



**Junta de Educación Superior de la
Mancomunidad de Massachusetts
colegios comunitarios de
Massachusetts**

**POLÍTICA DE ACCIÓN AFIRMATIVA
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD**

- Colegio universitario comunitario de Berkshire
- Colegio universitario comunitario de Bristol
- Colegio universitario comunitario de Bunker Hill
- Colegio universitario comunitario de Cape Cod
- Colegio universitario comunitario de Greenfield
- Colegio universitario comunitario de Holyoke
- Colegio universitario comunitario de Massachusetts Bay
- Colegio universitario comunitario de Massasoit
- Colegio universitario comunitario de Middlesex
- Colegio universitario comunitario de Mount Wachusett
- Colegio universitario comunitario de North Shore
- Colegio universitario comunitario de Northern Essex
- Colegio universitario comunitario de Quinsigamond
- Colegio universitario comunitario de Roxbury
- Colegio universitario comunitario técnico de Springfield

Fecha de entrada en vigor: 1 de agosto de 2021

ÍNDICE

A.	DECLARACIÓN GENERAL DE LA POLÍTICA	5
B.	DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA SOBRE ACCIÓN AFIRMATIVA, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD.....	6
C.	DEFINICIONES	9
D.	POLÍTICAS ESPECÍFICAS	20
	I. Apoyo y compromiso con la diversidad.....	20
	II. Política contra conductas prohibidas.....	21
	III. Política de acoso sexual del Título IX.....	23
	IV. No discriminación y ajustes razonables para personas con discapacidad.....	31
	V. Contratación y compras.....	33
E.	APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE ACCIÓN AFIRMATIVA.....	34
F.	OFICIAL DE ACCIÓN AFIRMATIVA Y COORDINADOR DEL TÍTULO IX... 	35
G.	DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA	38
H.	PLAN DE ACCIÓN	39
	a. Propósito e intención del programa.....	39
	b. Alcance	39
	c. Análisis de la mano de obra y de la utilización.....	39
	d. Subutilización.....	39
	e. Objetivos	39
	f. Identificación de áreas problemáticas y enfoques correctivos	40
	g. Esfuerzos programáticos y de colaboración	40
	h. Esfuerzos individuales de los campus	41
I.	NORMAS DE CONTRATACIÓN.....	42
J.	COMITÉ DE ACCIÓN AFIRMATIVA DEL COLEGIO UNIVERSITARIO COMUNITARIO	43
K.	AUDITORÍA E INFORMES	44
L.	PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA	45
	I. Información general para todas las denuncias.....	45
	a. Aplicación de la política	45
	b. Confidencialidad del proceso	45
	c. La confidencialidad del denunciante.....	45
	d. Comportamiento fuera del campus	45
	e. Medidas de apoyo	46
	f. Medidas provisionales y suspensión de emergencia	47

g.	Investigación conjunta	47
h.	Derechos colaterales de los empleados	48
i.	Informe anónimo.....	48
j.	Amnistía.....	48
k.	Acusaciones falsas	48
l.	Procedimientos informales.....	48
II.	Proceso de denuncias.....	49
III.	Proceso de denuncia de acoso sexual del Título IX	51
Apéndice A - Formulario de denuncia por acción afirmativa		56
Apéndice B - Notificación al denunciado		58
Apéndice C - Formulario de denuncia de acoso sexual del Título IX		59
Apéndice D - Notificación al denunciado (Ref: Denuncia formal)		61

**CERTIFICADO DE APROBACIÓN
PARA LOS COLEGIOS UNIVERSITARIOS COMUNITARIOS DE
MASSACHUSETTS
POLÍTICA DE ACCIÓN AFIRMATIVA, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y
DIVERSIDAD**

La Política de Acción Afirmativa, Igualdad de Oportunidades y Diversidad de la Mancomunidad de los Colegios Universitarios Comunitarios del Estado de Massachusetts ha sido aprobada para su aplicación por los colegios universitarios comunitarios y el Consejo de Educación Superior, con efecto a partir del 1 de agosto de 2021.

Esta política sustituirá a la política anterior, que fue aprobada por el Consejo de Educación Superior e implementada el 11 de octubre de 2013, y modificada en septiembre de 2014, diciembre de 2014, agosto de 2020 y agosto de 2021. Esta política permanecerá en pleno vigor y efecto hasta que otra política sucesora sea aprobada e implementada. Los colegios universitarios comunitarios revisarán continuamente esta política y el “procedimiento de denuncia” para garantizar el cumplimiento de los requisitos de las leyes y reglamentos federales y estatales.

Carlos E. Santiago
Comisario
Departamento de Educación Superior

A. DECLARACIÓN GENERAL DE LA POLÍTICA

Los colegios universitarios comunitarios han desarrollado y esbozado cuidadosamente los principales elementos de una “Política de Acción Afirmativa, Igualdad de Oportunidades y Diversidad” eficaz, entendiendo que una política exitosa requiere algo más que el conocimiento de las leyes, los reglamentos y los requisitos gubernamentales vigentes. Exige liderazgo, visión y compromiso para comprender plenamente los retos a los que se enfrentan los colegios universitarios comunitarios a la hora de preparar a los estudiantes para el siglo XXI. Los colegios universitarios, tanto colectiva como individualmente, se comprometen no sólo a valorar la dignidad humana, sino a apreciar la necesidad de proporcionar a todos los miembros de la comunidad universitaria una experiencia que los prepare para relacionarse con todas las personas y grupos en el mundo cada vez más global y diverso en el que todos vivimos y trabajamos.

Los colegios universitarios comunitarios desean asumir un papel de liderazgo para proporcionar un entorno en el que la equidad y la diversidad se valoren realmente más allá de los compromisos verbales y la mera tolerancia. Este papel de liderazgo requiere que todos compartamos la responsabilidad de realizar cambios constructivos en todo el campus en respuesta a los principios establecidos en esta política. Al volcar nuestras energías colectivas en hacer de la acción afirmativa una parte integral de la vida del campus, seguimos cumpliendo nuestra misión de desarrollar los talentos y el potencial de todos los miembros de nuestras comunidades universitarias y de nuestra sociedad.

B. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA SOBRE ACCIÓN AFIRMATIVA, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD

El Consejo de Educación Superior de la Mancomunidad de Massachusetts es responsable, en virtud del Capítulo 15A de las Leyes Generales de la Mancomunidad de Massachusetts, del gobierno en general del sistema público de educación superior, que incluye los quince colegios universitarios comunitarios. El Consejo de Educación Superior y los Consejos de Administración de los colegios universitarios comunitarios mantienen y promueven una política de no discriminación por motivos de raza, credo, religión, color, sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, información genética, baja por maternidad, servicio militar y nación de origen ("clase(s)/clasificación(es) protegida(s)"). Además, esta política prohíbe las represalias e incorpora por referencia, y donde sean aplicables, las exigencias de los Títulos VI y VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964; el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1968; los Títulos I y II de la Ley de Derechos Civiles de 1991; el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972 y sus reglamentos que se encuentran en 34 C.F.R. parte 106; Ley de Igualdad Salarial de 1963; Ley de Restauración de los Derechos Civiles de 1988; Secciones 503 y 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973; Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990; Sección 402 de la Ley de Reajuste de Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA); Ley de Discriminación por Edad de 1975; Ley de Discriminación Laboral por Edad de 1967, en su versión modificada; Ley de Permiso Médico y Familiar de 1993; Orden Ejecutiva Federal 11246 de 1965, en su versión modificada por la Orden Ejecutiva 11375 de 1967; Orden Ejecutiva Federal 12900 de 1994; Orden Ejecutiva Federal 13145 de 2000; Orden Ejecutiva Federal 13160 de 2000; Orden Ejecutiva Federal 13166 de 2000; Ley de Derechos Civiles de Massachusetts; Leyes Generales de Massachusetts Capítulos 151B, 151C y Capítulo 149; directivas de la "Junta de Educación Superior (BHE)", de los Consejos de Administración de los Colegios Universitarios y de la Mancomunidad de Massachusetts; y otras constituciones, estatutos, reglamentos y órdenes ejecutivas locales, estatales y federales aplicables.

La no discriminación requiere la eliminación de todas las condiciones discriminatorias ilegales existentes, ya sean intencionadas o inadvertidas. Los colegios universitarios comunitarios siguen examinando sistemáticamente todas las políticas y procedimientos para asegurarse de que no operan, si se implementa como se indica, en detrimento de ninguna persona sobre la base de una clasificación protegida. Los colegios universitarios exigirán que las prácticas de los responsables en materia de empleo y educación, incluidos todos los supervisores y el profesorado, no sean discriminatorias. En caso de que el colegio universitario detecte la discriminación en el trato o efecto en cualquier empleo, decisión educativa o de servicio, acción, inacción o práctica dentro del colegio, todas las medidas correctivas y / o disciplinarias apropiadas se tomarán bajo la dirección del presidente del colegio sujeto a cualquier acuerdo de negociación colectiva aplicable o de otra política o procedimiento del colegio universitario.

Los colegios universitarios comunitarios están comprometidos con una política de acción afirmativa, igualdad de oportunidades, educación igualitaria, no discriminación y diversidad. Se comprometen a proporcionar un entorno de aprendizaje, trabajo y vida (ya sea en persona o en el entorno virtual/en línea) para sus estudiantes, empleados y otros miembros de la comunidad universitaria, que valore los diversos orígenes de todas las personas. Los colegios universitarios se comprometen a asegurar que la "experiencia colegial" sea una que desafíe, capacite, apoye y prepare a sus estudiantes para vivir, trabajar y valorar nuestro mundo cada vez más global y

diverso. Los colegios universitarios creen que la diversidad de orígenes socioeconómicos, raciales, étnicos, religiosos, de género, de orientación sexual, de edad y de discapacidad de los miembros de la comunidad universitaria enriquece a las instituciones y a sus distintas circunscripciones. Los colegios universitarios no tolerarán comportamientos basados en el fanatismo, que tengan como efecto discriminar ilegalmente a cualquier miembro de sus comunidades.

Los colegios universitarios comunitarios proporcionan igualdad de acceso a las oportunidades educativas, extraescolares y de empleo para todos los solicitantes, estudiantes y empleados en el cumplimiento de todas las leyes, reglamentos y políticas aplicables. Todos los beneficios, privilegios y oportunidades ofrecidos por los colegios universitarios están disponibles para todos los estudiantes, empleados y otras personas que tengan trato con las instituciones sobre una base no discriminatoria. Los colegios universitarios se comprometen a adoptar una postura proactiva de acción afirmativa con respecto a su reclutamiento, selección y promoción de estudiantes y empleados.

El propósito del componente de acción afirmativa de esta política es establecer un conjunto de objetivos programáticos, que servirán para la contratación, el acceso y la promoción de personas calificadas dentro de las clases y clasificaciones protegidas reconocidas en esta política con respecto a las oportunidades de empleo y matriculación. La intención de esta política es reconocer responsablemente y, en la medida de lo posible, resolver los efectos de la discriminación social del pasado y el impacto que dicha discriminación ha tenido, no sólo en las víctimas de la misma, sino también en el sistema académico, educativo y social en su conjunto. No pretende ni debe utilizarse para discriminar a ningún solicitante, empleado o estudiante debido a una clasificación protegida.

En respuesta a ese reconocimiento, los colegios universitarios comunitarios, a través de sus consejos de administración y presidentes, respaldarán plenamente el plan de acción establecido en esta política y supervisarán y controlarán su aplicación a través del responsable de acción afirmativa y demás personal asignado.

Se establecen las siguientes políticas específicas:

- La igualdad de oportunidades y la acción afirmativa se aplicarán a todos los segmentos del colegio universitario; al empleo a tiempo completo y parcial; a la educación diaria y continua; al plan de estudios y a las ofertas del colegio universitario.
- La igualdad de oportunidades y la acción afirmativa se aplicarán al proceso de contratación para el empleo y/o el acceso a la educación.
- Los estudiantes tendrán acceso al colegio universitario, a los programas de estudio, a las actividades y a otros recursos destinados a servirles, de acuerdo con las políticas de cada colegio universitario.
- La igualdad de oportunidades de empleo y la acción afirmativa se llevarán a cabo en todo el empleo de personal, incluyendo el reclutamiento, la solicitud de empleo, la contratación, los beneficios, la compensación, la formación, la promoción y la rescisión.

- Todas las políticas, procedimientos, privilegios y condiciones del colegio universitario seguirán e incorporarán las normas y reglamentos aplicables en materia de igualdad de oportunidades y acción afirmativa.

Las políticas arriba mencionadas pretenden ser aplicadas ampliamente con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en los colegios universitarios comunitarios. Los colegios universitarios comunitarios se comprometen a aplicar todas las políticas de forma coherente, justa y enérgica. Los intentos de subvertir o abusar de estas políticas no serán toleradas.

Se tomarán las medidas disciplinarias apropiadas en caso de infracción. Dicha acción disciplinaria será coherente con el convenio colectivo correspondiente, en caso que proceda.

Todas las políticas se realizan en cumplimiento con las leyes y reglamentos y órdenes ejecutivas promulgadas por los gobiernos federal y estatal y otras agencias y autoridades apropiadas, cuando esto aplique.

