



**DECLARACION DE POLITICA
ADMINISTRATIVA**

Título de la Política: Conducta Sexual Inapropiada, Violencia de Pareja Intima y Acecho

Número de APS: 5014

APS Área Funcional: **RECURSOS HUMANOS**

Breve Descripción:	Prohíbe todas las formas de Conducta Sexual Inapropiada, ¹ incluyendo la conducta prohibida por el Título IX y otras conductas sexuales inapropiadas. Esta política también define y prohíbe la mala conducta relacionada, incluyendo represalias, incumplimiento en reportar, proporcionar información falsa o engañosa y no acatar las órdenes o sanciones del Coordinador del Título IX u otros funcionarios autorizados.
Fecha Efectiva:	2 de setiembre de 2021
Aprobado por:	Presidente Todd Saliman
Oficial Responsable de la Universidad:	Titulo IX Coordinadores
Oficina Responsable:	Oficinas de Equidad Institucional
Contacto de la Política:	Oficinas de Equidad Institucional
Reemplaza:	Conducta Sexual Inapropiada, Violencia y Acecho de Pareja Intima, 14 de agosto de 2020
Última Revisión/Actualización:	2 de setiembre de 2021
Se aplica a:	Todos los campus. La oficina de System Administration (administración del sistema) se considera un campus para los propósitos de esta política y está requerido a adoptar los requisitos del campus aquí establecidos.

Razón de la Política: Esta política y el proceso y los procedimientos requeridos de quejas del campus están destinados a cumplir con los requisitos de las siguientes leyes federales, sus regulaciones de implementación y la orientación de la agencia federal relacionada, así como las leyes estatales relevantes y las Leyes de los Regentes:

- Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972 ("Título IX");
- La Ley de Reautorización de Violencia contra la Mujer ("VAWA");
- La Política de Divulgación de la Política de Seguridad del Campus y la Ley de Estadísticas Criminales de Jeanne Clery ("Ley Clery");
- Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 ("Título VII");
- Estatutos Revisados de Colorado § 24-34-402, et. seq.;
- Estatutos Revisados de Colorado § 23-5-146 y §23-5-147; y
- Artículo 8 de las Leyes de los Regentes.

¹ Tal como se utiliza en esta Política, la conducta sexual inapropiada incluye tanto el acoso sexual del Título IX como otras formas de conducta sexual inapropiada que quedan fuera de la jurisdicción del Título IX.

I. PREÁMBULO

La Universidad de Colorado ("universidad") se compromete a garantizar que los estudiantes, la facultad y el personal no sean objeto de discriminación, incluyendo la discriminación basada en el sexo, así como otras formas de Conducta Sexual Inapropiada que sean inconsistentes con los valores y misión de la universidad.

Esta Política de Conducta Sexual Inapropiada ("Política") está diseñada para garantizar el acceso equitativo a las experiencias académicas y profesionales en la universidad. Esta Política define la conducta prohibida y las obligaciones de reportar, así como los servicios de apoyo del campus para las partes involucradas. Esta política requiere que cada campus tenga una oficina con experiencia especializada para abordar la Conducta Sexual Inapropiada de una manera que garantice que todas las partes reciban un trato rápido, justo y equitativo y que proteja la dignidad y los derechos de todos los involucrados. Estas oficinas implementan esta Política y administran los procedimientos relacionados con el campus. Cualquier persona que encuentre un problema o busque orientación relacionada con esta Política debe consultar con la oficina designada para su campus. Los empleados de la universidad que son informantes obligados ("empleados responsables") deben reportar de inmediato la Conducta Sexual Inapropiada u otra conducta prohibida.

La facultad, los estudiantes y el personal de la universidad disfrutan de la libertad de expresión garantizada por la Constitución de los Estados Unidos, la Constitución de Colorado y las Leyes de los Regentes. Esta Política está destinada a proteger a los miembros de la comunidad universitaria de la discriminación y el acoso, no a regular el discurso protegido. La Universidad de Colorado también reconoce la libertad académica, como se define en el [Artículo 5.B - Libertad Académica](#) de las Leyes de los Regentes, y esta Política no se interpretará para prohibir la conducta que esta legítimamente relacionada con el contenido del curso, los métodos de enseñanza, la investigación o becas, o la expresión de opiniones políticas y académicas de los estudiantes y facultad en el aula.

Esta Declaración de Política Administrativa (APS) describe las políticas y los procedimientos de la universidad que definen y prevén la investigación y corrección de posible Conducta Sexual Inapropiada. No constituye un contrato, expreso o implícito, entre la universidad y cualquier persona que esté sujeta a sus requisitos. La universidad se reserva el derecho de modificar esta APS cuando sea apropiado.

II. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

La Conducta Sexual Inapropiada, como se define a continuación, puede incluir formas de discriminación sexual. La universidad prohíbe la discriminación y el acoso basado en el sexo, incluyendo la discriminación basada en el sexo según lo define el Título IX, la discriminación basada en el sexo que no está incluida en el Título IX y otras formas de conducta sexual inapropiada según lo definido en esta Política. Cualquier persona que haya experimentado otras formas de discriminación y acoso de clase protegida que no constituyan Conducta Sexual Inapropiada también debe reportarla a la Oficina de Equidad Institucional del campus. La universidad está comprometida a proporcionar un ambiente donde todas las personas puedan estudiar y trabajar sin discriminación sexual.

Es fundamental para este compromiso que cualquier persona que pueda haber sido el objetivo o haya experimentado una Conducta Sexual Inapropiada se sienta libre de reportar sus preocupaciones sin temor a represalias.

Para fomentar un clima que aliente la prevención y el reportar la denuncia de la Conducta Sexual Inapropiada, la universidad participará en esfuerzos de prevención, educará a la comunidad, responderá a todas las denuncias prontamente, proporcionará medidas de apoyo cuando sea necesario para mantener la seguridad del entorno universitario y reconocerá la dignidad inherente de todas las personas involucradas. La universidad proporcionará procesos justos y equitativos para investigar y abordar las quejas de Conducta Sexual Inapropiada que proporcionen el debido proceso fundamental.

III. CONDUCTA PROHIBIDA

La universidad prohíbe *la Conducta Sexual Inapropiada, lo que significa que ambas*, tanto la conducta basada en el sexo específicamente prohibida por el Título IX así como la conducta fuera de la jurisdicción del Título IX. La conducta prohibida bajo esta Política incluye:

- *Agresión sexual;*
- *Violencia en citas*
- *Violencia doméstica;*
- *Acecho del Título IX;*

- *Acecho;*
- *Explotación sexual;*
- *Ambiente hostil del Título IX;*
- *Ambiente hostil;*
- *Acoso sexual quid pro quo del Título IX;* y
- *Acoso sexual quid pro quo.*

IV. JURISDICCIÓN DE LA CONDUCTA SEXUAL INAPROPIADA

A. Jurisdicción

1. Esta Política se aplica a todos los estudiantes, facultad, personal, contratistas, pacientes, voluntarios, entidades afiliadas y otros terceros, sin importar su sexo, género, orientación sexual, expresión de género o identidad de género. Sujeto a cualquier derecho de apelación, cualquier persona que se considere responsable de participar en una *Conducta Sexual Inapropiada* puede estar sujeta a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo la expulsión o el despido de empleo. La universidad considerará qué acciones potenciales deben tomarse, incluyendo determinación del contrato y/o la exclusión de propiedad, con respecto a la conducta de terceros que presuntamente haya violado esta Política, pero esas opciones pueden ser limitadas dependiendo de las circunstancias del acuerdo.
2. Esta Política se aplica a la conducta que ocurre dentro de un *programa educativo o actividad* de la universidad, o si el *demandante* o el *demandado* están afiliados a la comunidad universitaria. Esto incluye la conducta fuera del campus, incluida la conducta en línea o electrónica. La presunta conducta se puede considerar como Conducta Sexual Inapropiada según el Título IX o Conducta Sexual Inapropiada, dependiendo de los siguientes requisitos jurisdiccionales:
 - a. Conducta Sexual Inapropiada del Título IX: Se aplica a la conducta que ocurre en un *programa o actividad educativa* contra una persona en los Estados Unidos. Si la conducta prohibida cae bajo la jurisdicción y las definiciones de Conducta Sexual Inapropiada del Título IX, el Coordinador del Título IX o su designado debe utilizar los procedimientos de Conducta Sexual Inapropiada del Título IX según lo prescrito por las regulaciones del Título IX.
 - b. Conducta Sexual Inapropiada
 - i. Se aplica a conductas que de otro modo no cumplen con la norma jurisdiccional o la definición de Conducta Sexual Inapropiada del Título IX, pero donde la conducta ocurrió en el contexto de un programa de empleo o *educación o actividad* de la universidad o donde ambos, el *demandante* y el *demandado* están afiliados a la universidad.
 - ii. Para todas las alegaciones de *Conducta Sexual Inapropiada* que no estén bajo (i), el Coordinador del Título IX o su designado considerará el grado de control de la universidad sobre el *demandado*, la relación entre el *demandante* y el *demandado*, y evaluará las circunstancias circundantes de la presunta conducta por la presencia de los siguientes factores:
 - Tiene como objetivo o causa daño a un individuo relacionado con la universidad;
 - Amenaza con más violencia sexual o de otro tipo contra el *demandante* u otros y existe un temor razonable de que tal conducta adicional podría atacar o causar daño a alguien relacionado con la universidad;
 - Es de naturaleza violenta o fue frecuente o grave;
 - Quejas de mala conducta previas o actuales similares sobre el *demandado*, o si el *demandado* tiene un historial conocido o registros de una escuela anterior que indiquen un historial de violencia sexual o de otro tipo;
 - Uso o amenaza de usar un arma, acceso o intento de acceso a armas, o historial de traer armas a la universidad;
 - Múltiples presuntos *demandantes* o *demandados*;
 - Facilitación por la *incapacidad* del *demandante* a través del alcohol, drogas, discapacidad, inconsciencia u otros medios;
 - El *demandante* es menor de edad;

- Si la presunta *Conducta Sexual Inapropiada* revela un patrón de perpetración en un lugar determinado o por un grupo en particular; o
- Cualquier otra señal de comportamiento depredador.

