



## DECLARACIÓN DE POLÍTICA ADMINISTRATIVA

**Título de la Política:** No discriminación de clase protegida

**Número de APS:** 5065

**APS Área Funcional:** **CUMPLIMIENTO**

<b>Breve Descripción:</b>	Prohíbe la discriminación y el acoso de clase protegida por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, edad, discapacidad, credo, religión, condición de veterano, estado civil, afiliación política, filosofía política, embarazo o condiciones relacionadas, orientación sexual, identidad de género y expresión de género y violaciones relacionadas (no informar, proporcionar información falsa o engañosa, interferencia con los informes, incumplimiento de órdenes o sanciones y represalias relacionadas).
<b>Fecha Efectiva:</b>	1 de agosto de 2024.
<b>Aprobado por:</b>	Presidente Todd Saliman
<b>Oficial Responsable de la Universidad:</b>	<a href="#">Vicepresidente de Cumplimiento y Equidad</a>
<b>Oficina Responsable:</b>	Oficinas de Equidad Institucional
<b>Contacto de la Política:</b>	Oficinas de Equidad Institucional
<b>Reemplaza:</b>	N/A
<b>Última Revisión/Actualización:</b>	1 de agosto de 2024.
<b>Se aplica a:</b>	Todos los campus. La oficina de System Administration (administración del sistema) se considera un campus a los propósitos de esta política y está obligada a adoptar todos los requisitos de los campus establecidos en este documento.

**Razón de la política:** El propósito de esta Política es cumplir con los requisitos de todas las leyes federales y estatales aplicables en materia de derechos civiles y no discriminación, sus reglamentos de implementación y las Leyes de los Regentes. La información contenida en esta Política tiene como objetivo brindar información a los miembros de la comunidad universitaria y no pretende crear, ni crea, un contrato expreso o implícito entre la universidad y los miembros de la comunidad.

**Tenga en cuenta:** aunque hemos intentado proporcionar una traducción precisa de los materiales, la versión oficial definitiva es el texto original en inglés. Puede acceder a la versión oficial en inglés de No discriminación de clase protegida en el [sitio web de la Universidad de Colorado](#).

### I. INTRODUCCIÓN Y DECLARACIÓN DE POLÍTICA

En la Universidad de Colorado (“universidad”), nuestra visión, de conformidad con [regent policy 9.A](#) (la política de regentes 9.A: “Diversidad, equidad e inclusión”), es ser una universidad pública de investigación de primer nivel, accesible y transformadora que tenga entornos de trabajo y aprendizaje diversos e inclusivos entrelazados en la estructura de toda nuestra organización. Estos entornos son cruciales para promover la excelencia académica, en particular la enseñanza, el aprendizaje, la investigación, el trabajo creativo, la participación comunitaria significativa y la atención médica culturalmente receptiva.

Esta Política de no discriminación de clase protegida (“Política”) prohíbe la discriminación y el acoso por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, edad, discapacidad, credo, religión, condición de veterano, estado civil, afiliación política, filosofía política, embarazo o condiciones relacionadas, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, de conformidad con [Regent Law Article 9.A: Nondiscrimination](#) (Artículo 9.A de la Ley Regent: No

discriminación). Esta Política tiene como objetivo garantizar la igualdad de acceso a las experiencias académicas y profesionales en la universidad, define las conductas prohibidas y las obligaciones de denuncia, y proporciona información sobre los servicios de apoyo del campus para las partes involucradas.

La universidad debe tener una oficina en cada campus con experiencia especializada para abordar las acusaciones de conducta prohibida según esta Política de una manera que salvaguarde la dignidad y los derechos de todos los involucrados. Las Oficinas de Equidad en cada campus implementan esta Política y administran los procedimientos relacionados del campus. ***Las opciones de denuncia y la información sobre adaptaciones (relacionadas con discapacidad, embarazo y religión)*** en cada campus se pueden encontrar de la siguiente manera:

[CU Boulder](#)  
[CU Denver | Anschutz](#)  
[CU System Administration \(reportando\)](#)  
[CU System Administration \(alojamientos\)](#)  
[UCCS](#)

Cualquier persona que se encuentre con un problema o busque orientación relacionada con esta Política debe consultar con la Oficina de Equidad del campus. Los empleados de la Universidad que son Empleados Responsables (denunciantes obligatorios) deben informar de inmediato las acusaciones de conducta prohibida, como se describe con más detalle en la Política. También es fundamental que cualquier persona que haya sido objeto de, o que haya experimentado, conductas prohibidas en el contexto de programas de educación universitaria, actividades o empleo, se sienta libre de informar sus inquietudes sin temor a represalias.

