciado de adherirse a los

parámetros de cualquier medida provisional, es una violación de la política universitaria y puede dar lugar a medidas disciplinarias adicionales.

VIII. **Persona de Apoyo/Asesor:** El Denunciante y el Denunciado pueden cada uno tener una persona de apoyo, presente con ellos en todas las reuniones y cualquier audiencia asociada a una denuncia y en la cual el individuo respectivo está participando. La Persona de Apoyo/Asesor puede ser cualquier persona a elección del participante, incluyendo un abogado. La Persona de Apoyo/Asesor puede asistir, pero no participar, en las reuniones o la audiencia. Si el participante decide tener a un abogado actuando como una Persona de Apoyo/Asesor, dicho abogado estará a expensas de ese individuo.

IX. **Procedimientos de apelación**

A. **Derechos de apelación.** En los casos tratados en la anterior sección V, ya sea el Denunciante o el Denunciado puede apelar (i) un fallo adverso del Panel del Título IX o (ii) una sanción determinada por el Panel Administrativo. En los casos tratados en la Sección VI anterior, ya sea el Denunciante o el Denunciado puede apelar (i) un fallo adverso de un Informe de Investigación o (ii) una sanción impuesta por un Vicepresidente. Las apelaciones deberán realizarse a la Vicepresidencia de Asuntos Estudiantiles de la Universidad, excepto que las apelaciones presentadas por miembros del personal de la Oficina de Asuntos Estudiantiles, deberá realizarse ante el Vicepresidente/Secretario de la Junta ("Oficial de Apelaciones"). La apelación no pretende ser una nueva investigación o una totalmente nueva audiencia de la denuncia. A menos que el Oficial de Apelaciones ordene lo contrario, un recurso de apelación se limita a una revisión de la documentación escrita y el expediente de la investigación y/o de la audiencia y la documentación pertinente, respecto a los motivos del recurso. Apelar las decisiones debe hacerse de manera respetuosa con los investigadores, el Panel del Título IX, el Panel Administrativo o el Vicepresidente aplicable. El aviso escrito de la intención de apelar y las razones escritas de la apelación, deben presentarse dentro de los 10 días hábiles de la decisión, de la cual el Denunciante o el Denunciado está apelando.

La apelación de la(s) decisión(es) se puede realizar en sólo tres motivos. Cualquiera o todos pueden ser citados en la apelación.

1. **Procedimiento judicial inadecuado.** La parte puede apelar si se violaron los procedimientos descritos en las políticas de Discriminación y Acoso. El Oficial de Apelación deberá examinar si las disposiciones de las políticas se violaron, de manera tan clara como para negar la consideración recurrente de su posición durante el proceso. Si el Oficial de Apelación acepta una apelación hecha sobre la base de un procedimiento judicial indebido, el Oficial de Recurso deberá remitir el asunto al paso apropiado en el proceso y podrá proporcionar directivas o explicaciones específicas de orientación.
2. **Nueva evidencia.** Durante el proceso habitual de investigación y audiencia, se concede tiempo suficiente para reunir todas las pruebas disponibles. Sin embargo, en circunstancias extraordinarias, una de las partes puede apelar si la nueva evidencia está disponible. El Oficial de Apelación debe tener en cuenta:
 - a) Si las pruebas no estaban realmente disponibles y no podían haber sido puestas a disposición, a través de los esfuerzos diligentes del denunciante, al momento de la investigación o audiencia original; y
 - b) Si las pruebas habrían dado lugar a una conclusión diferente, de haber estado disponibles. Si el Oficial de Apelación responde afirmativamente a ambas preguntas, concederá la misma y remitirá el asunto al paso apropiado en el proceso y podrá dar instrucciones o explicaciones específicas para la orientación.
3. **Sanción desproporcionada.** El Oficial de Apelación puede ajustar (aumentar o disminuir) la sanción de un Denunciado, si el Oficial de Apelaciones determina que la sanción

impuesta por la violación de la política, era desproporcionada a la conducta que se había cometido.