Si el Coordinador del Título IX o su designado determina que al menos uno de los factores anteriores está presente, entonces el Coordinador del Título IX o su designado puede determinar que la universidad puede ejercer jurisdicción y se aplican los estándares de la política de *Conducta Sexual Inapropiada*.

3. El Coordinador del Título IX o su designado está autorizado a determinar si esta Política es aplicable a una presunta conducta prohibida y si la universidad tiene jurisdicción para tomar alguna medida conforme a esta Política.
4. Para iniciar un proceso de quejas bajo esta Política, cualquiera, el *demandante* o el Coordinador del Título IX o su designado deben presentar y firmar una *queja formal*.
 - a. Título IX Conducta Sexual Inapropiada: Para presentar una *queja formal*, el *demandante* debe estar participando o intentando participar en el *programa o actividad educativa* de la universidad. “Intentar participar” puede incluir a un *demandante* que (1) está solicitando admisión o empleo; (2) se ha graduado de un programa pero tiene la intención de postularse a otro programa y/o tiene la intención de seguir participando en los programas o actividades de ex alumnos de una universidad; o (3) ha dejado la escuela debido a una *conducta sexual inapropiada* pero expresa el deseo de volver a inscribirse. Un *demandante* que se encuentra en “licencia de ausencia” también puede estar participando o intentando participar en los programas o actividades de una universidad.
 - b. Conducta Sexual Inapropiada: Para presentar una *queja formal*, un *denunciante* puede ser o no miembro de la comunidad universitaria que alega ser víctima de una conducta que violaría esta Política.
5. Si, en algún momento durante la investigación, la conducta alegada no constituye una violación de la Política, el Coordinador del Título IX o su designado puede desestimar la *queja formal* en su totalidad o en parte. El desestimo no precluye la acción de otras políticas, procedimientos o códigos de conducta de la universidad o del campus.
 - a. Conducta Sexual Inapropiada del Título IX: El coordinador del Título IX o su designado debe desestimar una *queja formal*, sujeta a apelación bajo la sección VII.D, si la presunta conducta no constituye una Conducta Sexual Inapropiada del Título IX o si la universidad carece de jurisdicción bajo los requisitos del Título IX.
 - b. Conducta Sexual Inapropiada: El Coordinador del Título IX o su designado debe desestimar una *queja formal*, sujeta a apelación bajo la sección VII.D, si la presunta conducta no constituye una *Conducta Sexual Inapropiada* o la universidad carece de jurisdicción para continuar con el caso.

V. PREVENCIÓN Y REPORTE

A. Programas Primarios y Continuos de Prevención y Concientización

Cada campus creará, proporcionará y publicará programas, iniciativas, estrategias y campañas integrales, intencionales e integradas destinadas a prevenir la *Conducta Sexual Inapropiada* que sean culturalmente relevantes, inclusivas de comunidades e identidades diversas, sostenibles, receptivas a las necesidades de la comunidad del campus, e informadas por investigaciones o evaluadas por su valor, eficacia o resultado. Los programas deben incluir programas de prevención primaria y concientización ofrecidos a los estudiantes entrantes y nuevos empleados y campañas continuas de prevención y concientización dirigidas a los estudiantes, profesores y personal actuales.

Cada campus desarrollará sus programas de prevención teniendo en cuenta las necesidades particulares de sus estudiantes, profesores y/o personal. Los programas de prevención deben incluir:

1. Una declaración de que la universidad prohíbe la *Conducta Sexual Inapropiada* y proporciona aviso de esta Política, el proceso y los procedimientos de quejas del campus y dónde las quejas pueden ser presentadas.

2. Las definiciones de *violencia en citas*, *violencia doméstica*, *agresión sexual*, *acecho* y *explotación sexual* en la jurisdicción penal aplicable;
3. La definición de *consentimiento*, en referencia a la actividad sexual bajo esta Política y en la jurisdicción penal aplicable;
4. Opciones seguras y positivas para la intervención de espectadores que un individuo pueda llevar a cabo para prevenir daños o intervenir cuando existe un riesgo de *Conducta Sexual Inapropiada* contra otra persona;
5. Información sobre cómo reducir el riesgo de *Conducta Sexual Inapropiada* reconociendo las señales de advertencia de comportamiento abusivo y cómo evitar posibles ataques; y
6. Información sobre los procedimientos disponibles para los demandantes y los procedimientos que seguirá el campus después de una alegación de *Conducta Sexual Inapropiada*.

B. Opciones para Reportar y Asistencia Después de un Incidente de Conducta Sexual Inapropiada

Cuando un estudiante, docente o miembro del personal reporta un posible incidente de *Conducta Sexual Inapropiada*, ya sea que haya ocurrido dentro o fuera del campus, el campus deberá proporcionar al demandante una notificación por escrito de lo siguiente:

1. Derechos y opciones de reporte, incluyendo:
 - a. A quién y cómo reportar una presunta infracción, incluyendo las autoridades del campus y las autoridades locales encargadas de hacer cumplir la ley;
 - b. Cómo presentar una *queja formal*;
 - c. Ser asistido por las autoridades del campus para hacer un reporte; y
 - d. Negarse a notificar a dichas autoridades.
2. La importancia de preservar evidencia que pueda ayudar a probar que un presunto delito penal ocurrió o que pueda ser útil para obtener una orden de protección;
3. El método por el cual la persona puede solicitar órdenes de protección, órdenes de no-contacto, órdenes de restricción u órdenes legales similares emitidas por un tribunal u otra autoridad competente;
4. Asesoramiento, salud, salud mental, defensa de víctimas, asistencia legal, asistencia de visas e inmigración, disponibilidad de enfermeras forenses para administrar exámenes forenses de enfermería de *agresión sexual* (“SANE”) y otros servicios disponibles para víctimas dentro del campus y la comunidad; y
5. Opciones y asistencia disponible para obtener *medidas de apoyo*, incluyendo el cambio de las situaciones de transporte y trabajo, además de las adaptaciones académicas y residenciales disponibles. Esta notificación se hará y se *brindarán medidas de apoyo* si están razonablemente disponibles, independientemente de si la persona que informó haber experimentado una *conducta sexual inapropiada* elige participar en cualquier proceso de queja del campus o informar el presunto delito a la policía.

Opciones para Reportar y Asistencia:

[CU Boulder](#)
[CU Colorado Springs](#)
[CU Denver](#)
[CU Anschutz Medical Campus](#)
[CU System Administration](#) (*Administrado por CU Boulder*)

C. Recursos Confidenciales y Privacidad

1. Recursos Confidenciales/Obligaciones Independientes a Reportar: La universidad apoya el uso de recursos confidenciales para todas las partes, por cualquier motivo, incluyendo el apoyo para asistencia médica, consejería, intervención en crisis, defensa y asistencia con asuntos legales, de vivienda y financieros. La

información compartida con recursos confidenciales no se divulga a ninguna parte fuera del recurso (s) con excepciones limitadas según lo define la ley o la política del recurso.

2. Los empleados que son recursos confidenciales no están obligados a reportar la Conducta Sexual Inapropiada bajo esta Política. Una persona que sea un recurso confidencial bajo esta Política puede tener una obligación independiente de reportar algunas formas de conducta criminal a los agentes de la ley. Cualquier persona que sea un recurso confidencial puede consultar con el asesor legal del campus para determinar si existe una obligación independiente de reportar.

Recursos confidenciales:

[CU Boulder](#)
[CU Colorado Springs](#)
[CU Denver](#)
[CU Anschutz Medical Campus](#)
[CU System Administration](#) (administrado por CU Boulder)

Informes de la Ley Clery:

Aquellas personas que son "Autoridades de Seguridad del Campus" con fines de reportar delitos según la Ley Clery pueden encontrar un resumen de sus obligaciones en:

[CU Boulder](#)
[CU Colorado Springs](#)
[CU Denver](#)
[CU Anschutz Medical Campus](#)
[CU System Administration](#) (administrado por CU Boulder)

Comunicaciones de *Conducta Sexual Inapropiada* a un "empleado responsable" no es confidencial, y estos empleados deben reportar la *Conducta Sexual Inapropiada* al coordinador del Título IX o su designado cuando se les revele.

3. Privacidad y Divulgación de Información: La universidad no revelará la identidad de ninguna persona que haya presentado un reporte o una queja de discriminación sexual, incluyendo cualquier persona que haya realizado un reporte o haya presentado una *queja formal* de *Conducta Sexual Inapropiada*, cualquier *demandante*, cualquier persona que haya sido reportado como el autor de discriminación sexual, cualquier *demandado* y cualquier testigo, excepto cuando lo permita la ley, o para llevar a cabo una investigación, audiencia o procedimiento judicial relacionado con esta Política. Esto puede requerir compartir información, incluyendo la información de identificación, entre las oficinas internas de la universidad.
4. *Quejas Formales* por parte del Coordinador del Título IX y Factores Primordiales: Si un *demandante* ha revelado un incidente de *Conducta Sexual Inapropiada*, pero desea mantener la privacidad y no desea iniciar el proceso de quejas, el Coordinador del Título IX o su designado debe discutir la disponibilidad de *medidas de apoyo* con el *demandante*, describir el proceso para presentar una *queja formal* y explicar que la universidad prohíbe las *represalias*. El Coordinador del Título IX o la persona designada le explicará con más detalle los pasos que tomará la universidad para evitar *represalias* si la persona participa en un proceso de queja y tomará medidas receptivas si ocurre.