Todos los miembros de la comunidad universitaria disfrutan de la libertad de expresión garantizada por la Constitución de los Estados Unidos, la Constitución de Colorado y [regent law, Article 1.D: Freedom of Expression](#) (Ley Regente, Artículo 1.D: Libertad de expresión). Esta Política tiene como objetivo proteger a los miembros de la comunidad del campus de conductas prohibidas, no regular la libertad de expresión. Si bien la universidad no puede disciplinar a los oradores por su libertad de expresión, la universidad mantiene la obligación de tomar otras medidas según sea necesario para garantizar que no persista un entorno hostil basado en ninguna clase protegida. La universidad también reconoce la libertad académica, tal como se define en [regent law, articles 5.B and 7.C](#) (Ley Regente, artículos 5.B y 7.C), y esta Política no se interpretará como una prohibición de conductas que estén legítimamente relacionadas con el contenido del curso, los métodos de enseñanza, la investigación o las becas, o la expresión de opiniones políticas y académicas de estudiantes y profesores.

## II. CONDUCTA PROHIBIDA

### A. Discriminación y acoso

Esta Política prohíbe la discriminación y el acoso basados en la clase protegida (para conocer las definiciones de clases protegidas, consulte la sección II.B). ***Para informar o presentar una queja sobre una conducta que pueda violar esta Política, las personas pueden comunicarse con las Oficinas de Equidad de su campus mencionadas anteriormente.***

Cada una de las siguientes categorías está prohibida y podría ser considerada como una posible violación de esta Política en un arbitraje formal:

1. ***Discriminación por pertenecer a una clase protegida:*** cuando una persona sufre una consecuencia adversa por pertenecer a una clase protegida. Algunos ejemplos incluyen, entre otros, no ser contratado o promovido; denegación de admisión a un programa académico; o no proporcionar o implementar las adaptaciones requeridas por ley (por ejemplo, adaptaciones aprobadas por el Coordinador de la ADA del campus, la Oficina de Servicios para Discapacitados u otra oficina designada) en relación con la discapacidad de una persona, el embarazo o las condiciones relacionadas con el embarazo o la religión.
2. ***Acoso por razón de clase protegida:*** conducta verbal, escrita o física no deseada basada en la clase protegida a la que uno pertenece que interfiere de manera irrazonable con el trabajo o el desempeño académico de un individuo o crea un ambiente de trabajo o educativo intimidante u hostil.

*El entorno hostil* es una forma de acoso. La existencia de un entorno hostil se determina evaluando si una persona sufrió una conducta no deseada y si dicha conducta no deseada fue, desde la perspectiva de una persona razonable en la posición de la presunta persona, lo suficientemente grave, persistente o generalizada como para interferir, limitar o privar irrazonablemente a una persona de participar o beneficiarse de los programas y/o actividades de educación o empleo del campus. Aunque los incidentes repetidos aumentan la probabilidad de que el acoso haya creado un entorno hostil, un incidente único o aislado de conducta basada en la clase protegida puede ser suficiente.

## B. Discriminación y acoso – Definiciones de clases protegidas

La clase protegida bajo esta Política se refiere a la clase real o percibida a menos que se indique lo contrario a continuación:

