



Institutional Equity and Compliance
UNIVERSITY OF COLORADO BOULDER

Procedimientos de resolución 2018 y 2019 de la OIEC

Fecha de entrada en vigencia: 1 de octubre de 2018

La Universidad de Colorado en Boulder (CU Boulder) no discrimina por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, embarazo, edad, discapacidad, credo, religión, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, condición de veterano, afiliación política o filosofía política en la admisión ni el acceso ni en el trato ni el empleo, sus actividades ni programas educativos.

La finalidad de la información incluida en los Procedimientos de resolución de la Oficina de equidad institucional y cumplimiento (Office of Institutional Equity and Compliance, OIEC) es proporcionar información general a los miembros de la comunidad universitaria y no pretende crear ni crea un contrato expreso o implícito entre la OIEC o CU Boulder y los miembros de la comunidad. La OIEC se reserva el derecho a modificar o eliminar cualquier parte de este documento, a su discreción y sin aviso previo.

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| A. Descripción general y declaración de la misión de la Oficina de equidad institucional y cumplimiento | 3 |
| B. Propósito y alcance | 3 |
| C. Jurisdicción | 4 |
| D. Opciones de reporte | 6 |
| E. Servicios de apoyo y asistencia, incluidas las órdenes de protección | 8 |
| F. Privacidad, confidencialidad y obligación de la Universidad de proporcionar un “Entorno seguro y no discriminatorio” | 9 |
| G. Conductas prohibidas | 12 |
| H. Procedimientos de resolución de la OIEC | 14 |
| I. Coordinador del Título IX/Vicerrector adjunto de la OIEC | 35 |
| J. Recursos | 36 |
| K. Definiciones | 44 |
| Apéndice 1: Definiciones penales seleccionadas de Colorado | 45 |

Centro administrativo y de investigación (*Administrative and Research Center*),
East Campus 3100 Marine Street,
2nd Floor 557 UCB
Boulder, CO 80309-0557
Oficina (303) 492-2127
[Sitio web la OIEC](#)

Oficina de equidad institucional y cumplimiento

A. Descripción general y declaración de la misión de la Oficina de equidad institucional y cumplimiento

La OIEC se creó en agosto de 2014 para integrar en una oficina las resoluciones de todas las denuncias de acoso o discriminación de las categorías protegidas o las denuncias de conductas sexuales inapropiadas, ya sea en contra de un estudiante, un empleado o un afiliado. Con una estructura integral e integrada dotada de personal especializado en las adaptaciones, la resolución de los casos, la educación y las medidas correctivas, la misión de la OIEC consiste en crear y fomentar un entorno seguro, inclusivo y accesible y ser líder nacional en la prevención y la respuesta al acoso o la discriminación de las categorías protegidas o a una conducta sexual inapropiada. La OIEC mejorará en forma continua sus políticas, procedimientos y prácticas para cumplir en todo momento con las leyes al tiempo que utiliza modelos innovadores y empíricos de evaluación, prevención y respuesta. La OIEC implementa y hace cumplir la Política de acoso, abuso por parte de la pareja y conducta sexual inapropiada de la Universidad de Colorado, la Política de discriminación y acoso de la Universidad de Colorado en Boulder y la Política de conflicto de los intereses en los casos de relaciones amorosas de la Universidad de Colorado (Políticas aplicables).

La OIEC se compromete a prevenir la discriminación o el acoso por motivos de raza, color, origen nacional, embarazo, sexo, edad, discapacidad, credo, religión, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, condición de veterano, afiliación política o filosofía política. Además, la OIEC se compromete a prevenir toda forma de represalia relacionada, tal como lo prohíben las políticas de la Universidad y las leyes estatales y federales.

La OIEC emplea procesos justos e imparciales y trata con respeto y dignidad a todas las personas que solicitan asistencia.

B. Propósito y alcance

La finalidad de los Procedimientos de resolución de la OIEC (Procedimientos de resolución) es cumplir con los requisitos relacionados de las siguientes leyes federales y estatales, los reglamentos de la implementación previstos en ellos y la guía de la agencia correspondiente, lo que incluye:

- Ley de Igualdad Salarial de 1963
- Ley de los Derechos Civiles de 1964
 - Título IV
 - Título VI
 - Título VII
- Título IX de las Enmiendas de Educación (1972)

- Ley de Rehabilitación (1973) (Artículos 503 y 504)
- Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam (1974)
- Ley contra la Discriminación por Motivos de Edad (1975)
- Ley contra la Discriminación en el Empleo por Motivos de Edad (1976)
- Ley contra la Discriminación por Embarazo (1978)
- Ley de Estadounidenses con Discapacidades (*Americans with Disabilities Act*, ADA) de 1990 (Ley de Enmiendas del 2008)
- Ley Jeanne Clery sobre la Divulgación de las Políticas de Seguridad y de las Estadísticas Delictivas en el Campus (1991)
- Ley sobre la Violencia contra la Mujer (1994)
- Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (1994)
- Ley de Reautorización de la Violencia contra la Mujer de 2013
- Ley contra la Discriminación de Colorado (1979)

Además, también se prevé que los Procedimientos de resolución sean el “proceso de investigación/sentencia del campus” de conformidad con la Política de acecho, abuso por parte de la pareja y conducta sexual inapropiada de la Universidad de Colorado, la Política de conflicto de los intereses en los casos de relaciones amorosas de la Universidad de Colorado y la Política de discriminación y acoso de la Universidad de Colorado en Boulder. Este documento debe leerse de forma conjunta con dichas políticas. Los Procedimientos de resolución también se denominan los “procedimientos conciliatorios”.

C. Jurisdicción

1. Los Procedimientos de resolución rigen a todos los estudiantes, al cuerpo docente, al personal, a los contratistas, a los pacientes, a los voluntarios, a las entidades afiliadas y a otros terceros. Para conocer las disposiciones específicas sobre la jurisdicción, consulte las Políticas aplicables.¹
2. La Universidad tiene jurisdicción para realizar como mínimo una investigación preliminar para determinar si la presunta conducta tuvo lugar en el contexto de, o tiene efectos persistentes en (tal como se dispone, por ejemplo, en la Sección III(H)(2)-(3) de APS 5014) un programa, una actividad o un empleo en la Universidad.

¹ Políticas aplicables: [Política de conflicto de intereses en los casos de relaciones amorosas \(APS 5015\)](#); [Política de acecho, abuso por parte de la pareja y conducta sexual inapropiada \(APS 5014\)](#); [Política de discriminación y acoso de CU Boulder](#).

3. Las medidas adoptadas en virtud de los Procedimientos de resolución son independientes y adicionales a todo proceso de aplicación de la ley u otro proceso o procedimiento judicial, como una demanda civil o un proceso penal, que pueden relacionarse con el mismo incidente de hecho en el que se basan. La jurisdicción de la OIEC no depende de si se presentan cargos penales. Las sentencias formales u otras resoluciones que adopte la OIEC no se posponen mientras haya procesos penales o civiles pendientes a menos que existan circunstancias atenuantes, según lo determinase la OIEC. El sobreseimiento de los cargos penales o la absolución en un caso penal no impiden que la OIEC resuelva un incidente. No existe período de prescripción para denunciar un problema ante la OIEC o para que la OIEC aborde los asuntos descritos en este documento. Si se denunciase que la presunta conducta tuvo lugar antes de la fecha de entrada en vigencia de las actuales Políticas aplicables, la OIEC aplicará la política que estaba vigente en el momento en que ocurrió supuestamente la presunta conducta, en la medida en que las políticas difirieran en cuanto a la definición de conducta prohibida. Sin embargo, independientemente de la política que estuviese vigente en el momento en que presuntamente ocurrió la conducta, la respuesta procedimental de la OIEC al respecto se regirá conforme a los Procedimientos de resolución actuales.
4. Tras la notificación adecuada según lo dispuesto en este documento, el hecho de que una persona no compareciese ni respondiese a la OIEC no impedirá que la OIEC proceda o complete el proceso correspondiente.
5. En cuanto a los empleados, todo asunto ajeno al alcance de las Políticas aplicables puede ser abordado por la autoridad facultada para proceder a los nombramientos/para la toma de medidas disciplinarias. En cuanto a los estudiantes, la oficina de Conducta estudiantil y resolución de conflictos (*Student Conduct and Conflict Resolution*, SCCR) tiene jurisdicción sobre todos los demás asuntos relacionados con la conducta de los estudiantes que no se abordan en este documento. En caso de que existiesen varios cargos posibles relacionados con las Políticas aplicables y el Código de conducta del estudiante, la OIEC y la SCCR tendrán la facultad para determinar, en conjunto, la manera más apropiada de proceder. Las opciones incluyen investigaciones simultáneas, investigaciones conjuntas, el sometimiento a consideración de los hallazgos de una oficina o el uso de la investigación y los hallazgos de una oficina como el fundamento para una investigación adicional por parte de la otra.
6. Cuando una presunta infracción involucrase más de un campus de la Universidad de Colorado, la denuncia será resuelta por el campus que estuviese facultado para la toma de las medidas disciplinarias contra el acusado. El campus a cargo del proceso de resolución puede solicitar la participación o la cooperación de cualquier otro campus afectado y debe informar a los funcionarios apropiados del campus afectado sobre el progreso y los resultados del proceso de resolución.
7. Los empleados y los estudiantes de la Universidad a veces trabajan o estudian en las instalaciones o el programa de otra organización afiliada a la Universidad. Cuando, en dichas circunstancias se alegase una infracción por o en contra de los empleados o

los estudiantes de la Universidad, la denuncia se abordará conforme a lo dispuesto en el acuerdo de asociación entre la Universidad y la otra entidad. Si no se hubiese celebrado un acuerdo de asociación o no existiese una disposición que abordase este tema, la Universidad puede, a su discreción, elegir 1) realizar su propio proceso de resolución; 2) realizar un proceso de resolución en conjunto con la entidad afiliada; 3) someter a consideración los hallazgos de un proceso de resolución realizado por la entidad afiliada cuyo proceso de resolución ha sido revisado por la Universidad y esta considera que se realizó de manera justa; 4) utilizar el proceso de resolución y los hallazgos realizados por la entidad como el fundamento para una investigación adicional o sentencia o 5) tomar otras medidas según el Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado lo determinasen apropiado.

8. Toda presunta conducta que hubiese tenido lugar antes de que una persona fuese estudiante, miembro del cuerpo docente, personal, contratista, paciente, voluntario o entidad afiliada de CU Boulder, puede abordarse a través de las medidas correctivas, de protección o educativas aplicables, según el Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado lo determinasen apropiado, si la presunta conducta repercutiese en forma negativa en el acceso equitativo al empleo o la educación para cualquier miembro actual de la comunidad de CU Boulder.

D. Opciones para denunciar un incidente

****Llame al 911 en caso de emergencia o si tiene una preocupación inmediata en materia de seguridad.****

1. Universidad/Oficina de equidad institucional y cumplimiento

Para notificar a la Universidad e iniciar un proceso de resolución ante la OIEC en relación con cualquiera de las conductas prohibidas que se enumeran en la Sección G, comuníquese directamente con la OIEC.

Teléfono: (303) 492-2127

Correo electrónico: cureport@colorado.edu

Comuníquese con nosotros directamente:

a. Valerie Simons

Vicerrectora adjunta
y coordinadora del Título IX
valerie.simons@colorado.edu
(303) 492-5359

b. Llen Pomeroy

Vicerrectora adjunta
y coordinadora adjunta del Título IX
llen.pomeroy@colorado.edu
303-492-0277

Para obtener una lista completa de las opciones para denunciar un incidente, consulte el [sitio web de la OIEC](#).

Para fomentar la participación o las denuncias, el consumo personal de alcohol u otras drogas por parte del denunciante, el acusado o los testigos no estarán sujetos a medidas disciplinarias. La finalidad de esta disposición es eliminar las barreras posibles para la participación o las denuncias. No obstante, la última instancia y la toma de decisiones con respecto a toda conducta no contemplada en las Políticas aplicables recaerán sobre el Director de la oficina de Conducta estudiantil y resolución de conflictos (en el caso de los estudiantes) o la autoridad facultada para proceder a los nombramientos/para la toma de las medidas disciplinarias (en el caso de los empleados).²

Incluso si un denunciante decidiese no denunciar de manera formal u optase por no participar en un proceso de resolución (a través de la OIEC o la policía), el denunciante puede comunicarse con la OIEC para obtener información y asistencia para acceder a los servicios de apoyo dentro o fuera del campus, conforme se establece en la Sección J y para acceder a las medidas correctivas o de protección disponibles conforme a lo dispuesto en la Sección H(2).

2. Fuerzas del orden público

a. Cuerpo policial de la Universidad/en el campus:

(303) 492-6666 (para los casos que no son de emergencia)

[Información general](#)

[Denuncias anónimas](#)

b. Policía de la ciudad de Boulder/fuera del campus

(303) 441-3333 (para los casos que no son de emergencia)

[Información general](#)

Los denunciantes no están obligados, pero tienen derecho, a realizar una denuncia penal ante la policía y la Universidad/la OIEC de manera simultánea. La OIEC puede ayudar a realizar la denuncia ante la policía a los denunciantes que alegasen una conducta inapropiada que también constituyese un delito penal.

Tenga en cuenta que es importante conservar las pruebas que puedan ayudar a probar que el presunto delito se cometió o puedan resultar útiles para obtener una orden de protección. Independientemente de si un denunciante quiere o no denunciar un incidente, es importante conservar toda prueba del abuso sexual (u otra conducta inapropiada) para que, si el denunciante decidiese en algún momento denunciar el incidente, dicha prueba aún esté disponible. Por ejemplo, las pruebas que se deben conservar incluyen, entre otras: la ropa que la persona usaba, la ropa de cama, la correspondencia por mensaje de texto sobre el abuso (ya sea con el acusado o con amigos o familiares), las fotografías, las capturas de pantalla, los correos electrónicos, la correspondencia por las redes sociales/las publicaciones (Facebook, Tinder, Snapchat, Instagram, Grindr, etc.), la correspondencia a través de

² Para información sobre la “disposición de amnistía” específica de la Política de acoso, abuso por parte de la pareja y la conducta sexual inapropiada, véase la Sección III(E)(2) de dicha política.

otras aplicaciones de mensajería (Whatsapp, Kik, GroupMe, WeChat, etc.), la información de las tarjetas magnéticas de acceso BuffOne, la videovigilancia³ o los nombres de los testigos y la información de contacto.