C. DEFINICIONES

“Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA)” / COORDINADOR 504: un empleado del colegio al que se le ha asignado la responsabilidad de mantener el cumplimiento de la universidad con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación. Presuntas violaciones de la ADA o la Sección 504 estarán sujetas al Procedimiento de Denuncia de la Política de Acción Afirmativa manejado por el oficial de acción afirmativa. El Coordinador ADA/504 es _____ y puede ser contactado en _____.

ASESOR: una persona elegida por el denunciante o denunciado, que puede ser abogado pero que no está obligado a serlo (en el caso de los empleados sindicalizados puede ser un representante sindical), que puede estar presente en cualquier reunión o procedimiento prescrito por esta política, y que puede inspeccionar y revisar las pruebas. Es responsabilidad del asesor realizar contrainterrogatorios durante la audiencia si se está utilizando el Proceso de Acoso Sexual del Título IX. Por lo demás, el papel del asesor se limita estrictamente a prestar asistencia directa a la parte a la que asesora.

OFICIAL DE ACCIÓN AFIRMATIVA ("AAO"): un empleado del colegio a quien se le ha asignado la responsabilidad de administrar la política de acción afirmativa del colegio. El “oficial de acción afirmativa (AAO)” también puede servir como el coordinador del Título IX del colegio y / o el coordinador de ADA / 504. Si el oficial de acción afirmativa es la persona contra quien se presenta la denuncia, el presidente designará a otro funcionario del colegio para que actúe como oficial de acción afirmativa a los efectos de administrar la política de acción afirmativa. El oficial de acción afirmativa es _____ y puede contactarse en _____.

DENUNCIA: una denuncia escrita o verbal alegando una violación de la política de acción afirmativa, que no sea una “denuncia formal”.

PROCESO DE DENUNCIA: el proceso utilizado para tratar todas las denuncias que alegan una violación de la política de acción afirmativa, que no sea una “denuncia formal de acoso sexual del Título IX”.

DENUNCIANTE: el/los estudiantes(s) o empleado(s), o solicitante(s) de admisión o empleo, que presenta(n) la denuncia. En los casos relacionados con el Título IX, se trata de una persona que supuestamente es víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual.

RECURSOS DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL: las personas que hayan sufrido formas prohibidas de acoso sexual en virtud de esta política de acción afirmativa pueden compartir información de forma confidencial con empleados designados ("empleados confidentes") que no pueden revelar información identificativa a terceros a menos que se den una o más de las siguientes condiciones:

- La persona haya dado su consentimiento por escrito para divulgar la información,
- Existe preocupación por un daño inminente a sí mismo o a otros.
- La información se refiere a la negligencia o abuso de alguien que es menor, anciano o discapacitado.

- Un empleado es responsable de proporcionar información no identificable a efectos de la “Ley Jeanne Clery de divulgación de la política de seguridad en el campus y de estadísticas sobre delincuencia en el campus (Clery Act)”.

Los "empleados confidentes" incluye a:

- Consejeros licenciados en salud mental.
- Personal sanitario autorizado.
- Otros empleados designados por cada colegio.

En cada colegio universitario se publicará una lista de los “empleados confidentes”.

Sin embargo, tenga en cuenta que si uno solicita al colegio universitario algunas medidas de apoyo (por ejemplo, prórroga para el trabajo académico o cambio de clases, residencias o lugares de trabajo), se podrá contactar con otros funcionarios del colegio universitario comunitario sólo con el fin de proporcionar las medidas solicitadas. En tales casos, se mantendrá la privacidad personal en la medida en que el respeto de la confidencialidad no perjudique la capacidad del colegio universitario comunitario para proporcionar las medidas solicitadas. También se puede denunciar confidencialmente cualquier forma de acoso sexual, agresión sexual, violencia doméstica, violencia en el noviazgo, acecho y/o represalia, así como otras formas de violencia sexual y acoso por razón de sexo a los recursos de apoyo de la comunidad, que no están obligados a compartir información con el colegio universitario.

CONSENTIMIENTO: el "consentimiento" debe ser informado, voluntario y mutuo, y puede retirarse en cualquier momento. No existe consentimiento cuando hay fuerza, expresa o implícita, o cuando se utiliza la coacción, la intimidación, las amenazas o la coerción. El hecho de que una persona se haya aprovechado de una posición de influencia sobre otra puede ser un factor para determinar el consentimiento. El silencio o la ausencia de resistencia no implican consentimiento. El consentimiento en el pasado a la actividad sexual con una persona no implica un futuro consentimiento con esa misma persona o consentimiento para esa misma actividad sexual con otra persona.

Si una persona está mental o físicamente incapacitada o impedida de modo que dicha persona no pueda comprender el hecho, la naturaleza o el alcance de la situación sexual, no existe consentimiento; esto incluye el impedimento o la incapacidad debidos al consumo de alcohol o drogas en esta norma, o a estar dormido o inconsciente.

DÍA: tal y como se utiliza en esta política, significará un día calendario.

TOMADOR DE DECISIONES: un individuo que no es la misma persona que el coordinador del Título IX (o su designado), elegido por el coordinador del Título IX para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad mediante la aplicación de la norma de las pruebas que el colegio universitario ha designado en los procedimientos de denuncia, para su uso en todas las denuncias formales de acoso sexual del Título IX.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: el esfuerzo de un colegio universitario para garantizar que todo el personal y las decisiones académicas, programas y políticas se formulen y lleven a cabo de una manera que garantice la igualdad de acceso para todas las personas y prevenir la discriminación. Como parte de este esfuerzo, el colegio universitario se asegurará de que el empleo y las decisiones académicas, programas y políticas se basen únicamente en la elegibilidad

individual, el mérito o la aptitud de los solicitantes, empleados y estudiantes sin distinción de raza, color, credo, religión, nación de origen, edad, discapacidad, sexo, estado civil, servicio militar, identidad de género, información genética, orientación sexual o afiliación política o sindical.

DENUNCIA FORMAL: denuncia formal significa un documento firmado por un denunciante o firmado por el coordinador del Título IX alegando acoso sexual del Título IX contra un denunciado sobre una conducta dentro del programa o actividad educativa (del colegio universitario comunitario) y solicitando el inicio del procedimiento de denuncia del colegio universitario comunitario, incluyendo una investigación sobre el alegato de acoso sexual Título IX. En el momento de presentar una denuncia formal, un denunciante debe estar participando o tratando de participar en el programa de educación o actividad del colegio universitario comunitario con el que se presenta la denuncia formal. Una denuncia formal puede ser presentada ante el coordinador del Título IX en persona, por correo o por correo electrónico, utilizando la información de contacto que aparece para el coordinador del Título IX, y por cualquier método adicional designado por el colegio universitario comunitario. Tal como se utiliza en esta definición la frase "documento presentado por un denunciante" significa un documento o presentación electrónica (como envío por correo electrónico o a través de un portal en línea proporcionado para este fin por el colegio universitario comunitario) conteniendo la firma física o digital del denunciante, o que de otra manera que indique que el denunciante es la persona que presenta la denuncia formal.

PERÍODO DE INSTRUCCIÓN: el semestre académico, la sesión de verano o el período entre sesiones en el que el demandante sabe o debería haber sabido de un acto u omisión en violación de esta política. El periodo de instrucción finalizará el último día de exámenes finales.

PREPONDERANCIA DE LAS PRUEBAS: el estándar probatorio utilizado en la resolución de todas las denuncias presentadas bajo los procedimientos de denuncias de esta política. La norma se cumple si la proposición tiene más probabilidades de ser cierta que de no serlo (es decir: más probable que sea en comparación a que no sea). En efecto, la norma se cumple si hay más del 50% de probabilidades de que la proposición sea cierta.

CONDUCTA PROHIBIDA: las siguientes conductas están prohibidas en virtud de esta política:

1. **Discriminación:** un acto intencionado o no intencionado que afecta negativamente a las oportunidades de empleo y/o educación debido a que una persona pertenezca a una clase protegida o a su asociación con uno o varios miembros de una clase protegida. La discriminación puede clasificarse como impacto desigual (prácticas que son aparentemente neutras en su tratamiento de los diferentes grupos pero que, de hecho, recaen más duramente sobre un grupo que sobre otro y no pueden justificarse por necesidad empresarial) o trato desigual (trato a un individuo que es menos favorable que el trato a otros por motivos discriminatorios). El mismo acto de discriminación o acoso discriminatorio puede basarse en más de una condición de clase protegida. Por ejemplo, la discriminación basada en el antisemitismo puede estar relacionada con la religión, la nación de origen o ambos; la discriminación contra una mujer embarazada puede estar relacionada con el sexo, el estado civil o ambos; o la discriminación contra una persona transexual puede estar relacionada con la identidad de género, el sexo o la orientación sexual.

Ejemplos de comportamientos que pueden constituir discriminación, incluyen, pero no se limitan a:

- a. Diferencias en los salarios u otros beneficios que se pagan a uno o más hombres o mujeres si las diferencias no se basan en una calificación profesional de buena fe.
- b. Diferencias en los términos, condiciones y privilegios de empleo (incluyendo, pero no limitado a la contratación, promoción, reasignación, despido, salario, aumentos salariales, disciplina, concesión de la titularidad, selección para premios, etc.) sobre una base prohibida.
- c. Disparidad ilegal de trato en los programas educativos y servicios de apoyo relacionados en función de la pertenencia a una clase legalmente protegida.
- d. Desarrollar descripciones de puestos o perfiles de trabajo que, sin justificación legal, sean tan específicas que tengan un impacto excluyente desigual sobre un grupo de individuos debido a su pertenencia a una clase protegida.
- e. Marcar, tratar o hacer que se trate a las personas de una clase protegida de forma diferente a las demás debido a suposiciones o estereotipos sobre la capacidad intelectual, el interés o las aptitudes de las personas de dichos grupos.
- f. Limitar el acceso a la vivienda o la participación en actividades deportivas, sociales, culturales o de otro tipo a los estudiantes por pertenecer a una clase protegida que no se base en un requisito o distinción de buena fe.
- g. No contratar o negarse a contratar o ascender a una persona debido a su edad.
- h. Clasificar un puesto o puestos como inadecuados para personas de determinadas religiones.
- i. Obligar a los empleados o estudiantes a participar o no en una actividad religiosa como condición para su empleo o educación.
- j. Excluir a miembros de una determinada raza, o nación de origen, de una categoría de puestos o de un departamento o división.
- k. Restringir el número de veteranos de la era de Vietnam o de personas calificadas con discapacidades en una categoría de puestos o en un departamento o división.
- l. Utilizar información sobre el estado civil o de filiación para tomar decisiones laborales cuando el uso de dicha información tenga un impacto desigual sobre las personas de un determinado género u orientación sexual.
- m. Asesorar de forma diferente a estudiantes con intereses y antecedentes similares debido a su género o identidad de género.
- n. Desviar una discusión sobre el trabajo de un estudiante o empleado hacia una discusión sobre sus atributos físicos o su apariencia.
- o. Obligar a las alumnas a sentarse al fondo de la clase bajo el supuesto estereotipado de que cada una de ellas tiene menos aptitudes para aprender esa asignatura concreta que los alumnos varones.
- p. Poner expectativas poco razonables en los estudiantes de determinadas razas, u orígenes nacionales, basándose en suposiciones estereotipadas de que los miembros de esas clases protegidas tienen más aptitudes para determinadas materias académicas que los estudiantes que no pertenecen a esas razas u orígenes nacionales.

2. Acoso discriminatorio: acoso discriminatorio es una forma de discriminación ilegal que incluye conductas verbales y/o físicas basadas en características legalmente protegidas y/o en la pertenencia a una clase protegida que:

- a. Tenga el propósito o el efecto de crear un entorno laboral o educativo objetivamente intimidatorio, hostil u ofensivo.
- b. Tenga el propósito o el efecto de interferir injustificadamente en el rendimiento laboral o de aprendizaje de una persona.
- c. Afecte negativamente de forma injustificada a las oportunidades laborales o educativas de una persona.

A efectos de esta política, una conducta constituye acoso en un entorno hostil cuando:

- a. Se dirige contra un individuo o individuos por pertenecer a una clase protegida.
- b. No es bien acogido por el individuo o individuos.
- c. Sea lo suficientemente grave o dominante como para alterar las condiciones de educación o empleo y cree un entorno que una persona razonable pueda considerar intimidatorio, hostil u ofensivo.

La determinación de si un entorno es "hostil" se basa en la totalidad de las circunstancias. Estas circunstancias pueden incluir la frecuencia de la conducta, su gravedad y si es amenazadora o humillante. Las simples burlas, los comentarios fuera de lugar y los incidentes aislados (a menos que sean extremadamente graves) no constituirán acoso en un entorno hostil según esta política.

Algunos ejemplos de comportamientos que pueden constituir acoso discriminatorio son, entre otros:

- a. Acosar físicamente a otra persona (o grupo de personas) por pertenecer a una clase protegida agrediendo, tocando, palmeando, pellizcando, agarrando, mirando fijamente, mirando lascivamente, haciendo gestos lascivos, invadiendo su espacio personal, bloqueando sus movimientos normales u otras interferencias físicas.
- b. Animar a otros a maltratar física o verbalmente a una persona (o grupo de personas) por pertenecer a una clase protegida.
- c. Amenazar con perjudicar a una persona (o grupo de personas) por pertenecer a una clase protegida.
- d. Dirigir epítetos o calumnias a una persona (o grupo de personas) por pertenecer a una clase protegida.
- e. Mostrar símbolos u objetos hostiles, despectivos y/o intimidatorios a una persona (o grupo de personas) por el hecho de pertenecer a una clase protegida.