1. **Edad:** El tiempo que una persona ha vivido. Un empleado debe tener al menos 40 años para estar dentro de la categoría protegida. Los estudiantes están protegidos contra la discriminación por edad en situaciones académicas como decisiones de admisión y asignaciones de residencias universitarias, independientemente de su edad.
2. **Color\*:** La pigmentación de la piel. Una persona puede presentar una denuncia de discriminación o acoso racial contra alguien de su misma raza o color.
3. **Credo\*:** Todos los aspectos de las creencias, observancias o prácticas religiosas, así como las creencias morales y éticas sinceras sobre lo que es correcto e incorrecto, y/o aborda ideas o preguntas fundamentales sobre el significado de la existencia, así como las creencias o enseñanzas de una religión, iglesia, denominación o secta en particular. Un credo no incluye creencias políticas, asociación con creencias o intereses políticos, ni membresía en un partido político.
4. **Discapacidad:** Deterioro físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida de un individuo.
5. **Género:** Sexo, identidad de género y expresión de género, incluida la autoimagen, la apariencia, el comportamiento, la expresión u otras características relacionadas con el género de una persona, independientemente del sexo asignado a esa persona al nacer.
6. **Expresión de género:** Cómo una persona representa o expresa su género ante los demás a través de su apariencia externa, características o comportamientos.
7. **Identidad de género:** El sentimiento interno y profundo del propio género, que puede ser igual o diferente del sexo asignado al nacer.
8. **Estado civil\*:** Una relación o un estado conyugal de un individuo que incluye, entre otros, ser soltero, cohabitar, estar comprometido, ser viudo, estar casado, estar en una unión civil o estar legalmente separado; o una relación o un estado conyugal de un individuo que ha tenido o está en proceso de tener un matrimonio o unión civil disuelto o declarado inválido.
9. **Origen nacional o ascendencia compartida\*:** El lugar de origen de una persona (o de sus antepasados) o las características físicas, culturales o lingüísticas de un grupo étnico.
10. **Afiliación política:** La membresía o asociación de una persona con otras en común con un propósito y apoyo político.
11. **Filosofía política:** La creencia o respaldo de una persona a cualquier sistema de pensamiento relacionado con la política pública o la administración de funciones gubernamentales.
12. **Embarazo o condiciones relacionadas:** (1) Embarazo, parto, interrupción del embarazo o lactancia; (2) condiciones médicas relacionadas con el embarazo, parto, interrupción del embarazo o lactancia; o (3) recuperación del embarazo, parto, interrupción del embarazo, lactancia o condiciones médicas relacionadas.
13. **Raza\*:** Cómo las personas pueden identificarse a sí mismas como una determinada categoría étnica y racial (construcciones sociopolíticas) o como multirraciales. Todas las categorías raciales están protegidas por esta Política. La raza también incluye la textura del cabello, el tipo de cabello o un peinado protector comúnmente o históricamente asociado con la raza, como trenzas, rastas, giros, rizados apretados, trencitas, nudos bantú, afros y turbantes.
14. **Religión\*:** Todos los aspectos de la observancia, creencia y práctica religiosa. Una persona no tiene que ser miembro o seguidor de una religión, secta o tradición religiosa organizada en particular para tener una religión.
15. **Sexo:** Las etiquetas de “hombre”, “mujer” y/o “intersexual” generalmente se asignan al nacer y se basan en la anatomía y la biología.
16. **Orientación sexual:** Atracción física, romántica y/o emocional de un individuo hacia otras personas. Algunos ejemplos incluyen, entre otros: heterosexual, bisexual, gay, lesbiana, pansexual, asexual, queer, demisexual o indeciso.

17. **Estatus de veterano:** Se refiere a cualquier persona que sirva o haya servido en cualquier rama de las fuerzas armadas de los Estados Unidos, incluidos los estudiantes del Cuerpo de Entrenamiento de Oficiales de Reserva (ROTC). Los voluntarios para el servicio militar deben recibir el mismo trato que aquellos a quienes se les ordena prestar servicio activo.

*\* La universidad considera que el antisemitismo, la islamofobia y la casta están incluidos en las prohibiciones actuales de la universidad sobre discriminación o acoso, que pueden basarse en las clases protegidas de raza, color, religión, credo, origen nacional o ascendencia. **Todas las clases protegidas enumeradas anteriormente abarcan identidades interseccionales.***

### C. Violaciones relacionadas

Esta Política prohíbe las violaciones relacionadas con la discriminación y el acoso por clases protegidas. Para informar o presentar una queja sobre una conducta que pueda violar esta Política, las personas pueden comunicarse con las Oficinas de Equidad de su campus en la sección I.

Cada una de las siguientes acciones son violaciones relacionadas con la discriminación y el acoso, están prohibidas y podrían ser imputadas como posibles violaciones de esta Política en una adjudicación formal:

1. **Incumplimiento de órdenes o sanciones:** No cumplir con las órdenes de la Oficina de Equidad u otros funcionarios universitarios pertinentes relacionados con esta Política, incluidas, entre otras, las órdenes de no contacto, las órdenes de exclusión y las órdenes de suspensión provisional. Los miembros de la comunidad universitaria deben acatar y cumplir con las sanciones relacionadas con la conducta prohibida.
2. **Falta de informe:** Cuando (1) el Empleado Responsable recibió información de que un miembro de la comunidad universitaria fue objeto o cometió un acto de presunta conducta prohibida, y (2) el Empleado Responsable ignoró intencionalmente, a sabiendas o imprudentemente la obligación de informar, lo que resultó en un daño a un miembro de la comunidad universitaria. Un Empleado Responsable se define a continuación en la sección III.C.2. Esta disposición se aplicará de una manera que promueva la denuncia de conductas prohibidas y evite acciones disciplinarias cuando los Empleados Responsables cumplan concienzudamente con sus obligaciones de informar.
3. **Interferencia con la presentación de informes:** Prohibir o interferir con la presentación de informes a la Oficina de Equidad por parte de un Empleado Responsable o de cualquier otra persona. Un Empleado Responsable se define a continuación en la sección III.C.2.
4. **Proporcionar información falsa o engañosa:** Cuando una persona, a sabiendas o de manera imprudente, proporciona información falsa o engañosa a una Oficina de Equidad en el curso de un proceso de resolución. Realizar un informe o proporcionar información de buena fe, incluso si la información proporcionada no se corrobora posteriormente, no constituirá una violación de esta Política.
5. **Represalias:** Acción educativa o laboral adversa, que incluye intimidación, amenazas y acoso directos o indirectos, tomada contra una persona debido a su participación en una acusación de conducta prohibida. Una acción educativa o laboral adversa es cualquier conducta que disuadiría a una persona razonable de denunciar una acusación de conducta prohibida o de participar en una investigación de dicha conducta.