El aviso por escrito de cualquier decisión de la apelación, deberá comunicarse a ambas partes y el Coordinador del Título IX, normalmente en un plazo de 15 días hábiles después de que la solicitud de apelación ha sido presentada por una parte, a menos que los acontecimientos imprevistos o circunstancias inusuales obliguen a un periodo de revisión más largo. Si otros procedimientos ocurrieran como resultado de la decisión de la apelación, el Coordinador del Título IX informará de ello a todos los participantes. Las decisiones del Oficial de Apelación son finales, en relación con todas las apelaciones.

Todas las sanciones impuestas estarán en efecto, mientras una apelación se encuentre en revisión. Una solicitud puede ser presentada al Oficial de Apelación, de consideración especial en circunstancias extremas, pero la postura de presunción de la Universidad es que las sanciones se mantendrán. La graduación, estudios en el extranjero, prácticas/prácticas externas, etc., en y por sí mismas constituyen circunstancias extremas y los estudiantes pueden no ser capaces de participar en estas actividades durante una apelación. En los casos donde la apelación resulta en el restablecimiento a la Universidad o de los privilegios, se harán todos los esfuerzos razonables para restaurar al individuo a su estado anterior, reconociendo que algunas oportunidades perdidas pueden ser irre recuperables.

X. **Retención de registro**

- A. Los registros de investigaciones y audiencias son mantenidos por la Universidad, durante cinco (5) años, como se indica a continuación.
 - 1. **Estudiantes:** Si el Denunciado es un estudiante, los registros se mantendrán durante cinco (5) años después de la graduación del estudiante o si el estudiante sale de la Universidad antes de la graduación, durante cinco (5) años después de la fecha de graduación original prevista.
 - 2. **Docencia o Personal:** Si el Denunciante es un miembro de la docencia o del personal, los registros serán mantenidos durante los cinco (5) años anteriores a la conclusión de la investigación y cualquier audiencia, o al final del empleo con la Universidad, la que sea posterior.

XI. **Provisiones especiales**

- A. **Universidad como Denunciante:** Según sea necesario, la Universidad se reserva el derecho de iniciar una denuncia, para actuar como Denunciante, y para iniciar un procedimiento de denuncia, sin una demanda formal por parte del sujeto de la conducta inapropiada.
- B. **Uso de alcohol y sustancias:** El uso de alcohol u otras drogas, nunca va a funcionar como una defensa para cualquier conducta que viole la política de la Universidad.
- C. **Historia sexual pasada:** La historia sexual pasada de una parte, no será admisible por la otra parte en una investigación o audiencia. Las últimas interacciones sexuales de las partes en la denuncia, por lo general no serán admisibles por la otra parte en una investigación o audiencia, a menos que dicha información se determine que es muy relevante, por el Coordinador del Título IX. Si la parte cree que la interacción sexual pasada de las partes en la denuncia, es pertinente para la investigación y/o la audiencia, deberán presentar una solicitud escrita al Coordinador del Título IX, explicando la naturaleza de la información y por qué la información es relevante para la investigación y/o la audiencia. El Coordinador del Título IX revisará la solicitud y tomará una decisión en el plazo de 2 días hábiles.
- D. **Historia de la conducta previa del Denunciado:** En general, cualquier violación(es) anterior(es) de la política universitaria, por el Denunciado, no son admisibles como información sobre la

presente denuncia. Sin embargo, el Coordinador del Título IX puede suministrar información sobre el comportamiento y/o denuncias anteriores al(los) Investigador(es) o un Panel del Título IX si:

1. El Denunciado fue previamente encontrado como responsable de una violación similar; y
2. La información indica un patrón de comportamiento por parte del Denunciado y sustancial conformidad con la presente alegación.

La conducta previa del Denunciado, será tomada en consideración por el Panel Administrativo o el Vicepresidente correspondiente, al determinar qué sanción imponer.