Independientemente de si una persona desea denunciar el abuso ante la policía, se puede realizar un examen médico para conservar la prueba. El Programa de enfermeras examinadoras de agresiones sexuales (*Sex Assault Nurse Examiner, SANE*) del Departamento de Emergencias del Foothills Hospital de Boulder Community Health está disponible y permite realizar un examen SANE, idealmente dentro de los cinco días posteriores al abuso sexual. Es mejor si la persona no se baña, no se ducha, no come, no bebe, no se lava las partes íntimas ni se cambia de ropa. No obstante, se pueden reunir pruebas si ha hecho alguna o todas estas cosas. Puede encontrar más información sobre el programa SANE en el [sitio web Boulder Community Health SANE](#).

Tenga en cuenta que, aunque no dispusiese de o no existiesen algunas o todas estas pruebas, se recomienda que denuncie el abuso sexual. La falta de pruebas no impide que se lleve a cabo una investigación.

La denuncia ante el Cuerpo policial de la Universidad constituirá un aviso a la Universidad/la OIEC y puede dar lugar a un proceso de resolución de la OIEC sujeto a las leyes estatales aplicables. En algunos casos, la OIEC está obligada a denunciar la presunta conducta ante la fuerza del orden público correspondiente. En esos casos, la OIEC hará un esfuerzo razonable para notificar a los posibles denunciantes antes de informar a la policía. Véase la Sección E (1).

3. Opciones de confidencialidad

a. Oficina de asistencia a las víctimas

Si el denunciante no estuviese seguro de iniciar un proceso de resolución en la Universidad o de realizar una denuncia policial, el denunciante puede llamar a la Oficina de asistencia a las víctimas (*Office of Victim Assistance, OVA*) para recibir información gratuita y confidencial y apoyo, en la Universidad de Colorado Boulder al (303) 492-8855, por correo electrónico a assist@colorado.edu, personalmente en el Centro comunitario (*Center for Community, C4C*), oficina N352 o en el [sitio web de OVA](#). Todos los empleados de OVA son abogados y terapeutas con licencia autorizados. En la Sección J, encontrará otros recursos confidenciales.

E. Servicios de apoyo y asistencia, incluidas las órdenes de protección

³Tenga en cuenta que la capacidad de la Universidad para recopilar el material de videovigilancia de las cámaras de la Universidad o las tarjetas magnéticas de acceso BuffOne puede verse limitada debido al período de tiempo en el que se informa a la OIEC sobre la denuncia. La mayoría de las grabaciones de video de la Universidad se eliminan después de 30 días. Si no deseara realizar una denuncia, pero cree que hay imágenes en las grabaciones de video que quisiera que la Universidad conservase, comuníquese con la OIEC para analizar esta opción.

Cuando una persona informa a la OIEC (ya sea de forma directa o a través de un empleado responsable, un abogado, un tercero u otra persona) que ha sido víctima de una conducta prohibida por las Políticas aplicables, la OIEC proporcionará información de referencia según fuese necesario (independientemente de si existiese o no una denuncia formal o una participación en una sentencia formal) para acceder a los servicios dentro y fuera del campus, incluidos, entre otros, la consejería, el asesoramiento psicológico, los servicios de salud, los servicios de salud mental, la defensa de las víctimas, la asistencia jurídica, los servicios de visas e inmigración o el servicio forense de enfermeras examinadoras de agresiones sexuales (SANE). Para obtener un resumen por escrito de las opciones y los recursos disponibles para cualquier persona que denunciase una conducta sexual inapropiada, consulte el enlace “Asistencia y opciones para la presentación de denuncias” (*Reporting Options and Assistance*) en el [sitio web de la OIEC](#).

1. Órdenes de protección, órdenes de no contacto, órdenes de alejamiento u órdenes legales similares

Los denunciados que estuviesen interesados en obtener una Orden de protección o alguien otra orden emitida por un tribunal, deben iniciar dichas instancias en su propio nombre. Las órdenes de alejamiento se obtienen a través del Tribunal Consolidado del condado de Boulder. Para más información sobre cómo obtener una orden de alejamiento en Colorado, consulte el [Folleto sobre las órdenes de alejamiento del Tribunal del condado del estado de Colorado](#).

La oficina OVA puede, de forma gratuita, ayudar a las personas con el proceso de obtención de una orden de alejamiento. Los Servicios jurídicos para los estudiantes de CU (*Student Legal Services, SLS*) también pueden proporcionar recursos.⁴ CU Boulder cumple con las leyes de Colorado en cuanto al reconocimiento de las órdenes de protección. Toda persona que obtuviese una orden de protección en Colorado o cualquier otro estado debe proporcionar una copia al Departamento de Policía de la Universidad de Colorado Boulder y al Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado.

F. Privacidad, confidencialidad y obligación de la Universidad de proporcionar un “Entorno seguro y no discriminatorio”

****La Privacidad y la confidencialidad tienen significados distintos.****

- 1. Privacidad:** generalmente significa que la información relacionada con la denuncia de la conducta prohibida se compartirá con un círculo limitado de personas que “necesiten saberlo” para poder ayudar en la revisión activa, la sentencia, la resolución de la denuncia y los temas relacionados. Todos los empleados de la Universidad que

⁴ Para obtener información sobre los Servicios jurídicos para los estudiantes y los servicios aplicables, consulte la declaración en [Limitaciones de los servicios](#).

participen en una respuesta posible reciben capacitación y orientación específicas sobre cómo proteger la información privada de conformidad con las leyes aplicables.

La privacidad del expediente académico de los estudiantes se protegerá de conformidad con la política de la Universidad en cumplimiento de la Ley de Derechos Educativos y Privacidad Familiar (*Family Educational Rights and Privacy Act, FERPA*) y las protecciones garantizadas en virtud de las leyes estatales. El acceso a los expedientes del personal está restringido de conformidad con la política de la Universidad y las leyes estatales.

- 2. Confidencialidad:** significa que la información que una persona comparte con los profesionales de la comunidad o de un campus determinado no puede revelarse a individuo alguno sin el permiso expreso de la persona o según lo permitiesen o requiriesen las leyes. Los profesionales del campus y de la comunidad que tienen la capacidad de guardar la información de manera confidencial incluyen los prestadores de servicios médicos, los profesionales de la salud mental, los defensores de las víctimas de abuso sexual, los abogados y el clero ordenado, los cuales normalmente están obligados a salvaguardar la información confidencial y privilegiada conforme a las leyes del estado de Colorado. Se prohíbe a estas personas incumplir la disposición de confidencialidad salvo que (i) la persona que ha divulgado la información hubiese otorgado el permiso para hacerlo; (ii) existiese una amenaza inminente de daño a sí mismo o a otros; (iii) la conducta implicase un presunto abuso de un menor de 18 años o (iv) según lo requiriesen o permitiesen las leyes o una orden judicial.

La Universidad promueve el uso de los recursos confidenciales que se enumeran en la Sección J para que los denunciantes y los acusados puedan proporcionar la información de manera confidencial y, a la vez, recibir las medidas correctivas o de protección que fuesen necesarias a través del Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado. Las comunicaciones con estos recursos confidenciales son de carácter confidencial en la medida en que lo permitiese el derecho estatutario. Los recursos confidenciales no se consideran “empleados responsables” en cuanto a las denuncias obligatorias.

- 3. Empleados responsables:** si una persona comunicase un incidente a un empleado responsable que, por definición, es un denunciante obligatorio, pero la persona deseara mantener la privacidad y solicitase que no se iniciara un proceso de resolución, que no se tomaran medidas disciplinarias o que la denuncia no se comunicara a la policía, el empleado responsable sigue teniendo la obligación de comunicar toda la información relevante al Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado, quienes explicarán que la Universidad prohíbe las represalias y que la Universidad no solo tomará medidas para evitar las represalias, sino que también tomará medidas firmes y consistentes si esto ocurriese. Un Empleado responsable no cumple con la obligación de informar si lo comunica a un supervisor o un personal de la Universidad, pero no al Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado.

4. Determinación con respecto a la obligación de proporcionar un entorno seguro y no discriminatorio y la consideración de los “factores determinantes”

Si una persona hubiese comunicado un incidente, pero deseara mantener la privacidad y solicitara que no se iniciara una investigación o que no se tomaran medidas disciplinarias, el Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado explicarán que la Universidad prohíbe las represalias y explicarán los pasos que tomará la Universidad para evitar las represalias si la persona participase en un proceso de resolución y que la Universidad tomará medidas consistentes si esto ocurriese.

Si, después de informar a la persona que la Universidad prohíbe las represalias y que tiene la obligación de evitar y reaccionar contra las represalias, la persona todavía desea mantener la privacidad o solicita que no se llevara a cabo investigación alguna o que no se tomaran medidas disciplinarias, el Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado sopesarán dicha solicitud contra la obligación de la Universidad de proporcionar un entorno seguro y no discriminatorio para todos alumnos, el cuerpo docente y el personal. Al tomar esa decisión, el Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado considerarán una serie de factores posiblemente determinantes que harían que el campus iniciara una investigación o tomara medidas disciplinarias después de realizar una investigación por una conducta sexual inapropiada, entre los que destacan los siguientes:

- el riesgo de que el presunto perpetrador cometiera otros actos de conducta inapropiada u otro tipo de violencia;
- la gravedad de la presunta conducta inapropiada, por ejemplo, si el presunto autor amenazó con otra conducta inapropiada u otro tipo de violencia contra la presunta víctima u otras personas, si la presunta conducta inapropiada fue facilitada por la incapacidad de la presunta víctima o si el presunto autor fue declarado culpable en procedimientos legales o disciplinarios por actos de conducta inapropiada u otros actos de violencia;
- si la presunta conducta inapropiada se perpetró con un arma;
- si la presunta víctima es menor de edad;
- si la Universidad posee otros medios además del testimonio de la presunta víctima para obtener pruebas relevantes de la presunta conducta inapropiada (p. ej., cámaras o personal de seguridad, pruebas físicas) o
- si la presunta conducta inapropiada revelase que se ha cometido siguiendo un patrón en un lugar determinado o por un grupo en particular.

La decisión de proceder a pesar de que la persona hubiese solicitado que no se llevara a cabo investigación o sentencia alguna se tomará caso por caso después de una revisión personalizada.

Ninguna disposición de esta sección limita al Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado para responder a la presunta conducta de una manera distinta de la investigación o la sentencia, que el Vicerrector adjunto o su delegado puedan decidir que es apropiada en función de las circunstancias, por ejemplo, una resolución informal, una derivación a otras oficinas o una consulta con otros funcionarios de la Universidad según correspondiese, incluido, entre otros, el Departamento de Policía de la Universidad de Colorado, el Servicio de apoyo a los estudiantes y gestión de casos o el Equipo de intervención conductual [*Behavioral Intervention Team*]. Además, ninguna parte del análisis de los factores determinantes limita la autoridad de una autoridad facultada para la toma de medidas disciplinarias para iniciar o imponer dichas medidas, según fuese necesario.

Si la Universidad respetase la solicitud de privacidad de la persona, la capacidad de la Universidad para investigar de manera sustancial el incidente puede limitarse y es posible que no se pudiese aplicar una medida disciplinaria.

El Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado también pueden determinar que una denuncia ante la policía se justifica debido a los factores anteriores, a pesar de la solicitud de privacidad de la persona. La OIEC considerará los diversos factores enumerados anteriormente cuando decida si debe informar a la policía. En esos casos, la OIEC hará un esfuerzo razonable para notificar a los posibles denunciantes antes de informar a la policía.

G. Conductas prohibidas

Las conductas inapropiadas consideradas en estos Procedimientos de resolución y las definiciones están disponibles en:

- 1. Política de acecho, abuso por parte de la pareja y conducta sexual inapropiada⁵:** que prohíbe el abuso sexual: relaciones sexuales sin consentimiento, abuso sexual, contacto sexual sin consentimiento, explotación sexual, abuso por parte de la pareja (lo que incluye la violencia doméstica y de pareja), el acecho y el acoso sexual.
- 2. Política de discriminación y acoso⁶:** que prohíbe discriminar o acosar por motivos de una o más categorías protegidas de raza, color, origen nacional, sexo, edad, discapacidad, credo, religión, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, embarazo, condición de veterano, afiliación política o filosofía política.
- 3. Política de conflicto de intereses en los casos de las relaciones amorosas⁷:** que requiere que la autoridad de evaluación directa no se ejerza en los casos en que existan o existieron relaciones amorosas en los últimos siete años entre dos personas, ya sean miembros del cuerpo docente, estudiantes, administradores o personal, del mismo sexo o del sexo opuesto.