## III. RECURSOS Y PRESENTACIÓN DE INFORMES

### A. Opciones de asistencia y presentación de informes tras un presunto incidente de conducta prohibida

Cuando la universidad reciba un informe de conducta prohibida contra un individuo, ya sea que la conducta haya ocurrido dentro o fuera del campus, el campus deberá proporcionar al individuo una notificación de lo siguiente, según corresponda:

1. Derechos y opciones de presentación de informes, incluidos:
  - a. a quién y cómo denunciar una presunta infracción, incluidas las autoridades del campus y las autoridades policiales locales;

- b. recibir ayuda de las autoridades del campus para elaborar un informe; y
  - c. negarse a notificar a dichas autoridades.
2. La importancia de preservar evidencia que pueda ayudar a demostrar que ocurrió un delito penal o que pueda ser útil para obtener una orden de protección;
  3. El método por el cual una persona puede solicitar órdenes de no contacto, órdenes de protección, órdenes de restricción u órdenes legales similares emitidas por un tribunal u otra autoridad competente;
  4. Consejería, salud, salud mental, defensa de víctimas, asistencia legal, asistencia para visas e inmigración y otros servicios disponibles en el campus o en la comunidad; y
  5. Opciones y asistencia disponibles para cambiar de transporte y de situación laboral, además de cualquier adaptación académica y residencial disponible. Esta notificación se realizará y se proporcionarán las adaptaciones si están razonablemente disponibles, independientemente de si la persona que informó sobre la conducta prohibida que le sucedió elige participar en cualquier investigación o procedimiento disciplinario del campus o denunciar el delito, si lo hubiera, a las autoridades.

***Opciones de informes y asistencia para cada campus:***

[CU Boulder](#)  
[CU Denver | Anschutz](#)  
[CU System Administration](#)  
[UCCS](#)

**B. Recursos confidenciales y privacidad**

1. ***Obligaciones de notificación de empleados confidenciales/independientes:*** La universidad apoya el uso de recursos confidenciales para todas las partes. Los empleados que son recursos confidenciales no son empleados responsables que están obligados a informar las denuncias de conducta prohibida según esta Política. Un empleado confidencial debe explicar a una persona que denuncia una conducta prohibida (1) su condición de empleado confidencial a los efectos de esta Política y que no es un empleado responsable que informa a la Oficina de Equidad; (2) cómo una persona puede ponerse en contacto con la Oficina de Equidad y presentar una queja según esta Política; y (3) que la Oficina de Equidad puede ofrecer y coordinar medidas de apoyo, así como iniciar un proceso de resolución informal o formal.

Una persona que sea un recurso confidencial según esta Política puede tener la obligación independiente de informar algunas formas de conducta delictiva a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

2. ***Recursos confidenciales:*** Los enlaces a continuación brindan información sobre cómo comunicarse con los empleados confidenciales de la universidad.

[CU Boulder](#)  
[CU Denver | Anschutz](#)  
[CU System Administration](#)  
[UCCS](#)

Las comunicaciones de conducta prohibida a un Empleado Responsable no son confidenciales, y estos empleados deben informar la conducta prohibida a la Oficina de Equidad cuando se les revele.

3. ***Privacidad y divulgación de información:*** La universidad no revelará la identidad de ninguna persona involucrada en una denuncia por conducta prohibida (por ejemplo, partes o testigos), excepto en los casos permitidos por consentimiento previo por escrito, requeridos por ley o para llevar a cabo una resolución informal o formal o un procedimiento judicial relacionado con esta Política. Esto puede requerir compartir información, incluida información de identificación, entre oficinas internas de la universidad.

4. ***Solicitudes de no proceder y factores anulados:*** Si una persona presuntamente ha sido sometida a una conducta prohibida, pero desea mantener la privacidad o solicita que no se inicie ningún proceso de resolución ni se tomen medidas disciplinarias, la Oficina de Equidad explicará que la universidad prohíbe las represalias y explicará los pasos que tomará el campus para evitar represalias si la persona participa en un proceso de resolución, y que el campus tomará medidas de respuesta si ocurre.