XII. **Obligaciones de denuncia externas de la Universidad**

A. **La Divulgación de Jeanne Clery de la Política de Seguridad del Campus y la Ley de Crímenes Estadísticos del Campus (la "Ley Clery")**

1. **Reporte Estadístico:** Los oficiales de una Universidad, tienen el deber de reportar una conducta inapropiada, para fines de reporte estadístico federal (Ley Clery). Toda la información personal se mantiene confidencial, pero la información estadística debe ser distribuida a la policía del campus, en relación con el tipo de incidente y su ubicación general (dentro o fuera del campus, en los alrededores, pero no se dan direcciones) para su publicación en el Informe anual de Seguridad del Campus. Este informe ayuda a proporcionar a la comunidad una idea clara de la magnitud y la naturaleza de los delitos del campus y a garantizar una mayor seguridad de la comunidad. Las Autoridades de Seguridad del campus incluyen: asuntos estudiantiles/de conducta, policía del campus, policía local, entrenadores, directores deportivos, personal vitalicio en la residencia, personal de actividades estudiantiles, personal de recursos humanos, asesores de las organizaciones de estudiantes, Personal Directivo y cualquier otro funcionario con responsabilidad significativa para las actividades estudiantiles y del campus. La información a ser compartida incluye la fecha, el lugar del incidente (utilizando categorías de ubicación Clery) y la categoría de crimen Clery. Este sistema de información protege la identidad de la víctima y se puede hacer de forma anónima.
2. **Advertencia Oportuna:** Los Denunciantes también deberían ser conscientes de que los administradores de la Universidad deben emitir advertencias oportunas inmediatas de los incidentes que se les comuniquen, que se confirmen como una amenaza continua de daños corporales o peligro para los miembros de la comunidad universitaria. A los efectos del requisito de la Advertencia Oportuna, la Universidad no revelará el nombre del Denunciante. Sin embargo, la Universidad proporcionará suficiente información, para que los miembros de la comunidad tomen decisiones de seguridad a la luz del peligro. Los informantes, para los fines de la advertencia oportuna, son exactamente los mismos que se detallan en el párrafo anterior.

B. **FERPA**

1. El resultado de una audiencia del campus es parte del expediente educativo del Denunciado, si es un estudiante, y el registro de empleado, si es un miembro de la docencia o del personal. Los registros educativos de los estudiantes están protegidos de su comunicación bajo una ley federal, FERPA. La Universidad cumple con las regulaciones FERPA, respecto a la privacidad de los expedientes de los estudiantes y observa las siguientes excepciones a FERPA, como dispone la Ley Clery.
2. El Denunciante en un incidente de contacto sexual no consentido/coito, tiene derecho a ser informado del hallazgo y la(s) sanción(es) de la investigación o la audiencia, por escrito, sin condición o limitación.

3. El(los) Denunciante(s) en la explotación sexual, acoso sexual, violencia de pareja y cualquier otro delito de género, tiene(n) derecho a ser informado(s) del hallazgo, por escrito, y ser informado(s) de la(s) sancione(s) que se relacionan directamente con ellos y con los hechos esenciales apoyando el resultado, cuando el mismo es una constatación de la responsabilidad de una violación.

4. La Ley Clery permite a la Universidad divulgar públicamente el nombre, la naturaleza de la violación y la(s) sanción(es) para cualquier estudiante que se encuentre en violación de una política universitaria, que es un "crimen de violencia", incluyendo: incendio, robo, asalto, homicidio criminal, delitos sexuales, acoso, intimidación (que puede incluir el acecho y/o abuso), novatadas, destrucción/daño/vandalismo de la propiedad y secuestro/abducción. La Universidad dará a conocer esta información al Denunciante en cualquiera de estos delitos, independientemente del resultado.