⁵ [Política de acecho, abuso por parte de la pareja y conducta sexual inapropiada \(APS 5014\)](#)

⁶ [Política de discriminación y acoso de CU Boulder](#)

⁷ [Política de conflicto de intereses en los casos de las relaciones amorosas \(APS 5015\)](#)

Conforme a lo dispuesto en la Política de acoso, abuso por parte de la pareja y conducta sexual inapropiada y la Política de discriminación y acoso, la OIEC también puede abordar las siguientes acusaciones relacionadas:⁸

- 4. No informar:** la Universidad aplicará las políticas correspondientes de una manera que fomente las denuncias de conductas inapropiadas y evite las medidas disciplinarias cuando los Empleados responsables cumplan de manera escrupulosa con sus obligaciones de información. El hecho de no informar una conducta inapropiada dará lugar a una infracción de las Políticas aplicables solo si el Empleado responsable recibió información de que un miembro de la comunidad universitaria fue víctima o cometió una conducta inapropiada y que, intencionadamente, a sabiendas o imprudentemente ignoró la obligación de informar, en detrimento de un miembro de la comunidad universitaria.
- 5. Tomar represalias:** la Universidad de Colorado no permitirá represalias contra un miembro de la comunidad universitaria que hubiese indicado su intención de presentar o hubiese presentado, respaldado o proporcionado información relacionada con una denuncia de conducta inapropiada. El término represalias significa medidas adversas a nivel educativo o laboral, incluidas, entre otras, la intimidación directa o indirecta, las amenazas y el acoso a un miembro de la comunidad universitaria debido a las actividades protegidas. Una medida adversa a nivel educativo o laboral es toda conducta que disuadiría a una persona sensata de denunciar una conducta inapropiada o de participar en un proceso de resolución.
- 6. Proporcionar información falsa o engañosa:** proporcionar información falsa o engañosa relacionada con la conducta inapropiada contradice los fines de la Política de acoso, abuso por parte de la pareja y conducta sexual inapropiada y la Política de discriminación y acoso. Los miembros de la comunidad universitaria deben informar de buena fe las conductas inapropiadas. Una persona que, a sabiendas o de manera imprudente, alegase una conducta inapropiada en una denuncia falsa o que, a sabiendas o de manera imprudente, proporcionase información falsa durante el curso de una investigación, infringe la Política aplicable. Realizar una denuncia o brindar información de buena fe, incluso si los hechos alegados en la denuncia no se corroborasen con posterioridad, no se considerará como entrega de información falsa o engañosa. NOTE ON FOOTNOTE 8 BELOW
- 7. Interferir con la denuncia:** ningún miembro de la comunidad universitaria puede prohibir ni interferir con un Empleado responsable o ninguna otra persona que denunciara una conducta inapropiada ante el coordinador del Título IX o su delegado.
- 8. Incumplir órdenes y sanciones:** sujeto a todo derecho de apelación, los miembros de la comunidad universitaria deben cumplir con las órdenes del Vicerrector adjunto de la OIEC u otros funcionarios universitarios pertinentes relacionados con la Política aplicable, lo que incluye, entre otros, las Órdenes de no contacto, las órdenes

⁸ estas disposiciones ya se incluyen en la Política de acoso, abuso por parte de la pareja y conducta sexual inapropiada (APS 5014).

de exclusión y las órdenes de suspensión temporal. Sujeto a todo derecho de apelación, los miembros de la comunidad universitaria deben cumplir y acatar las sanciones relacionadas con la conducta inapropiada aplicable.

H. Procedimientos de resolución de la OIEC

La Universidad responderá a toda denuncia o acusación de la “Conducta prohibida” según se indica en la Sección G y se compromete a ofrecer resoluciones rápidas, justas, imparciales y equitativas a toda acusación de la que la Universidad tuviese conocimiento o que debería saber al actuar con la diligencia debida. La preocupación principal es la seguridad de todos los miembros de la comunidad universitaria. La Universidad tomará las medidas para evitar que se repita toda conducta prohibida y remediar los efectos discriminatorios sobre el denunciante y otras personas, según correspondiese. Los procedimientos siguientes se aplicarán a la resolución de todas las denuncias o las acusaciones de las conductas prohibidas:

- 1. Resumen del proceso de resolución:** la OIEC tiene jurisdicción para llevar a cabo, como mínimo, una investigación preliminar tras recibir una denuncia o una acusación que alegasen una conducta prohibida. Una investigación preliminar puede incluir, entre otras cosas, evaluar si la denuncia implica una política impuesta por la OIEC, si la denuncia y las partes se encuentran dentro de la jurisdicción de la OIEC y si la denuncia supone una amenaza de seguridad de manera tal que la OIEC deba comunicar el asunto a la policía. La OIEC determinará los medios más apropiados para abordar la denuncia o la acusación. Las opciones incluyen, entre otras:
 - a. Sentencia formal** (véase la Sección H(6))
 - b. Resolución informal** (véase la Sección H(7))
 - c. Investigación preliminar:** determinar que los hechos de la denuncia o la acusación, incluso si fuesen verdaderos, no constituirían una infracción de las Políticas aplicables y resolver el asunto luego de una investigación preliminar.
 - d. Sin limitación de la autoridad existente:** derivar el asunto a la autoridad facultada para la toma de medidas disciplinarias o al supervisor del empleado. Los Procedimientos de resolución no limitan la autoridad de una autoridad facultada para la toma de medidas disciplinarias para iniciar o imponer dichas medidas, según fuese necesario.
 - e. Otras derivaciones:** determinar si una denuncia no se encuentra dentro de la jurisdicción de las Políticas aplicables y derivar la denuncia a las oficinas apropiadas del campus mejor ubicadas para abordar los asuntos denunciados.
- 2. Medidas correctivas y de protección:** la Universidad implementará las medidas razonables que se encuentren a disposición para proteger a las partes y facilitar el acceso continuo de las partes al empleo o las actividades o los programas educativos de la Universidad en toda etapa del proceso, según correspondiese y lo determinase el funcionario universitario apropiado.

Dichas medidas pueden ser **correctivas** (diseñadas para abordar el bienestar y el acceso continuo a las oportunidades educativas o el empleo) o **de protección** (medidas adoptadas para garantizar la seguridad de las partes o la comunidad).

Se determina si las medidas correctivas o de protección son apropiadas después de una evaluación individualizada, al hacer cuanto sea posible para evitar que se impida el acceso educativo a cualquier estudiante.

Es posible que las medidas de protección, que pueden incluir la restricción del acceso o los derechos de un acusado, no estuviesen disponibles hasta después de una sentencia formal, a menos que se determinase que la medida temporal es apropiada, consulte a continuación.

Las medidas correctivas y de protección que pueden estar disponibles incluyen, entre otras, las siguientes:

- los servicios académicos (realizar los arreglos necesarios para que una parte pueda volver a cursar, justificar las ausencias relacionadas o retirarse de una clase sin una sanción)
- el acceso a los servicios médicos
- el acceso al asesoramiento psicológico
- las modificaciones en el empleo
- los cambios en el transporte
- las órdenes de no contacto impuestas por la Universidad
- el análisis de las opciones y la entrega de la información de referencia para obtener la protección penal o civil o las órdenes de restricción
- los traslados residenciales dentro o fuera del campus
- los cambios o la restricción temporal de las clases
- las órdenes de exclusión temporales (para la totalidad o parte del campus)
- la suspensión temporal del estudiante (véase la Sección H (3))
- la licencia administrativa para los empleados con el asesoramiento del Director de Recursos Humanos o su delegado y la autoridad facultada para proceder a los nombramientos/para la toma de las medidas disciplinarias
- la suspensión temporal de la autoridad de evaluación o supervisión para los empleados con el asesoramiento del Director de Recursos Humanos o su delegado y la autoridad facultada para proceder a los nombramientos/para la toma de las medidas disciplinarias

La Universidad mantendrá la privacidad correspondiente de las partes en relación con toda medida correctiva y de protección adoptada en la medida de lo posible y abordará de inmediato toda infracción de las medidas de protección. Estas medidas pueden aplicarse hasta que se emita una sentencia, pueden levantarse o modificarse

a medida que se presenta información adicional o pueden prolongarse de manera permanente según fuese apropiado.

Los participantes en los procesos de resolución de la OIEC pueden solicitar las medidas correctivas o de protección al Director de Medidas de correctivas y de Protección o su delegado. El Director de Medidas correctivas y de protección o su delegado supervisarán estas solicitudes y la disposición de dichas medidas. El Director de Medidas correctivas y de protección o su delegado están facultados para garantizar la idoneidad de toda medida correctiva o de protección en función de toda la información disponible, lo que incluye decidir si dichas medidas son razonables y se reunirá con el denunciante o el acusado para resolver toda inquietud relativa a la adopción de medidas correctivas o de protección.

3. Suspensión temporal del estudiante: el Director de Medidas correctivas y de protección o su delegado tienen la autoridad, después de realizar un análisis de riesgos y seguridad individualizado, para suspender de manera temporal a cualquier estudiante (incluida la suspensión de las clases en línea o presenciales) cuya presencia representase una amenaza inmediata para la salud y la seguridad de los estudiantes o los empleados. Los factores que se consideran en el análisis de los riesgos y la seguridad incluyen:

- la gravedad de la presunta conducta;
- la ubicación del presunto incidente o incidentes;
- el impacto para las partes a nivel educativo y de alojamiento;
- el riesgo de que el presunto autor cometa otros actos de conducta sexual inapropiada u otro tipo de violencia;
- si el presunto autor amenazó con cometer otros actos de conducta sexual inapropiada u otro tipo de violencia contra la presunta víctima u otras personas;
- si hubo otras denuncias de conducta inapropiada contra el mismo presunto autor o si el autor tuviese antecedentes conocidos de arrestos o un expediente de una escuela anterior que indicase antecedentes de conducta sexual inapropiada u otro tipo de violencia;
- la existencia de varias presuntas víctimas o autores;
- si la conducta fue facilitada por la incapacidad de la presunta víctima (a través de alcohol, drogas, discapacidad, pérdida de conocimiento u otros medios);
- si la presunta conducta se perpetró mediante el uso de la fuerza, la violencia o armas;
- si la presunta víctima es menor de edad;
- si la presunta conducta revela que se ha cometido siguiendo un patrón (por el presunto autor, por un grupo o una organización en particular, en torno a una actividad reiterada o una ubicación en particular) o

- si existen otras circunstancias agravantes o signos de comportamiento depredador.

En el caso de una suspensión temporal, se notificará al estudiante de oralmente o por escrito sobre la presunta conducta prohibida y la oportunidad de reunirse, si el estudiante así lo deseara, con el Director de Medidas correctivas y de protección o su delegado. El Director de Medidas correctivas y de protección o su delegado se asegurarán de que el estudiante tenga la oportunidad inmediata, antes de que transcurran 10 días de la notificación de la suspensión temporal, para impugnar la decisión de la suspensión temporal y ser escuchado durante una reunión o una llamada telefónica o mediante la presentación de una declaración por escrito. Esto no impide que se celebren reuniones adicionales, a discreción del Director, después de que hubiesen transcurrido los 10 días para revisar la suspensión temporal.

El acusado es responsable de solicitar la reunión o la llamada telefónica. Después de informar al acusado sobre las acusaciones y la oportunidad de ser escuchado, el Director de Medidas correctivas y de protección o su delegado pueden decidir si quitan o continúan la suspensión temporal, posiblemente hasta que se emita una Sentencia formal. El Director de Medidas correctivas y de protección o su delegado también pueden determinar si es apropiado aplicar alguna excepción en función de factores que incluyen, entre otros, la naturaleza/la gravedad del comportamiento, una conducta inapropiada previa, el nivel de progreso académico hasta la fecha y la disponibilidad del cuerpo docente o de las clases en línea. Las medidas de protección temporales se pueden volver a evaluar durante el curso de una diligencia judicial si se presentase información nueva que mitigase la amenaza para la salud y la seguridad de los estudiantes o los empleados.

- 4. Funcionarios de la oficina de equidad de la OIEC:** las resoluciones estarán a cargo del personal capacitado en forma debida y con las calificaciones y la experiencia que ofrecerán resoluciones rápidas, justas, equitativas e imparciales. El Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado se asegurarán de que los Funcionarios de la oficina de equidad de la OIEC y los miembros de la Junta de Revisión de Investigación reciban capacitación anual sobre cómo llevar a cabo las investigaciones y las sentencias que protejan la seguridad de los estudiantes, garanticen el debido proceso, fomenten la responsabilidad y otros temas relacionados con el abuso sexual, el abuso por parte de la pareja, el acoso, la explotación sexual, el acoso sexual, la discriminación de las clases protegidas y el acoso y las represalias. El Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado determinarán si se asignarán uno o más Funcionarios de la oficina de equidad a cada caso, según las circunstancias específicas y según se justificase.
- 5. Investigadores externos:** el Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado también pueden designar a otras personas (ya sea que pertenezcan a la Universidad, incluido un administrador o ajenas a la Universidad) para dirigir o ayudar con una sentencia o para dirigir un proceso de resolución alternativo. Las circunstancias que pueden justificar dichas resoluciones externas incluyen, entre otras, el conflicto de intereses, las objeciones de parcialidad o la carga de trabajo. El Vicerrector adjunto de la OIEC o

su delegado conservan la facultad para determinar si el uso de investigador(es) externo(s) está justificado y es razonable dadas las circunstancias y la información disponible y conocida en ese momento. El(los) investigador(es) externo(s) deberá(n) contar con la capacitación, las calificaciones y la experiencia adecuadas que, a juicio del Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado, ofrecerá(n) una investigación o una resolución alternativa rápida, justa e imparcial. Todo investigador externo designado para abordar una acusación debe cumplir con los requisitos establecidos en los Procedimientos de resolución y consultar con el Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado acerca del progreso de la investigación o el proceso de resolución alternativo.

- 6. Sentencia formal:** la OIEC puede resolver una denuncia de presunta conducta inapropiada a través del proceso de Sentencia formal cuando la presunta conducta inapropiada, de ser cierta, estaría prohibida por las Políticas aplicables. La OIEC puede negarse a realizar un proceso de sentencia formal si 1) un denunciante ha solicitado que no se realizara un proceso de sentencia formal y 2) la OIEC ha determinado que la solicitud del denunciante puede respetarse de conformidad con la obligación de la Universidad de proporcionar un entorno seguro y no discriminatorio (véase la Sección F(4) más arriba).

La OIEC se compromete a llevar a cabo una resolución rápida, justa e imparcial de todos los asuntos remitidos para la sentencia formal. Una sentencia formal puede incluir tres etapas: la investigación, la sanción y la apelación, según correspondiese y conforme se describe a continuación. Los Funcionarios de la oficina de equidad entrevistan a los denunciantes y a los acusados por separado y brindan a cada parte la oportunidad de ser escuchados y responder a toda la información relevante. Los Funcionarios de la oficina de equidad también revisan las pruebas adicionales que estuviesen disponibles, lo que incluye, entre otras, la realización de las entrevistas a los testigos, la recopilación de los documentos y la revisión de las grabaciones de videovigilancia.