Si después de haber sido informado de la prohibición de represalias del campus y sus obligaciones de prevenir y responder a represalias, el individuo supuestamente sujeto a una conducta prohibida aún desea mantener la privacidad o solicita que no se realice ninguna investigación ni se tomen medidas disciplinarias, la Oficina de Equidad sopesará esa solicitud contra la obligación de la universidad de proporcionar un entorno seguro y no discriminatorio para todos los estudiantes, profesores y personal. Al tomar esa determinación, la Oficina de Equidad considerará una serie de factores potencialmente determinantes que harían que el campus iniciara una investigación o tomara medidas disciplinarias después de que se haya producido una investigación de conducta prohibida.

5. ***Hallazgos de una infracción de política:*** La universidad reconoce que terceros (ya sean empleadores o instituciones que reciben estudiantes transferidos) pueden tener un interés legítimo en saber si un empleado o estudiante de la universidad ha sido declarado responsable de participar en una conducta prohibida. En el caso de que, después de que se haya completado un proceso de queja y se hayan cumplido todos los derechos de apelación, un empleado o estudiante haya sido declarado responsable de participar en una conducta prohibida, la universidad puede confirmar, tras una consulta con un posible empleador o una agencia o institución de licencias o acreditaciones, que el empleado o estudiante ha sido declarado responsable de la violación de esta Política, sujeto a las leyes estatales y federales aplicables (por ejemplo, la Ley de Derechos Educativos y Privacidad de la Familia) con respecto a dichas divulgaciones. La universidad también puede confirmar, tras una consulta, que hay una investigación pendiente en virtud de esta Política contra un empleado o estudiante o que un empleado o estudiante renunció a su empleo o se retiró mientras estaba pendiente una investigación en virtud de esta Política, sujeto a las leyes estatales y federales aplicables.

#### C. Denunciar acusaciones de conducta prohibida

1. ***Propósito de la presentación de informes:*** La universidad proporciona mecanismos para que los miembros de la comunidad universitaria denuncien acusaciones de conducta prohibida. La denuncia permite a la universidad iniciar procesos de resolución cuando sea apropiado e informar a quienes hayan estado involucrados sobre los servicios de apoyo y facilitar el acceso a esos servicios. La denuncia también permite a la universidad identificar riesgos institucionales, aumentar la eficacia de sus programas de capacitación e identificar la necesidad de servicios adicionales que protejan a la comunidad universitaria de daños. Denunciar acusaciones de conducta prohibida es fundamental para la capacidad de la universidad de proporcionar entornos en el campus que permitan el acceso igualitario a oportunidades educativas y laborales.
2. ***Los empleados responsables deben denunciar conductas prohibidas a la Oficina de Equidad:*** Se define a los empleados responsables como cualquier empleado que: (1) tenga la autoridad para contratar, promover, disciplinar, evaluar, calificar, asesorar formalmente o dirigir a profesores, personal o estudiantes; (2) tenga la autoridad para tomar medidas para corregir la conducta prohibida; y/o (3) haya recibido el deber de informar incidentes de conducta prohibida por parte de la Oficina de Equidad. La Oficina de Equidad puede designar en los procedimientos del campus que ciertas personas que de otra manera no podrían ser consideradas empleados responsables estén sujetas a requisitos de informe obligatorio. Los empleados responsables deben informar de inmediato las acusaciones de conducta prohibida según lo definido por la Política a la Oficina de Equidad. Una "Incumplimiento de la obligación de informar" según lo definido por la sección II.C.2 se considera Conducta Prohibida.
  - a. Cualquier empleado responsable que presencie o reciba un informe escrito u oral en el que se alegue que un miembro de la comunidad universitaria ha sido objeto de un acto de conducta prohibida o lo ha cometido, debe informar de inmediato sobre las acusaciones a la Oficina de Equidad. Los miembros de la comunidad universitaria incluyen a estudiantes, profesores, facultad, personal, contratistas, pacientes, visitantes del campus, voluntarios, regentes y empleados de entidades afiliadas. Debido a que la universidad puede tener la capacidad de abordar o prevenir conductas prohibidas futuras, la obligación de informar existe independientemente de si la persona que fue objeto de una conducta prohibida o acusada de ella está actualmente inscrita o empleada en la universidad.

- b. El Empleado Responsable está obligado a informar de inmediato a la Oficina de Equidad todos los detalles conocidos sobre la presunta conducta prohibida, incluyendo:
  - i. Nombre(s) de la persona presuntamente sometida a la conducta prohibida;
  - ii. Nombre(s) de la persona presuntamente acusada de conducta prohibida;
  - iii. Nombre(s) de cualquier presunto testigo; y
  - iv. Cualquier otro hecho relevante, incluida la fecha, la hora y la ubicación específica del presunto incidente.