Anexo A

Prevención y reducción del riesgo de agresión sexual, violencia de pareja o doméstica y acoso

Prevención: Si usted se encuentra en la posición de ser el iniciador de la conducta sexual, le debe respeto sexual a su pareja potencial y a usted mismo. Estas sugerencias pueden ayudarle a evitar el cometer un acto sexual no consentido y reducir el riesgo de ser acusado de conducta sexual inapropiada:

1. Comunique claramente sus intenciones a su pareja sexual y bríndele la oportunidad de comunicarle con claridad sus intenciones.
2. Comprenda y respete los límites personales. No presione a una pareja potencial.
3. NO HAGA SUPOSICIONES acerca del consentimiento; acerca de la disponibilidad sexual de alguien; acerca de cuán lejos usted puede ir o si son física y/o mentalmente capaces de dar su consentimiento. Si existe alguna pregunta o ambigüedad, entonces usted NO TIENE el consentimiento y debería detenerse.
4. Si cree que está recibiendo mensajes confusos o contradictorios de su pareja, esto es una clara indicación de que debe detenerse, calmar cualquier tensión sexual y comunicarse mejor.
5. No se aproveche de una persona embriagada, drogada o, de otra manera, en un estado de incapacidad, incluso si se lo hicieron a sí mismas.
6. Sea consciente de que su pareja potencial podría estar intimidada o aterrada por usted. Es posible que usted tenga una ventaja de poder, simplemente a causa de su género o tamaño. No abuse de ese poder.
7. Entienda que el consentimiento para alguna forma de comportamiento sexual, no es un consentimiento automáticamente igual para cualquier otra forma de comportamiento sexual.
8. El silencio y la pasividad no pueden ser interpretados como una indicación de consentimiento. Interprete a su pareja potencial cuidadosamente, prestando atención a la comunicación verbal y no verbal, así como al lenguaje corporal. Si no está seguro, deténgase.

Reducción del riesgo: Los consejos de reducción de riesgos, sin intención, pueden tomar un tono de culpabilidad de la víctima. Sin intención de culparla y con el reconocimiento de que sólo aquellos que cometen violencia sexual son responsables de tal conducta, no obstante, estas sugerencias pueden ayudar a reducir el riesgo de experimentar un acto sexual sin consentimiento.

1. Si usted tiene límites sexuales, hágalos saber tan pronto como sea posible.
2. Si no desea participar en una actividad en particular, diga a la otra persona "NO", con claridad y firmeza.
3. Trate de alejarse de la presencia física de un agresor sexual, si puede hacerlo de manera segura.
4. Si alguien está cerca, solicite ayuda o si es seguro hacerlo, envíe un mensaje de texto o llame a alguien.
5. Asuma la responsabilidad afirmativa sobre la ingesta de alcohol/uso de drogas y reconozca que el alcohol/drogas disminuyen sus inhibiciones sexuales y pueden hacerlo vulnerable para alguien que ve a una persona embriagada o drogada, como una oportunidad sexual.
6. Cuide a sus amigos y solicite que cuiden de usted. Un verdadero amigo le cuestionará si está a punto de cometer un error. Respételos cuando lo hacen.

Anexo B

Preguntas frecuentes: agresión sexual, violencia de pareja o doméstica y acoso

1. ¿La información sobre una denuncia permanece confidencial?

La confidencialidad de todas las partes en una denuncia de conducta sexual inapropiada, debe ser respetada, en la medida que no interfiera con la obligación de la Universidad para investigar a fondo las acusaciones de conducta sexual inapropiada. Donde la confidencialidad no sea estrictamente mantenida, seguirá estrechamente controlada en base a la necesidad de conocimiento. No se permite la difusión de información y/o materiales escritos, a las personas que no participen en el procedimiento de denuncia. Las violaciones de la privacidad del Denunciante o el Denunciado, pueden derivar en medidas disciplinarias por la Universidad. En todas las denuncias de conducta sexual inapropiada, todas las partes serán informadas del resultado. En algunos casos, la Universidad podrá optar por hacer un breve anuncio público de la naturaleza de la violación y las medidas tomadas, sin necesidad de utilizar el nombre o la información de identificación de la presunta víctima. Ciertos administradores de la Universidad pueden ser informados de los resultados, dentro de los límites de la privacidad de los estudiantes (por ejemplo, el Presidente, Rector de Estudiantes, Director de Seguridad en el Campus, Coordinador del Título IX). Si existe un informe de supuesta conducta sexual inapropiada para la Universidad y no existe evidencia de que se ha producido un delito, la policía local será notificada con el consentimiento del Denunciante. Esto no significa que los cargos se presentarán automáticamente o que el Denunciante tenga que hablar con la policía. La Universidad también debe reportar, estadísticamente, la ocurrencia en el campus de los principales crímenes violentos, incluyendo ciertos delitos sexuales, en un informe anual de estadísticas de delincuencia del campus. Este informe estadístico no incluye información de identificación personal.