3. Acoso basado en el género: conducta no deseada de naturaleza no sexual basada en el sexo real o percibido de un alumno, incluida la conducta basada en la identidad de género, la expresión de género y la no conformidad con los estereotipos de género, cuando:

- a. La sumisión a dicha conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición del empleo o la educación del individuo, y/o

- b. La sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utilice como base para la toma de decisiones académicas o laborales que afecten a dicho individuo, y/o
- c. Dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir sustancialmente en el rendimiento académico o profesional de una persona o de crear un entorno laboral, educativo o de vida intimidatorio, hostil u ofensivo por motivos de género.

4. Represalias: tomar medidas adversas en materia de empleo o educación contra una persona que presente denuncias, reclamos o cargos en virtud de estos procedimientos, o en virtud de la legislación local, estatal o federal aplicable, que se sospeche que ha presentado tales denuncias, reclamos o cargos, que haya ayudado o participado en una investigación o resolución de tales denuncias, reclamos o cargos, o que haya protestado contra prácticas que supuestamente violan la política de no discriminación del colegio universitario comunitario, el BHE, o la reglamentación o legislación local, estatal o federal. Represalias, incluso en ausencia de discriminación demostrable en la denuncia o denuncia original, constituye una violación tan grave de esta política como la discriminación probada en el cargo, denuncia o denuncia original.

Ejemplos de comportamientos que pueden constituir represalias, incluyen, pero no se limitan a:

- a. Despedir a un empleado por expresar su intención de presentar o por presentar una denuncia por discriminación.
- b. Negarse a contratar a un empleado debido a que éste ha presentado una denuncia por discriminación contra un antiguo empleador.
- c. Negar un ascenso a un empleado por denunciar acerca de una supuesta discriminación o acoso.
- d. Denegar la plaza a un miembro del profesorado por haber presentado una denuncia por discriminación o acoso conforme a los procedimientos de denuncia por discriminación.
- e. Emitir una evaluación negativa injustificada a un empleado por testificar en un procedimiento legal relativo a una denuncia por discriminación, acoso o represalias.
- f. Asignar a un estudiante una mala nota no merecida por solicitar una adaptación razonable del curso basada en la religión.
- g. Asignar a un alumno una calificación de reprobado no merecida por cooperar con una investigación interna sobre supuestas prácticas discriminatorias o una denuncia de discriminación o acoso.
- h. Negarse a admitir a un estudiante por solicitar una adaptación razonable basada en una discapacidad en el proceso de admisión.
- i. Negarse a contratar a un solicitante de empleo por haber solicitado un ajuste razonable basado en su discapacidad en el proceso de solicitud.

Los miembros de la comunidad académica no deben asumir que ninguna de las formas de expresión descritas anteriormente está protegidas por los principios de la libertad académica o la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos.

5. Acoso sexual Título IX

Las normativas del Título IX exigen que las instituciones de educación superior apliquen una política para abordar el acoso sexual, que incluirá la violencia sexual, tal y como la define

específicamente el Departamento de Educación de EE.UU. En consecuencia, las denuncias formales de acoso sexual del Título IX estarán sujetas a revisión de acuerdo con el proceso de denuncias de acoso sexual del Título IX (*que se encuentra en la Sección L., III.*). No obstante, cuando una denuncia formal de acoso sexual Título IX no se presenta, el colegio universitario se reserva el derecho de abordar esas otras denuncias en el marco del proceso de denuncia (que se encuentra aquí en la Sección L., II.) y utilizando las definiciones de asalto sexual, violencia en el noviazgo, violencia doméstica o acoso como se establece aquí en el párrafo 5 (3.) (A-D) o la definición de acoso sexual como se establece aquí en el párrafo 6.

"Acoso sexual", a efectos del Título IX y de esta política, significa una conducta basada en el sexo que satisfaga una o más de las siguientes condiciones:

1. Un empleado del colegio universitario comunitario que condicione la prestación de una ayuda, beneficio o servicio a la participación de otro empleado o estudiante en una conducta sexual no deseada (acoso "quid pro quo" por parte de un empleado).
2. Conducta no deseada determinada por una persona razonable como tan severa, dominante y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona la igualdad de acceso a un programa o actividad educativa del colegio universitario comunitario.
3. Cualquier caso de agresión sexual (tal y como se define en la Ley Cleary (20 U.S.C. 1092(f)6) (A) (v)), violencia en el noviazgo, violencia doméstica o acoso, tal y como se define en la Ley de Violencia contra la Mujer (VAWA)(34 U.S.C. 12291 *et. seq.*) (para facilitar la consulta, a continuación, figuran las definiciones tal y como aparecen en dichas leyes):

(A) Agresión sexual significa un delito clasificado como delito sexual forzado o no forzado según el sistema uniforme de denuncia de delitos de la Oficina Federal de Investigación, incluyendo:

- (i) La violación, definida como el acceso carnal a una persona, sin el consentimiento de ésta, incluidos los casos en los que la persona sea incapaz de dar su consentimiento debido a su edad o a una incapacidad mental o física temporal o permanente;
- (ii) La sodomía es la relación sexual oral o anal con otra persona, sin el consentimiento de ésta, incluidos los casos en los que la persona es incapaz de dar su consentimiento debido a su edad o a una incapacidad mental o física temporal o permanente;
- (iii) Agresión sexual con un objeto, definida como el uso de un objeto o instrumento para penetrar ilegalmente, por leve que sea, el orificio genital o anal del cuerpo de otra persona, sin el consentimiento de ésta, incluidos los casos en que la persona sea incapaz de dar su consentimiento debido a su juventud o a su edad o debido a una incapacidad mental o física temporal o permanente;
- (iv) Manoseo, definido como el tocamiento de las partes íntimas del cuerpo de otra persona con fines de gratificación sexual, sin el consentimiento de ésta, incluidos los casos en que la víctima es incapaz de dar su consentimiento debido a su juventud o a su edad o a una incapacidad mental o física temporal o permanente;
- (v) Incesto, definido como relación sexual no forzada entre personas emparentadas entre sí dentro de los grados en que la ley prohíbe el matrimonio;
- (vi) El estupro, definido como una relación sexual no forzada con una persona que es menor de la edad legal de consentimiento.

(B) Violencia en las citas significa violencia cometida por una persona:

- (i) Que mantiene o ha mantenido una relación social de carácter romántico o íntimo con la víctima; y
- (ii) Donde la existencia de dicha relación se determinará basándose en la consideración de los siguientes factores:
 - a) La duración de la relación;
 - b) El tipo de relación;
 - c) La frecuencia de interacción entre las personas implicadas en la relación;

(C) La violencia doméstica incluye los delitos graves o leves de violencia cometidos por un cónyuge o pareja íntima actual o anterior de la víctima, por una persona con la que la víctima comparte un hijo en común, por una persona que cohabita o tiene cohabitación con la víctima como cónyuge o pareja íntima, por una persona en situación similar a la de un cónyuge de la víctima bajo las leyes de violencia doméstica o familiar de la jurisdicción, o por cualquier otra persona contra una víctima adulta o joven que esté protegida de los actos de esa persona bajo las leyes domésticas o familiares de la jurisdicción;

(D) Acechar significa participar en una línea de conducta dirigida a una persona específica que haría que una persona razonable (i) temiera por su propia seguridad o la de otros; o (ii) sufriera una angustia emocional significativa.

6. Acoso sexual:

Cuando una denuncia formal de acoso sexual del Título IX no se presenta, y por lo tanto no se activa el proceso de denuncia de acoso sexual Título IX (*que se encuentra aquí en la Sección L., III.*), el colegio universitario comunitario se reserva el derecho de abordar esas otras denuncias de acoso sexual/violencia sexual en virtud del proceso de denuncia (*que se encuentra aquí en la Sección L., II.*) mediante el uso de las definiciones antes mencionadas de asalto sexual, violencia en el noviazgo, violencia doméstica o acecho en virtud del párrafo 5 (3.) (A-D), o mediante el uso de la siguiente definición de acoso sexual.

Insinuaciones sexuales, solicitud de favores sexuales y conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando:

- a. La sumisión o el rechazo a tales avances, solicitudes o conductas se convierte explícita o implícitamente en un término o condición de empleo o como base para decisiones laborales o académicas.
- b. Dichos avances, solicitudes o conductas tienen el propósito o el efecto de interferir de forma injustificada en el rendimiento académico o laboral de una persona creando un entorno de aprendizaje o de trabajo intimidatorio, hostil, humillante o sexualmente ofensivo.

Según estas definiciones, las peticiones directas o implícitas por parte de un supervisor o instructor de favores sexuales a cambio de beneficios laborales o académicos reales o prometidos constituyen acoso sexual. La definición legal de acoso sexual es amplia y, además de los ejemplos anteriores, también pueden constituir acoso sexual otras

conductas de orientación sexual, intencionadas o no, que sean inoportunas y tengan el efecto de crear un entorno laboral o educativo hostil, ofensivo, intimidatorio o humillante para otra persona.

Aunque no es posible enumerar todas aquellas circunstancias adicionales que pueden constituir acoso sexual, a continuación se exponen algunos ejemplos de conductas que, si no son deseadas, pueden constituir acoso sexual en función de la totalidad de las circunstancias, incluida la gravedad de la conducta y/o su grado de ocurrencia:

- a. Insinuaciones sexuales inoportunas, tanto si implican tocamientos físicos como si no.
- b. Proposiciones repetidas y no solicitadas de citas y/o relaciones sexuales.
- c. Epítetos sexuales, bromas, referencias escritas u orales a la conducta sexual, chismes sobre la vida sexual de una persona; comentarios sobre el cuerpo de una persona, comentarios sobre la actividad, deficiencias o proezas sexuales de una persona.
- d. Exhibir objetos, imágenes o dibujos animados sexualmente sugerentes.
- e. Miradas lascivas inoportunas, silbidos, roces con el cuerpo, gestos sexuales, comentarios sugerentes o insultantes.
- f. Acoso o abuso verbal por razón de sexo.
- g. Indagaciones sobre las actividades, prácticas o experiencias sexuales de otra persona.
- h. Discusión de las propias actividades, prácticas o experiencias sexuales.

CLASE(S) Y CLASIFICACIÓN(ES) PROTEGIDA(S): Características o grupos de personas protegidos contra la discriminación por la ley y en virtud de esta política, entre los que se incluyen:

- a. **Edad:** personas de 40 años o más.
- b. **Color:** variaciones en el tono de la piel entre personas de la misma raza.
- c. **Discapacidad:** una persona con discapacidad es aquella que tiene una deficiencia física o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida, tiene antecedentes de dicha deficiencia o se considera que la tiene. Algunos ejemplos son, entre otros, los siguientes: “Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (AIDS)”, alcoholismo; asma; ceguera u otras deficiencias visuales; cáncer; parálisis cerebral; depresión; diabetes, epilepsia; deficiencias auditivas o del habla; enfermedades cardíacas; migrañas; esclerosis múltiple; distrofia muscular; deficiencias ortopédicas; parálisis; trastornos de la glándula tiroides; tuberculosis; pérdida de partes del cuerpo.
- d. **Etnia:** véase nación de origen.
- e. **Género:** el sexo de una persona, ya sea masculino o femenino.
- f. **Identidad de género:** la identidad de género es un término que abarca una multitud de identidades sexuales que incluyen, pero no se limitan a, los individuos transgénero, que son personas cuya identidad de género o presentación de género se sale de las normas de género estereotipadas.

- g. Información genética:** cualquier resultado escrito, registrado e identificable individualmente de una prueba genética o explicación de dicho resultado o antecedentes familiares relativos a la presencia, ausencia, variación, alteración o modificación de un gen o genes humanos.
- h. Nación de origen:** un "grupo de origen nacional" o "grupo étnico" es un grupo que comparte una lengua, cultura, ascendencia y/u otras características sociales similares.
- i. Personas de color:** miembros de las siguientes clasificaciones raciales: negros, indios americanos/nativos de Alaska, asiáticos/isleños del Pacífico e hispanos/latinos.
- j. Raza:** las leyes contra la discriminación no contienen una definición de "raza", pero se interpreta que prohíben la discriminación basada en la ascendencia o en las características físicas o culturales asociadas a una determinada raza, como el color de la piel, la textura o los estilos del cabello o determinados rasgos faciales, y en los estereotipos y suposiciones sobre las capacidades, los rasgos o el rendimiento de las personas de determinados grupos raciales. Todos los individuos, incluidas las personas de más de una raza y las siguientes clasificaciones raciales, están protegidos contra la discriminación:
- Negro: toda persona originaria de cualquiera de los grupos raciales negros de África.
 - Blancos (de origen no hispano): personas con orígenes en cualquiera de los pueblos originarios de Europa, África del Norte u Oriente Medio.
 - Hispano/latino: todas las personas de cultura u origen mexicano, puertorriqueño, cubano, centroamericano, latino o sudamericano o de otra cultura u origen español, independientemente de su raza.
 - Caboverdiano: toda persona originaria de las islas de Cabo Verde.
 - Asiático o isleño del Pacífico: toda persona originaria de cualquiera de los pueblos originarios del Lejano Oriente, el Sudeste Asiático, el Subcontinente Indio o las Islas del Pacífico, incluidas, por ejemplo, las zonas de China, India, Japón, Corea, las Islas Filipinas y Samoa.
 - Indio americano o nativo de Alaska: todas las personas con orígenes en cualquiera de los pueblos originarios de Norteamérica y que mantienen una identificación cultural a través de la afiliación tribal o el reconocimiento comunitario.
- k. Religión:** "religión" y "credo" tienen el mismo o equivalente significado: todas las observancias, prácticas y creencias religiosas y espirituales profesadas honestamente.
- l. Orientación sexual:** heterosexualidad, homosexualidad o bisexualidad real o percibida, ya sea por orientación o por práctica.
- m. Veterano:** toda persona que sea miembro, solicite o tenga la obligación de cumplir en un servicio militar uniformado de los Estados Unidos, incluida la Guardia Nacional.