Los denunciantes y los acusados tendrán cada uno la misma oportunidad de:

- acceder a un proceso de sentencia llevado a cabo por funcionarios capacitados que no tengan un conflicto de intereses ni son parciales a favor o en contra de los denunciantes o los acusados. Todo funcionario se abstendrá de participar en una sentencia en aquellos casos en que el funcionario considerase que su imparcialidad podría ser cuestionada de manera razonable por un observador independiente y neutral debido a la parcialidad o al prejuicio personal del funcionario contra los denunciantes o los acusados o cuando el funcionario tuviese una relación personal o profesional con una de las partes lo que perjudicaría la capacidad del funcionario para actuar en calidad de investigador imparcial de los hechos;
- medidas temporales que se proporcionarán antes de una sentencia o mientras esté pendiente un proceso de sentencia. Las medidas temporales, cuando el Director de Medidas correctivas y de protección o su delegado determinasen que

son apropiadas y estuviesen disponibles, tienen la finalidad de conservar el entorno educativo o laboral, de ser posible, y pueden incluir el asesoramiento, las prórrogas de tiempo u otros ajustes relacionados con el curso, las modificaciones de los horarios de trabajo o de clase, los servicios de acompañamiento en el campus, las restricciones de contacto entre las partes, los cambios en la ubicación del trabajo o el alojamiento, los permisos de excedencia, mayor seguridad y supervisión de ciertas áreas del campus y otras adaptaciones similares. Las medidas temporales deben individualizarse y ser apropiadas en función de la información recopilada por el Director de Medidas correctivas y de protección o su delegado;

- recibir una notificación antes de participar en una entrevista, con tiempo suficiente para prepararse para que la participación sea significativa;
- un proceso con plazos razonables, con prórrogas en el caso de un motivo justificado, como se explica más adelante;
- presentar la información relevante a los Funcionarios de la oficina de equidad, incluidas las pruebas y la identificación de los testigos;
- tener acceso a un asesor de su elección, incluido un abogado, un defensor u otra persona que no fuese un testigo posible en la investigación o que pudiese comprometer la investigación de algún otro modo, para recibir el apoyo y el asesoramiento durante todo el proceso de Sentencia formal, que incluye, entre otros, estar presente en toda reunión con el personal de la OIEC. El asesor no puede participar en ninguna conducta que constituya acoso o represalia contra persona alguna que hubiese participado en una investigación y se impedirá toda otra participación en caso de acoso o represalias;
- tener acceso de manera oportuna y equitativa a toda información relevante, lo que incluye la identidad de los testigos y la información relevante proporcionada por los denunciantes, los acusados, los testigos y otra documentación recopilada durante la investigación, salvo que la Universidad tuviese prohibido legalmente divulgar la información a una parte;
- revisar y responder a una Recopilación escrita de las pruebas (véase la Sección H(6)(a)(ii)) de los hechos relevantes y significativos recopilados durante la Etapa de investigación antes de cualquier hallazgo o conclusión de la investigación;
- enviar las preguntas a los Funcionarios de la oficina de equidad para que se formulen a la otra parte o los testigos después de la divulgación de la Recopilación escrita de pruebas y antes de todo hallazgo o conclusión de la investigación; los Funcionarios de la oficina de equidad abordarán todas las preguntas relevantes y brindarán una explicación sobre toda decisión de excluir las preguntas que no se considerasen relevantes. (Véase la Sección H(6)(d)(i) a continuación);
- inspeccionar el expediente del caso, que contiene toda la información o las pruebas, a menos que estuviese prohibido o fuese confidencial conforme a

derecho, recopiladas como parte de la investigación, lo que incluye la información en la que la OIEC no se basará para tomar una determinación, antes de cualquier hallazgo o conclusión de la investigación;

- una revisión interna por parte de la Junta de Revisión de Investigación antes de que se presentasen los hallazgos concluyentes;
- recibir una notificación simultánea y por escrito del resultado de la investigación y una copia del Informe de investigación definitivo al final de la Etapa de investigación y
- brindar la información sobre los factores agravantes o atenuantes antes de que se impusiese cualquier sanción, si correspondiese;
- recibir una notificación de cualquier sanción, si correspondiese, por escrito, que incluya una declaración sobre los argumentos en los que se ha basado toda sanción;
- apelar los hallazgos de la investigación o la sanción impuesta, conforme se describe en la Sección H(g) o la Sección H(h), según correspondiese.

a. Etapas principales de la investigación

i. Aviso de investigación (Notice of Investigation, NOI)

Si se iniciara un proceso de Sentencia formal, la OIEC enviará a los acusados y a los denunciados un Aviso de investigación que:

- proporcionará una copia de los Procedimientos de resolución de la OIEC;
- identificará a los acusados y a los denunciados;
- identificará a los Funcionarios de la oficina de equidad que llevarán a cabo la investigación;
- identificará la conducta que presuntamente constituye la infracción potencial, incluida la fecha y la ubicación del presunto incidente en la medida que se conociesen y estuviesen disponible;
- identificará la sección específica de la Política aplicable presuntamente infringida;
- incluirá una declaración que indique que no se han tomado ni se tomarán determinaciones hasta que finalice la investigación;
- identificará toda medida de protección temporal y
- requerirá que los acusados se comuniquen con la OIEC **dentro de los tres (3) días** para programar una reunión.

El Aviso de investigación se puede enviar a los acusados y a los denunciados por correo electrónico o por correo postal de los EE. UU. a las direcciones

permanentes que figuran en el sistema de información de la Universidad o la dirección que figure en una denuncia policial o se puede entregar directamente en mano. El aviso se considerará entregado en la fecha de entrega en mano o en la fecha de envío por correo electrónico. En el caso de los acusados que son empleados,⁹ el supervisor inmediato del empleado, incluido el Rector y la autoridad facultada para proceder a los nombramientos/para la toma de medidas disciplinarias, así como Recursos Humanos, también recibirán una copia del Aviso de investigación.

Si el acusado decidiese no participar en el proceso de la sentencia, la OIEC puede completar dicho proceso en base a la totalidad de la información obtenida durante la Etapa de investigación, que puede incluir los informes de la investigación policial y otros documentos o información relevantes o las etapas de Sanción y Apelación, según correspondiese.

ii. Divulgación de la recopilación escrita de las pruebas

Después de la recopilación de datos, los Funcionarios de la oficina de equidad enviarán una Recopilación escrita de las pruebas de los hechos relevantes y significativos a los acusados y a los denunciantes, quienes disponen de **siete (7) días** para revisarla y responder. En este momento, las partes también tendrán acceso a las identidades de los testigos y la oportunidad de inspeccionar el expediente de investigación completo. Los denunciantes y los acusados también tendrán la oportunidad de enviar las preguntas para que los Funcionarios de la oficina de equidad le pregunten a la otra parte y a los testigos, tal como se mencionó con anterioridad en la Sección H(6). Los Funcionarios de la oficina de equidad pueden decidir que una pregunta es irrelevante y negarse a hacerla cuando la pregunta no estuviese prevista para obtener los elementos probatorios, cuando el valor probatorio de la información representase en forma clara el riesgo de perjuicio injusto o confusión de los problemas o en consideración de las demoras indebidas o la presentación innecesaria de las pruebas repetitivas. Las preguntas sobre los antecedentes sexuales de toda parte normalmente no son elementos probatorios y se harán solo cuando fuesen directamente relevantes para el incidente donde ocurrió la presunta conducta sexual inapropiada. (Véase la Sección H(6)(d)(i)).

iii. Informe de investigación

Al final de la recopilación de los datos, incluida toda información relevante o preguntas enviadas en respuesta a la Recopilación escrita de las pruebas y la posterior investigación de seguimiento, según correspondiese, los Funcionarios de la oficina de equidad redactarán un Informe de investigación que contendrá una descripción de los pasos seguidos en el procedimiento, incluidas las notificaciones a las partes, las entrevistas y los métodos de recopilación de

⁹ Si el acusado fuese un estudiante empleado y la presunta conducta inapropiada no ocurriese en el trabajo, la OIEC puede determinar que el supervisor inmediato del acusado tiene la necesidad legítima de conocer la información relacionada con la resolución del caso.

pruebas, una declaración sobre las constataciones sobre los hechos y una determinación sobre si se infringió o no la política en función de la aplicación de las constataciones sobre los hechos a la Política aplicable.

En el caso de las investigaciones que involucrasen a acusados que son estudiantes, el Informe de investigación incluirá una determinación de si el acusado se considera responsable de la infracción de la Política aplicable o no.

En el caso de las investigaciones que involucrasen a los acusados que son empleados, el Informe de investigación incluirá una determinación de si el acusado se considera responsable de la infracción de la Política aplicable o no. Si se determinase que un acusado que es empleado no es responsable de infringir la Política aplicable, el Informe de investigación puede, si correspondiese, deberá incluir una determinación de que el acusado que es empleado participó en una conducta que era inapropiada o poco profesional. En dichos casos, la OIEC remitirá dichos asuntos a la autoridad facultada para la toma de las medidas disciplinarias, quien tomará la decisión final sobre la medida o la respuesta apropiada.

La OIEC también puede presentar el Informe de investigación a la Oficina del Consejo Universitario para revisar su idoneidad jurídica.

iv. Informe para la Junta de Revisión de Investigación

El Informe de investigación se presentará para revisión ante la Junta de Revisión de Investigación. La Junta de Revisión de Investigación estará compuesta por empleados que no estuviesen afiliados a la OIEC y que hubiesen recibido la capacitación adecuada relativa a la implementación y la aplicación de los Procedimientos de resolución de la OIEC. La Junta de Revisión de Investigación revisa el Informe de investigación para revisar la falta de objetividad e imparcialidad de los Funcionarios de la oficina de equidad, el rigor con el que se ha realizado la investigación y el fundamento para respaldar los resultados. La Junta de Revisión de Investigación puede revisar toda información incluida en el expediente de investigación, puede consultar a los Funcionarios de la oficina de equidad o puede recomendar que los mismos Funcionarios de la oficina de equidad o funcionarios distintos realicen una investigación adicional o una investigación nueva. La Junta de Revisión de Investigación no puede realizar su propia investigación.

v. Aviso de hallazgos (Notice of Finding, NOF)¹⁰

¹⁰ Los hallazgos obtenidos a partir de los Procedimientos de resolución de la OIEC no son hallazgos de conformidad con las normas jurídicas estatales y federales aplicables, es decir, una infracción de la política no puede dar lugar a una contravención de la ley de igualdad de oportunidades.

La OIEC deberá informar a los denunciantes y a los acusados en forma simultánea y por escrito sobre el resultado o la conclusión de toda investigación realizada conforme a los Procedimientos de resolución. Se proporcionará una copia del Informe de investigación final a los denunciantes y a los acusados. Asimismo, en el caso de las investigaciones que involucrasen a los acusados que son empleados, el supervisor del acusado y la autoridad facultada para proceder a los nombramientos/para la toma de medidas disciplinarias también recibirán el Informe de investigación.¹¹

El Aviso de hallazgos también notificará a las partes sobre el próximo paso del proceso, según correspondiese.

b. Plazos

La Universidad hará cuanto esté a su alcance para completar la investigación e imponer las sanciones cuando correspondiese, **dentro de un plazo promedio de noventa (90) días** a partir de la emisión de un Aviso de investigación, aunque dicho plazo puede prorrogarse si existiese un motivo justificado.

Puede existir un motivo justificado por diversos factores, entre otros, la complejidad de las circunstancias de cada acusación (p. ej., los casos de discriminación laboral y algunas investigaciones de acoso de clases protegidas generalmente llevan más tiempo), la integridad y la exhaustividad de la investigación, el cumplimiento de una solicitud por parte de la policía o debido a actividad simultánea de la policía que pudiese arrojar pruebas significativas y relevantes, ausencias de las partes, la disponibilidad de testigos, la necesidad de proporcionar servicios de traducción o adaptaciones para una discapacidad, recesos o vacaciones en la Universidad, la necesidad de tener acceso a los documentos probatorios y relevantes que no estuviesen disponibles de inmediato u otros motivos legítimos.

Para poder facilitar un proceso razonablemente rápido, los denunciantes y los acusados tienen la obligación de cumplir con los plazos establecidos por la OIEC durante la investigación y según se especificó con anterioridad. Toda prórroga del plazo se otorgará solo por un motivo justificado demostrado y se proporcionará a las partes un aviso por escrito de la prórroga o la demora, según correspondiese y los motivos de dicha prórroga o demora.

c. Estándar de revisión/Carga de la prueba

En todos los casos, independientemente de las acusaciones o de si el acusado es un estudiante o un empleado, la OIEC aplica el estándar probatorio de la “preponderancia de las pruebas” al formular determinaciones de hecho y conclusiones sobre si se infringió una política. La preponderancia de las pruebas existe cuando la totalidad de las pruebas demuestra que es más probable que una

¹¹ Si el acusado fuese un estudiante empleado y la presunta conducta inapropiada no ocurriese durante el trabajo, la OIEC puede determinar que el supervisor inmediato del acusado tiene la necesidad legítima de conocer la información relacionada con la resolución del caso.

acusación de conducta inapropiada sea verdadera a que no lo sea. Si las pruebas indican una probabilidad equitativa de forma tal que los Funcionarios de la oficina de equidad no pueden decir si existe preponderancia respecto de cualquiera de las dos partes, los Funcionarios de la oficina de equidad deben determinar que no hay pruebas suficientes para decidir que se infringió la Política aplicable.

Al aplicar el estándar probatorio de preponderancia de las pruebas, los Funcionarios de la oficina de equidad pueden considerar pruebas tanto directas como circunstanciales. Los Funcionarios de la oficina de equidad pueden determinar la credibilidad de las partes y los testigos y el peso que tendrán las declaraciones, al tener en cuenta cómo supieron de los hechos, la capacidad de memoria y las oportunidades de observación, si las declaraciones son o no son razonables, la coherencia o la falta de coherencia en las declaraciones, los motivos, si otra prueba contradice o respalda las declaraciones, toda prueba de falta de imparcialidad, de prejuicio o interés y la manera y el comportamiento de la persona cuando realiza las declaraciones.