2. ¿Tendré que pagar (como sobreviviente/víctima) por el asesoramiento o atención médica?

Los estudiantes pueden acceder a los servicios de Monsour Counseling and Psychological Services para una sesión personal de orientación, y Monsour también tiene un grupo de apoyo para los sobrevivientes de agresión sexual. Además, la orientación se proporciona de manera gratuita por un orientador certificado en temas de agresión sexual en el CUC EmPOWER Center. Se ofrecen pruebas de embarazo y de detección de infecciones de transmisión sexual, además de orientación en Servicios de Salud para Estudiantes de CUC, y pueden aplicar gastos de laboratorio. Se ofrecen anticonceptivos de emergencia por \$20 en Servicios de Salud para Estudiantes. Si usted tiene acceso a servicios comunitarios y no institucionales, el pago de estos servicios puede ser cubierto por su plan de seguro médico; por favor revise su cobertura. Si ha elegido la cobertura bajo el Plan de Seguro de Salud para Estudiantes de la Universidad de Claremont ("SHIP" por sus siglas en inglés), el pago de estos servicios también puede estar cubierto por este plan. Si desea más información, visite aquí.

3. ¿Se les avisará a mis padres o tutor?

A menos que sea menor a 18 años, no; no a menos que usted les avise. Si usted es el Denunciante o el Denunciado, la relación primaria de la Universidad es con usted, el estudiante, y no con su padre, madre o tutor. Sin embargo, le recomendamos enfáticamente que se comunique con sus padres, cuando esté en apuros, ya sea por razones médicas, de comportamiento o académicas. Nos pondremos en contacto con sus padres si creemos que su salud o seguridad están en riesgo, o si su estado en la Universidad está en riesgo (debido a la suspensión o expulsión de la residencia o de la Universidad). Además, los funcionarios universitarios hablarán con sus padres, directamente a petición suya.

4. ¿Tengo que nombrar al presunto autor?

Sí, si desea proceder con el asunto de conformidad con lo dispuesto en las Políticas y Procedimientos de Discriminación y Acoso de la Universidad. No, si decide responder de manera informal y no presentar una denuncia formal. Debe consultar las disposiciones de confidencialidad, establecidas en las Políticas y Procedimientos, para entender mejor las obligaciones legales de la Universidad, en

función de la información que usted comparte con diferentes funcionarios de la misma. Los denunciantes deberían ser conscientes de que no identificar al presunto autor, puede limitar la capacidad de la Universidad para responder íntegramente.

5. ¿El presunto autor material conocerá mi identidad?

Sí, si usted presenta una denuncia formal. La conducta sexual inapropiada es un delito grave y el denunciado tiene derecho a conocer la identidad del denunciante/presunta víctima. Si se celebra una audiencia, la Universidad proporciona opciones alternativas de testimonio para que las partes no tengan que interactuar directamente.

6. ¿Qué hago si se me acusa de conducta sexual inapropiada?

NO SE PONGA en contacto con el Denunciante. Es posible que desee hablar con alguien en la comunidad del campus o en alguna otra parte, que pueda actuar como su persona/asesor de apoyo. El Coordinador del Título IX puede explicarle los procedimientos de denuncia de la Universidad para atender las denuncias de conducta sexual inapropiada y explicarle las opciones de apoyo disponibles. Por ejemplo, es posible que desee buscar orientación confidencial a través del centro de orientación o buscar apoyo a través de servicios fuera del campus, en la comunidad. Véase más abajo lo relacionado con la representación legal.

7. ¿Qué sucede con el asesoramiento legal?