Si el Empleado Responsable no puede proporcionar esta información al momento de realizar un informe inicial, pero luego se entera de información adicional, el Empleado Responsable debe complementar el informe anterior.

*Empleados responsables* empleados por las fuerzas del orden público de la universidad deben informar de conformidad con esta sección, a menos que la información esté excluida de otra manera por la ley estatal o federal (por ejemplo, información relacionada con menores).

- c. En muchos casos, puede ser que no sea evidente si una persona es miembro de la comunidad universitaria en ese momento, si la presunta conducta prohibida ocurrió en la propiedad de la universidad o si la presunta conducta prohibida ocurrió en el curso de un programa o actividad educativa de la universidad. En lugar de realizar sus propias investigaciones para determinar si existen estas condiciones, los empleados responsables deben informar sobre la posible conducta prohibida a la Oficina de Equidad para permitir que se realice una investigación preliminar.
- d. Los Empleados Responsables no están obligados a reportar información revelada durante la participación de un individuo como sujeto en un protocolo de investigación en seres humanos aprobado por la Junta de Revisión Institucional. Las Juntas de Revisión Institucional (IRB por sus siglas en inglés) pueden, en casos apropiados, exigir a los investigadores que proporcionen información para informes a todos los sujetos de la investigación de la IRB.
- e. Los Empleados Responsables que reciben información relacionada con una conducta prohibida durante su desempeño como ombudsman, según lo designado por la universidad, no están obligados a informar a la Oficina de Equidad. De lo contrario, como empleado confidencial, en su calidad de ombudsman, un empleado debe explicar a una persona que alega una conducta prohibida: (1) su condición de empleado confidencial para los fines de esta Política y que no es un Empleado Responsable que informa a la Oficina de Equidad; (2) cómo una persona puede comunicarse con la Oficina de Equidad y presentar una queja de conformidad con esta Política; y (3) que la Oficina de Equidad puede ofrecer y coordinar medidas de apoyo, así como iniciar un proceso de resolución informal o formal. Estos empleados responsables deben informar sobre la presunta conducta prohibida que se les revele cuando no estén actuando en su calidad de ombudsman.
- f. Los Empleados Responsables que reciben información relacionada con una denuncia de conducta prohibida durante la prestación de servicios profesionales en el marco de una relación privilegiada, como proveedores de atención médica o consejeros, no están obligados a informar a la Oficina de Equidad. Como empleados confidenciales, estos empleados deben explicar a una persona que denuncia una conducta prohibida (1) su condición de empleado confidencial a los efectos de esta Política y que no son empleados responsables que informan a la Oficina de Equidad; (2) cómo una persona puede comunicarse con la Oficina de Equidad y presentar una queja en virtud de esta Política; y (3) que la Oficina de Equidad puede ofrecer y coordinar medidas de apoyo, así como iniciar un proceso de resolución informal o formal. Estos empleados responsables deben informar las denuncias de conducta prohibida que se les revelen cuando no estén prestando servicios profesionales en el marco de una relación privilegiada. Estos empleados responsables también pueden tener obligaciones profesionales independientes de informar algunas formas de conducta delictiva a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.
- g. Un Empleado Responsable no cumple con la obligación de informar al informar acusaciones de conducta prohibida a un supervisor o personal de la universidad que no sea la Oficina de Equidad.

- h. Responsible Employees are not required to report allegations of prohibited conduct to which they have been personally subjected to the Equity Office but are nonetheless encouraged to report.
3. Otros empleados: Todos los empleados que no sean empleados confidenciales (ver sección III.B.1) o Empleados Responsables (ver sección III.C.2) deben proporcionar la siguiente información a cualquier persona que les revele información sobre conductas prohibidas: (1) la información de contacto de la Oficina de Equidad; y (2) información sobre cómo presentar una queja por conducta prohibida. Cuando una persona le revele un embarazo o una condición relacionada a un empleado, ese empleado debe proporcionarle a esa persona la información de contacto del Coordinador del Título IX e informarle que el Coordinador del Título IX puede coordinar acciones específicas para garantizar el acceso igualitario de esa persona a los programas o actividades educativas de la universidad.

A continuación se detalla la información de contacto de las Oficinas de Equidad/Coordinación del Título IX y cómo presentar una queja para cada campus:

[Coordinadores del Título IX del campus](#)

[CU Boulder](#)

[CU Denver | Anschutz](#)

[CU System Administration](#)

[UCCS](#)

4. Empleados designados como Autoridades de Seguridad del Campus (CSAs): empleados que tienen obligaciones adicionales según la Ley Clery de denunciar determinados delitos penales que se cometen en las instalaciones de la universidad con fines estadísticos. Consulte los enlaces a continuación para obtener información y recursos de Clery.