Es responsabilidad de la OIEC, y no de las partes, tomar una decisión en base a la totalidad de la información disponible para determinar si se ha cumplido o no el estándar probatorio de la preponderancia de las pruebas. Ninguna de las partes asumirá la carga de la prueba.

d. Estándares probatorios

i. Antecedentes sexuales en casos de conducta sexual inapropiada

La OIEC no solicitará ni considerará información irrelevante relativa a los antecedentes sexuales del denunciante o del acusado. La información relevante puede incluir antecedentes sexuales compartidos entre el denunciante y el acusado, especialmente si hay preguntas sobre lesiones físicas o traumas o antecedentes que pudiesen ser relevantes para la manera o el método en el que se prestó el consentimiento según lo plantee un acusado.

ii. Actos previos del acusado/indicios de un patrón

La OIEC revisará, si estuviese disponible, toda denuncia previa de conducta inapropiada cometida por el acusado si fuese relevante y probatoria de la presunta conducta en cuestión, o si demostrase la existencia de un patrón de comportamiento. Dichas denuncias previas, si fuesen relevantes y probatorias, pueden usarse para la adopción de las medidas de protección temporales.

e. Proceso de sanción para los acusados que son estudiantes

En los casos en que la investigación indicase la infracción de una política, el asunto se derivará al Vicerrector adjunto y los Funcionarios de la oficina de equidad que proporcionarán el Aviso de hallazgos a la Junta Sancionadora. En el caso de que no se encontrase una infracción de las políticas aplicables, no se excluye una medida disciplinaria por otra conducta inapropiada del estudiante

conforme al Código de conducta del estudiante o al Código de honor, conducta y procedimientos.

La Junta Sancionadora está compuesta por tres miembros que están autorizados en forma conjunta para imponer las sanciones a los acusados que son estudiantes y para remediar la discriminación, el acoso o la conducta sexual inapropiada. La Junta notificará en forma simultánea a los denunciantes y a los acusados sobre toda sanción y se pronunciará por decisión unánime.

El Director de Medidas correctivas y de protección de la OIEC o su delegado es uno de los miembros y el Presidente de la Junta Sancionadora para los acusados que son estudiantes y designará a otros dos empleados universitarios que no estuviesen afiliados a la OIEC para que formen parte de la Junta Sancionadora. Los empleados universitarios que forman parte de la Junta Sancionadora recibirán la capacitación adecuada con respecto a las políticas aplicables y los factores pertinentes para la imposición de las sanciones.

Dentro de los **siete (7) días** posteriores a la fecha del Aviso de hallazgos, los denunciantes y los acusados tendrán la oportunidad de presentar a la Junta cualquier circunstancia agravante o atenuante relacionada con la conducta que pudiese repercutir en la sanción. Las partes pueden reunirse en persona con los miembros de la Junta o presentar dicha información a la Junta por escrito. En cuanto a las reuniones en persona, la Junta se reunirá por separado con cada una de las partes, según correspondiese. Las partes son responsables de coordinar la cita y reunirse dentro del plazo estipulado. La información presentada a la Junta debe limitarse a la descripción de las circunstancias atenuantes o agravantes que pudiesen afectar la sanción. Cualquier declaración que no se ajustase a estas directrices no se considerará.

Los miembros de la Junta realizan una revisión individualizada y deberán revisar el Informe de investigación final, y pueden revisar el expediente completo o consultar, según fuese necesario, al personal de la OIEC, a la oficina de Conducta estudiantil y resolución de conflictos o a todo otro miembro del personal de la Universidad según fuese necesario para decidir si se impondrá una sanción.

Los factores pertinentes para la imposición de las sanciones pueden incluir, según correspondiese:

- la gravedad o la generalización de la conducta y si se agravó durante el incidente;
- el impacto que supone desvincular a un estudiante de su proceso educativo;
- si los denunciantes estaban incapacitados al momento en que se produjo la conducta;
- la relación entre las partes, incluido el grado de control de una parte sobre la otra;

- si se usó la fuerza/la violencia, armas o amenazas de fuerza/violencia;
- todo antecedente penal, de conducta o infracción de políticas relacionado;
- el impacto del incidente en los denunciantes;
- la aceptación de responsabilidad por parte de los acusados o
- el riesgo de seguridad continuo para los denunciantes o la comunidad.

La Junta Sancionadora proporcionará una declaración escrita a las partes (Aviso de sanción a los acusados y Carta de información a los denunciantes) en la que les informará sobre la sanción y los fundamentos considerados para imponer cualquier sanción. Las sanciones pueden incluir uno o más de los siguientes:

- i. Advertencia/amonestación por escrito:* una advertencia/una amonestación por escrito es una declaración escrita de la Junta o su delegado que indica que el comportamiento fue inapropiado y que se tomarán medidas más severas si se producen infracciones posteriores.
- ii. Sanciones educativas:* se le puede solicitar al estudiante que asista a una clase, una evaluación o un programa (p. ej., clases sobre el alcohol, el comportamiento violento o una capacitación sobre conducta sexual inapropiada o discriminación y acoso de las categorías protegidas). No es una lista exhaustiva, pero debe servir como referencia para los tipos de sanciones educativas que se pueden imponer.
- iii. Reunión con el Director de Medidas correctivas y de protección o su delegado:* se le puede solicitar al estudiante que se reúna con un funcionario universitario para revisar los términos de la sanción y asegurar que se cumpla antes de que el estudiante sea elegible para solicitar la readmisión, según correspondiese.
- iv. Reasignación de la residencia:* al estudiante que reside en una residencia se le asigna una residencia diferente en el campus.
- v. Rescisión del acuerdo de residencia:* el acuerdo de residencia de un estudiante se rescinde a través del proceso de la OIEC y se prohíbe al estudiante vivir en cualquier residencia de la Universidad de forma permanente o temporal. Asimismo, se puede imponer la exclusión específica de la residencia.
- vi. Período de prueba:* se coloca al estudiante en período de prueba. El período de prueba dura un tiempo específico y se implementa por semestres. Toda infracción de las políticas de la Universidad o las condiciones del período de prueba que se cometiese durante el período de prueba ocasionará una medida disciplinaria adicional.
- vii. Restricción o denegación de los servicios universitarios:* el estudiante no puede utilizar o se le niegan los servicios universitarios específicos, incluso la participación en las actividades universitarias.

- viii. *Retraso en la entrega del título:* la entrega del título del estudiante se retrasa por un período de tiempo específico.
- ix. *Retención del certificado analítico de estudio oficial:* el certificado analítico de estudio se retiene durante un período de tiempo específico para aquellos estudiantes que ya se hubiesen graduado.
- x. *Suspensión:* se ordena al estudiante que abandone la Universidad por un período específico de tiempo. En el certificado analítico de estudio se anota la suspensión hasta que el período de suspensión hubiese vencido y todas las demás sanciones se hubiesen cumplido. El estudiante debe solicitar la readmisión en la Universidad después del período de suspensión. La suspensión de la Universidad incluye la exclusión de la propiedad de la Universidad durante el período de suspensión. Una decisión de suspensión ocasiona que se suspenda al estudiante de todos los campus del sistema de la Universidad de Colorado. Al finalizar la suspensión, si el estudiante deseara regresar a la Universidad, debe completar el proceso de readmisión a través de la Oficina de Admisiones.
- xi. *Exclusión:* se le niega el acceso al estudiante a la totalidad o parte de la propiedad de la Universidad. Cuando se excluye a un estudiante de la propiedad de la Universidad, se puede permitir que dicho estudiante ingrese a la propiedad de la Universidad por períodos limitados y para actividades específicas con el permiso del Director de Medidas correctivas y de protección o su delegado. Si el estudiante ingresara a la propiedad de la Universidad sin permiso, la policía puede tomar medidas por haber entrado sin autorización.
- xii. *Expulsión:* se ordena al estudiante que abandone de forma permanente la Universidad. En el certificado analítico de estudio se anota la suspensión de forma permanente. La expulsión de la Universidad incluye una exclusión automática de la propiedad de la Universidad de Colorado. Una decisión de expulsión ocasiona que se expulse al estudiante de todos los campus de la Universidad de Colorado.
- xiii. *Sanciones adicionales:* la Junta está facultada para imponer sanciones adicionales que puedan ser justificadas y apropiadas dadas las circunstancias del caso.

f. **Proceso de sanción para los acusados que son empleados**¹²

NOTE ON FOOTNOTE 12 BELOW:

El Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado notificarán a la autoridad facultada para la toma de medidas disciplinarias si se determinase que un acusado que es

¹² Si el acusado fuese un estudiante empleado y la presunta conducta inapropiada no ocurriese durante el trabajo, la OIEC puede determinar que el supervisor inmediato del acusado tiene la necesidad legítima de conocer la información relacionada con la resolución del caso.

empleado ha infringido una política o ha actuado de manera inapropiada o no profesional.

Al finalizar toda apelación de la Investigación o tras el vencimiento del plazo de la apelación (5 días a partir del Aviso de hallazgos, véase la Sección H(6)(h)), los acusados y los denunciantes tendrán la oportunidad de reunirse por separado con el Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado para analizar toda circunstancia atenuante o agravante relacionada con la conducta que pudiese repercutir en la sanción. Las partes son responsables de coordinar la cita y reunirse dentro del plazo estipulado. Como alternativa, los acusados y los denunciantes pueden presentar una declaración por escrito al Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado en lugar de celebrar una reunión. Las declaraciones por escrito se deben presentar o la reunión se debe celebrar dentro de los **siete (7) días** posteriores al envío del aviso por parte del Vicerrector adjunto o su delegado (después del proceso de apelación o del vencimiento del plazo para la presentación de las apelaciones). La información debe limitarse a la descripción de las circunstancias atenuantes o agravantes que pudiesen afectar la sanción. Cualquier declaración que no se ajustase a estas directrices no se considerará.

Cualquier reunión aplicable relativa a las sanciones que se celebre de conformidad con estos Procedimientos de resolución no reemplaza ninguna reunión adicional que pudiese ser necesaria debido a otros procesos de personal aplicables (p. ej., las Normas de la Junta de Personal del Estado para los empleados clasificados; el procedimiento relativo a los derechos y los deberes profesionales y el proceso de los privilegios y la antigüedad del cuerpo docente).

El Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado entregarán una recomendación formal a la autoridad facultada para la toma de medidas disciplinarias en cuanto a las sanciones aplicables en coherencia con los factores dispuestos en la Sección H(6)(e).

Para remediar los efectos de la discriminación o el acoso de las categorías protegidas o la conducta sexual inapropiada, la autoridad facultada para la toma de medidas disciplinarias impondrá las sanciones. Dicha autoridad determinará el tipo de sanciones con el asesoramiento del Director de Recursos Humanos o su delegado, el Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado y todo otro miembro del personal administrativo que tuviese la necesidad de saber. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos/para la toma de las medidas disciplinarias puede tener acceso a los registros de la investigación y puede consultar a los Funcionarios de la oficina de equidad para adoptar una medida.

El Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado garantizarán, en la medida de lo posible, que ambas partes reciban en forma simultánea un aviso de las sanciones impuestas y toda otra medida que hubiese tomado el campus para remediar la discriminación, el acoso o la conducta sexual inapropiada en la medida que lo permitiesen las leyes. Independientemente de los hallazgos de la OIEC, no se excluye una medida disciplinaria por otra conducta inapropiada o por una conducta

indebida o no profesional u otra conducta inapropiada (en el caso de los empleados).

Las sanciones posibles incluyen:

- i. Una carta de expectativa //una amonestación:* una advertencia/una carta de expectativa o una amonestación por escrito es una declaración de la autoridad facultada para la toma de las medidas disciplinarias que indica que el comportamiento fue inapropiado y que se tomarán medidas disciplinarias más severas si se producen infracciones posteriores.
- ii. Capacitación obligatoria:* se le puede solicitar al empleado que asista a una capacitación, una clase o un programa relativo a la conducta inapropiada.
- iii. Traslado a puesto inferior:* se puede trasladar al empleado a un puesto inferior al actual.
- iv. Modificaciones de las tareas laborales:* la autoridad facultada para la toma de las medidas disciplinarias puede modificar las responsabilidades laborales del empleado.
- v. Reducción del salario/inelegibilidad para los aumentos por mérito:* el salario del empleado se reduce de forma permanente o temporal o el empleado no es elegible para recibir aumentos por mérito de forma permanente o temporal.
- vi. Inelegibilidad para la recontractación:* el empleado ya no es elegible para tener un empleo en la Universidad.
- vii. Exclusión:* se le niega el acceso al empleado a la totalidad o parte de la propiedad de la Universidad. Cuando se excluye a un empleado de la propiedad de la Universidad, se puede permitir que dicho empleado ingrese a la propiedad de la Universidad por períodos limitados y para actividades específicas con el permiso del funcionario universitario o del delegado que impuso la exclusión. Si el empleado ingresara a la propiedad de la Universidad sin permiso, la policía puede tomar medidas por haber entrado sin autorización.
- viii. Rescisión del contrato de empleo o cese de la relación laboral:* de conformidad con las leyes y las políticas aplicables específicas a la condición del empleado, la autoridad facultada para la toma de las medidas disciplinarias recomienda o cesa la relación laboral.
- ix. Sanciones adicionales:* la autoridad facultada para la toma de las medidas disciplinarias está facultada para imponer sanciones adicionales que puedan ser justificadas y apropiadas dadas las circunstancias del caso.

g. Apelaciones para los acusados que son estudiantes

Tras la conclusión del proceso de Investigación o de Sanción, según correspondiese, los denunciantes o los acusados pueden presentar una apelación por escrito. Todas las apelaciones deben presentarse de acuerdo con los procedimientos descritos en esta sección.