Si usted es parte de un procedimiento universitario, tiene derecho a contar con una persona de apoyo de su elección, que puede ser un abogado. Sin embargo, en caso de que opte por tener a un abogado como persona de apoyo, no se permitirá que dicha persona intervenga en el procedimiento. Los denunciantes no necesitan un abogado privado para iniciar un proceso penal, porque la representación estará a cargo de la oficina del Fiscal de Distrito. Sin embargo, es posible que desee contratar a un abogado, si usted está considerando presentar una acción civil. Es conveniente que los denunciados contraten a un asesor legal, dada la posibilidad de la acción penal y/o civil.

8. ¿Qué pasa con el cambio de residencia estudiantil u otra vivienda?

Si usted es el Denunciante, puede solicitar un cambio de habitación a través del Coordinador del Título IX, quien facilitará con el Rector de Estudiantes el cambio de habitación a la primera disponible y adecuada. Si desea que el Denunciado sea el que se mude, debe estar dispuesto a presentar una denuncia formal. De nuevo, si hay una denuncia formal, se pueden imponer órdenes para que no haya contacto entre las partes.

Otras adaptaciones disponibles podrían incluir:

- a. Asistencia o reprogramación de un trabajo académico (ensayo, exámenes, etc.);
- b. Ayuda para solicitar un incompleto en una clase;
- c. Asistencia con la transferencia de secciones de clases, si está disponible;
- d. Retiro temporal;
- e. Asistencia con opciones alternativas de finalización del curso;
- f. Otros alojamientos para la seguridad, cuando sea necesario.

9. ¿Qué debo hacer para preservar las pruebas de una agresión sexual?

Las pruebas físicas de una agresión sexual punible deben recolectarse de la presunta víctima dentro de las 96 horas posteriores al hecho, aunque las pruebas a menudo se pueden obtener de toallas, sábanas, ropa, etc., durante períodos mucho más largos. Scripps recomienda enfáticamente que los

estudiantes interesados en explorar la preservación de pruebas llamen a la línea directa 24/7 de Servicios familiares de Project Sister al (909) 626-4357. En Project Sister le explicarán y guiarán en el proceso, e incluso le dirán si la preservación de pruebas es una opción. Por supuesto, si desea asistencia de la Universidad, comuníquese con Seguridad del Campus al (909) 607-2000 y solicite hablar con el rector de guardia. Haga clic [aquí](#) para obtener más información sobre el proceso de preservación de pruebas.

10. ¿El Denunciante será sancionado al denunciar una conducta sexual inapropiada, si ha consumido ilegalmente drogas o alcohol?

No. La gravedad de la infracción determinará la naturaleza de la respuesta de la Universidad, pero siempre que sea posible la Universidad responderá de manera educativa, en lugar de disciplinaria, al uso ilegal de drogas y/o alcohol. La gravedad de la conducta sexual inapropiada es una de las principales preocupaciones y la Universidad no desea que ninguna de las circunstancias (por ejemplo, el uso de drogas o alcohol) inhiba la denuncia de conductas sexuales inapropiadas.

11. ¿El uso de drogas o alcohol afecta el resultado de una denuncia por conducta sexual inapropiada?

El uso de alcohol y/o drogas, por cualquiera de las partes, no disminuirá la responsabilidad del Denunciado. Por otra parte, es probable que el uso de alcohol y/o drogas afecte la memoria del Denunciante y, por lo tanto, pueda afectar el resultado de la denuncia. Una persona que presenta una denuncia por conducta sexual inapropiada, debe recordar el presunto incidente o tener suficiente evidencia circunstancial, pruebas físicas y/o testigos, para respaldar su denuncia. Si el Denunciante no recuerda las circunstancias del supuesto incidente, puede que no sea posible imponer sanciones a la parte Denunciada, sin información adicional confirmatoria. El uso de alcohol y/u otras drogas, nunca será pretexto de una violación por un Denunciado.

12. ¿El uso previo de drogas y/o alcohol por cualquiera de las partes, será un factor al reportar la conducta sexual inapropiada?