[CU Boulder](#)

[CU Denver | Anschutz](#)

[UCCS](#)

#### **IV. OFICINA DE EQUIDAD Y JURISDICCIÓN**

##### **A. Designación y responsabilidades de la Oficina de Equidad**

La Oficina de Equidad es responsable de supervisar las quejas de conducta prohibida de conformidad con esta Política y de identificar y abordar cualquier patrón o problema sistémico que surja durante la revisión de esas quejas.

Para todos los asuntos dentro del alcance de esta Política, como mínimo, la Oficina de Equidad será específicamente responsable y tendrá autoridad delegada del rector o presidente para implementar esta Política. Sujeta a la responsabilidad y autoridad finales de la Oficina de Equidad, la Oficina de Equidad puede delegar además la responsabilidad y autoridad para las siguientes funciones:

1. Proporcionar aviso de los procedimientos de resolución a las partes y garantizar que las quejas sobre conductas prohibidas se gestionen de manera adecuada y oportuna;
2. Iniciar y supervisar resoluciones adecuadas, confiables e imparciales de quejas de conducta prohibida cuando sea apropiado y lo soliciten las partes y garantizar que las partes sean tratadas de manera equitativa;
3. Evaluación de cualquier solicitud de privacidad por parte de una persona presuntamente sujeta a una conducta prohibida de conformidad con la sección III.B.4 (disposición de anulación);
4. Evaluación de si una queja debe ser desestimada por razones jurisdiccionales de conformidad con la sección IV.B;
5. Remitir asuntos para que se tomen medidas o se apliquen medidas disciplinarias por conducta inapropiada o poco profesional de conformidad con otras políticas o procedimientos aplicables, incluso si no se encuentra una infracción de conducta prohibida. Ninguna disposición de esta Política se interpretará como una limitación a la

autoridad disciplinaria, de conformidad con las políticas y procedimientos aplicables, para iniciar medidas disciplinarias;

6. Ofrecer y coordinar medidas de apoyo para todas las partes, ya sea antes o durante el proceso de resolución, según corresponda;
  7. Garantizar la amplia publicación del proceso y los procedimientos de quejas del campus, incluida la publicación del proceso y los procedimientos en un sitio web apropiado del campus;
  8. Preparar un informe anual que documente: (1) la cantidad de informes o quejas de supuestas violaciones de esta Política; (2) las categorías (por ejemplo, estudiantes, profesores y personal) de las partes involucradas; (3) la cantidad de violaciones de la Política encontradas; (4) la cantidad de apelaciones presentadas y los resultados de esas apelaciones; y (5) ejemplos de sanciones impuestas por violaciones de la Política;
  9. Revisar y confirmar que las declaraciones de políticas pertinentes del Informe de seguridad anual del campus de conformidad con la Ley Clery sean coherentes con esta Política y con el proceso y los procedimientos de quejas del campus;
  10. Garantizar que exista capacitación y educación continuas sobre cómo denunciar y prevenir conductas prohibidas para todos los estudiantes, profesores y personal;
  11. Coordinar acciones para prevenir la discriminación y garantizar la igualdad de acceso para estudiantes, docentes y personal embarazadas.
  12. Garantizar que los investigadores y todos los encargados de tomar decisiones estén completamente capacitados;
  13. Mantener registros y documentación relacionada con el cumplimiento de esta Política, incluyendo, entre otros, conservar copias de cualquier documentación de capacitación, realizar un seguimiento de la participación de los estudiantes y empleados en la capacitación, documentar cada paso del proceso y los procedimientos de quejas del campus, incluidas las medidas de apoyo y resoluciones; y
  14. Garantizar la amplia difusión de la declaración de que la universidad no discriminará por motivos de sexo en el empleo ni en sus programas y actividades educativas.
- B. Jurisdicción de la Oficina de Equidad para realizar investigaciones preliminares y medidas posteriores
1. Esta Política se aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria, incluidos estudiantes, profesores, personal, contratistas, pacientes, voluntarios, entidades afiliadas, regentes y otros terceros. Sujeto a cualquier derecho de apelación, cualquier persona que sea considerada responsable de participar en una conducta prohibida según se define en esta Política puede estar sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir la expulsión o el despido. La universidad considerará qué posibles medidas se deben tomar, incluida la rescisión del contrato o la exclusión de la propiedad, con respecto a la conducta de terceros que presuntamente haya violado esta Política, pero esas opciones pueden ser limitadas según las circunstancias de la afiliación.
  2. Esta Política se aplica a la conducta que ocurre en el campus. Esta Política también se aplica a la conducta fuera del campus, incluida la conducta en línea o electrónica, en las siguientes circunstancias:
    - a. Si la persona acusada de conducta prohibida está afiliada a la universidad;
    - b. Si la conducta ocurrió en el contexto de un programa o actividad laboral o educativa de la universidad; o
    - c. En todos los demás casos que no se incluyan en (a) o (b), la Oficina de Equidad considerará el grado de control de la universidad sobre la(s) persona(s) acusada(s) de conducta prohibida, la relación entre las partes, la afiliación de la persona presuntamente sometida a la conducta prohibida y evaluará las circunstancias circundantes de la presunta conducta para detectar la presencia de los siguientes factores:
      - i. Apunta o causa daño a un individuo relacionado con la universidad.;