- i. Cómo presentar una apelación y el plazo:* las apelaciones se deben presentar por escrito al Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la emisión del Aviso de sanción (o del Aviso de hallazgos si no se impusiese una sanción). La apelación debe indicar los fundamentos específicos de la apelación (véase a continuación), los argumentos y la documentación de apoyo y toda otra información relevante que la parte que presenta la apelación deseara incluir. La parte que presenta la apelación debe ser consciente de que todas las apelaciones consisten en revisiones documentales y no se realizan entrevistas. En general, las apelaciones se resuelven solo tomando en consideración los documentos presentados. Por lo tanto, los documentos de la apelación deben ser lo más completos y concisos posible. A menos que cualquier Aviso de sanción aplicable se basara en motivos de seguridad, todas las sanciones impuestas en el caso no entrarán en vigencia hasta que venza el plazo para presentar una apelación y no se presentase apelación alguna o, si se presentase una apelación de manera oportuna, hasta que se resolviese la apelación, lo que ocurriese primero.
- ii. Fundamentos de la apelación:* las apelaciones deben indicar uno o más de los criterios siguientes como la justificación de la apelación:
- errores de procedimiento que impidieron que alguna de las partes recibiera una sentencia justa o
 - una sanción desproporcionada en relación con la infracción de la Política aplicable.

La parte que presenta la apelación no puede presentar ninguna prueba nueva a menos que la parte pudiese demostrar que no pudo, con una diligencia razonable, haberse obtenido o producido durante el curso de la investigación.

- iii. Proceso de la apelación y Junta Consultiva de Apelaciones:* el Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado notificarán a la otra parte de la denuncia original (los denunciados o los acusados) por escrito y la parte **dispondrá de cinco (5) días hábiles** para responder por escrito a la apelación. La respuesta debe enviarse al Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado. Ninguna de las partes está obligada a responder a una apelación. No responder a una apelación no implica que se esté de acuerdo con la apelación. Una vez presentada toda la documentación o una vez vencido el plazo de respuesta de 5 días, el Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado designarán a otros dos empleados universitarios (lo que puede incluir al personal de los campus de Anschutz, Denver y Colorado Springs) que no estuviesen afiliados a la OIEC en CU Boulder para que formen parte de la Junta Consultiva de Apelaciones compuesta por tres personas. Las personas designadas para formar parte de la Junta Consultiva de Apelaciones recibirán la capacitación adecuada sobre las políticas aplicables y los procedimientos de apelación.

iv. *Decisiones de la apelación:* al revisar la apelación, la Junta Consultiva de Apelaciones puede recomendar al Vicerrector adjunto de la OIEC que:

- confirme la decisión inicial en su totalidad;
- envíe el caso de vuelta para reconsideración y una posible investigación nueva (por los mismos funcionarios o funcionarios diferentes) o
- reduzca o incremente una sanción desproporcionada.

Los miembros de la Junta no formularán determinaciones nuevas de hecho. La Junta deberá revisar toda la documentación presentada, tomar la decisión final respecto de la apelación y, al mismo tiempo, proporcionar de forma simultánea a las partes un Aviso de resolución de apelación por escrito dentro de los 15 días hábiles posteriores a la recepción de toda la documentación final.

h. *Apelaciones para los acusados que son empleados*

Tras la conclusión del proceso de Investigación, los denunciantes o los acusados pueden presentar una apelación por escrito para apelar el resultado de la Investigación. Todas las apelaciones deben presentarse de acuerdo con los procedimientos descritos en esta sección. Todo derecho de apelación de una sanción se ejercerá de acuerdo con el procedimiento de la apelación, si estuviese disponible para el empleado, conforme a las Normas de personal del estado o las normas que rigen los procedimientos ante el Comité de Privilegios y Antigüedad del Claustro [*Faculty Senate Committee on Privilege and Tenure*]. Ninguna disposición de esta sección se interpretará como la constitución de un derecho de apelación de sanciones para los empleados que no estuviese previsto por las leyes o por la política de la Universidad.

i. *Cómo presentar una apelación y el plazo:* las apelaciones se deben presentar por escrito al Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado **dentro de los cinco (5) días hábiles** posteriores a la emisión del Aviso de hallazgos. La apelación debe indicar el fundamento específico de la apelación (véase a continuación), los argumentos y la documentación de apoyo y cualquier otra información relevante que la parte que presenta la apelación deseara incluir. La parte que presenta la apelación debe ser consciente de que todas las apelaciones consisten en revisiones documentales, en las cuales no se realizan entrevistas. En general, las apelaciones se resuelven solo tomando en consideración los documentos presentados. Por lo tanto, los documentos de la apelación deben ser lo más completos y concisos posible.

ii. *Fundamentos de la apelación:* el único criterio que justifica la apelación es el siguiente:

- los errores de procedimiento que impidieron que alguna de las partes recibiera una investigación justa.

En la apelación, la parte no puede presentar ninguna prueba nueva a menos que la parte pudiese demostrar que, con una diligencia razonable, no se pudo haber obtenido o producido durante el curso de la investigación.

- iii. *Proceso de la apelación y Junta Consultiva de Apelaciones:* el Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado notificarán a la otra parte de la denuncia original (los denunciantes o los acusados) por escrito y la parte dispondrá de **cinco (5) días hábiles** para responder por escrito a la apelación. La respuesta debe enviarse al Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado. Ninguna de las partes está obligada a responder a una apelación. No responder a una apelación no implica que se esté de acuerdo con la apelación. Una vez presentada toda la documentación o una vez vencido el plazo de respuesta de cinco días, el Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado designarán a otros dos empleados universitarios (lo que puede incluir al personal de los campus de Anschutz, Denver y Colorado Springs) que no estén afiliados a la OIEC en CU Boulder para que formen parte de la Junta Consultiva de Apelaciones compuesta por tres personas. El Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado es el Presidente de la Junta Consultiva de Apelaciones.
- iv. *Decisiones de la apelación:* al revisar la apelación, la Junta Consultiva de Apelaciones puede recomendar al Vicerrector adjunto de la OIEC que:
- confirme la decisión inicial en su totalidad y derive el asunto a la autoridad facultada para la toma de las medidas disciplinarias para que imponga una sanción si correspondiese o
 - envíe el caso de vuelta para su reconsideración y una posible investigación nueva.

Los miembros de la Junta no formularán determinaciones nuevas de hecho. La Junta deberá revisar toda la documentación presentada, tomar la decisión final respecto de la apelación y, al mismo tiempo, proporcionar de forma simultánea a las partes un Aviso de resolución de apelación por escrito dentro de los 15 días hábiles posteriores al recibo de toda la documentación final.

7. Resoluciones informales

La OIEC puede determinar que la manera más rápida y efectiva de abordar un asunto es a través del proceso de resolución informal. Por ejemplo, la OIEC puede resolver una denuncia o una acusación a través de una Resolución informal si la presunta conducta, incluso si fuese verdadera, no se consideraría una conducta prohibida conforme a lo dispuesto en las Políticas aplicables. El objetivo principal durante una resolución informal sigue siendo el bienestar de las partes y la seguridad de la comunidad del campus, pero no implica un informe por escrito o una determinación sobre si se ha infringido una política. Este tipo de enfoque proporciona a la Universidad una opción de resolución “basada en los recursos” que permite que la Universidad pueda formular respuestas a la altura de los hechos y las circunstancias particulares de un incidente, sobre todo en los casos en los que no existe una mayor

amenaza para la seguridad de las personas o del campus. En estos casos, la OIEC puede poner en práctica una o más de las opciones siguientes:

- ofrecer medidas correctivas temporales o a largo plazo a los denunciantes o a los acusados;
- remitirse a otros procesos de resolución basados en el campus según correspondiese para los hechos concretos del caso;
- brindar capacitación o programas educativos generalizados o específicos o
- reunirse con los acusados para (1) analizar el presunto comportamiento y brindarles la oportunidad de responder; (2) revisar las conductas prohibidas en virtud de las Políticas aplicables; (3) identificar y analizar las conductas y los comportamientos futuros apropiados, así como también, cómo evitar los comportamientos que podrían interpretarse como represalias; (4) informar a los denunciantes sobre las respuestas del acusado, si correspondiese y (5) notificar a la SCCR o al supervisor del acusado sobre las acusaciones y las respuestas, si fuese necesario, quien determinará si se debe tomar alguna otra medida disciplinaria.

La participación en una resolución informal es voluntaria para los denunciantes y los acusados; sin embargo, en el caso de las acusaciones que, si se demostrasen que son ciertas, infringirían la Política aplicable, no participar podría ocasionar que la OIEC decidiese proceder con una investigación/una sentencia formal.

En el caso de las acusaciones que justificarían una investigación/una sentencia formal, pero que la OIEC ha procedido con una resolución informal, porque el denunciante solicitó privacidad o que no se realizara investigación alguna ni se tomara medida disciplinaria alguna y dicha solicitud podría respetarse de acuerdo con los factores y las obligaciones de la OIEC conforme se establece en la Sección F(4)) [sic], la OIEC notificará a los denunciantes de la capacidad de finalizar el proceso de Resolución informal en cualquier momento y de comenzar o reanudar una investigación/una sentencia formal.

8. Retención disciplinaria y detención disciplinaria del estudiante

Mientras los procedimientos de la OIEC estén pendientes, la Universidad puede aplicar una retención disciplinaria al expediente académico del estudiante. El campus de la Universidad de Colorado en Boulder respeta la retención disciplinaria, incluidos los programas de Educación continua, y prohíbe que el estudiante se matricule en las clases hasta que finalice el proceso la OIEC. La retención del certificado analítico de estudio prohíbe que dicho certificado se emita hasta que se hubiesen cumplido todas las medidas. También se puede aplicar una retención disciplinaria si un estudiante no cumpliera con las sanciones impuestas, lo que repercute de la misma forma en el expediente académico y la matriculación del estudiante, según se describe con anterioridad. La retención disciplinaria no se eliminará hasta que se hubiesen cumplido con todas las sanciones.

Se aplicará una detención disciplinaria al expediente académico si se suspendiese al estudiante como resultado de los procedimientos de la OIEC. Todos los campus de la Universidad de Colorado respetan toda detención disciplinaria y prohíben que se admita a un estudiante en cualquiera de los campus y que se matricule en las clases hasta que finalice el período de suspensión y el estudiante hubiese vuelto a presentar una solicitud y se lo hubiese readmitido.

9. Política de reembolso del estudiante después de la medida disciplinaria

Para obtener información actualizada sobre los reembolsos de alojamiento o matrícula, acceda a los [Procesos de resolución de la OIEC](#).

10. Divulgación de los registros y la información sobre los estudiantes por parte de la OIEC

La ley FERPA de 1974 y las enmiendas conforme a las Enmiendas de educación superior de 1998, regulan el acceso a los registros y a la información dentro de dichos registros, pertenecientes a los estudiantes y que conserva la universidad, incluida la OIEC. De conformidad con FERPA, la universidad puede divulgar los registros y la información sobre un estudiante con el consentimiento por escrito del estudiante.

Incluso, sin el consentimiento del estudiante, la ley FERPA autoriza a los funcionarios universitarios que demuestren que, de manera legítima y con fines educativos, necesitan acceder a los registros relevantes y a la información de la OIEC correspondiente a los estudiantes para poder realizar sus tareas laborales en la Universidad.

Incluso, sin el consentimiento por escrito u otra solicitud por parte de un estudiante, la ley FERPA autoriza a la Universidad a proporcionar los registros y la información correspondiente a los estudiantes a los padres que aporten las pruebas de que su hijo es su dependiente, conforme se define en el Código de Ingresos Internos. Una copia de la última declaración federal de impuestos sobre la renta que incluya al estudiante como dependiente puede servir como prueba de dependencia y permitir que la Universidad proporcione a los padres el acceso a dichos registros que conserva la OIEC, en la medida que lo determinase el Vicerrector adjunto o su delegado. Asimismo, la ley FERPA autoriza a la Universidad a comunicar a los padres si se determinase que un estudiante menor de 21 años es responsable, a través de la oficina de Conducta estudiantil y resolución de conflictos, de una infracción relacionada con el consumo o la posesión de alcohol u otras drogas.

Salvo se especificase lo contrario en este documento o en una emergencia de salud o seguridad pendiente según se define en la ley FERPA, los registros y la información del estudiante son de carácter confidencial y la OIEC no divulgará los registros o la información del estudiante a ninguna entidad o persona ajena la Universidad sin la

debida autorización por escrito del estudiante, una orden judicial, una citación o según lo exigiese la ley o un organismo gubernamental autorizado.

Conforme a lo dispuesto en FERPA, los estudiantes tienen el derecho a revisar e inspeccionar los registros que les incumben de forma directa. Los estudiantes que deseen revisar dichos registros conservados por la OIEC, deben completar y presentar un formulario de inspección de registros de la OIEC. La OIEC atenderá toda solicitud de un estudiante presentada en forma correcta dentro de un plazo razonable que no excediese los 45 días, según lo dispuesto en la ley FERPA.

I. Coordinador del Título IX/Vicerrector adjunto de la OIEC

En CU Boulder, el Vicerrector adjunto de la OIEC es también el Coordinador del Título IX. Las responsabilidades del Coordinador del Título IX de conformidad con la Política de acoso, abuso por parte de la pareja y conducta sexual inapropiada de la Universidad de Colorado, que el Coordinador del Título IX está autorizado a delegar, incluyen:

1. garantizar que las denuncias se aborden de manera adecuada y oportuna;
2. supervisar que las investigaciones de las denuncias de conducta sexual inapropiada sean adecuadas, confiables e imparciales;
3. evaluar toda solicitud de privacidad del denunciante;
4. derivar los asuntos para las acciones o las medidas disciplinarias adicionales por conducta inapropiada o no profesional en virtud de otras políticas o procedimientos aplicables, incluso si no se encontrase una infracción de la política. Ninguna disposición de las Políticas aplicables se interpretará como una limitación de la autoridad de una autoridad facultada para la toma de medidas disciplinarias para iniciar o imponer dichas medidas en caso de una conducta inapropiada o no profesional;
5. facilitar los recursos de protección y adaptaciones temporales y razonables según fuese aplicable para todas las partes;
6. asegurar que se publique de forma amplia el proceso y los procedimientos de denuncias del campus, lo que incluye publicar el proceso y los procedimientos en el sitio web del campus correspondiente y contar con un procedimiento vigente;
7. proporcionar un informe anual al Presidente y al Rector del campus correspondiente que documente: (a) la cantidad de las denuncias o las acusaciones de presuntas infracciones de las políticas aplicables; (b) las categorías (es decir, estudiante, empleado u otro) de las partes involucradas; (c) la cantidad de las infracciones de la política que se hubiesen encontrado; (d) la cantidad de las apelaciones presentadas y los resultados de dichas apelaciones y (e) ejemplos de las sanciones impuestas por las infracciones de las políticas;

8. revisar y confirmar que las declaraciones de las políticas relevantes del Informe anual de seguridad del campus, conforme a la Ley Jeanne Clery, sean coherentes con las Políticas aplicables y el proceso y los procedimientos de las denuncias del campus;
9. supervisar el cumplimiento de las Políticas aplicables por parte del campus;
10. garantizar que se brinde capacitación y educación continuas con respecto al proceso de denuncia y prevención de las conductas inapropiadas discriminatorias y sexuales para todos los estudiantes, el cuerpo docente y el personal;
11. conservar los registros y la documentación relacionada con el cumplimiento de las Políticas aplicables, incluido, entre otros, la conservación de las copias de toda documentación de capacitación, el seguimiento de la participación de los estudiantes y los empleados en la capacitación, la documentación de cada paso del proceso y los procedimientos de las denuncias del campus, incluidas las medidas y las adaptaciones temporales para las personas afectadas por una conducta sexual inapropiada, una investigación y una sanción y
12. garantizar una difusión amplia de la declaración de que la Universidad no debe discriminar en el empleo o en sus actividades o programas educativos.