No, a menos que exista una razón de peso, para creer que el uso o abuso previo sea relevante para la presente denuncia.

13. ¿Qué debo hacer si no estoy seguro acerca de lo que sucedió?

Si usted cree que ha sido objeto de una conducta sexual inapropiada, pero no está seguro de si se fue una violación de la política de la Universidad, debe comunicarse con el Coordinador del Título IX de la Universidad, quien puede explicarle la política y las opciones de resolución. Si desea hablar con alguien en confianza para explorar el incidente, es posible que desee hablar primero con un orientador de Monsour Counseling and Psychological Services o del EmPOWER Center, un capellán del McAlister Center, o una línea telefónica de emergencia para violaciones. Los Defensores de Apoyo a los Sobrevivientes de Abuso Sexual en Scripps, son un grupo de estudiantes entrenados que están disponibles a través de una línea telefónica directa, para ayudar a los estudiantes que han sido víctimas de una agresión sexual o conducta inapropiada (909-214- 2138).

Anexo C

Qué hacer si usted ha sufrido agresión sexual, violencia de pareja o doméstica o acoso

Si usted ha sido víctima de conducta sexual inapropiada, violencia de pareja o acoso, cuanto antes busque ayuda, mayores opciones tendrá a su disposición. Es importante tomar las siguientes medidas tan pronto como sea posible.

1. **Aléjese de su atacante y vaya a un lugar seguro tan pronto como sea posible.** Llame al 911 o a Seguridad del Campus.
2. **Busque atención médica** para evaluar y tratar lesiones, hacerse una prueba de embarazo y de detección de infecciones de transmisión sexual y recolectar pruebas (si usted así lo desea). Visite [aquí](#) donde encontrará más información sobre la preservación de pruebas.
3. **Busque apoyo:** No tenga miedo de pedir ayuda y apoyo; los sentimientos de vergüenza, culpa, miedo y conmoción son normales. Llame a un amigo o familiar de confianza, o a uno de los recursos dentro o fuera del campus que se indican a continuación:

Coordinadora del Título IX: Sally Steffen, Coordinadora del Título IX, 909-607-7142. Sally está a su disposición para hablar con usted sobre las opciones de denuncia y apoyo. Podrá informarse sobre sus opciones sin compartir los detalles del incidente, incluida la identidad de la otra parte.

Rectores de guardia (para asistencia después de las horas de oficina y los fines de semana): Llame a Seguridad del Campus al 909-607-2000 y pida hablar con el rector de guardia.

Defensores de Sobrevivientes de Abuso Sexual en Scripps (909)-214-2138, de 8:00 pm a 8:00 am, los 7 días de la semana, cuando la escuela está en sesión: Los defensores son estudiantes de Scripps. En ocasiones, hablar con un compañero puede ser un primer paso reconfortante. Puede hablar anónimamente (en otras palabras, no es necesario que revele quién es usted en la línea directa) con un defensor, que lo guiará a recursos de apoyo. Incluso si usted decide revelar su identidad a un defensor, ellos no están obligados a revelar su identidad a los funcionarios de la Universidad en ausencia de riesgo inminente para sí mismos o para los demás.

Monsour Counseling and Psychological Services (incluido el terapeuta de guardia): 909-621-8202.

EmPOWER Center, 1030 Dartmouth Ave, Claremont: La misión del centro es crear una cultura en la que todos los miembros de las Universidades de Claremont se respeten y protejan mutuamente y en la que los estudiantes afectados por violencia sexual, violencia de pareja o doméstica y acoso reciban apoyo y atención. El centro ofrece servicios de apoyo y asistencia a los estudiantes de 7C afectados por violencia sexual, violencia de pareja o doméstica y acoso. Los estudiantes interesados en recibir orientación pueden llamar al (909) 607-0690 para hacer una cita. La Directora del EmPOWER Center, Rima Shah, es un recurso confidencial. Pueden comunicarse con ella en RShahEmPOWER@cuc.claremont.edu o al 909-607-2689.