Si, habiendo sido informado de la prohibición de la universidad de *represalias* y sus obligaciones de prevenir y responder a *represalias*, el *demandante* todavía desea mantener la privacidad o no quiere presentar una *queja formal* iniciando el proceso de queja, el Coordinador del Título IX o su designado sopesará esa solicitud con la obligación de la universidad de proporcionar un ambiente seguro y no discriminatorio para todos los estudiantes, facultad y personal. Al tomar esa determinación, el Coordinador del Título IX o su designado considerará una variedad de factores potencialmente primordiales que harían que el Coordinador del Título IX o su designado presenten una *queja formal* e iniciara un proceso de queja, incluyendo lo siguiente:

- a. El riesgo de que el *demandado* cometa actos adicionales de violencia sexual o de otro tipo;
- b. La gravedad de la presunta *Conducta Sexual Inapropiada*, incluyendo si el *demandado* amenazó con más violencia sexual o de otro tipo contra el *demandante* u otros, si la presunta *Conducta Sexual Inapropiada*

- fue facilitada por la *incapacitación* del *demandante* o si el *demandado* ha sido declarado responsable en procedimientos legales u otros procedimientos disciplinarios por actos de violencia sexual o de otro tipo;
- c. Si la presunta *Conducta Sexual Inapropiada* fue perpetrada con un arma;
 - d. Si el *denunciante* es menor de edad;
 - e. Si la universidad posee medios distintos al testimonio del *demandante* para obtener evidencia relevante de la presunta *Conducta Sexual Inapropiada* (*por ejemplo*, cámaras de seguridad o personal, evidencia física);
y
 - f. Si la presunta *Conducta Sexual Inapropiada* revela un patrón de perpetración en un lugar determinado o por un grupo en particular.

La decisión de presentar una *queja formal* por el Coordinador del Título IX o su designado e iniciar el proceso de queja será basado de-caso-por-caso después de una revisión individualizada y reflexiva.

5. *Hallazgos de Conducta Sexual Inapropiada*: la universidad reconoce que terceros (ya sean empleadores y/o instituciones que reciben estudiantes transferidos) pueden tener un interés legítimo en saber si un empleado o estudiante universitario ha sido encontrado responsable de participar en una *Conducta Sexual Inapropiada*. En el caso de que, después de que se haya completado un proceso de queja y cualquier derecho de apelación, se haya encontrado que un empleado o estudiante es responsable de participar en una *Conducta Sexual Inapropiada*, la universidad puede confirmar si lo solicita un posible empleador, agencia de licencias o credenciales o institución que el empleado o estudiante ha sido encontrado responsable de violar esta Política sujeto a las leyes estatales y federales aplicables (*por ejemplo*, Ley de Derechos Educativos y Privacidad de la Familia (FERPA)) con respecto a dichas divulgaciones. Como lo requiere la Ley de Registros Abiertos de Colorado, la universidad no divulgará ningún registro relacionado con la investigación de *Conducta Sexual Inapropiada* o el hallazgo de *Conducta Sexual Inapropiada* a menos que sea permitido por la ley.

D. Reportar *Conducta Sexual Inapropiada*

1. Propósito de Reportar: Todos los miembros de la comunidad universitaria pueden reportar una *Conducta Sexual Inapropiada*. El reportar no solo permite a la universidad realizar investigaciones cuando corresponda, sino que también permite a la universidad informar a quienes han participado de *las medidas de apoyo* y facilitar el acceso a esos servicios. El reportar también permite a la universidad identificar los riesgos institucionales, aumentar la efectividad de sus programas de capacitación e identificar la necesidad de servicios adicionales que protegerán a la comunidad universitaria de daños. La universidad considera que reportar la *Conducta Sexual Inapropiada* es fundamental para su habilidad de proporcionar un ambiente de campus que permita el acceso equitativo a las oportunidades educativas y laborales.
2. *Los empleados responsables* deben reportar la *Conducta Sexual Inapropiada*: Muchos miembros de la comunidad universitaria en general, incluidos la facultad y miembros de la administración con funciones de supervisión, son *empleados responsables*, que deben informar de inmediato la *Conducta Sexual Inapropiada* al Coordinador del Título IX o su designado. En la sección IX.L se proporciona una definición completa de *empleados responsables*.
 - a. Cualquier *empleado responsable* que sea testigo o reciba un informe escrito u oral que alegue que un miembro de la comunidad universitaria ha sido sometido o ha cometido un acto de *Conducta Sexual Inapropiada* debe reportar de inmediato las acusaciones al Coordinador del Título IX o su designado. Los miembros de la comunidad universitaria incluyen estudiantes, facultad, personal, contratistas, pacientes, visitantes del campus, voluntarios y empleados de entidades afiliadas. Debido a que la universidad puede tener la capacidad de abordar o prevenir la *Conducta Sexual Inapropiada* en el futuro, la obligación de informar existe independientemente de si la persona que fue sometida o cometió un acto de *Conducta Sexual Inapropiada* está actualmente inscrita o empleada en la universidad.
 - b. El *empleado responsable* está obligado a reportar prontamente al Coordinador del Título IX o su designado todos los detalles conocidos sobre la presunta *Conducta Sexual Inapropiada*, incluyendo:
 - i. Nombre (s) del (los) *demandante* (s);
 - ii. Nombre (s) del *demandado*;
 - iii. Nombre (s) de los presuntos testigos; y
 - iv. Cualquier otro hecho relevante, incluyendo la fecha, hora y ubicación específica del presunto incidente.

Si el *empleado responsable* no conoce todos los detalles anteriores, el *empleado responsable* aún debe realizar un reporte con la información disponible. Si el *empleado responsable* no puede proporcionar esta información al momento de realizar el reporte inicial, pero luego se entera de información adicional, el *empleado responsable* debe complementar el reporte anterior.

Los empleados responsables empleados por la policía universitaria están obligados a reportar en conformidad con esta sección, a menos que la información esté excluida por la ley estatal o federal (por ejemplo, información de identificación para el *demandante* y/o información relacionada con menores).

- c. En muchos casos, es posible que no sea evidente de inmediato si una persona es miembro de la comunidad universitaria o si la presunta *Conducta Sexual Inapropiada* ocurrió en el curso de un *programa educativo o actividad* de la universidad. En lugar de realizar sus propias indagaciones para determinar si existen estas condiciones, los *empleados responsables* deben informar la posible *Conducta Sexual Inapropiada* al Coordinador del Título IX o su designado para permitir que se lleve a cabo una investigación preliminar.
 - d. Los *empleados responsables* no están obligados a reportar información divulgada durante la participación de un individuo como sujeto en un protocolo de investigación de sujetos humanos aprobado por la Junta de Revisión Institucional. Las Juntas de Revisión Institucional pueden, en los casos apropiados, requerir a los investigadores que proporcionen información a todos los sujetos de la Investigación de la Junta de Revisión Institucional.
 - e. Los *empleados responsables* que reciben información relacionada con la *Conducta Sexual Inapropiada* en el curso de su servicio en su calidad de ombuds (procurador mediador), según lo designado por la universidad, no están obligados a informar al Coordinador del Título IX. Estos *empleados responsables* deben denunciar la *Conducta Sexual Inapropiada* que se les revele cuando no estén sirviendo en su calidad de ombuds.
 - f. Los *empleados responsables* que reciban información relacionada con la *Conducta Sexual Inapropiada* en el curso de la prestación de servicios profesionales dentro de una relación privilegiada, como proveedores de atención médica o consejeros, no están obligados a informar al Coordinador del Título IX. Estos *empleados responsables* deben reportar la *Conducta Sexual Inapropiada* que se les revele cuando no brinden servicios profesionales dentro de una relación privilegiada. Estos *empleados responsables* también pueden tener obligaciones profesionales independientes para reportar algunas formas de conducta criminal a los agentes de la ley. Cualquier *empleado responsable* puede consultar con el asesor legal del campus para determinar si existe una obligación de reportar de manera independiente.
 - g. Un *empleado responsable* no cumple con la obligación de reportar al informar la *Conducta Sexual Inapropiada* a un supervisor o al personal de la universidad que no sea el Coordinador del Título IX o su designado.
 - h. Los *empleados responsables* no están obligados a reportar la *Conducta Sexual Inapropiada* a la que han sido sometidos personalmente al coordinador del Título IX, pero, no obstante, se les alienta a reportar.
3. Reporte de estudiantes y otros miembros de la comunidad universitaria que no son *empleados responsables*: La universidad alienta a todos los miembros de la comunidad universitaria, incluso a aquellos que no están definidos como *empleados responsables*, a reportar la *Conducta Sexual Inapropiada* al Coordinador del Título IX o su designado. Para alentar a los *demandantes* y testigos a realizar reportes de conducta prohibida por esta Política y para permitir una revisión de estos reportes, la universidad no llevará a cabo medidas disciplinarias contra una persona que haga un reporte de buena fe a la universidad o que participe en la investigación de un presunto incidente de *Conducta Sexual Inapropiada*, ya sea como *demandante*, *demandado*, o testigo, por una violación de las prohibiciones del Código de Conducta del Estudiante del campus sobre el consumo personal de alcohol u otras drogas, sin embargo, no funcionará como una defensa para participar en una *Conducta Sexual Inapropiada*.
 4. *Queja Formal*: Un *demandante* o un Coordinador del Título IX o su designado debe presentar un documento que alegue *Conducta Sexual Inapropiada* contra un *demandado* para que la universidad inicie una investigación formal bajo esta Política. La *queja formal* debe contener la firma física o digital del *demandante*

o del Coordinador del Título IX. Un *demandante* que reporta alegaciones de *Conducta Sexual Inapropiada* con o sin presentar una *queja formal* puede recibir *medidas de apoyo*.