Si en cualquier momento posterior a la aplicación de esta política se establecen clasificaciones protegidas adicionales en virtud de la legislación aplicable, las personas incluidas en dichas clasificaciones estarán protegidas contra la discriminación en virtud de esta política.

RESPONSABLE O PARTE RESPONSABLE: la persona contra la que se dirige una denuncia, incluido un individuo que ha sido denunciado como autor de una conducta que podría constituir acoso sexual según el Título IX.

EMPLEADOS RESPONSABLES: las alegaciones que impliquen discriminación sexual, acoso sexual, violencia sexual, acoso, violencia doméstica y violencia en el noviazgo, deberán ser comunicadas por todos los "empleados responsables" al coordinador del Título IX o a la persona designada oficialmente tan pronto como el empleado tenga conocimiento de ello. Un empleado responsable incluye a cualquier empleado del colegio universitario: que tenga la autoridad para tomar medidas para reparar estas ofensas, a quien se le haya dado el deber de informar al coordinador del Título IX o a otra persona designada por el colegio, o a quien un estudiante pudiera razonablemente creer que tiene esta autoridad o deber. Los empleados responsables incluirán, pero no se limitarán a, fideicomisarios, administradores, jefes de departamento, coordinadores de programas, policía del campus, asesores de clubes y/o actividades, entrenadores, directivos o supervisores.

TIEMPO: el número de días indicado en cada nivel se considerará como máximo. Se harán todos los esfuerzos razonables para agilizar el proceso, pero el presidente o su designado podrán ampliar los plazos en circunstancias atenuantes con notificación a ambas partes por escrito, o de mutuo acuerdo por escrito entre el denunciante y denunciado.

PROCESO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL DEL TÍTULO IX: el proceso utilizado para tratar las denuncias formales de acoso sexual del Título IX.

COORDINADOR DEL TÍTULO IX: un empleado del colegio universitario a quien se ha asignado la responsabilidad de mantener el cumplimiento del colegio con relación al Título IX. El coordinador del Título IX es responsable de administrar esta política de acoso sexual del Título IX y su proceso de denuncias de acoso sexual. El coordinador del Título IX también puede servir como oficial de acción afirmativa del colegio universitario. Si estos cargos son ocupados por personas diferentes, el AAO y el coordinador del Título IX podrán colaborar en la aplicación de cualquier aspecto de esta política. El coordinador del Título IX no debe tener otras responsabilidades laborales que puedan crear un conflicto de intereses. Por ejemplo, el desempeñarse como coordinador del Título IX y ser miembro de una junta de audiencias disciplinarias o asesor general puede crear un conflicto de intereses. También puede haber un coordinador adjunto del Título IX designado para ayudar al coordinador del Título IX en el desempeño de sus funciones. El coordinador del Título IX del colegio universitario es _____ y puede ponerse en contacto en _____.

D. POLÍTICAS ESPECÍFICAS

I. APOYO Y COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD

Los colegios universitarios comunitarios han sido históricamente un importante elemento que ha contribuido al surgimiento de nuestra nación como una de las sociedades más avanzadas tecnológica y económicamente en el mundo. El importante papel que pueden desempeñar los colegios universitarios comunitarios depende profundamente de la medida en que puedan aprovechar todo el colectivo de recursos intelectuales dentro de la comunidad de académicos, estudiantes y administradores de cada colegio universitario. Cualquier condición o fuerza que impida la plena utilización de los recursos humanos e intelectuales disponibles representa una fuerza de consecuencias destructivas para el desarrollo de nuestra mancomunidad y, en última instancia, de nuestra nación.

Los estudiantes, el profesorado, el personal y los visitantes de los colegios universitarios comunitarios deben estar libres de conductas que tengan el propósito o el efecto de interferir en el rendimiento académico o profesional de una persona y de crear un entorno educativo o laboral intimidatorio, hostil o degradante. Por lo tanto, los colegios universitarios comunitarios establecen una política de condena inequívoca de todas las formas de intolerancia étnica, religiosa, cultural o racial dentro de las quince comunidades universitarias.

Esta política condena todas las condiciones y todas las acciones u omisiones, incluidos todos los actos de acoso o abuso verbal, que nieguen o tengan el efecto de negar a un individuo sus derechos a la igualdad, la dignidad y la seguridad en violación de sus derechos garantizados por la ley. Esta política reafirma la doctrina del civismo, el aprecio por el pluralismo y la preeminencia de la dignidad humana individual como condiciones previas para la consecución de una comunidad académica que reconozca y utilice los recursos de todas las personas, al tiempo que reconoce y reafirma los principios de la libertad académica tal y como se recogen en los convenios colectivos aplicables. Los colegios universitarios comunitarios reconocen su obligación de proteger los derechos de libre investigación y expresión, y nada de lo aquí dispuesto se interpretará o aplicará de forma que restrinja el ejercicio de los derechos recogidos en la Constitución de los Estados Unidos y en otras leyes federales y estatales.

Los colegios universitarios comunitarios se esforzarán enérgicamente por lograr una diversidad que refleje suficientemente nuestra sociedad. Sin embargo, la diversidad por sí sola no será suficiente. Debe existir una unidad y una cohesión en la diversidad que pretendemos alcanzar, creando así un entorno de pluralismo.

Los colegios universitarios comunitarios tienen una responsabilidad por edicto y una obligación por moralidad social de promover el entendimiento y la aceptación de la diversidad étnica, cultural, religiosa y racial mientras nos esforzamos por crear una atmósfera de dignidad para todos los individuos y grupos dentro de nuestro sistema de educación superior pública. El presidente o su designado tomarán medidas razonables para prevenir y desalentar el acoso y actuará positivamente para investigar el presunto acoso y para aportar un arreglo o resolución cuando se determine que un alegato resulta válido.

II. POLÍTICA CONTRA LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS

a. Introducción

La misión de los colegios universitarios comunitarios es educar, formar y preparar a nuestros estudiantes para vivir y trabajar en nuestra fuerza laboral cada vez más global y diversa. Es nuestro compromiso tomar todas las medidas posibles para proporcionar un entorno de aprendizaje, vida y trabajo inclusivo y diverso que valore la diversidad y la tolerancia cultural y vea con malos ojos la intolerancia y el fanatismo. Cualquier condición o fuerza que impida la plena utilización de los recursos humanos e intelectuales disponibles representa una fuerza de consecuencias destructivas para el desarrollo de nuestra mancomunidad y, en última instancia, de nuestra nación.

b. Definiciones

Las conductas prohibidas incluyen: discriminación, acoso discriminatorio, acoso por razón de sexo, acoso sexual y represalias. Estos términos y todas las clases y clasificaciones protegidas se definen en la sección "definiciones" de esta Política.

c. Política de prohibiciones

La política prohíbe todas las condiciones y todas las acciones u omisiones que nieguen o tengan el efecto de negar a cualquier persona sus derechos a la equidad y a la seguridad sobre la base de su pertenencia o asociación con un miembro(s) de cualquier clase protegida. Esta política reafirma los valores del civismo, la apreciación del pluralismo racial/étnico/cultural/religioso y la preeminencia de la dignidad humana individual como condiciones previas para el logro de una comunidad académica, que reconozca y utilice los recursos de todas las personas.

Con el fin de promover una atmósfera en la que se valore la diversidad y se reconozca la valía de los individuos, los colegios universitarios comunitarios distribuirán declaraciones políticas y llevarán a cabo programas educativos para combatir todas las "conductas prohibidas".

La prohibición contemplada en "conductas prohibidas" contenida en esta política se aplicará y se hará cumplir a todos los miembros de la comunidad universitaria, incluyendo, pero no limitado a, profesores, bibliotecarios, administradores, personal, estudiantes, proveedores, contratistas y todos los demás que tengan tratos con la institución.

d. Conductas que no son prohibidas

Los colegios universitarios comunitarios se comprometen a proteger, mantener y fomentar tanto la libertad de expresión como la plena libertad académica de indagación, enseñanza, servicio e investigación. Nada en esta política se interpretará como una penalización a un miembro de la comunidad universitaria por expresar una opinión, teoría o idea en el proceso de enseñanza y aprendizaje responsable. En consecuencia, cualquier forma de expresión o conducta que esté protegida por los principios de libertad académica o por la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos no está sujeta a esta política.

e. Procedimientos de denuncia

Los colegios universitarios comunitarios han establecido un procedimiento interno específico para ayudar a resolver los reclamos y denuncias de violaciones de esta política en sus campus (ver Sección L). Cualquier solicitante de empleo o admisión, cualquier estudiante o empleado, y cualquier otro miembro de la comunidad universitaria que cree que él o ella ha sido objeto de una “conducta prohibida” puede iniciar una denuncia como se indica en este documento. Podrá obtener más asesoramiento o información poniéndose en contacto con el oficial de acción afirmativa o el coordinador del Título IX.

f. Deber de cooperar

Todo miembro del profesorado, bibliotecario, administrador, miembro del personal y empleado del colegio universitario comunitario tiene el deber de cooperar plena e incondicionalmente en una investigación llevada a cabo de conformidad con el procedimiento de denuncia de esta política, sujeto a las disposiciones de cualquier convenio colectivo pertinente.

Este deber incluye, entre otras cosas, hablar con el oficial de acción afirmativa, el coordinador del Título IX u otro personal o investigador autorizado y facilitar voluntariamente toda la información y documentación que guarde relación con la denuncia investigada. La falta y/o negativa de cualquier empleado a cooperar en una investigación puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

g. Deber de informar

- **Responsabilidad general de denunciar conductas prohibidas**

Ningún miembro de la comunidad universitaria que reciba una denuncia de conducta prohibida puede ignorarla; debe brindar, a la persona que presenta la denuncia, toda la ayuda posible para ponerla en conocimiento del oficial de acción afirmativa o del coordinador del Título IX que sea razonablemente apropiada dada su posición en el colegio universitario comunitario y su relación con la persona que presenta la denuncia. Por lo tanto, se recomienda encarecidamente a todos los estudiantes, profesores, personal y administradores que informen al oficial de acción afirmativa o al coordinador del Título IX de cualquier conducta de la que tengan conocimiento directo y que, de buena fe, crean que constituye una violación de esta política.

- **Denuncia del acoso sexual según el Título IX por parte de los “empleados responsables”**

Alegaciones relacionadas con el Título IX acoso Sexual deberán ser reportados por todos los "empleados responsables" al coordinador del Título IX o designado oficial tan pronto como el empleado tenga conocimiento de ello. Un empleado responsable incluye a cualquier empleado del colegio universitario comunitario: que tiene la autoridad para tomar medidas para reparar el acoso sexual del Título IX, a quien se le ha dado el deber de reportar el acoso sexual del Título IX al coordinador del Título IX u otro designado apropiado del colegio universitario comunitario, o a quien un estudiante podría razonablemente creer que tiene esa autoridad o ese deber. Los empleados responsables incluirán, pero no se limitarán a: fideicomisarios del colegio universitario

comunitario, administradores, jefes de departamento, coordinadores de programas, policía del campus, consejeros de clubes y/o actividades, entrenadores, gerentes o supervisores.

- **Notificación obligatoria de maltratos según la Ley Estatal**

Los niños (una persona menor de 18 años) pueden ser estudiantes del colegio universitario comunitario, o pueden participar en actividades patrocinadas por el colegio universitario comunitario o por terceros que utilicen las instalaciones del colegio universitario comunitario, en tales casos, cuando un empleado tenga motivos razonables para creer que un niño está sufriendo daños físicos o emocionales, resultantes, entre otras causas, de abuso sexual, el empleado y el colegio universitario comunitario pudieran estar obligados a cumplir con los requisitos de notificación obligatoria establecidos en “la Ley General de Massachussets (M.G.L.)” Capítulo 119, Sección 51A-E. En tales casos, el empleado está dirigido a informar inmediatamente del asunto al oficial de acción afirmativa y / o coordinador Título IX del colegio universitario comunitario, quien, en consulta con otros funcionarios, se pondrá en contacto con el Departamento de la Mancomunidad de Niños y Familias y/o entidad encargada de hacer cumplir la ley. Un empleado también puede ponerse en contacto con las autoridades policiales locales o el Departamento de Niños y Familias directamente en los casos de sospecha de abuso o negligencia. La ley estatal también establece requisitos de notificación obligatoria para ciertas ocupaciones en las que se sospecha abuso o negligencia de ancianos y discapacitados. Para más información sobre estos requisitos de notificación, póngase en contacto con el oficial de acción afirmativa del colegio universitario comunitario.