Servicios de Salud para Estudiantes: 909-621-8222 durante el horario normal de oficina. Para asistencia después del horario de oficina, póngase en contacto con el médico de guardia a través de Seguridad de Campus, al 909-607-2000.

Apoyo académico: La experiencia nos indica que no es raro que los estudiantes descubran que necesitan apoyo académico tras un incidente del Título IX. Si usted cree que dicho apoyo le sería de ayuda, puede comunicarse con su Rector de primer contacto (PCD, por sus siglas en inglés), la Coordinadora del Título IX, o la Coordinadora Adjunta del Título IX, Simone Hicks. No se requiere que revele todas las circunstancias del incidente para obtener apoyo académico, aunque a veces limitar lo que se revela puede interferir con la capacidad de evaluar y atender

sus necesidades de manera plena e integral. Si, en cambio, usted opta por hablar directamente con sus profesores, debe saber que ellos son empleados responsables y tienen la obligación legal de informar lo que usted le revele a un miembro el equipo del Título IX.

Socios de la comunidad:

Línea de Emergencia 24/7 para casos de agresión sexual de Project Sister (Pomona, CA):

Ofrece servicios a mujeres, niños y hombres sobrevivientes a agresión y abuso sexual y a sus familias en East San Gabriel Valley e Inland Valley en el sur de California. Los servicios de Project Sister incluyen una línea de emergencia que funciona las 24 horas del día; apoyo y acompañamiento a hospitales locales, entrevistas con la policía y procedimientos legales. Entre sus servicios, Project Sister puede explicarle y brindar apoyo en el proceso de preservación de pruebas, en caso de que eso sea una prioridad para usted.

800-656-4673

909-626-HELP (909-626-4357)

Línea directa 24/7 de House of Ruth (para casos de violencia de pareja y doméstica) (Claremont, CA. Línea directa 24/7 de orientación confidencial y anónima, albergue de emergencia y transición. Servicios gratis, disponible en inglés y en español.

877-988-5559 (línea directa sin costo de llamada); 909-623-4364 (Oficina de Servicios Sociales de Pomona).

Anexo D
Programas de Prevención y Servicios Sociales de Scripps College

Scripps College está evaluando y desarrollando continuamente programas de prevención y servicios sociales, así como materiales didácticos diseñados para educar a la comunidad sobre los problemas de agresión sexual, violencia de pareja o doméstica y acoso, capacitar al personal de la universidad responsable de la ejecución de la política del Título IX de la Universidad y capacitar al personal de la universidad encargado de denunciar los casos de violencia sexual. A continuación, se presentan algunos ejemplos de los programas de prevención y servicios sociales y de los materiales de la Universidad:

- Orientación para estudiantes de nuevo ingreso sobre agresión sexual, violencia de pareja y acoso y programa de concientización del Título IX.
- Conozca los programas del Título IX.
- Numerosos programas educativos y de prevención en el EmPOWER Center.
- Programas de intervención de testigos Teal Dot (coordinados por el EmPOWER Center).
- Programas educativos de los Defensores de Sobrevivientes de Agresión Sexual en Scripps.
- Tarjetas de bolsillo con recursos del Título IX.
- Opciones para estudiantes después de un incidente, cartel y diagrama de flujo.
- Sitio web extenso del Título IX con recursos de apoyo y denuncia.
- Información sobre recursos de apoyo y denuncia disponibles por medio de la aplicación LiveSafe.
- Guía de Recursos para Sobrevivientes de Agresión Sexual
- Capacitación de primera respuesta para asuntos estudiantiles.
- Capacitación de coordinadores e investigadores del Título IX.
- Capacitación sobre la Ley Clery para autoridades de seguridad del Campus.
- Capacitación de Respuesta del empleado responsable a la violencia sexual.
- Tarjeta de recursos “De un vistazo” para empleados responsables.
- Calcomanías de empleados responsables.
- Grupo de trabajo del Título IX de las Universidades de Claremont.
- Grupo de trabajo sobre la Ley Clery de las Universidades de Claremont.