VI. RESPONSABILIDADES DEL COORDINADOR DEL TÍTULO IX

- A. El Coordinador del Título IX es responsable de supervisar los informes de conducta sexual inapropiada e identificar y abordar cualquier patrón o problema sistémico que surja durante la revisión de esos informes.
- B. Cada campus deberá designar y proporcionar un aviso del nombre, cargo, dirección de la oficina, número de teléfono y dirección de correo electrónico del Coordinador del Título IX del campus y cualquier Coordinador Adjunto designado.

Coordinadores de Título IX:

[CU Boulder](#)

[CU Colorado Springs](#)

[CU Denver](#)

[CU Anschutz Medical Campus](#)

[CU System Administration](#) (administrado por CU Boulder)

- C. Para todos los asuntos dentro del alcance de esta Política, como mínimo, cada Coordinador del Título IX del campus será específicamente responsable y tendrá autoridad delegada del canciller apropiado para la implementación de esta Política. Sujeto a la responsabilidad y autoridad última del Coordinador del Título IX, el Coordinador del Título IX podrá delegar aún más responsabilidad y autoridad para las siguientes funciones:
 - 1. Garantizar que los informes de *Conducta Sexual Inapropiada* se manejen de manera adecuada y oportuna;
 - 2. Supervisar investigaciones adecuadas, confiables e imparciales de los reportes de *Conducta Sexual Inapropiada*;
 - 3. Evaluar si una queja formal debe proceder sobre la decisión del demandante de no seguir adelante de conformidad con la sección V.C.4;
 - 4. Evaluar si una queja formal debe ser desestimada sobre bases jurisdiccionales;
 - 5. Remitir asuntos para acciones o medidas disciplinarias adicionales por conducta inapropiada o no profesional bajo otras políticas o procedimientos aplicables, incluso si no se encuentra una violación de *Conducta Sexual Inapropiada*. Ninguna disposición de esta Política se interpretará como una limitación de la autoridad disciplinaria para iniciar medidas disciplinarias por conducta inapropiada o no profesional;
 - 6. Facilitar *medidas de apoyo* para todas las partes;
 - 7. Asegurar una amplia publicación del proceso y los procedimientos de quejas del campus, incluyendo la publicación del proceso y los procedimientos en un sitio web apropiado del campus;
 - 8. Proporcionar un informe anual al presidente y al canciller del campus correspondiente que documente:
 - b. la cantidad de informes o *quejas formales* de presuntas violaciones de esta Política;
 - c. las categorías (es decir, estudiante, empleado u otro) de las partes involucradas;
 - d. el número de infracciones de políticas que hayan sido encontradas;
 - e. el número de apelaciones recibidas y los resultados de esas apelaciones; y
 - f. ejemplos de sanciones impuestas por violaciones de la Política;
 - 9. Revisar y confirmar que las declaraciones de políticas relevantes del Informe Anual de Seguridad del campus de conformidad con la Ley Clery son consistentes con esta Política y el proceso y los procedimientos de quejas del campus;
 - 10. Supervisar el cumplimiento del campus con esta Política;

11. Asegurar que haya capacitación y educación continua con respecto a reportar y prevenir *la Conducta Sexual Inapropiada* para todos los estudiantes, facultad y personal;
12. Asegurar que los coordinadores, investigadores y encargados de la toma de decisiones del Título IX estén completamente capacitados;
13. Mantener registros y documentación relacionada con el cumplimiento de esta Política, que incluye, entre otros, la retención de copias de cualquier documentación de capacitación, el seguimiento de la participación de los estudiantes y empleados en la capacitación, la documentación de cada paso del proceso y los procedimientos de quejas del campus, incluyendo *las medidas de apoyo*, la investigación, la audiencia, sanción y apelación; y
14. Asegurar una amplia difusión de la declaración de que la universidad no discriminará por sexo en el empleo o en sus programas y actividades educativas.

VII. PROCESO Y PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

A. Requisitos Generales

Cada campus deberá establecer un proceso y procedimientos de quejas por escrito que proporcionen una resolución equitativa de cualquier queja formal de Conducta Sexual Inapropiada dentro de un promedio de 90 días calendario, excepto que dicho plazo puede extenderse por buena causa con notificación previa por escrito al demandante y demandado de la demora y motivo de la demora. Cada campus también proporcionará informes por escrito al demandante y al demandado regularmente sobre el estado de la investigación a lo largo del proceso hasta su conclusión. Cualquier proceso de quejas que pueda resultar en una acción disciplinaria debe incluir específicamente un procedimiento que:

1. Es conducido por funcionarios capacitados que no tienen un conflicto de interés o prejuicio a favor o en contra del demandante o demandado, o en contra de los demandantes o demandados en general. El funcionario deberá abstenerse de cualquier función en el proceso de queja en aquellos casos en que el funcionario cree que su imparcialidad puede ser razonablemente cuestionada por un observador independiente y neutral debido a los prejuicios personales del funcionario o prejuicio en contra del demandante o demandado, o en contra de los demandantes o los demandados en general, o donde el funcionario tiene una relación personal o profesional con una de las partes que afectaría negativamente la capacidad del funcionario para servir como un investigador imparcial de los hechos.
2. Proporciona medidas de apoyo antes o después de la presentación de una queja formal o cuando se ha realizado un informe de Conducta Sexual Inapropiada pero no se ha presentado una queja formal. Las medidas de apoyo son servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos que se ofrecen según corresponda, según esté razonablemente disponible y sin tarifa o cargo para el demandante o el demandado y están diseñadas para remediar o preservar el acceso equitativo al programa o actividad educativa de la universidad sin sobrecargar injustificadamente a la otra parte, incluidas las medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el ambiente educativo o laboral de la universidad, o disuadir la Conducta Sexual Inapropiada. Las medidas de apoyo pueden incluir consejería, extensiones de tiempo u otros ajustes relacionados con el curso, modificaciones de los horarios de trabajo o clases, servicios de escolta de seguridad en el campus, restricciones mutuas o individuales sobre el contacto entre las partes, cambios en el lugar de trabajo o vivienda, licencias de ausencia, aumento seguridad y vigilancia de determinadas áreas del campus, y otras medidas similares. La universidad mantendrá la confidencialidad de cualquier medida de apoyo proporcionada al demandante o al demandado, en la medida en que el mantener dicha confidencialidad no perjudique la capacidad de la universidad para proporcionar las medidas de apoyo. Las medidas de apoyo deben ser individualizadas y apropiadas en base a la información recopilada por el Coordinador del Título IX o su designado.
3. Puede remover a un demandado de un programa o actividad educativa en caso de emergencia después de que la universidad lleva a cabo un análisis individualizado de seguridad y riesgo, determina que una amenaza inmediata a la salud física o seguridad de cualquier estudiante u otra persona que surja de las alegaciones de Conducta Sexual Inapropiada justifica la remoción, y proporciona al demandado con una notificación y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la remoción. La universidad también puede poner a un empleado que no sea estudiante en licencia administrativa durante la pendencia de un proceso de quejas.