Cualquier miembro de la comunidad universitaria que tenga alguna pregunta sobre sus responsabilidades en virtud de esta política deberá ponerse en contacto con el oficial de acción afirmativa o con el coordinador del Título IX.

III. POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL DEL TÍTULO IX

a. Introducción

El objetivo de los colegios universitarios comunitarios es promover un entorno educativo y un lugar de trabajo libre de toda forma de acoso sexual. El acoso sexual de estudiantes o empleados que ocurra en el aula o en el lugar de trabajo es ilegal y no será tolerado por el colegio universitario comunitario. Además, cualquier represalia contra un individuo que haya denunciado acoso sexual o represalia contra individuos por cooperar con una investigación de una denuncia de acoso sexual es igualmente ilegal y no será tolerada. Para lograr nuestro objetivo de proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso sexual, la conducta que se describe en esta política no será tolerada y hemos previsto un procedimiento mediante el cual la conducta inapropiada será tratada, si es detectada por estudiantes o empleados.

Dado que los colegios universitarios comunitarios se toman muy en serio las acusaciones de acoso sexual contempladas en el Título IX, responderemos con prontitud a las denuncias de acoso sexual contempladas en el Título IX y, cuando se determine que se ha producido una conducta inapropiada, actuaremos con prontitud para eliminar la conducta e imponer dichas medidas correctivas, incluidas medidas disciplinarias cuando proceda y de conformidad con los convenios colectivos aplicables.

El colegio universitario comunitario no discrimina por razón de sexo en ningún programa educativo o actividad que este disponga, y es requerido por el Título IX y 34 C.F.R Parte 106, §106.8 (b) de no discriminar de tal manera.

b. Definición de acoso sexual del Título IX

El acoso sexual según el Título IX se define en la sección "Definiciones" de esta política.

Todos los empleados y estudiantes deben tener especialmente en cuenta que, como se ha indicado anteriormente, las represalias contra una persona que haya denunciado sobre acoso sexual en virtud del Título IX, o las represalias contra las personas que han cooperado con una investigación de acoso sexual en virtud del Título IX son ilegales y no serán toleradas por los colegios universitarios comunitarios.

c. Denuncias de acoso sexual del Título IX

Todas las denuncias formales de acoso sexual del Título IX se procederá en virtud de esta política como "proceso de denuncias de acoso sexual del Título IX". Para presentar una denuncia una persona puede hacerlo poniéndose en contacto con el coordinador del Título IX del colegio universitario, o su designado. Una denuncia de una alegación de acoso sexual también puede ser presentada a otros "empleados responsables" en el colegio universitario comunitario. Estas personas también están disponibles para discutir cualquier preocupación que una persona pueda tener y para proporcionar información sobre la política.

d. Investigación del acoso sexual

Una denuncia formal de acoso sexual según el Título IX será investigada sin demora de manera justa y expedita. La investigación se llevará a cabo de manera que se mantenga la confidencialidad en la medida de lo posible dadas las circunstancias. Nuestra investigación se llevará a cabo de acuerdo con el proceso de denuncia de acoso sexual según el Título IX de esta política y podrá incluir una entrevista privada con la persona que presenta la denuncia y con los testigos. También se entrevistará a la persona que presuntamente haya cometido el acoso sexual del Título IX. Una vez finalizada la investigación, el colegio universitario comunitario, en la medida apropiada, informará a las partes de los resultados de dicha investigación.

Si se determina que se ha producido una violación de esta política, el colegio universitario comunitario actuará con prontitud para eliminar la conducta infractora y, cuando proceda, también impondrá medidas disciplinarias.

e. Acción disciplinaria

Las medidas disciplinarias por violar esta política pueden incluir, entre otras, asesoramiento o formación obligatorios, advertencias verbales o escritas, suspensión, despido o expulsión del colegio universitario comunitario.

f. Relaciones consensuales

- **Relaciones de los profesores, administradores y miembros del personal con los estudiantes**

Una relación romántica y/o sexual, consentida o no, entre un miembro del profesorado, un administrador o un miembro del personal y un estudiante se ve con malos ojos y se desaconseja enérgicamente. Ningún miembro del profesorado tendrá una relación romántica y/o sexual, consentida o no, con un estudiante al que esté enseñando o asesorando o cuyo trabajo académico esté siendo supervisado o evaluado, directa o indirectamente, por el miembro del profesorado. Ningún administrador o miembro del personal podrá tener una relación romántica y/o sexual, consentida o no, con un estudiante al que el administrador o miembro del personal supervise, evalúe, asesore o proporcione otros consejos o servicios profesionales como parte de un programa o actividad del colegio universitario comunitario.

- **Relaciones entre supervisores, subordinados o compañeros de trabajo**

Una relación romántica y/o sexual consentida entre un supervisor y un subordinado o compañeros de trabajo puede interferir o perjudicar el desempeño de los deberes y responsabilidades profesionales y/o crear una apariencia de parcialidad o favoritismo. Además, tales relaciones podrían implicar leyes éticas estatales y/o dar lugar a reclamaciones por acoso sexual, discriminación o represalias. Por lo tanto, se desaconsejan enérgicamente tales relaciones en el trabajo.

g. Identificación

La información personal identificable sobre las partes de violencia sexual será tratada como confidencial y sólo se compartirá con las personas que tengan una necesidad específica de conocerla y/o que estén investigando y/o juzgando la denuncia, proporcionando recursos o servicios de apoyo a la denunciante o según lo requiera la seguridad pública. El colegio universitario comunitario no publica los nombres u otra información identificable de las partes de violencia sexual en el Registro Diario de Delitos del departamento de policía del campus, en ninguna Advertencia Oportuna emitida o en línea. De acuerdo con la Ley de Privacidad y Derechos Educativos de la Familia, una persona puede solicitar que no se divulgue ninguna información del directorio que mantenga el colegio universitario comunitario sin su consentimiento previo y por escrito.

h. Medidas de apoyo

El Título IX requiere que el colegio universitario comunitario tome medidas no disciplinarias y no punitivas razonables para preservar o restablecer la igualdad de acceso a sus programas y actividades educativas y proteger a las personas de cualquier acoso sexual Título IX u otra conducta prohibida, incluyendo la oferta de medidas de apoyo antes de que el resultado final de una investigación, independientemente de si el demandante finalmente opta por presentar una denuncia formal. Tales medidas están diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del colegio universitario comunitario sin sobrecargar injustificadamente a la otra parte, incluidas las medidas destinadas a proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo del colegio universitario comunitario, o disuadir a todas las formas de acoso sexual. El colegio

universitario comunitario deberá tomar estas medidas con prontitud una vez que tenga noticia de una denuncia de acoso sexual Título IX, incluida la violencia sexual. Ejemplos de medidas provisionales de protección incluyen, pero no se limitan a, los siguientes:

- Asesoramiento.
- Prórrogas de plazos u otros ajustes relacionados con el curso (por ejemplo: cambio de horario de clase, retirada sin penalización, prestación de servicios al estudiante como tutorías, opciones alternativas de finalización del curso).
- Modificaciones de los horarios de trabajo o de las asignaciones de tareas.
- Servicios de escolta en el campus.
- Restricciones mutuas de contacto entre las partes.
- Cambios en el lugar de trabajo o de vivienda (si procede).
- Permisos de ausencia, mayor seguridad y vigilancia de ciertas zonas del campus.
- Otras medidas similares.

Las medidas de apoyo concretas que se apliquen y el proceso de aplicación de dichas medidas variarán en función de los hechos de cada caso. El colegio universitario comunitario tendrá en cuenta una serie de factores a la hora de determinar qué medidas de apoyo adoptar, incluidas, por ejemplo, las necesidades específicas expresada por cualquiera de las partes; la gravedad o grado de ocurrencia de las acusaciones; cualquier efecto continuado sobre cualquiera de las partes; si las partes pertenecen a las mismas clases, horario de comedor, transporte o lugar de trabajo; y si se han tomado otras medidas judiciales para proteger a una o ambas partes (por ejemplo, órdenes de protección civil).

En general, al adoptar medidas de apoyo, el colegio universitario comunitario deberá reducir al mínimo la carga para cualquiera de las partes. El colegio universitario comunitario deberá mantener como confidencial cualquier medida de apoyo proporcionada a cualquiera de las partes, en la medida en que el mantenimiento de dicha confidencialidad no perjudique la capacidad del colegio universitario comunitario para proporcionarlas.

i. Amnistía

Los estudiantes pueden dudar en denunciar la violencia sexual por temor a que ellos, o los testigos, puedan ser acusados de violar la política sobre drogas y alcohol del colegio universitario comunitario y/o el Código de Conducta Estudiantil. Si bien el colegio universitario comunitario no aprueba tal comportamiento, da prioridad al tratamiento de las denuncias de violencia sexual. En consecuencia, el colegio universitario comunitario no ejercerá la disciplina contra un estudiante que informa, atestigua o posee conocimiento personal de un incidente de violencia sexual a menos que el colegio universitario comunitario determina que el informe no se hizo de buena fe o que la violación fue atroz. Una violación atroz incluirá, pero no se limitará a, tomar una acción que pone en riesgo la salud y la seguridad de otra persona.

j. Protecciones para el denunciante en caso de violencia sexual

Una persona sometida a violencia sexual:

- Contará con una copia de la “*Asesoría sobre Violencia Sexual - Derechos del Denunciante e Información*” del colegio universitario comunitario, que incluirá información relativa a

los servicios de asesoramiento, salud y salud mental, defensa y apoyo a las víctimas, asistencia de las fuerzas del orden y otros servicios disponibles dentro y fuera del campus.

- Tendrá derecho a solicitar, o no, la ayuda de los funcionarios de la administración del campus o de las fuerzas del orden del campus.
- No será disuadida por los funcionarios del colegio universitario comunitario de denunciar un incidente tanto a las autoridades del campus como a las de fuera de él.
- Recibirá asistencia para ponerse en contacto con las fuerzas del orden local si así se requiriera y contar con la asistencia y cooperación plenas y rápidas del personal del campus en caso de que se interponga una denuncia civil y/o penal.
- Estarán libres de cualquier sugerencia de que de alguna manera contribuyeron o tuvieron una responsabilidad compartida en el acto violento.
- Recibirá el mismo nivel de apoyo en cualquier procedimiento ante funcionarios del colegio universitario comunitario que el permitido a la parte acusada, incluida la presencia de un asesor durante cualquier procedimiento disciplinario y el derecho a ser notificado oportunamente del resultado de dicho procedimiento y de cualquier derecho de apelación disponible.
- Recibirá la plena y pronta cooperación del personal del colegio universitario comunitario para obtener y asegurar las pruebas (incluidas las pruebas médicas) necesarias para cualquier posible procedimiento penal.
- Tendrá acceso a los profesionales médicos y de asesoramiento existentes en el colegio universitario comunitario, a los servicios de apoyo a las víctimas y a obtener derivaciones a servicios de asesoramiento y apoyo fuera del campus si así lo desea.
- Se le permitirá asistir a clase, trabajar y participar en las actividades del colegio universitario comunitario sin contacto o proximidad no deseados con el denunciado en la medida en que el colegio universitario comunitario pueda y lo permita.
- Se le permitirá solicitar cambios en el horario académico si dichos cambios son solicitados por la presunta víctima y están razonablemente disponibles.
- Será informado de cualquier orden de no contacto o de alejamiento emitida contra el denunciado por el colegio universitario comunitario y de los procedimientos de notificación, responsabilidades y compromiso del colegio universitario comunitario de respetar cualquier orden de alejamiento o protección emitida por un tribunal, en la medida en que lo permita la ley.

k. Procedimientos recomendados para una “víctima de violencia sexual”

Para una persona sometida a un acto de violencia sexual, puede haber decisiones urgentes que tomar sobre las infecciones de transmisión sexual, el embarazo y la recogida de pruebas físicas en caso de enjuiciamiento. A las personas que han sido víctimas de violencia sexual se les aconseja lo siguiente:

- **Protéjase y busque atención médica:** se debe aconsejar a la víctima que vaya a un lugar seguro lo antes posible y busque atención médica inmediatamente. Las lesiones y la exposición a enfermedades pueden no ser evidentes de inmediato. Un examen médico puede proporcionar el tratamiento necesario y recoger pruebas importantes. Se recomienda realizar un examen físico en las 72 horas siguientes a la violencia. Someterse a un examen físico no significa que la víctima esté obligada a presentar cargos. Esta acción simplemente le permite conservar la opción de hacerlo. El personal designado del colegio universitario comunitario puede ayudar a proporcionar transporte al hospital.
- **Preservar las pruebas:** es importante preservar todas las pruebas físicas tras un acto de violencia sexual. Las pruebas físicas pueden ser necesarias en caso de que se inicie un proceso penal. Si es posible, se debe aconsejar a la víctima que no se lave, coma, beba, se haga duchas vaginales, se limpie, vaya al baño o se cambie de ropa. Si se cambia de ropa, toda la ropa que llevaba en el momento del incidente no debe limpiarse y debe colocarse en una bolsa de papel limpia o sin usar.
- **Servicios de salud y apoyo:** existen varios servicios de salud y apoyo dentro y fuera del campus para estudiantes y empleados que hayan sufrido violencia sexual. Para información sobre dichos servicios, incluido el asesoramiento, póngase en contacto con el oficial de acción afirmativa y/o coordinador del Título IX.

l. Información de contacto del centro de crisis por violación

La siguiente es una lista de centros de crisis por violación en Massachusetts. Dado que la siguiente información de contacto *puede estar sujeta a cambios*, la información de contacto actualizada sobre los centros de crisis por violación de Massachusetts puede encontrarse en el sitio web de la “Oficina Ejecutiva de Salud y Servicios Humanos de la Mancomunidad”, en el apartado de información para el “Consumer”, en <http://www.mass.gov/eohhs/>.