- ii. Amenaza con violencia contra la(s) persona(s) supuestamente sujetas a la conducta prohibida u otras personas y existe un temor razonable de que dicha conducta adicional pueda tener como objetivo o causar daño a alguien relacionado con la universidad;
- iii. Es violento o fue frecuente o grave;
- iv. Quejas similares previas o actuales sobre la(s) persona(s) acusada(s) de conducta prohibida o la(s) persona(s) tiene(n) un historial o registro conocido de una escuela anterior que indique un historial de violencia.;
- v. Uso o amenaza de uso de un arma, tiene acceso o intenta acceder a armas, o antecedentes de traer armas a la universidad;
- vi. Varias personas presuntamente sometidas a una conducta prohibida o personas acusadas de una conducta prohibida.
- vii. La persona presuntamente sometida a la conducta prohibida es menor de edad;
- viii. Si la presunta conducta prohibida revela un patrón de perpetración en un lugar determinado o por un grupo particular; y/o
- ix. Cualquier otro signo de comportamiento depredador.

Si la Oficina de Equidad determina que al menos uno de los factores anteriores está presente, entonces la Oficina de Equidad puede ejercer jurisdicción sobre la conducta fuera del campus que no esté incluida en los puntos (a) o (b) anteriores.

La Oficina de Equidad está autorizada exclusivamente a determinar si esta Política se aplica a una supuesta conducta prohibida y si la universidad tiene jurisdicción para tomar alguna medida de conformidad con esta Política.

## V. PROCESO Y PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS

Cada campus establecerá procedimientos de quejas por escrito que proporcionen una resolución rápida y equitativa de cualquier acusación de conducta prohibida de la siguiente manera:

[CU Boulder](#)  
[CU Denver | Anschutz](#)  
[CU System Administration](#)  
[UCCS](#)

Cuando una supuesta infracción de esta Política involucre a más de un campus de la Universidad de Colorado, el campus que tenga la autoridad disciplinaria principal sobre la persona acusada de conducta prohibida investigará la denuncia de conformidad con su proceso y procedimientos de denuncia correspondientes. 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.

## VI. MANTENIMIENTO DE REGISTROS

La universidad mantiene los siguientes registros durante al menos siete años:

- A. Para cada denuncia de conducta prohibida, registros que documenten el proceso de resolución informal o formal.
- B. Para cada notificación que la Oficina de Equidad recibe de información sobre conducta que razonablemente puede constituir una conducta prohibida, se deben conservar registros que documenten las acciones que tomó la universidad para responder con prontitud y eficacia.

## VII. POLÍTICAS RELACIONADAS

- A. [APS 5014 \(2024\) Sexual Misconduct, Intimate Partner Abuse, and Stalking](#) (CU AMC, CU Denver, y UCCS) (APS 5014 (2024) Conducta sexual inapropiada, abuso de pareja y acoso – CU AMC, CU Denver y UCCS)
- B. [APS 5014 \(2021\) Sexual Misconduct, Intimate Partner Violence and Stalking](#) (CU Boulder and CU System Administration) (APS 5014 (2021) Conducta sexual inapropiada, violencia de pareja y acoso – CU Boulder y CU System Administration)
- C. [APS 5015 - Conflict of Interest in Cases of Amorous Relationships](#) (APS 5015 - Conflicto de intereses en casos de relaciones amorosas)

## VIII. HISTORIA

- Adoptado: 1 de agosto de 2024 - Reemplaza las políticas de discriminación y acoso del campus (CU Boulder Política contra la discriminación y el acoso, 7 de agosto de 2023; Política del campus de UCCS 300-017, Política contra la discriminación y el acoso, 7 de agosto de 2023; Política 3054 de CU Denver/Anschutz Medical Campus, Política de no discriminación, 24 de agosto de 2023).
- Revisado: N/A.
- Última revisión: 1 de agosto de 2024.
- Cambios no sustanciales: 30 de julio de 2025 (Política Regente 10.A: Diversidad, Equidad e Inclusión renumerada a Política Regente 9.A; Artículo 1, Parte E: Libertad de Expresión renumerada a Artículo 1, Parte D; Artículo 8, Parte A: No Discriminación renumerada a Artículo 9, Parte A).