4. Incluye notificación previa por escrito de las alegaciones a todas las partes con tiempo suficiente para preparar una respuesta antes de cualquier entrevista inicial. La notificación incluirá:
 - a. La identidad de las partes involucradas en el incidente;
 - b. La sección(s) específica de la Política presuntamente violada;
 - c. La conducta que presuntamente constituye una *Conducta Sexual Inapropiada*;
 - d. La fecha y el lugar del presunto incidente, en la medida en que se conozca y esté disponible;
 - e. Información sobre el proceso de quejas de la universidad;
 - f. Una declaración de que se presume que el *demandado* no es responsable de la presunta conducta y que una determinación con respecto a la responsabilidad se hace al concluir el proceso de quejas;
 - g. Información sobre las disposiciones que prohíben hacer declaraciones falsas a sabiendas o enviar información falsa a sabiendas durante el proceso de quejas;
 - h. Información de que las partes tienen la misma oportunidad de inspeccionar y revisar la evidencia; y
 - i. Información de que el *demandante* y el *demandado* pueden tener cada uno un asesor de su elección, incluyendo un abogado. El asesor no puede participar en ninguna conducta que constituya acoso o represalia contra cualquier persona que haya participado en una investigación y se le puede negar una participación adicional por conducta de acoso o represalia.
5. Pueden consolidar *quejas formales* en situaciones que surgen de los mismos hechos o circunstancias e involucran a más de un *demandante*, más de un *demandado* o que equivalen a contrademandas de una parte contra la otra. La universidad también puede consolidar bajo este proceso de queja violaciones relacionadas con este proceso de queja según lo designado en esta Política u otra conducta prohibida bajo otras políticas, procedimientos o códigos de conducta.
6. Dispone que si, luego de iniciada una *queja formal*, la universidad se entera de que la conducta alegada en la *queja formal* no constituiría *Conducta Sexual Inapropiada* incluso si se prueba, la universidad debe desestimar la *queja formal* con respecto a esa conducta (desestimación obligatoria). La universidad puede, pero no está obligada a, desestimar una *queja formal* en cualquier momento durante la investigación si el *demandante* notifica al Coordinador del Título IX por escrito que el *demandante* desea retirar la *queja formal* o cualquier alegación en ella, si el *demandado* ya no está inscrito o empleado en la universidad, o si circunstancias específicas impiden a la universidad reunir pruebas suficientes para llegar a una determinación en cuanto a la *queja formal* o las alegaciones en la misma (desestimación discrecional).
 - j. Conducta Sexual Inapropiada del Título IX: Si la universidad desestima una *queja formal* de conformidad con los procedimientos de Conducta Sexual Inapropiada del Título IX, el Coordinador del Título IX o la persona designada considerará si la conducta alegada en la *queja formal* viola otras disposiciones de esta Política y cualquier otra política, procedimientos o códigos de conducta de la universidad o campus.
 - k. Conducta Sexual Inapropiada: Si la universidad desestima una *queja formal* de conformidad con los procedimientos de Conducta Sexual Inapropiada, el Coordinador del Título IX o la persona designada considerará si la conducta alegada en la *queja formal* constituye una violación de cualquier otras políticas, procedimientos o códigos de conducta de la universidad o campus.
 - l. Tras la desestimación obligatoria o discrecional, la universidad enviará de inmediato una notificación por escrito, simultáneamente a las partes, del despido y los motivos junto con información sobre el proceso de apelación.
7. Ambas partes pueden apelar la desestimación de una *queja formal* sobre las siguientes bases:
 - m. Determinar si hubieron irregularidades procesales que afectaron la desestimación;
 - n. Si nuevas pruebas que no estaban razonablemente disponibles en el momento de la desestimación pudieran afectar el resultado del asunto; o
 - o. El Coordinador del Título IX, los investigadores o autoridad decisoria tuvieron un conflicto de intereses o prejuicio a favor o en contra de los *demandantes* o los *demandados* en general o el individual *demandante* o *demandado* que afectó la desestimación.
8. La autoridad decisoria para la apelación de una desestimación no puede ser la misma autoridad decisoria que llegó a la determinación con respecto a la desestimación, el investigador (es) o el Coordinador del Título IX. El responsable de la apelación de la apelación debe estar capacitado.

9. En la apelación, ambas partes deben tener una oportunidad razonable y equitativa de presentar una declaración escrita en apoyo o impugnación del resultado.
10. La autoridad decisoria de la apelación emitirá una decisión por escrito describiendo el resultado de la apelación y la justificación del resultado. La decisión de la apelación debe presentarse simultáneamente a ambas partes.

B. Requisitos de Investigación

Cada campus deberá establecer un proceso de investigación en el que la universidad, y no las partes, asuman tanto la carga de la prueba como la carga de reunir pruebas suficientes para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad de la *Conducta Sexual Inapropiada*. Al investigar una *queja formal* y durante todo el proceso de quejas, la universidad debe:

1. Proporcionar a las partes la misma oportunidad de presentar testigos, incluyendo testigos de hecho y expertos, y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias;
2. No restringir la capacidad de cualquiera de las partes para discutir las alegaciones bajo investigación o para reunir y presentar evidencia relevante;
3. No utilizar los registros de ninguna de las partes que sean hechos o mantenidos por un médico, psiquiatra, psicólogo u otro profesional o paraprofesional reconocido que actúe en la capacidad del profesional o paraprofesional, o que ayude en esa capacidad, y que se hagan y mantienen en relación con la provisión de tratamiento a la parte, a menos que la universidad obtenga el *consentimiento* voluntario por escrito de esa parte para hacerlo para un proceso de quejas;
4. Proporcionar a las partes la misma oportunidad de tener a otras personas presentes durante cualquier procedimiento de queja, incluyendo la oportunidad de estar acompañados a cualquier reunión o procedimiento relacionado por el asesor de su elección, que puede ser, pero no tiene que ser, un abogado. Durante la etapa de investigación, el asesor no puede testificar y debe principalmente observar y brindar apoyo. A un asesor que sea verbalmente abusivo, que interrumpa el proceso de investigación o que persista en tratar de interferir sustancialmente con el proceso de investigación después de las advertencias de cesar y desistir, se le puede pedir que se retire y puede ser impedido de asistir a futuras reuniones o conferencias;
5. Proporcionar, a una parte cuya participación sea invitada o esperada, notificación por escrito de la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de todas las audiencias, entrevistas de investigación u otras reuniones, con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar;
6. Proporcionar a ambas partes la misma oportunidad de inspeccionar y revisar cualquier evidencia obtenida como parte de la investigación que esté directamente relacionada con las alegaciones formuladas en una *queja formal*, incluyendo la evidencia en la que la universidad no tiene intención de basarse para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad y evidencia inculpatoria o exculpatoria, ya sea obtenida de una parte u otra fuente, de modo que cada parte pueda responder significativamente a la evidencia antes de la conclusión de la investigación;
7. Antes de completar el *informe de investigación*, la universidad debe enviar a cada parte y al asesor de la parte, si lo hubiera, la evidencia sujeta a inspección y revisión en formato electrónico o en copia impresa, y las partes deben tener al menos diez días hábiles para presentar una respuesta por escrito, que el investigador considerará antes de la finalización del *informe de investigación*. La universidad debe hacer que toda esa evidencia, sujeta a la inspección y revisión de las partes, esté disponible en cualquier audiencia para dar a cada parte la misma oportunidad de referirse a dicha evidencia durante la audiencia, incluso para propósitos de conainterrogatorio; y
8. Crear un *informe de investigación* que resuma de manera justa la evidencia relevante sin llegar a ninguna constatación de hechos o conclusiones y, al menos diez días hábiles antes de una audiencia u otro momento de determinación con respecto a la responsabilidad, enviar a cada parte y al asesor de la parte, si lo hubiera, el *informe de investigación* en formato electrónico o en copia impresa, para su revisión y respuesta por escrito.

C. Requisitos de Audiencia

1. Un oficial de audiencias capacitado presidirá una audiencia en vivo. Nada impide que la universidad utilice a una sola autoridad decisoria (Oficial de Audiencias) o un panel de autoridades decisorias (incluyendo el Oficial de Audiencias) para la audiencia y determinar la responsabilidad.

Cada parte puede traer un asesor de su elección a la audiencia en vivo para llevar a cabo el contrainterrogatorio, con previo aviso a la universidad de que el asesor asistirá y el nombre de ese asesor. La universidad informará a ambas partes de la identidad del asesor de la otra parte. Si una de las partes no tiene un asesor presente en la audiencia en vivo, la universidad proporcionará a esa parte un asesor, sin cargo ni costo. Tras el aviso de que una de las partes necesita un asesor, la universidad se esforzará por asignar un asesor al menos diez días calendario antes de la programada conferencia previa a la audiencia para que el asesor pueda prepararse. El asesor proporcionado por la universidad para realizar el contrainterrogatorio en nombre de esa parte puede ser, pero no está obligado a ser, un abogado. Una de las partes no puede hacer preguntas personalmente a la otra parte ni a los testigos durante la audiencia.

2. Las audiencias en vivo se llevarán a cabo virtualmente, con las partes ubicadas en lugares separados. La tecnología permitirá que el Oficial de Audiencias y las partes ver y escuchar simultáneamente a la parte o al testigo respondiendo preguntas. Las audiencias están cerradas al público.
3. El Oficial de Audiencias debe crear una grabación de audio o audiovisual, o transcripción, de cualquier audiencia en vivo y la universidad debe ponerla a disposición de las partes para su inspección y revisión.
4. Se les proporcionará a las partes el nombre (s) del Oficial de Audiencias y de cualquier miembro del panel antes de la conferencia previa a la audiencia.
5. Conferencia previa a la Audiencia: El Oficial de Audiencias convocará una conferencia previa a la audiencia con las partes y sus respectivos asesores para planificar la audiencia. Antes de la conferencia previa a la audiencia, las partes proporcionarán al Oficial de Audiencias una lista de testigos a los que pueden llamar y evidencia que pueden utilizar durante la audiencia. En la conferencia previa a la audiencia, el Oficial de Audiencias y los asesores discutirán, como mínimo, los siguientes temas:
 - a. Identificación del asesor de cada parte que asistirá a la audiencia en vivo;
 - b. Los procedimientos que deben seguirse en la audiencia;
 - c. Identificación de testigos que comparecerán en la audiencia; y
 - d. Identificación de las pruebas materiales que se presentarán para el proceso de contrainterrogatorio.

Si una parte o asesor deja de participar en la conferencia previa a la audiencia, la parte o asesor recibirá las listas de testigos y de las pruebas materiales en el momento de la audiencia.