Área metropolitana de Boston

Centro de Crisis por Violación del Área de Boston, Cambridge, 617-492-7273 Línea directa, 617-492-6434 “Dispositivos telefónicos de texto (TTY)”

Noreste de Massachusetts

Centro de Crisis por Violación de North Shore, Beverly, 800-922-8772 Línea directa, 978-921-8729 TTY

Servicios de Crisis por Violación de Greater Lowell, 800-542-5212 Línea directa, 978-452-8723 TTY
“Asociación Cristiana de Jóvenes” (YWCA) de Greater Lawrence, 877-509-9922, Línea Directa de Agresión Sexual, 978-686-8840 TTY

Massachusetts central

Centro de Crisis por Violación de Massachusetts Central, Worcester, 800-870-5905 Línea directa, 508-852-7600 TTY

Centro de Crisis por Violación de Massachusetts Central, Fitchburg, 800-870-5905

Servicios a las víctimas de Wayside, Milford, 800-511-5070 Línea directa, 508-478-4205 TTY

Voces contra la violencia, Framingham, línea directa 800-593-1125, 508-626-8686 TTY

Sureste de Massachusetts

Un Sitio Seguro, Nantucket, 508-228-2111 Línea directa, 508-228-0561 TTY

Casa Independencia, Hyannis, 800-439-6507 Línea directa, 508-778-6782 TTY

Servicios de Apoyo a la Mujer, Vineyard Haven, 508-696-7233

Centro de la Mujer de Greater New Bedford, New Bedford, 888-839-6636 Línea directa, 508-996-1177 TTY

Nueva Esperanza, Attleboro, 800-323-4673 Línea directa/TTY

Centro para Mujeres Calle Stanley, Fall River, 508-675-0087 Línea directa, 508-673-3328 TTY

Centro de Crisis Womansplace, Brockton, 508-588-8255, Línea Directa de Agresión Sexual, 508-894-2869 TTY

Oeste de Massachusetts

Centro Elizabeth Freeman, Pittsfield, 413-443-0089 Línea directa, 413-499-2425 TTY

Centro Everywoman, Amherst, 413-545-0800 Línea directa, 888-337-0800 TTY

“Centro de Aprendizaje para Mujeres en Transición de Nueva Inglaterra (NELCWIT)”, Greenfield, 413-772-0806 Línea directa/TTY

YWCA, Springfield, 800-796-8711

YWCA del oeste de Massachussets, Westfield, 800-479-6245 Línea directa/TTY

Estos Centros de Crisis por Violación ofrecen servicios GRATUITOS a víctimas de violencia sexual, incluyendo:

- Asesoramiento, información y derivación a una línea directa 24 horas al día, 7 días a la semana.
- Acompañar a los supervivientes a hospitales y/o comisarías las 24 horas del día.
- Ir con la víctima a los tribunales.
- Proporcionar asesoramiento individual y en grupo de apoyo.
- Proporcionar educación en prevención primaria; formación profesional; divulgación.

m. Recursos estatales y federales

Además de lo anterior, si cree que ha sido objeto de acoso sexual, puede presentar una denuncia formal ante los organismos gubernamentales que se indican a continuación. La presentación de una denuncia en virtud de esta política no le prohíbe presentar una denuncia ante estas agencias. Cada una de las agencias tiene un plazo breve para presentar una reclamación (EEOC - 300 días; MCAD - 300 días).

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos ("EEOC")

One Congress Street
10th Floor Boston, MA 02114
(617) 565-3200.

La Oficina de Derechos Civiles ("OCR")

U.S. Department of Education
John W. McCormack Post
Office and Courthouse, Room 222
Boston, MA 02109
(617) 223-9662

Comisión contra la Discriminación de Massachusetts ("MCAD")

Oficina de Boston:

One Ashburton Place
Rm. 601
Boston, MA 02108
(617) 994-6000

Oficina de Worcester:

Worcester City Hall
484 Main St., Rm. 320
Worcester, MA 01608
(508) 799-8010

Oficina de Springfield:

436 Dwight St., Rm. 220
Springfield, MA 01103
(413) 739-2145

Oficina de New Bedford:

800 Purchase St., Rm. 501
New Bedford, MA 02740
(508) 990-2390

IV. NO DISCRIMINACIÓN Y AJUSTES RAZONABLES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Es ilegal discriminar a una persona discapacitada que de otro modo estaría calificada. Los colegios universitarios comunitarios reconocen la multitud de barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad en el acceso tanto al empleo como a la educación. En línea con los estatutos estatales y federales que afirman y protegen los derechos de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, los colegios universitarios comunitarios adoptan una política de no discriminación e igualdad de oportunidades para las personas discapacitadas que reúnan los requisitos necesarios. Cualquier empleado o estudiante que crea que ha sido víctima de discriminación debido a una discapacidad puede presentar una denuncia de acuerdo con los procedimientos de denuncia que se encuentran en la Sección L de esta política.

a. En el empleo

Los colegios universitarios comunitarios tomarán medidas constructivas para garantizar la igualdad de oportunidades en todas las áreas de empleo, incluyendo el reclutamiento, la selección, la mejora, las oportunidades de formación y desarrollo, la tasa de compensación, los beneficios y todos los demás términos y condiciones de empleo. Además, los colegios universitarios comunitarios examinarán periódicamente todas las políticas, prácticas e instalaciones de empleo existentes para asegurarse de que no suponen un impacto dispar para las personas discapacitadas calificadas. Cuando se encuentre tal disparidad, se corregirá tan rápida y íntegramente como sea razonable bajo las circunstancias existentes. En consecuencia, es posible que no todas las instalaciones del colegio universitario comunitario estén disponibles y sean accesibles en un momento determinado.

b. En la educación

Los colegios universitarios comunitarios examinarán periódicamente todas las admisiones existentes, el apoyo a los estudiantes y otras políticas de vida estudiantil, las prácticas y las instalaciones para garantizar que no supongan un impacto dispar para los estudiantes discapacitados calificados. Cuando se encuentre tal disparidad, se corregirá tan rápida y completamente como sea razonable según las circunstancias existentes. En consecuencia, es posible que no todas las instalaciones del colegio universitario comunitario estén disponibles y sean accesibles en un momento determinado. Los colegios universitarios comunitarios adoptarán una política de no discriminación con respecto a las admisiones, el acceso a programas e instalaciones y servicios para todas las personas discapacitadas por lo demás calificadas.

c. Ajustes razonables

Un "ajuste razonable" bajo la ley estatal y federal se define como "modificaciones o ajustes a un proceso de solicitud, puesto de trabajo, entorno de trabajo, la forma en que el trabajo se realiza habitualmente, o un curso de estudio que permite a una persona calificada, pero con una discapacidad, para realizar las funciones esenciales de un puesto o para disfrutar de los beneficios y privilegios del empleo o la educación en igualdad con las personas sin discapacidad."

Las ajustes razonables en el empleo pueden incluir, pero no se limitan a:

- Hacer que las instalaciones existentes utilizadas por los empleados sean fácilmente accesibles y utilizables por las personas con discapacidad.
- Reestructuración del puesto de trabajo.
- Modificación de los horarios de trabajo.
- Proporcionar permisos adicionales no retribuidos.
- La adquisición o modificación de equipos o dispositivos.
- Proporcionar lectores o intérpretes cualificados.

Los colegios universitarios comunitarios no están obligados a rebajar los estándares de rendimiento para realizar un ajuste y no están obligados a proporcionar artículos de uso personal, como gafas o audífonos.

Los ajustes razonables en la educación pueden incluir, pero no se limitan a:

- Ayudas en clase, como tomadores de apuntes.
- Ampliación del tiempo de examen.
- Salas tranquilas o lugares alternativos para realizar las pruebas.
- Exámenes con formato alternativo; libros de texto y otros materiales del curso con formato alternativo.
- Acceso a tecnologías de apoyo.

Se evaluarán cuidadosamente las posibles reducciones o sustituciones de cursos por motivos de discapacidad. Los estudiantes con discapacidad deben cumplir los requisitos esenciales de todos los programas de titulación académica.

d. Proceso interactivo

Las leyes estatales y federales definen el "proceso interactivo" como una comunicación continua entre, por mencionar algunas, empleador y empleado, universidad y estudiante, con una discapacidad conocida en un esfuerzo por proporcionar un ajuste razonable. Ambas partes deben participar en el proceso interactivo y comunicarse directamente entre sí para formular un plan de ajuste eficaz. Ninguna de las partes puede retrasar ni interferir en el proceso.

e. Dificultades indebidas y alteración fundamental

Los colegios universitarios comunitarios están obligados a hacer ajustes razonables a las personas calificadas con discapacidad a menos que hacerlo impondría una dificultad excesiva en el funcionamiento de un negocio de la universidad o dar lugar a una alteración fundamental de un trabajo o curso académico o programa. Dificultad indebida significa una acción que requiere una dificultad significativa o gasto cuando se considera en relación con factores tales como el tamaño de un colegio universitario comunitario, los recursos financieros, y la naturaleza y estructura de su funcionamiento. Alteración fundamental es un cambio tan significativo que altera la naturaleza esencial un puesto de trabajo o un curso o programa académico.

f. Proceso para solicitar un ajuste razonable

Un empleado o solicitante de empleo que busque una adaptación razonable para una discapacidad puede ponerse en contacto con la Oficina de Recursos Humanos del colegio universitario comunitario. Un estudiante o aspirante a estudiante que busque una adaptación razonable para una discapacidad puede ponerse en contacto con la Oficina de Servicios para Discapacitados del colegio universitario comunitario. Todas las solicitudes de adaptación se evalúan caso por caso. Las personas que busquen un ajuste razonable deben estar preparadas para presentar la documentación médica actualizada para su revisión en este proceso.

V. CONTRATACIÓN Y COMPRAS

Al seleccionar contratistas, proveedores y vendedores de bienes y servicios, incluidos los bienes y servicios obtenidos en relación con proyectos de construcción, los colegios universitarios comunitarios ofrecerán igualdad de oportunidades a todas las personas y entidades calificadas y no discriminarán en base a una clasificación protegida.

El colegio universitario comunitario hará esfuerzos razonables para atraer y alentar las propuestas de licitación de un grupo diverso de contratistas calificados, subcontratistas, vendedores y proveedores. Al colegio universitario comunitario se le recomienda encarecidamente identificar las empresas operadas principalmente por personas dentro de las clasificaciones protegidas con la ayuda de la Oficina de Diversidad de Proveedores de la Mancomunidad.

Al realizar transacciones comerciales con contratistas, vendedores y proveedores, los colegios universitarios comunitarios incluirán en todos los contratos la siguiente declaración:

No discriminación en el empleo: el Contratista no discriminará a ningún empleado o solicitante de empleo calificado por motivos de raza, color, nación de origen, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, información genética baja por maternidad, servicio militar, estado civil o discapacidad. El Contratista se compromete a cumplir con los estatutos, normas y reglamentos federales y estatales aplicables que prohíben la discriminación en el empleo, incluyendo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967, la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, las Leyes Generales de Massachusetts, Capítulo 151B y todas las órdenes administrativas y ejecutivas, cuando aplique.

Los colegios universitarios comunitarios se reservan el derecho de descalificar a cualquier contratista, persona o entidad que pretenda prestar servicios a un colegio universitario comunitario y que no se adhiera a las prohibiciones contra la discriminación en el empleo que figuran en esta sección.

E. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE ACCIÓN AFIRMATIVA

La implementación de una política de acción afirmativa efectiva es, en última instancia, responsabilidad del presidente de cada colegio universitario comunitario. El presidente dirigirá al oficial de acción afirmativa para coordinar el desarrollo general, la administración y la supervisión de todos los programas de acción afirmativa, políticas, procedimientos y reglamentos. El oficial de acción afirmativa reportará directamente al presidente, o a su designado, y tendrá la responsabilidad de la preparación y ejecución de todas las políticas y programas de acción afirmativa.

En línea con todos los convenios colectivos y acuerdos de empleados no pertenecientes a la unidad, cada supervisor tratará de garantizar que la acción afirmativa y la igualdad de oportunidades estén íntegramente ligadas a todos los aspectos de cualquier decisión relacionada con el reclutamiento, la contratación, la formación o el ascenso en la que sean parte. Serán conscientes de los objetivos y consultarán con el oficial de acción afirmativa antes y en el transcurso de dichas acciones.

F. OFICIAL DE ACCIÓN AFIRMATIVA Y COORDINADOR DEL TÍTULO IX

Consulte la sección "Definición" de esta política para obtener la información de contacto del oficial de acción afirmativa y del coordinador del Título IX.

a. Oficial de acción afirmativa

El oficial de acción afirmativa (AAO) tendrá la tarea de infundir la acción afirmativa en todos los aspectos del colegio universitario comunitario. Será responsable del desarrollo, administración y evaluación de las políticas, procedimientos, programas y objetivos de acción afirmativa, servirá como monitor de las leyes y regulaciones locales, estatales y federales relacionadas con la acción afirmativa y la igualdad de oportunidades y su cumplimiento, y lo administrará a todos los segmentos del colegio universitario comunitario tanto a estudiantes como a empleados.