J. Recursos

1. Recursos confidenciales

En el campus:

- a. **[Oficina de asistencia a las víctimas \(Office of Victim Assistance, OVA\)](#)**
Centro comunitario (C4C), Room N352
Teléfono: (303) 492-8855 (servicio telefónico las 24 horas)
Proporciona servicios de apoyo y asesoramiento psicológico que pueden utilizar los estudiantes, el personal, víctimas del cuerpo docente, los denunciantes u otras personas que sufren experiencias traumáticas, perturbadoras o perjudiciales en eventos de la vida. Todas las comunicaciones son confidenciales.
- b. **[Servicios psiquiátricos y asesoramiento psicológico \(Counseling and Psychiatric Services, CAPS\)](#)**
Centro comunitario (C4C), Room N352
Wardenburg Health Center, 3rd Floor
Teléfono: (303) 492-CAPS (2277) (servicio telefónico las 24 horas)
Ofrece asesoramiento, grupos y talleres a los alumnos de CU Boulder. Todas las comunicaciones son confidenciales.
- c. **[Programa de asistencia para el cuerpo docente y el personal \(Faculty and Staff Assistance Program, FSAP\)](#)**
Centro administrativo y de investigación (*Administrative Research Center, ARCE*)
East Campus 3100 Marine Street, 3rd Floor, Room A353
Teléfono: (303)-492-3020

Ofrece programas de asesoramiento y actividades para el cuerpo docente y el personal de la Universidad. Todas las comunicaciones son confidenciales.

d. **Oficina Ombuds**¹³

Centro comunitario (C4C), Room N440

Teléfono: (303) 492-5077

Ayuda a los estudiantes, al cuerpo docente y al personal a resolver de manera informal e imparcial las denuncias o las disputas con otras personas, oficinas o departamentos dentro de la Universidad. No lleva un registro y es independiente de todo departamento u oficina. Todas las comunicaciones son confidenciales.

e. **Oficina Ombuds del cuerpo docente**¹⁴

Centro administrativo y de investigación (ARCE)

East Campus 3100 Marine Street, Room 25

Teléfono: (303) 492-1574

f. **Servicios jurídicos para los estudiantes (SLS)**

University Memorial Center (UMC), sala 311

Teléfono: (303) 492-6813

Brinda asesoramiento jurídico a los estudiantes sobre los asuntos relacionados con las infracciones de tránsito, los cargos penales y los problemas de empleo, entre otros. No brinda asesoramiento sobre los problemas internos de la universidad.

Fuera del campus

g. **Organización Moving to End Sexual Assault (MESA)**

Teléfono: (303) 443-7300 (servicio telefónico las 24 horas)

h. **Organización Safe House Progressive Alliance for Non-Violence (SPAN)**

Teléfono: (303) 444-2424 (servicio telefónico las 24 horas)

i. **Safe House Protection Order Assistance**

Teléfono: (303) 449-8623

j. **Servicio de Safe Shelter of St. Vrain Valley**

Teléfono: (303) 772-4422 (servicio telefónico las 24 horas)

2. Asesoramiento psicológico

En el campus

NOTE ON FOOTNOTES 13 AND 14 BELOW:

a. **Servicios psiquiátricos y asesoramiento psicológico (CAPS)**

Centro comunitario (C4C), Room N352

¹³ *Las oficinas Ombuds son confidenciales y no son “empleados responsables” en cuanto a las denuncias obligatorias de conformidad con las políticas aplicables de la Universidad de Colorado Boulder, pero, en la actualidad, no gozan de ningún privilegio normativo en Colorado.*

¹⁴ *Las oficinas Ombuds son confidenciales y no son “empleados responsables” en cuanto a las denuncias obligatorias de conformidad con las políticas aplicables de la Universidad de Colorado Boulder, pero, en la actualidad, no gozan de ningún privilegio normativo en Colorado.*

Wardenburg Health Center, 3rd Floor

Teléfono: (303) 492-CAPS (2277) (servicio telefónico las 24 horas)

Ofrece asesoramiento, grupos y talleres a los alumnos de CU Boulder. Todas las comunicaciones son confidenciales.

b. [Programa de asistencia para el cuerpo docente y el personal \(FSAP\)](#)

Centro administrativo y de investigación (ARCE), East Campus 3100 Marine Street, 3rd Floor, Room A353

Teléfono: (303)-492-3020

Ofrece programas de asesoramiento y actividades para el cuerpo docente y el personal de la Universidad. Todas las comunicaciones son confidenciales.

c. [Oficina de asistencia a las víctimas \(OVA\)](#)

Centro comunitario (C4C), Room N352

Teléfono: (303) 492-8855 (servicio telefónico las 24 horas)

Proporciona servicios de apoyo y asesoramiento psicológico que pueden utilizar los estudiantes, el personal y víctimas del cuerpo docente, los denunciantes u otras personas que sufren experiencias traumáticas, perturbadoras o perjudiciales. Todas las comunicaciones son confidenciales.

Fuera del campus

d. [Centro de asesoramiento \[Boulder Men's Center\]](#)

Teléfono: (303) 444-8064

Asesoramiento psicológico para los hombres que han sido agresivos.

e. [Centro Mental Health Partners, condados de Boulder y Broomfield](#)

Teléfono: (303) 443-8500 (para las admisiones)

(303) 447-1665 (línea directa de los servicios psiquiátricos de emergencia todos los días de la semana)

3. Discapacidad

En el campus

a. [Cumplimiento de la ley ADA](#)

Centro administrativo y de investigación (ARCE)

East Campus 3100 Marine Street, 2nd Floor

Número de teléfono: (303) 492-9725

Número de fax: (303) 492-5005

adacoordinator@colorado.edu

b. [Center for Educational Access and Disability \(CEAD\)](#)

Centro comunitario (C4C), Room N200

Teléfono: (303) 492-8671

4. Servicios para los empleados

En el campus

a. [Coordinadora de ADA](#)

Director de cumplimiento de ADA y coordinadora de ADA: Danielle Yatrakis

adacoordinator@colorado.edu

Teléfono: (303) 492-9725

Fax: (303) 492-5005

b. [Relaciones con el cuerpo docente](#)

Teléfono: (303) 492-0447

c. [Relaciones con los empleados](#)

Centro administrativo y de investigación (ARCE)

East Campus 3100 Marine Street, 3rd Floor

Teléfono: (303) 492-0956

d. [Oficina Ombuds del cuerpo docente](#)¹⁵

Centro administrativo y de investigación (ARCE)

East Campus 3100 Marine Street, Room 25

Teléfono: (303) 492-1574

e. [Programa de asistencia para el cuerpo docente y el personal \(FSAP\)](#)

Centro administrativo y de investigación (ARCE)

East Campus 3100 Marine Street, 3rd Floor, Room A353

Teléfono: (303)-492-3020

Ofrece programas de asesoramiento y actividades para el cuerpo docente y el personal de la Universidad. Todas las comunicaciones son confidenciales.

f. [Oficina de asistencia a las víctimas \(OVA\)](#)

Centro comunitario (C4C), Room N352

Teléfono: (303) 492-8855 (servicio telefónico las 24 horas)

Proporciona servicios de apoyo y asesoramiento psicológico que pueden utilizar los estudiantes, el personal y víctimas del cuerpo docente, los denunciantes u otras personas que sufren experiencias traumáticas, perturbadoras o perjudiciales. Todas las comunicaciones son confidenciales.

Fuera del campus

g. [Programa de asistencia para los empleados del estado de Colorado \(Colorado State Employee Assistance Program, C-SEAP\)](#)

Teléfono: (303) 866-4314

5. Fuerza del orden público/Fiscalía

En el campus

a. [Departamento de Policía de la Universidad de Colorado \(University of Colorado Police Department, CUPD\)](#)

1050 Regent Drive

Teléfono: (303) 492-6666 (para los casos que no son de emergencia, en caso de emergencia llame al 911)

Mantiene un departamento de policía que ofrece un servicio integral. Los oficiales, que cuentan con la certificación del estado, responden a las denuncias de los

¹⁵ *Las oficinas Ombuds son confidenciales y no son “empleados responsables” en cuanto a las denuncias obligatorias de conformidad con las políticas aplicables de la Universidad de Colorado Boulder, pero, en la actualidad, no gozan de ningún privilegio normativo en Colorado.*

delitos y las emergencias dentro y fuera del campus.

Fuera del campus

b. [Departamento de Policía de Boulder](#)

1805 33rd St.
Boulder, CO 80301

Teléfono: (303) 441-3333 (para los casos que no son de emergencia, en caso de emergencia llame al 911)

c. [Comisaría del condado de Boulder](#)

5600 Flatiron Parkway
Boulder, CO 80301

Teléfono: (303) 441-3600 (para los casos que no son de emergencia, en caso de emergencia llame al 911)

d. [Fiscal de distrito del condado de Boulder](#)

Boulder County Justice Center
1777 Sixth Street
Boulder, CO 80302

Teléfono: (303) 441-3700

6. Servicios jurídicos

a. [Servicios jurídicos para los estudiantes \(SLS\)](#)

University Memorial Center (UMC), Room 311

Teléfono: (303) 492-6813

Brinda asesoramiento jurídico a los estudiantes sobre los asuntos relacionados con las infracciones de tránsito, los cargos penales y los problemas de empleo, entre otros. No brinda asesoramiento sobre los problemas internos de la universidad.

7. Servicios médicos y de salud

En el campus

a. [Wardenburg Health Center](#)

1900 Wardenburg Drive
Boulder, CO 80309

Teléfono: (303) 492-5101

b. [Health Promotion](#)

Wardenburg Health Center,
1900 Wardenburg Drive, Room 130

Teléfono: (303) 492-2937

Fuera del campus

c. [Foothills Hospital de Boulder Community Health](#)

4747 Arapahoe Avenue

Boulder, CO 80303
Teléfono: (303) 415-7000

- d. [Boulder Community Health, Programa de enfermeras examinadoras de agresiones sexuales \(SANE\)](#)
4747 Arapahoe Avenue
Boulder, CO 80303
Teléfono: (303) 415-8818

8. Programas SANE

- a. [Boulder Community Health, Programa de enfermeras examinadoras de agresiones sexuales \(SANE\)](#)
4747 Arapahoe Avenue
Boulder, CO 80303
Teléfono: (303) 415-8818

9. Oficinas estatales y federales de cumplimiento de los derechos civiles (Presentación de las denuncias de acoso o discriminación)

- a. [División de Derechos Civiles de Colorado](#)
Teléfono: (303) 894-2997
- b. [Departamento de Educación de los Estados Unidos, Oficina de Derechos Civiles](#)
Teléfono: (303) 844-2024
- c. [Departamento de Justicia de los Estados Unidos](#)
Teléfono: (202) 514-2000
- d. [Comisión para la igualdad de las oportunidades en el empleo de los Estados Unidos](#)
Teléfono: (303) 866-1300

10. Servicios para los estudiantes en el campus

- a. [Servicios de apoyo a los estudiantes y gestión de los casos \(Student Support and Case Management, SSCM\)](#)
Centro comunitario (C4C), Room N460
Teléfono: (303) 492-7348
El personal de SSCM es el recurso principal para la gestión de los problemas de los estudiantes, interviene y ofrece prevención de los conflictos. Los responsables a cargo de la gestión de casos se coordinan con otros departamentos de CU Boulder y facilitan la comunicación hacia y desde el [Equipo de los estudiantes vulnerables \(Student of Concern Team, SOCT\)](#). Si le preocupa algún estudiante, comuníquese con SSCM o complete un formulario [en línea](#).
- b. [Servicios psiquiátricos y asesoramiento psicológico \(CAPS\)](#)
Centro comunitario (C4C), Room N352
Teléfono: (303) 492-CAPS (2277) (servicio telefónico las 24 horas)
Ofrece asesoramiento, grupos y talleres a los alumnos de CU Boulder. Todas

las comunicaciones son confidenciales.