6. El Oficial de Audiencias es responsable de mantener una audiencia ordenada, justa y respetuosa. El Oficial Audiencias dirigirá el orden del procedimiento y podrá participar en el interrogatorio directo de las partes y testigos durante la audiencia. El Oficial de Audiencias tiene amplia discreción y autoridad para responder a conductas disruptivas o acosadoras, incluyendo el aplazamiento de la audiencia o la exclusión del individuo ofensor. Las siguientes reglas se aplican:
 - a. Los asesores deben ser respetuosos con las partes y el proceso de audiencia. No se tolerará la conducta abusiva, intimidante y acosadora.
 - b. Los asesores solo pueden hacer objeciones a preguntas por motivos de relevancia o para hacer valer un privilegio. Los asesores deben hacer una señal para llamar la atención del Oficial de Audiencias y exponer con calma su objeción y esperar una determinación;
 - c. El interrogatorio repetitivo o redundante puede considerarse carentes de relevancia y acoso;
 - d. Si un asesor necesita consultar con su parte, puede solicitar que el Oficial de Audiencias le conceda un receso. Una concesión durante la audiencia no puede exceder los diez minutos. Se debe hacer todo lo posible para llevar a cabo las conferencias de forma privada y no ser demasiado disruptivas;
 - e. Las partes y los asesores no pueden crear grabaciones de audio o audiovisuales de la audiencia; y
 - f. Los asesores y las partes deben reconocer las reglas de decoro antes de una audiencia, incluyendo el reconocimiento de que el incumplimiento de las reglas puede resultar en el aplazamiento de la audiencia y una postergación hasta que la parte cuyo asesor no cumplió con las reglas pueda obtener un nuevo asesor.

7. En la audiencia en vivo, el Oficial de Audiencias debe permitir que el asesor de cada parte haga a la otra parte y a cualquiera de los testigos todas las preguntas relevantes y preguntas de seguimiento, incluyendo las que desafían la credibilidad. El asesor de cada parte debe hacer preguntas directamente, oralmente y en tiempo real.
8. El asesor de una parte solo puede hacer preguntas relevantes a una parte o testigo. Una pregunta relevante busca información que tenga alguna tendencia a hacer que la existencia de cualquier hecho que sea de consecuencia para la determinación de la acción sea más probable o menos probable de lo que sería sin la información buscada en la pregunta. Antes de que un *demandante*, *demandado* o testigo responda a una pregunta de contrainterrogatorio u otra, el Oficial de Audiencias debe determinar primero si la pregunta es relevante y explicar cualquier decisión de excluir una pregunta como no relevante.
9. Las preguntas y evidencia sobre la predisposición sexual del *demandante* o su comportamiento sexual previo no son relevantes, a menos que tales preguntas y evidencia sobre el comportamiento sexual anterior del *demandante* son ofrecidas para demostrar que alguien que no sea el *demandado* cometió la conducta alegada por el *demandante*, o si las preguntas y evidencia se refieren a incidentes específicos de la conducta sexual previa del *demandante* con respecto al *demandado* y son ofrecidas para probar *consentimiento*.
10. El Oficial de Audiencias no puede hacer una inferencia sobre la determinación con respecto a la responsabilidad basada únicamente en la ausencia de una parte o testigo de la audiencia en vivo o la denegación a responder al contrainterrogatorio u otras preguntas. El Oficial de Audiencias puede considerar cualquier declaración previa relevante de una parte o testigo, ya sea que se someta o no, al contrainterrogatorio en la audiencia en vivo. El Oficial de Audiencias puede decidir cuánto peso dar a las declaraciones anteriores, sopesadas en luz de toda la evidencia del caso y de las cuestiones que se decidirán.
11. De acuerdo con el estándar de prueba en otros procedimientos de conducta, el Oficial de Audiencias debe aplicar la preponderancia del estándar de evidencia al hacer constataciones de hechos y conclusiones sobre si ha ocurrido una *Conducta Sexual Inapropiada* u otra violación de esta Política. Existe una preponderancia de la evidencia cuando la totalidad de la evidencia demuestra que una alegación de *Conducta Sexual Inapropiada* es más probable que sea cierta que no. Si la evidencia pesa tan uniformemente que el Oficial de Audiencias no puede decir que hay una preponderancia en ninguna de las partes, el Oficial de Audiencias debe determinar que no hay evidencia suficiente para concluir que ha habido una violación de esta Política.
12. El Oficial de Audiencias o el panel debe emitir una determinación por escrito con respecto a la responsabilidad. La determinación por escrito debe incluir:
 - a. Identificación de las alegaciones que potencialmente podrían constituir una *Conducta Sexual Inapropiada*;
 - b. Una descripción de los pasos procesales tomados desde la recepción de la *queja formal* hasta la determinación, incluyendo cualquier notificación a las partes, entrevistas con las partes y testigos, visitas al lugar, métodos utilizados para reunir otra evidencia y audiencias celebradas;
 - c. Constataciones de hecho que respaldan la determinación;
 - d. Conclusiones sobre la aplicación de esta Política a los hechos;
 - e. Una declaración y una justificación del resultado de cada alegación, incluyendo una determinación con respecto a la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria que la universidad imponga al *demandado* de conformidad con la sección VII.C.13, y si los recursos diseñados para restablecer o preservar la igualdad de acceso *al programa o actividad educativa* serán provistos por la *universidad al demandante*; y
 - f. Los procedimientos de la universidad y las bases permisibles para que el *demandante* y el *demandado* para apelar.
13. En los casos que resulten en una violación de la Política, el Oficial de Audiencias o el panel, antes de la emisión de la determinación por escrito, debe remitir el asunto a las autoridades sancionadoras apropiadas (ya sea para un estudiante o un empleado *demandado*) para que se determine una sanción disciplinaria. El Oficial de Audiencias o el panel incluirá la sanción disciplinaria en la determinación por escrito. En el caso de que no se encuentre una violación de la Política, no hay exclusión de disciplina por la mala conducta de otro estudiante o empleado bajo las políticas, procedimientos o códigos de conducta aplicables de la universidad.
14. La gama de posibles sanciones disciplinarias para los estudiantes *demandados* incluye recibir una advertencia o reprimenda por escrito hasta la expulsión. La gama de posibles sanciones disciplinarias para los empleados

demandados incluye recibir una carta de expectativa o reprimenda hasta la terminación del empleo o el contrato de trabajo.

15. La universidad debe proporcionar simultáneamente la determinación por escrito a las partes. La determinación sobre la responsabilidad se vuelve definitiva ya sea en:
 - la fecha en que la universidad proporciona a las partes la determinación por escrito del resultado de la apelación, si se presenta una apelación; o
 - la fecha en la que una apelación ya no se consideraría oportuna, si no se presenta una apelación.
16. El Coordinador del Título IX es responsable de la implementación efectiva de cualquier recurso.

D. Apelación

1. Cualquiera de las partes **puede** apelar una desestimación (obligatoria o discrecional) o determinación de responsabilidad, sobre las siguientes bases:
 - a. Determinar si hubo irregularidades procesales que afectaron el resultado del asunto;
 - b. Si nueva evidencia que no estaba razonablemente disponible en el momento en que se tomó la determinación de responsabilidad o desestimación que podría afectar el resultado del asunto; o
 - c. El Coordinador del Título IX, investigadores, u Oficial de Audiencia tuvieron un conflicto de intereses o prejuicio a favor o en contra de *los demandantes* o *los demandados* en general o el individuo *demandante* o *demandado* que afectó el resultado del asunto.
2. La autoridad decisoria de la apelación no puede ser el mismo Oficial de Audiencias que llegó a la determinación con respecto a la responsabilidad o la desestimación, el investigador (es) o el Coordinador del Título IX. La autoridad decisoria de la apelación debe estar capacitado.
3. En la apelación, ambas partes deben tener una oportunidad razonable y equitativa de presentar una declaración escrita en apoyo o impugnación del resultado.
4. La autoridad decisoria de la apelación emitirá una decisión escrita describiendo el resultado de la apelación y la justificación del resultado. La decisión de la apelación se debe proporcionar simultáneamente a ambas partes.

E. Reportes que Involucran a Dos o Más Campus

Cuando una presunta violación de esta Política involucra a más de un campus universitario, el campus con autoridad disciplinaria primaria sobre el *demandado* investigará la *queja formal* de conformidad con el proceso y los procedimientos de quejas aplicables. El campus responsable de la investigación puede solicitar la participación o cooperación de cualquier otro campus afectado y debe informar a los funcionarios correspondientes del campus afectado sobre el progreso y los resultados de la investigación.

VIII. VIOLACIONES RELACIONADAS Y CONSOLIDACIÓN

- A. Otras conductas indebidas, aunque no están dentro de la definición de *Conducta Sexual Inapropiada*, obstaculizan la capacidad de la universidad para cumplir con sus obligaciones legales y garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades educativas y laborales. Como tal, la universidad prohíbe las siguientes conductas:
 1. Incumplimiento de Reportar: La universidad administrará esta Política de una manera que promueva el reporte de *Conducta Sexual Inapropiada* y evite acciones disciplinarias cuando los *empleados responsables* cumplan conscientemente con sus obligaciones de reportar. El incumplimiento de no reportar una alegación de *Conducta Sexual Inapropiada* resultará en una violación de esta Política solo si los *empleados responsables* recibieron información de que un miembro de la comunidad universitaria fue sometido o cometió un acto de *Conducta Sexual Inapropiada* e intencionalmente, a sabiendas o imprudentemente ignoraron la obligación de reportar, resultando así en daño a un miembro de la comunidad universitaria.
 2. Represalias: La universidad no permitirá *represalias* contra un miembro de la comunidad universitaria debido a que la persona haya presentado un reporte o *una queja formal*, testificado, asistido o participado o se haya negado a participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia. Intimidación, amenazas, coacción o discriminación, incluyendo los cargos contra un individuo por violaciones al código de

conducta que no involucren discriminación *sexual* o *Conducta Sexual Inapropiada*, pero que surgen de los mismos hechos o circunstancias como un reporte o queja de discriminación sexual, o un reporte o *queja formal* de *Conducta Sexual Inapropiada*, constituye una *represalia*.