El AAO analizará la composición de la plantilla del colegio universitario comunitario. El AAO también podrá analizar áreas de trabajo o divisiones específicas dentro del colegio universitario comunitario para determinar si existe subutilización de algún grupo protegido. El desarrollo de objetivos y calendarios para corregir cualquier subutilización identificada será responsabilidad del AAO con el aporte de los funcionarios administrativos apropiados. Aunque la responsabilidad básica de la aplicación del programa de acción afirmativa e igualdad de oportunidades recae necesariamente en los funcionarios administrativos del colegio universitario comunitario, el oficial de acción afirmativa es responsable de proporcionar asesoramiento y asistencia.

El AAO será miembro "exoficio" del Comité de Acción Afirmativa y facilitará los procedimientos de denuncia de esta política.

b. Coordinador del Título IX

El colegio universitario comunitario empleará a un coordinador del Título IX. El coordinador del Título IX también puede servir como el AAO del colegio universitario comunitario. El coordinador del Título IX del colegio universitario comunitario tiene la responsabilidad primordial de coordinar los esfuerzos del colegio universitario comunitario para cumplir y llevar a cabo sus responsabilidades en virtud del Título IX, que prohíbe toda discriminación sexual y el acoso sexual Título IX en todas las operaciones del colegio universitario comunitario, así como las represalias con el fin de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por el Título IX. El coordinador del Título IX deberá estar adecuadamente capacitado para desempeñar sus funciones, incluyendo la comprensión de los aspectos legales del Título IX, la realización de investigaciones de toda discriminación sexual y acoso sexual del Título IX, la administración de un proceso de investigación que proteja la seguridad de las víctimas y promueva la rendición de cuentas y la capacitación a los miembros de la comunidad universitaria a lo largo y ancho del campus.

Los miembros de la comunidad universitaria deben ponerse en contacto con el coordinador del Título IX para:

- Buscar información o formación sobre los derechos de los estudiantes y empleados y las vías de acción disponibles para resolver las denuncias que impliquen discriminación sexual, sin limitarse al acoso sexual del Título IX.

- Presentar una denuncia o hacer una denuncia por discriminación sexual, sin limitarse al acoso sexual del Título IX.
- Notificar al colegio universitario comunitario un incidente que pueda suscitar posibles inquietudes en relación con el Título IX.
- Proporcionar información sobre los recursos disponibles.
- Evaluar y revisar periódicamente las políticas y procedimientos del colegio universitario comunitario relacionados con la discriminación sexual, sin limitarse al acoso sexual del Título IX.

Las funciones y responsabilidades del coordinador del Título IX incluyen:

- Coordinar los esfuerzos relacionados con el Título IX, incluido el desarrollo, la aplicación y la supervisión de las divulgaciones, las políticas, las prácticas y los procedimientos adecuados diseñados para cumplir con la legislación, la normativa y la jurisprudencia federales y estatales que exigen la resolución rápida y equitativa de todas las denuncias de conformidad con el Título IX.
- Proporcionar liderazgo, dirección y supervisión para todas las actividades y el personal del programa Título IX, incluida la consulta con los órganos normativos pertinentes y el personal superior con el fin de asesorar, aclarar e identificar las medidas necesarias para eliminar la discriminación por razón de sexo en todos los programas y actividades educativos, para garantizar que el acceso a las instalaciones, oportunidades y recursos sea equitativo, desde el punto de vista del género, en todo el colegio universitario comunitario.
- Proporcionar formación continua, consulta y asistencia técnica sobre el Título IX para todos los estudiantes, incluyendo: los derechos de los estudiantes bajo el Título IX, la identificación de los comportamientos que constituyen acoso sexual bajo el Título IX, cómo denunciar el acoso sexual bajo el Título IX, las opciones de denuncia, la comprensión del procedimiento de denuncias del colegio universitario comunitario y los procesos de denuncias, las posibles consecuencias por violar las políticas del colegio universitario comunitario, el papel del alcohol y/o el uso de drogas, la amnistía, el consentimiento, la importancia de buscar atención médica inmediata, la prohibición de represalias, y la capacitación de “intervención del espectador”
- Proporcionar formación continua, consulta y asistencia técnica sobre el Título IX para todos los empleados en áreas que incluyen: cómo identificar y denunciar el acoso sexual del Título IX, las responsabilidades del colegio universitario comunitario para hacer frente al acoso sexual del Título IX, cómo reconocer las señales de advertencia, cómo denunciar el acoso sexual del Título IX a los funcionarios apropiados del colegio universitario comunitario y cómo obtener información sobre las opciones de denuncia confidencial.
- Proporcionar formación continua, consulta y asistencia técnica sobre el Título IX a todos los empleados responsables, incluyendo: la comprensión de sus obligaciones de informar, la confidencialidad, los derechos y recursos de los estudiantes y los servicios disponibles para los estudiantes.

- Desarrollar, aplicar y coordinar los esfuerzos estratégicos del campus y/o del colegio universitario comunitario dirigido a la prevención de la violencia sexual y otras formas de discriminación sexual.
- Desarrollar y difundir materiales educativos, incluyendo folletos, carteles y materiales basados en la web que informen a los miembros de la comunidad universitaria de los derechos, responsabilidades y recursos del Título IX tanto dentro como fuera del colegio universitario comunitario.
- Supervisar la admisión, investigación, tramitación, emisión de conclusiones de hecho o gestión del proceso de audiencia y resolución oportuna, eficaz y equitativa, de todos los asuntos de acoso sexual del Título IX, o de los casos que impliquen de otro modo discriminación por razón de sexo conocidos por los empleados responsables y/o denunciados o archivados por estudiantes, profesores, empleados, terceros o por miembros de la comunidad en general.
- Proporcionar la notificación adecuada de una investigación; determinar el alcance de una investigación; supervisar los esfuerzos de investigación; garantizar la provisión de medidas correctivas iniciales; garantizar el cumplimiento de los plazos; entregar la notificación adecuada de la acusación, la notificación de la investigación, la notificación del resultado, el deber de advertir y las medidas correctivas, y proporcionar un depósito y proporcionar un centro de archivo y una fuente de registros institucionales.
- Proporcionar orientación y asistencia a las presuntas víctimas de “conductas prohibidas”, incluida la remisión a recursos de apoyo, la notificación del derecho a presentar denuncias internas, la notificación del derecho a presentar denuncias ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE.UU. y la notificación del derecho a denunciar los incidentes a las fuerzas del orden.
- Coordinar la notificación del colegio universitario comunitario a todos los solicitantes de admisión y empleo, estudiantes, padres o tutores legales de estudiantes de primaria y secundaria, empleados y todos los sindicatos, del nombre o cargo, dirección de la oficina, dirección de correo electrónico y número de teléfono de su designación como Coordinador del Título IX.
- Organizar y mantener los archivos de denuncias, los informes de disposición y otros registros relativos al cumplimiento del Título IX, incluidos los informes anuales sobre el número y la naturaleza de las denuncias presentadas y la disposición de dichas denuncias, la recopilación de datos, la evaluación del clima, la supervisión de patrones.
- Servir de contacto principal para las consultas gubernamentales de conformidad con el Título IX.

G. DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA

La política de acción afirmativa será ampliamente distribuida y discutida dentro de la comunidad de colegios universitarios. Se distribuirá una copia de la política en cada área de trabajo importante de cada colegio y se mantendrá una copia en la biblioteca y en la oficina de acción afirmativa. Las copias de la política estarán disponibles a petición de cualquier estudiante, empleado, solicitante de estatus de estudiante o de empleo o miembro de la comunidad. Esta política puede solicitarse al oficial responsable de acción afirmativa del colegio universitario o consultarla en su sitio web. Los colegios universitarios podrán aplicar procedimientos solicitando anualmente a los empleados confirmar que han recibido esta política.

De acuerdo con los requisitos estatales y federales, el siguiente aviso se incluirá en todos los anuncios de vacantes y otras publicaciones propias del colegio universitario, contratos, solicitudes de ofertas, órdenes de compra, sitios web y arrendamientos:

_____ colegio universitario comunitario es un empleador de acción afirmativa / igualdad de oportunidades y no discrimina por motivos de raza, color, nación de origen, sexo, discapacidad, religión, edad, condición de veterano, información genética, identidad de género u orientación sexual en sus programas y actividades como lo requiere el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y otros estatutos aplicables y las políticas del colegio universitario comunitario. El colegio universitario comunitario prohíbe el acoso sexual, incluida la violencia sexual. Las consultas o denuncias relativas a la discriminación, el acoso, las represalias o la violencia sexual se remitirán al oficial de acción afirmativa y/o al coordinador del Título IX del colegio universitario, a la Comisión contra la Discriminación de Massachusetts, a la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo o a la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos.

H. PLAN DE ACCIÓN

a. Propósito e intención del programa

Los colegios universitarios están comprometidos con una política de igualdad de oportunidades y acción afirmativa. El propósito de esta política es establecer objetivos programáticos que proporcionen el acceso y la promoción de minorías calificadas, mujeres y personas con discapacidades con respecto tanto al empleo como a la educación. La intención de esta política es reconocer y aliviar responsablemente los efectos de la discriminación social y su impacto en el grupo protegido.

b. Alcance

La acción afirmativa y la igualdad de oportunidades se considerarán parte integral de la misión y el propósito de cada colegio universitario comunitario. La política de acción afirmativa, por su propia naturaleza, tendrá efecto y se aplicará a todos los aspectos de la contratación, el empleo y la educación.

La oportunidad de educación para los estudiantes de las clasificaciones protegidas será un imperativo. Los programas de acción afirmativa deben apoyar no sólo la admisión de estudiantes en el colegio, sino también sus programas.

En el empleo, la acción afirmativa afectará a la contratación, los términos y condiciones de empleo, los procedimientos administrativos y las políticas y prácticas pertinentes del colegio universitario.

c. Análisis de la fuerza de trabajo y su utilización

Se emprenderá un procedimiento para la aplicación de la política que incluirá oportunidades para facilitar la máxima comunicación entre las partes responsables, es decir, los supervisores, el oficial responsable de acción afirmativa y el presidente. Se realizará anualmente un análisis de la fuerza de trabajo y de su utilización.

d. Subutilización

Existe subutilización cuando el número de individuos en clasificaciones protegidas en una categoría ocupacional es inferior al que cabría esperar razonablemente basándose en la disponibilidad de personas calificadas para el empleo dentro de un área geográfica específica. Cuando se identifique una subutilización en las unidades organizativas y categorías ocupacionales apropiadas, se establecerán objetivos y calendarios como medio para aumentar el empleo de personas calificadas en clasificaciones protegidas lo antes posible. Si procede, esta sección se aplicará de forma coherente con el convenio colectivo de trabajo correspondiente.

e. Objetivos

Los objetivos de contratación son metas para aumentar el empleo de personas calificadas en clasificaciones protegidas en unidades organizativas apropiadas y/o categorías ocupacionales de la fuerza de trabajo del colegio universitario comunitario. Los objetivos de contratación no son cuotas

rígidas, son estimaciones razonables de lo que es alcanzable y se establecen por separado para los individuos en clasificaciones protegidas.

Los objetivos del programa incluyen esfuerzos especiales para eliminar barreras, mejorar la concienciación o la sensibilización, abordar áreas problemáticas identificadas dentro de la política de acción afirmativa del colegio universitario, crear condiciones que promuevan los objetivos de contratación o abordar cambios que se estén produciendo dentro de la institución. Se establecerán calendarios generales para la aplicación de los objetivos. El plazo será normalmente de entre dos (2) y cinco (5) años.

f. Identificación de áreas problemáticas y enfoques correctivos

A petición del comisionado, el presidente le presentará un informe tal y como se menciona en “Auditoría e Informes” e incluirá un análisis de las áreas subutilizadas y las posibles soluciones, podrá abarcar asuntos como los relativos a los planes de estudios, el empleo y la captación de estudiantes, la contratación, la retención de empleados, las renuncias y la disponibilidad de actividades y programas del colegio universitario. El informe también considerará y ofrecerá un análisis de los objetivos y calendarios establecidos.

g. Esfuerzos programáticos y de colaboración

Los colegios universitarios comunitarios se han comprometido, como grupo, a un manejo de acción afirmativa/igualdad de oportunidades y no discriminación a lo largo de esta política. Los colegios universitarios comunitarios están al tanto, sin embargo, de que el desarrollo y la implementación de esfuerzos programáticos específicos, tanto individualmente como en colaboración, serán esenciales para el establecimiento de un programa orientado a la acción. En lugar de convertir las políticas de acción afirmativa en una mera recopilación de manejos, procedimientos y prácticas prohibidas destinadas únicamente a evitar la discriminación, estos elementos orientados a la acción garantizan que esta política se convierta en una herramienta proactiva y energética en lugar de un documento pasivo.

En un esfuerzo por establecer plenamente programas conjuntos de colaboración que mejoren la aplicación de la política de acción afirmativa en los colegios universitarios comunitarios, se anima a los oficiales responsables de acción afirmativa de las quince instituciones a trabajar en colaboración en las siguientes iniciativas.