- c. **Centro de participación y unidad cultural (Cultural Unity & Engagement Center)**
Centro comunitario (C4C), Room N320
Teléfono: (303) 492-5667
Brinda asesoramiento, participación comunitaria y capacitación en educación sobre la diversidad.
- d. **Centro para el colectivo de la diversidad sexual y del género (Gender and Sexuality Center)**
Centro comunitario (C4C), Room N320
Teléfono: (303) 492-4377
Brinda apoyo, educación y asistencia a la comunidad de lesbianas, gais, bisexuales, “queer”, indecisos, intersexuales y aliados en el campus.
- e. **Centro de inclusión y cambio social (Center for Inclusion and Social Change)**
Centro comunitario (C4C), Room N320
Teléfono: (303) 492-0272
- f. **Servicios de comida y alojamiento**
Teléfono: (303) 492-6871
- g. **Servicios académicos y para los estudiantes extranjeros (International Student and Scholar Services, ISSS)**
Centro comunitario (C4C), Room S355
Teléfono: (303) 492-8057
- h. **Conducta estudiantil y resolución de conflictos (Student Conduct and Conflict Resolution, SCCR)**
Centro comunitario (C4C), Room S485
Teléfono: (303) 492-5550
- i. **Oficina de asistencia a las víctimas (OVA)**
Centro comunitario (C4C), sala N352
Teléfono: (303) 492-8855 (servicio telefónico las 24 horas)
Proporciona servicios de apoyo y asesoramiento psicológico que pueden utilizar los estudiantes, el personal y el cuerpo docente, los denunciantes u otras personas que sufren experiencias traumáticas, perturbadoras o perjudiciales. Todas las comunicaciones son confidenciales.
- j. **Oficina Ombuds¹⁶**
Centro comunitario (C4C), Room N440
Teléfono: (303) 492-5077
Ayuda a los estudiantes, al cuerpo docente y al personal a resolver de manera informal e imparcial las denuncias o las disputas con otras personas, oficinas o

¹⁶ *Las oficinas Ombuds son confidenciales y no son “empleados responsables” en cuanto a las denuncias obligatorias de conformidad con las políticas aplicables de la Universidad de Colorado Boulder, pero, en la actualidad, no gozan de ningún privilegio normativo en Colorado.*

departamentos dentro de la Universidad. No lleva un registro y es independiente de todo departamento u oficina. Todas las comunicaciones son confidenciales.

k. **[Servicios jurídicos para los estudiantes \(SLS\)](#)**

University Memorial Center (UMC), Room 311

Teléfono: (303) 492-6813

Brinda asesoramiento jurídico a los estudiantes sobre los asuntos relacionados con las infracciones de tránsito, los cargos penales y los problemas de empleo, entre otros. No brinda asesoramiento sobre los problemas internos de la universidad.

l. **[Centro de recursos para la mujer \(Women's Resource Center\)](#)**

Centro comunitario (C4C), Room N320

Teléfono: (303) 492-5667

Proporciona información sobre los servicios, las organizaciones y los eventos a través de recursos diversos en un entorno enfocado en las mujeres.

11. Veteranos

En el campus

a. **[Veteranos y asuntos militares \(Veteran and Military Affairs\)](#)**

Centro de participación y rendimiento académico (*Center for Academic Success and Engagement, CASE*), W322

Teléfono: (303) 492-7322

Fuera del campus

b. **[Centro de veteranos de Boulder \[Boulder Vet Center\] \(Departamento de Asuntos de los Veteranos de los Estados Unidos\)](#)**

4999 Pearl East Circle, Suite 106

Boulder, CO 80301

Teléfono: (303) 440-7306

12. Defensa de las víctimas

En el campus:

a. **[Oficina de asistencia a las víctimas \(OVA\)](#)**

Centro comunitario (C4C), Room N352

Teléfono: (303) 492-8855 (servicio telefónico las 24 horas)

Proporciona servicios de apoyo y asesoramiento psicológico que pueden utilizar los estudiantes, el personal y el cuerpo docente, los denunciantes u otras personas que sufren experiencias traumáticas, perturbadoras o perjudiciales. Todas las comunicaciones son confidenciales.

Fuera del campus

b. **[Organización Moving to End Sexual Assault \(MESA\)](#)**

Teléfono: (303) 443-7300 (servicio telefónico las 24 horas)

- c. [Organización Safe House Progressive Alliance for Non-Violence \(SPAN\)](#)
Teléfono: (303) 444-2424 (servicio telefónico las 24 horas)
- d. [Safe House Protection Order Assistance](#)
Teléfono: (303) 449-8623
- e. [Servicio de Safe Shelter of St. Vrain Valley](#)
Teléfono: (303) 772-4422 (servicio telefónico las 24 horas)

13. Visa e inmigración

- a. [Servicios académicos y para los estudiantes extranjeros \(International Student and Scholar Services, ISSS\)](#)
Centro comunitario (C4C), Room S355
Teléfono: (303) 492-8057

K. Definiciones

Asesor: es una persona designada por el denunciante o el acusado para que esté presente en las entrevistas. Los asesores pueden incluir abogados.

Factor agravante: son circunstancias relevantes que acompañan el acto de conducta inapropiada o que ocurren antes de la conducta inapropiada según se especifica en la Conducta prohibida que incrementan la gravedad. Los ejemplos pueden incluir el uso de la violencia o la fuerza, la violación de la confianza o el deber, la premeditación de un incidente y la existencia de una infracción previa de conducta.

Autoridad facultada para proceder a los nombramientos/para la toma de las medidas disciplinarias: una autoridad facultada para proceder a los nombramientos es una persona con la autoridad o una autoridad designada para tomar las decisiones definitivas relativas al personal con respecto a un empleado en particular. Una autoridad facultada para la toma de las medidas disciplinarias es la persona u oficina que tiene la autoridad o la autoridad delegada para imponer las medidas disciplinarias a un empleado o un estudiante en particular.

Denunciante: es una persona que está sometida a la presunta conducta prohibida conforme a lo dispuesto en estas políticas.

Día: a los efectos de estas políticas y procedimientos, un día es un día calendario.

Empleado: toda persona bajo el control de la Universidad (con exclusión de los contratistas independientes) que recibe pagos de la Universidad por el trabajo realizado, incluidos, entre otros, el cuerpo docente regular, el cuerpo docente de investigación, el personal universitario, el personal clasificado, los empleados estudiantes de grado y de posgrado o los empleados temporales.

Suspensión temporal: una suspensión inmediata y temporal de las clases y de cualquier otra actividad o programa de la Universidad.

Factor atenuante: son circunstancias relevantes que acompañan el acto de conducta inapropiada u otras circunstancias atenuantes que pueden tenerse en cuenta para reducir una sanción. Dichos factores no constituyen una justificación o una excusa para el comportamiento en cuestión.

Participantes: el denunciante, el acusado y los posibles testigos u otros terceros que

participen en un proceso de resolución de la OIEC.

Parte: el denunciante o el acusado, en forma conjunta denominados las “partes”.

Acusado: significa una persona acusada de una presunta conducta prohibida.

Sanción: se refiere a una sanción impuesta a los estudiantes por el Vicerrector adjunto de la OIEC o su delegado o una medida disciplinaria impuesta a los empleados por la autoridad facultada para proceder a los nombramientos/para la toma de las medidas disciplinarias.

Estudiante: el término estudiante incluye a todas las personas que estén cursando algún curso en la Universidad, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, para obtener su título de grado, posgrado o estudios profesionales, así como también los estudiantes que no desean obtener un título de grado. Esto también incluye a las personas que confirman su intención de matricularse en los programas, aquellos que asisten a las sesiones de orientación, los estudiantes entre semestres académicos y los que estaban matriculados a la fecha de un presunto incidente. Asimismo, incluye a las personas que participan pero que no están matriculadas en la Universidad y las personas que participan en los programas de tiempo libre. Las personas que se hubiesen retirado después de la presunta infracción de las políticas de la Universidad o que no estuviesen matriculadas de manera oficial en un semestre determinado, pero que mantienen una relación continua, tal como lo determina el Asesoramiento académico, con la Universidad, se consideran los “estudiantes”.

Universidad: la Universidad de Colorado Boulder.

Funcionario universitario: un empleado de la Universidad que desempeña sus funciones autorizadas en forma debida.

Propiedad de la Universidad: es una propiedad que pertenece o es controlada por la Universidad.

Testigo: toda persona que pudiese tener información relacionada con un asunto que la OIEC está investigando.

Apéndice 1: Definiciones penales seleccionadas de Colorado

En Colorado, las definiciones de abuso sexual, violencia doméstica (que también incluye la violencia de pareja) y acecho son claramente diferentes de algunas de las definiciones recogidas en la política de la Universidad. Lo dispuesto a continuación corresponde a las secciones relevantes del Código Penal de Colorado que demuestran estas diferencias.

Definición de Consentimiento: estatutos revisados de Colorado, artículo 18-3-401

(1.5) El “**Consentimiento**” de la actividad sexual significa la cooperación en el acto o la actitud de conformidad con un ejercicio de libre voluntad y con conocimiento de la naturaleza del acto. Una relación actual o anterior no será suficiente para considerarse como un consentimiento. El sometimiento bajo la influencia del miedo no podrá considerarse como un consentimiento.

Definición de Abuso sexual: estatutos revisados de Colorado, artículo 18-3-402

(1) Todo autor que, a sabiendas, infligiese contacto físico de carácter sexual o penetración sexual a una víctima comete **abuso sexual** si:

- (a) el autor sometiese a la víctima por medios de consecuencias suficientes calculadas de manera razonable para causar el sometimiento en contra del deseo de la víctima o
- (b) el autor supiese que la víctima es incapaz de valorar la naturaleza de la conducta de la víctima o
- (c) el autor supiese que la víctima se rinde por error, al creer que el autor es el cónyuge de la víctima o
- (d) cuando se comete el acto, la víctima fuese menor de quince años de edad y el autor fuese, como mínimo, cuatro años mayor que la víctima y no fuese el cónyuge de la víctima o
- (e) cuando se comete el acto, la víctima tuviese, como mínimo, quince años de edad, pero menos de diecisiete, y el autor fuese, como mínimo, diez años mayor que la víctima y no fuese el cónyuge de la víctima o
- (f) la víctima se encontrase bajo la custodia de un agente de la ley o se encontrase detenida en un hospital u otra institución, y el autor tuviese autoridad supervisora o disciplinaria sobre la víctima y utilizara dicha función de autoridad para obligar a la víctima a someterse, a menos que fuese determinante para una inspección legal o
- (g) el autor, supuestamente para ofrecer un servicio médico, realizara un tratamiento o examen a la víctima sin fines médicos reales o de manera sustancialmente incompatible con las prácticas médicas razonables o
- (h) la víctima fuese físicamente indefensa y el autor supiera que la víctima es físicamente indefensa y la víctima no hubiese prestado su consentimiento.

Definición de Contacto sexual ilegal: estatutos revisados de Colorado, artículo 18-3-404

- (1) Todo autor que, a sabiendas, sometiese a la víctima a cualquier contacto sexual comete un contacto sexual ilegal si:
 - (a) el autor supiese que la víctima no ha prestado su consentimiento o
 - (b) el autor supiese que la víctima es incapaz de valorar la naturaleza de la conducta de la víctima o
 - (c) la víctima fuese físicamente indefensa y el autor supiese que la víctima es físicamente indefensa y la víctima no hubiese prestado su consentimiento o
 - (d) el autor hubiese reducido de manera considerable el poder de la víctima para poder evaluar o controlar la conducta de la víctima, sin el consentimiento de la víctima, a través de algún tipo de droga, estupefaciente u otros medios con el fin de causar el sometimiento o
 - (e) la víctima se encontrase bajo la custodia de un agente de la ley o se encontrase detenida en un hospital u otra institución y el autor tuviese la autoridad supervisora o disciplinaria sobre la víctima y utiliza dicha función de autoridad, a menos que fuese determinante para una inspección legal, para obligar a la víctima a someterse o
 - (f) el autor realizara un tratamiento o pruebas a la víctima sin fines médicos reales o de manera sustancialmente incompatible con las prácticas médicas razonables.
- (1.5) Toda persona que, a sabiendas, con o sin contacto sexual, indujese u obligase a un niño, por uno de los medios enunciados en el artículo 18-3-402, a exponer sus partes íntimas o

a participar en cualquier contacto sexual, contacto físico o penetración, con otra persona, para la satisfacción sexual del propio autor, comete un contacto sexual ilegal. A los efectos de este inciso (1.5), el término “niño” significa toda persona menor de dieciocho años.

Definición de Violencia doméstica: estatutos revisados de Colorado, artículo 18-6-800.3 (1)-(2)

Violencia doméstica significa un acto o una amenaza de acto de violencia contra una persona con la que el autor tiene o ha tenido una relación íntima. Una relación íntima significa una relación entre los cónyuges, los excónyuges, las parejas no casadas actuales o anteriores o dos personas que son los padres del mismo niño, independientemente de si las personas han estado casadas o han vivido juntas en algún momento.

Violencia doméstica incluye también todo otro delito contra una persona o contra la propiedad, incluidos los animales o toda infracción de una ordenanza municipal contra una persona o contra la propiedad, incluidos los animales, cuando se utilizara como método de extorsión, control, castigo, intimidación o venganza contra una persona con quien el autor tiene o ha tenido una relación íntima.

(Tenga en cuenta que el término “violencia de pareja” en Colorado está incluido en la definición más amplia de la violencia doméstica).

Definición de Acecho: estatutos revisados de Colorado, artículo 18-3-602 (1)(a)-(c)

Una persona comete **acecho** si, de forma directa o indirecta a través de otra persona, la persona, a sabiendas:

- (a) realizara una amenaza creíble a otra persona y, en relación con la amenaza, de manera reiterada siguiera, se acercara, se pusiera en contacto o vigilara a dicha persona, a un familiar directo de dicha persona o a alguien con quien dicha persona tiene o ha tenido una relación continua o
- (b) realizara una amenaza creíble a otra persona y, en relación con la amenaza, de forma reiterada, entablara alguna forma de comunicación con dicha persona, con un familiar directo de dicha persona o a alguien con quien dicha persona tiene o ha tenido una relación continua, independientemente de si entablase una conversación o
- (c) de manera reiterada, siguiera, se acercara, se pusiera en contacto o vigilara o entablara alguna forma de comunicación con otra persona, un familiar directo de dicha persona o alguien con quien dicha persona tiene o ha tenido una relación continua, de una manera que podría causar que una persona sensata sufriera graves problemas emocionales y causara que dicha persona, a un familiar directo de dicha persona o alguien con quien dicha persona tiene o ha tenido una relación continua, sufriera graves problemas emocionales. A los efectos de este párrafo (c), una víctima no necesita demostrar que recibió tratamiento profesional o asesoramiento psicológico para demostrar que ha sufrido graves

problemas emocionales.