3. **Proporcionar Declaraciones Materialmente Falsas:** Proporcionar declaraciones materialmente falsas relacionadas con *la Conducta Sexual Inapropiada* es contrario a los propósitos de esta Política. Los miembros de la comunidad universitaria deben proporcionar reportes de *Conducta Sexual Inapropiada* en buena fe. Una persona que, a sabiendas o imprudentemente, hace declaraciones falsas o envía información falsa a sabiendas o imprudentemente durante el proceso de quejas, infringe esta Política. Hacer un reporte o proporcionar información de buena fe, incluso si los hechos alegados en el informe no se corroboran posteriormente, no constituirá proporcionar información falsa o engañosa.
4. **Interferencia en Reportar:** Ningún miembro de la comunidad universitaria puede prohibir o interferir con el reporte de una *Conducta Sexual Inapropiada* por parte de un *empleado responsable* o de cualquier otra persona al Coordinador del Título IX o su designado.
5. **Incumplimiento de Ordenes y Sanciones:** Sujeto a cualquier derecho de apelación, los miembros de la comunidad universitaria deben cumplir con las órdenes del Coordinador del Título IX u otros apropiados funcionarios de la universidad relacionados con esta Política, incluyendo, pero no limitado a, órdenes de no-contacto, órdenes de exclusión y órdenes de expulsión de emergencia. Sujeto a cualquier derecho de apelación, los miembros de la comunidad universitaria deben acatar y completar las sanciones relacionadas con *la Conducta Sexual Inapropiada*.
6. La universidad puede consolidar *quejas formales* de *Conducta Sexual Inapropiada* con cargos de violaciones relacionadas en situaciones que surjan de los mismos hechos o circunstancias y proceder bajo el proceso de quejas aplicable a *las quejas formales* descritas en la sección VII. Alternativamente, en ausencia de una *queja formal* por *Conducta Sexual Inapropiada*, la universidad puede proceder con la adjudicación por violaciones relacionadas bajo otros procedimientos o códigos de conducta aplicables del campus.

IX. DEFINICIONES

Los términos en cursiva utilizados en esta APS se definen en el [Glosario de términos](#) de la APS o se definen en esta Política.

- A. **Consentimiento:** Significa **consentimiento afirmativo**, que es un acuerdo inequívoco y voluntario para participar en una actividad sexual específica. El consentimiento es palabras o acciones claras, conscientes y voluntarias que crean un permiso claro mutuamente comprensible de la voluntad de participar, y de las condiciones, de la actividad sexual. El consentimiento debe ser activo; el silencio por sí mismo no puede interpretarse como consentimiento.

El consentimiento no se otorga de manera efectiva si resulta del uso de la fuerza, incluyendo amenazas o intimidación, o si proviene de alguien que está incapacitado:

- **La fuerza** es el uso de violencia física o imponer físicamente a alguien para obtener acceso sexual.
- **Las amenazas** existen cuando una persona razonable se habría visto obligada por las palabras o acciones de otra a dar permiso para el contacto sexual que de otro modo no habría dado. Por ejemplo, las amenazas de matar o dañar a alguien, matarse o hacerse daño a sí mismo, o matar o dañar a alguien por quien una persona se preocupa constituyen amenazas.
- **La intimidación** ocurre cuando alguien usa la presencia física para amenazar a otro, aunque no ocurre ningún contacto físico, o cuando el conocimiento de un comportamiento violento previo por parte de un agresor, junto con un comportamiento amenazante, pone a alguien en miedo como una amenaza implícita.

El consentimiento se determinará utilizando estándares objetivos y subjetivos. El estándar objetivo se cumple cuando una persona razonable consideraría que las palabras o acciones de las partes han manifestado un acuerdo entre ellas para hacer lo mismo, de la misma manera, al mismo tiempo, entre sí. El estándar subjetivo se cumple cuando una parte cree de buena fe que las palabras o acciones de las partes manifestaron un acuerdo entre ellas para hacer lo mismo, de la misma manera, al mismo tiempo, entre sí. Los siguientes estándares también se aplican al *consentimiento*:

- Una persona que no quiere dar su *consentimiento* al sexo no está obligada a resistir.
 - *El consentimiento* para algunas formas de actividad sexual no implica automáticamente el *consentimiento* para otras formas de actividad sexual.
 - El silencio, las relaciones sexuales anteriores o la existencia de una relación actual no implican *consentimiento*.
 - *El consentimiento* no puede estar implícito por la vestimenta o inferido por la entrega o aceptación de obsequios, dinero u otros artículos.
 - *El consentimiento* para la actividad sexual puede retirarse en cualquier momento, siempre y cuando la retirada se comunique claramente.
 - El retiro del *consentimiento* puede manifestarse a través de la conducta y no necesita ser un retiro verbal del *consentimiento*.
 - Para poder dar un *consentimiento* efectivo, la persona que da el *consentimiento* debe ser mayor de edad según la ley de Colorado con el fin de determinar si hubo una *agresión sexual*.
 - La intoxicación de un *demandado* como resultado del uso intencional de alcohol o drogas no funcionará como una defensa para participar en una actividad sexual sin el *consentimiento de* la persona.
- B. **Demandante:** En el contexto de esta Política, se refiere a una persona que presuntamente es víctima de una conducta que se podría constituir como una *Conducta Sexual Inapropiada*, *represalias* u otra conducta en violación de esta Política.
- C. **Violencia en citas:** significa violencia cometida por una persona, en base al sexo.
1. Quién esté o haya estado en una relación social de carácter romántico o íntimo con la víctima; y
 2. Donde la existencia de tal relación se determinará sobre la base de una consideración de los siguientes factores:
 - a. La duración de la relación;
 - b. El tipo de relación; y
 - c. La frecuencia de interacción entre las personas involucradas en la relación.
- D. **Violencia doméstica:** El término "violencia doméstica" incluye delitos graves o delitos menores de violencia, basados en sexo, cometidos por un cónyuge actual o anterior o pareja íntima de la víctima, por una persona con quien la víctima comparte un hijo en común, por una persona que está conviviendo o ha convivido con la víctima como cónyuge o pareja íntima, por una persona en situación similar a un cónyuge de la víctima según las leyes de violencia doméstica o familiar de la jurisdicción que recibe el dinero de la subvención, o por cualquier otra persona contra una víctima adulta o juvenil que está protegida de los actos de esa persona bajo las leyes de violencia doméstica o familiar de la jurisdicción.
- E. **Programa o actividad educativa:** incluye lugares, eventos o circunstancias sobre las cuales la universidad ejerce un control sustancial en ambos, el *demandado* y en el contexto en el que ocurre la *Conducta Sexual Inapropiada*. Esto incluye cualquier edificio que sea propiedad o esté controlado por una organización estudiantil que es oficialmente reconocida por la universidad.
- F. **Queja Formal:** significa un documento presentado por un *demandado* o firmado por el Coordinador del Título IX o la persona designada que alega *Conducta Sexual Inapropiada* contra un *demandado* y solicita que la universidad investigue la alegación de *Conducta Sexual Inapropiada*. *Una queja formal puede ser presentada ante* el Coordinador del Título IX o su designado en persona, por correo o por correo electrónico. Si el *demandante* presenta la *queja formal*, el documento debe contener la firma física o digital, o indicar de otro modo que el *demandante* es la persona que presenta la *queja formal*.
- G. **Ambiente Hostil:** conducta indeseable que una persona razonable determina que es tan grave, generalizada u objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona el acceso igualitario al *programa o actividad educativa* de la universidad. La mera conducta ofensiva no sexual no es suficiente para crear un *ambiente hostil*. Aunque los incidentes repetidos aumentan la probabilidad de que el acoso haya creado un *entorno hostil*, un incidente único o aislado de *agresión sexual* puede ser suficiente. Esta definición rige las alegaciones de *ambiente Hostil* relacionadas con la *conducta sexual inapropiada* que quedan fuera de la jurisdicción del Título IX,

incluyendo las alegaciones de estudiantes y empleados *Conducta Sexual Inapropiada* como se describe en la sección IV.A.2.b.²

- H. **Incapacitación:** La *incapacidad* puede resultar del consumo de alcohol u otras drogas, pérdida del conocimiento u otros factores. El uso de alcohol o drogas en sí mismo no hace que una persona esté incapacitada. La *incapacitación* es un estado más allá de la embriaguez o la intoxicación. El impacto del alcohol y las drogas varía de persona a persona. La *incapacitación* es un estado en el que una persona no puede tomar una decisión racional y razonable porque carece de la capacidad para dar su *consentimiento*. (para comprender el quién, qué, cuándo, dónde, por qué o cómo de la interacción sexual). La incapacidad también puede ser resultado de una enfermedad, sueño, discapacidad mental y otras circunstancias. Participar en una actividad sexual con una persona que sepa que está mental o físicamente incapacitada, o que razonablemente debería saber que está incapacitada, viola esta Política.
- I. **Reporte de Investigación:** Un reporte escrito de evidencia relevante y materiales distribuidos a ambas partes después de recopilar hechos de ambas partes, testigos y cualquier otra fuente de evidencia disponible. El *reporte de investigación* no contiene determinaciones o análisis de responsabilidad y está destinado para presentar objetivamente evidencia relevante.
- J. **Acoso Sexual Quid Pro Quo:** un miembro de la comunidad universitaria que condiciona la provisión de una ayuda, beneficio o servicio de la universidad a la participación de una persona en una conducta sexual indeseable.
- K. **Demandado:** Dentro del contexto de esta Política, significa una persona que ha sido reportada como perpetrador de una conducta que podría constituir una *Conducta Sexual Inapropiada*, *represalias* u otra conducta en violación de esta Política.
- L. **Empleado responsable:** significa cualquier empleado que:
1. tiene la autoridad para contratar, promover, disciplinar, evaluar, calificar, asesorar formalmente o dirigir a la facultad, el personal o los estudiantes;
 2. tiene la autoridad para tomar medidas para remediar la *Conducta Sexual Inapropiada*; o
 3. se le ha dado el deber de reportar incidentes de violencia sexual o cualquier otra mala conducta por parte de los estudiantes al Coordinador del Título IX. Un Coordinador de Título IX puede designar en los procedimientos del campus que ciertas personas que de otra manera no se considerarían *empleados responsables* estén sujetos a los requisitos obligatorios de reportar.
- M. **Represalias:** Significa cualquier acción adversa amenazada o tomada contra una persona porque una persona ha presentado, respaldado o proporcionado información en relación con una queja de *Conducta Sexual Inapropiada*, incluyendo, pero no limitado, a intimidación directa e indirecta, amenazas y acoso. Una "acción adversa" es cualquier conducta o acción que disuadiría a una persona razonable de reportar una alegación de *Conducta Sexual Inapropiada* o de participar en una investigación de *Conducta Sexual Inapropiada*.
- N. **Agresión sexual:** Significa cualquier intento o acto sexual real dirigido contra otra persona, sin el *consentimiento* de la víctima, incluyendo los casos en los que la víctima es incapaz de dar su *consentimiento*. Esto incluye:
1. Violación: la penetración, no importa cuán leve, de la vagina o el ano, con cualquier parte del cuerpo u objeto, o la penetración oral de un órgano sexual de otra persona, sin el *consentimiento* de la víctima. Este delito incluye la violación de todas las personas y se aplica correctamente independientemente de la edad de la víctima si la víctima no dio su *consentimiento* o si la víctima fue incapaz de dar su *consentimiento*.
 2. Acariciar: tocar las partes privadas del cuerpo de otra persona con el propósito de gratificación sexual, sin el *consentimiento* de la víctima, incluyendo los casos en que la víctima es incapaz de dar su *consentimiento* debido a la edad de la víctima o debido a la incapacidad mental temporal o permanente de la víctima.

² Los siguientes ejemplos de conducta sexual inapropiada no incluida en el Título IX se ofrecen solo con fines ilustrativos y no son una lista exhaustiva: presunta conducta que ocurre en viviendas fuera del campus que no tiene un nexo con un programa de empleo o educativo; y presunta conducta que ocurre en programas de estudios en el extranjero.

3. Violación Estatutaria: relaciones sexuales con una persona que está bajo la edad legal de *consentimiento* si la víctima consintió y el delincuente no forzó ni amenazó a la víctima.
 4. Incesto: relaciones sexuales entre personas que están relacionadas entre sí dentro de los grados en los que el matrimonio está prohibido por la ley.
- O. **Explotación sexual:** significa una conducta que se aprovecha sexualmente de otra persona sin el *consentimiento de* esa persona. Ejemplos de comportamiento que podrían elevarse al nivel de *explotación sexual* incluyen, pero no se limitan a: (1) prostituir a otra persona; (2) tomar posesión de la propiedad personal íntima de otra persona sin el *consentimiento de* esa persona; (3) grabar imágenes (por ejemplo, video, fotografía) o audio de la actividad sexual, partes íntimas del cuerpo o desnudez de otra persona sin el *consentimiento de* esa persona; (4) distribuir imágenes (por ejemplo, video, fotografía) o audio de la actividad sexual, partes íntimas del cuerpo o desnudez de otra persona, si la persona que distribuye las imágenes o el audio sabe o debería haber sabido que la persona representada en las imágenes o el audio no consintió dicha divulgación; y (5) ver o escuchar la actividad sexual, partes íntimas del cuerpo o desnudez de otra persona en un lugar donde esa persona tendría una expectativa razonable de privacidad, sin el *consentimiento de* esa persona. Si la *explotación sexual* es severa, generalizada y objetivamente ofensiva, puede cumplir con la definición de *Ambiente Hostil* del *Título IX*; de lo contrario, puede constituir una *Conducta Sexual Inapropiada*.
- P. **Acecho:** Significa participar en un curso de conducta dirigido a una persona específica que causaría a una persona razonable:
1. temer por su seguridad o la seguridad de los demás; o
 2. sufrir una angustia emocional sustancial.
- Q. **Título IX Acoso Sexual:** significa una conducta indeseable basada en el sexo que satisface uno o más de los siguientes:
1. “Agresión sexual” como se define en 20 USC § 1092 (f) (6) (A) (v), “violencia de citas” como se define en 34 USC § 12291 (a) (10), “violencia doméstica” como se define en 34 USC § 12291 (a) (8), o “acecho” como se define en 34 USC § 12291 (a) (30);
 2. Ambiente hostil: Conducta indeseable que una persona razonable determina que es tan severa, generalizada y objetivamente ofensiva que niega efectivamente a una persona el acceso igualitario al *programa o actividad educativa de* la universidad; o
 3. Acoso Sexual Quid Pro Quo: un empleado de la universidad que condiciona la provisión de una ayuda, beneficio o servicio de la universidad en la participación de una persona en una conducta sexual indeseable.
- R. **Título IX Ambiente Hostil:** Conducta indeseable, basada en el sexo, determinada por una persona razonable como tan severa, generalizada y objetivamente ofensiva que niega efectivamente a una persona el acceso igualitario al *programa o actividad educativa de* la universidad. La mera conducta ofensiva no sexual no es suficiente para crear un *ambiente hostil*. Aunque los incidentes repetidos aumentan la probabilidad de que el acoso haya creado un *ambiente hostil*, un incidente único o aislado de *agresión sexual* puede ser suficiente.
- S. **Título IX Acoso Sexual Quid Pro Quo:** Un empleado de la universidad que condiciona la provisión de una ayuda, beneficio o servicio de la universidad en la participación de un individuo en una conducta sexual indeseable.
- T. **Título IX Acecho:** Significa participar en un curso de conducta, en base al sexo, dirigido a una persona específica que causaría a una persona razonable:
1. temer por su seguridad o la seguridad de los demás; o
 2. sufrir una angustia emocional sustancial.

X. MANTENIMIENTO DE REGISTROS

La universidad debe mantener los siguientes registros durante un mínimo de siete años:

- A. Cada investigación de *Conducta Sexual Inapropiada*, incluyendo cualquier determinación con respecto a la responsabilidad y cualquier grabación o transcripción de audio o audiovisual;
- B. Cualquier sanción disciplinaria impuesta al *demandado* y cualquier recurso proporcionado al *demandante* diseñado para remediar o preservar el acceso equitativo al programa o actividad educativa de la universidad;
- C. Cualquier apelación y el resultado de la misma;
- D. Todos los materiales utilizados para capacitar a los coordinadores, investigadores y autoridades decisorias el Título IX. La universidad debe poner estos materiales de capacitación a disposición del público en su sitio web; y
- E. Registros de cualquier acción, incluidas las *medidas de apoyo*, tomadas en respuesta a un reporte o *queja formal* de *Conducta Sexual Inapropiada*. En cada caso, la universidad debe documentar las bases de su conclusión de que su respuesta no fue deliberadamente indiferente y documentar que ha tomado medidas diseñadas para remediar o preservar el acceso igualitario al *programa o actividad educativa* de la universidad. Si una universidad no proporciona a un *demandante* con *medidas de apoyo*, entonces la universidad debe documentar las razones por las que tal respuesta no fue claramente irrazonable a la luz de las circunstancias conocidas. La documentación de determinadas bases o medidas no limita a la universidad en el futuro a proveer explicaciones adicionales o detallar medidas adicionales tomadas.

XI. POLITICAS RELACIONADAS Y OTROS RECURSOS

- A. Políticas y Procedimientos de *Conducta Sexual Inapropiada del Campus*

[CU Boulder](#)
[CU Colorado Springs](#)
[CU Denver](#)
[CU Anschutz Medical Campus](#)
[CU System Administration](#)

- B. [APS 5015 - Conflicto de Intereses en las Relaciones Amorosas](#)
- C. [Coordinadores del Título IX](#)
- D. Políticas y Procedimientos de Discriminación y Acoso del Campus

[CU Boulder](#)
[CU Colorado Springs](#)
[CU Denver](#)
[CU Anschutz Medical Campus](#)
[CU System Administration](#) (*administrado por CU Boulder*)

XII. HISTORIA

- Adoptado: 5 de junio de 1989 - Política de la Universidad sobre Acoso Sexual.
- Revisado: 14 de noviembre de 1996; 1 de julio de 1999; 1 de julio de 2003 (renombrado como Política y Procedimientos de Acoso Sexual); 1 de julio de 2009; 20 de julio de 2012; 29 de noviembre de 2012 (corrección para suprimir a la Sección IV.G. que no se mostró en la versión final del 20 de julio de 2012); 1 de julio de 2015 (renombrado como Conducta Sexual Inapropiada); 1 de octubre de 2018 (rebautizado como mala conducta sexual, abuso y acoso de pareja íntima); 14 de agosto de 2020 (renombrado como Conducta Sexual Inapropiada, Violencia de Pareja Íntima y Acoso); 2 de setiembre de 2021.
- Última revisión: 2 de setiembre de 2021.

XIII. PALABRAS CLAVE

Título IX, conducta sexual inapropiada, acoso sexual, explotación sexual, agresión sexual, consentimiento, empleado responsable, represalias, abuso de pareja íntima, violencia en citas, violencia doméstica, ambiente hostil, quid pro quo, incapacitación, reportar, recursos confidenciales.