- **Directorio de contratación**

Se puede elaborar un directorio de recursos de contratación para cada categoría principal de puestos (por ejemplo: disciplina académica, área administrativa, campo de interés) en el que se enumeren las diversas fuentes de contacto conocidas. Este directorio incluirá una lista de personas, departamentos, instituciones, organizaciones, asociaciones profesionales y sus diversos grupos que se sabe que son buenas fuentes de candidatos de las clasificaciones protegidas. Además, el directorio también contendrá un listado de las principales publicaciones, como periódicos, revistas u otras divulgaciones periódicas que publiquen anuncios de empleo y tengan una considerable circulación entre los individuos de las clasificaciones protegidas y otras personas o grupos subrepresentados. También se incluirán las revistas comerciales o profesionales de cada disciplina académica y área profesional.

- **Programa de enriquecimiento profesional para el personal de las oficinas de acción afirmativa**

Los oficiales responsables de acción afirmativa se reunirán periódicamente y participarán conjuntamente en talleres, seminarios y otros tipos de actividades de enriquecimiento que les ayuden en el desempeño de sus funciones. En la medida de lo posible, se recurrirá a la experiencia de personas del sistema público de enseñanza superior, de organismos locales, estatales y federales, y de organizaciones y asociaciones profesionales, con el fin de mantener los costos al mínimo.

- **Seminarios educativos**

Los oficiales responsables de la acción afirmativa, colectiva o individualmente, podrán desarrollar seminarios para reforzar la comprensión y la sensibilidad de todos los empleados, y en particular de los administradores superiores y los directivos supervisores, respecto a la importancia de sus respectivas funciones en el fomento de un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso y represalias. Se animará a todos los miembros de los colegios universitarios comunitarios a asistir a dichos programas.

h. Esfuerzos individuales de los campus

Los esfuerzos programáticos específicos determinados por cada uno de los colegios universitarios comunitarios pueden adoptar diversas formas: proyectos, programas, estrategias definidas, actividades estructuradas u otros pasos tácticos que contribuyan al cumplimiento de las metas y objetivos de acción afirmativa e igualdad de oportunidades de los colegios universitarios comunitarios. Cada colegio universitario comunitario puede desarrollar programas específicos para ayudar a identificar y superar las deficiencias, aumentar la representación de personas calificadas en las clasificaciones protegidas dentro de la fuerza laboral y el alumnado y proporcionar mayores oportunidades a los grupos subrepresentados, tanto en el ámbito del empleo como en el del entorno de aprendizaje de los estudiantes. La programación intercultural y la sensibilización de todos los miembros de la comunidad del colegio universitario comunitario respecto a los derechos y las necesidades de todas las personas, incluidos los individuos de las clasificaciones protegidas, desempeñarán un papel fundamental. La participación de todos los segmentos de la comunidad tanto en la planificación como en la puesta en práctica de dicha programación será un factor esencial para su éxito.

I. NORMAS DE CONTRATACIÓN

Unas normas de contratación adecuadas son cruciales para el éxito de la captación y contratación de una mano de obra calificada y diversa. La oficina de recursos humanos trabajará en coordinación con el oficial responsable de acción afirmativa en el desarrollo de directrices de contratación adecuadas. El proceso de contratación se inicia generalmente con el desarrollo de un plan de contratación, que será revisado por el oficial responsable de acción afirmativa antes de su publicación. El plan será revisado a la luz de las metas de acción afirmativa del colegio e incluirá el uso de las listas de contactos aplicables y el archivo de currículos, si lo hubiere, desarrollado y actualizado para el reclutamiento de acción afirmativa. Las metas se revisarán en el momento de la contratación.

Cuando sea factible, el tiempo permitido entre el anuncio público inicial de un puesto disponible y la fecha límite para la presentación de solicitudes debe permitir una notificación selectiva adecuada de las personas calificadas de las clasificaciones protegidas.

En el caso de vacantes para puestos de media jornada o más, el oficial responsable de acción afirmativa consultará con el responsable de contratación para determinar un plazo de contratación adecuado que permita disponer de tiempo suficiente para contratar a personas subutilizadas y, al mismo tiempo, satisfacer la necesidad de la organización de cubrir el puesto lo antes posible.

Se anima a los decanos y vicepresidentes a planificar con antelación y programar todas las búsquedas de modo que se disponga de tiempo suficiente para llevar a cabo búsquedas efectivas de acción afirmativa.

Si el proceso de contratación no consigue un número suficiente de candidatos calificados de un grupo protegido designado, se podrá considerar la posibilidad de volver a publicar el puesto. Esta sección se aplicará de forma coherente con el convenio colectivo correspondiente, si procede.

El oficial responsable de acción afirmativa tendrá acceso a todas las solicitudes a fin de revisar y certificar el proceso y el resultado, con el propósito de recolectar datos para realizar estudios de flujo de solicitantes, etc. Además, el oficial responsable de acción afirmativa podrá hacer recomendaciones para entrevistar candidatos de acción afirmativa.

El proceso de contratación incluirá generalmente una entrevista con un comité de búsqueda, que puede incluir al supervisor directo del puesto y/o a otras personas pertinentes que tengan responsabilidad en el área de trabajo. El oficial de acción afirmativa revisará la recomendación del comité para el nombramiento y la firmará para verificar el cumplimiento de los procedimientos de acción afirmativa. Si el/la oficial responsable de acción afirmativa considera que el proceso de reclutamiento y/o selección no satisface los requisitos de acción afirmativa, deberá presentar sus observaciones al presidente.

En lo que respecta a las contrataciones/promociones, el colegio universitario comunitario cumplirá todas las disposiciones aplicables del convenio colectivo al tomar tales decisiones.

J. COMITÉ DE ACCIÓN AFIRMATIVA DEL COLEGIO UNIVERSITARIO COMUNITARIO

Se establecerá un comité de acción afirmativa compuesto por al menos siete (7) miembros representativos del profesorado, los administradores, los profesionales no docentes, el personal clasificado y los estudiantes. El comité incluirá una representación de las clasificaciones protegidas. Los miembros serán nombrados por el presidente. El oficial responsable de acción afirmativa será miembro de oficio del comité.

El comité actuará como órgano asesor del presidente en materia de políticas en todos los asuntos relacionados con la acción afirmativa y la igualdad de oportunidades. Las responsabilidades específicas del comité pueden incluir, entre otras, las siguientes:

- a. Asesorar y asistir al presidente y al oficial responsable de acción afirmativa en el desarrollo, implementación y evaluación del programa de acción afirmativa del colegio universitario comunitario.
- b. Recomendar cambios en los programas o políticas.
- c. Representar las preocupaciones de todas las áreas de empleo del colegio universitario comunitario en lo que se refiere a la igualdad de oportunidades.
- d. Estar informado de las normas y procedimientos del colegio universitario comunitario, así como de las leyes y reglamentos federales y estatales que rigen la acción afirmativa y la igualdad de oportunidades.
- e. Reunirse cuando sea necesario, pero no menos de dos (2) veces al año.
- f. Ayudar a sensibilizar y educar a la comunidad del colegio universitario comunitario sobre los asuntos de acción afirmativa a los que se enfrenta la enseñanza superior y la sociedad en general y contribuir a ampliar la comprensión de la diversidad en nuestra sociedad, así como fomentar comportamientos adecuados a una sociedad pluralista.

K. AUDITORÍA E INFORMES

El oficial responsable de acción afirmativa será el principal responsable de supervisar el cumplimiento y auditar la aplicación de la política de acción afirmativa, igualdad de oportunidades y diversidad. El oficial responsable de acción afirmativa facilitará al presidente informes sobre los progresos realizados y le comunicará sobre prácticas o manejos que puedan no estar en conformidad con la política.

El oficial de acción afirmativa revisará anualmente el progreso que se está haciendo hacia el logro de las metas de acción afirmativa del colegio universitario comunitario. La revisión incluirá estrategias y calendarios para alcanzar las metas de acción afirmativa, cifras de disponibilidad, desempeño institucional u otras circunstancias que afecten la implementación de las metas de esta política. Además, se asegurará de que se realicen los informes anuales de cumplimiento exigidos por el Consejo de Educación Superior y otras agencias estatales y federales.

Para garantizar el cumplimiento de esta política, el oficial responsable de acción afirmativa revisará y evaluará las políticas, programas y actividades aplicables relacionadas con los requisitos de los puestos de trabajo, los criterios de desempeño, los planes de beneficios para el personal, los servicios de apoyo a los estudiantes, las instalaciones y el acceso a los programas, la presentación de contratos y servicios de proveedores, la publicidad en los medios de comunicación y los materiales de relaciones públicas, incluidas todas las publicaciones del colegio universitario comunitario. Los procedimientos de reclutamiento y contratación serán supervisados utilizando los métodos descritos en esta política. Todos los seguimientos y análisis se llevarán a cabo según sea necesario para identificar áreas problemáticas y proporcionar recomendaciones para remediarlas.

El oficial responsable de acción afirmativa llevará a cabo auditorías periódicas de los objetivos y análisis de utilización. El propósito de la auditoría será evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos e informar de los hallazgos a otras personas responsables de la contratación. La supervisión continua es importante para el éxito de la política. Los hallazgos, aunque se utilizarán a lo largo del año, se comunicarán formalmente en el informe anual. Se informará sobre las áreas problemáticas y los éxitos. Además, los informes de desempeño solicitados por otros organismos deberán incluirse como mecanismo de auditoría interna.

L. PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA

I. Información general para todas las denuncias

a. Aplicación de la política

Los dos procedimientos de denuncia enumerados a continuación tienen por objeto proporcionar un mecanismo para investigar y, en la medida de lo posible, resolver las denuncias de presuntas violaciones de esta política contra empleados y estudiantes. Los procedimientos descritos a continuación tienen por objeto garantizar que el colegio universitario comunitario llevará a cabo una investigación imparcial, justa, eficaz y eficiente de todas las denuncias de violaciones de esta política sin temor a represalias. El procedimiento de denuncia está disponible para cualquier empleado o estudiante, o solicitante de empleo o admisión, que cree que él o ella ha sido objeto de conducta prohibida o acoso sexual Título IX como se define en esta política. Una denuncia presentada en otro foro no impide que una persona presente un reclamo en virtud de esta política. Además, una denuncia presentada en otro foro, incluida una denuncia penal o civil, no retrasará la investigación de un reclamo presentado en virtud de esta política.

b. Confidencialidad del proceso

El procedimiento de denuncia se llevará a cabo tan confidencialmente como sea razonablemente posible para proteger los derechos de privacidad de todas las personas involucradas. El colegio universitario comunitario podrá compartir información relativa a la denuncia con las partes, testigos y / u otros durante cualquier fase del procedimiento sobre la base de la “necesidad de conocer” y compartirá información con los representantes sindicales según lo dispuesto en la “Ley General; Relaciones Laborales: Empleados Públicos (G.L. c.150E)”. Si procede, todas las personas con las que se comparta información serán advertidas del carácter confidencial de la misma y se les indicará no hablar del asunto con nadie que no sea un asesor.

c. Solicitud de confidencialidad del denunciante

Cuando un denunciante solicita que ninguna acción sea tomada por el colegio universitario comunitario o pide que su identidad no sea revelada, el colegio universitario comunitario tomará medidas razonables para investigar y responder a la denuncia, pero deberá informar al denunciante que tal solicitud puede obstaculizar su capacidad para investigar a fondo una supuesta violación de esta política y / o para tomar las medidas correctivas adecuadas, incluidas las medidas disciplinarias. Cuando una denuncia de conducta prohibida implica el potencial de una amenaza permanente para la salud, la seguridad o la seguridad del colegio universitario comunitario o una potencial acción adversa de empleo, el oficial responsable de acción afirmativa, o en el caso de una denuncia de acoso sexual Título IX, el coordinador del Título IX, deberá informar al denunciante que no puede garantizar la confidencialidad y la divulgación de su nombre es probable que se requiera.

d. Comportamiento fuera del campus

El colegio universitario comunitario se reserva el derecho de investigar las presuntas conductas prohibidas en virtud de esta política que se produzcan fuera del campus cuando dicha conducta afecte negativamente a la colectividad del colegio universitario comunitario, represente una amenaza de

daño, interfiera en la consecución de sus objetivos educativos y la misión, y / o si un estudiante o empleado es acusado de una violación grave de la ley estatal o federal. El acoso sexual Título IX se produce en un programa o actividad educativa del colegio universitario comunitario, en contra de una persona en los Estados Unidos. Un programa o actividad educativa incluye lugares, eventos o circunstancias en las que el colegio universitario comunitario ejerce un control sustancial tanto sobre el denunciado como sobre el contexto en el que se produce la conducta, y también incluye cualquier edificio que sea propiedad o esté bajo el control de una organización estudiantil que esté oficialmente reconocida por el colegio universitario comunitario.

e. Medidas de apoyo

El Título IX requiere que el colegio universitario comunitario tome medidas razonables no disciplinarias / no punitivas para preservar o restablecer la igualdad de acceso a sus programas y actividades educativas y proteger a las personas de la conducta prohibida y el acoso sexual Título IX, incluyendo el ofrecimiento de medidas de apoyo antes del resultado final de una investigación, independientemente de si el demandante opta por presentar un reclamo formal o no. Tales medidas están diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del colegio universitario comunitario sin sobrecargar injustificadamente a la otra parte, incluidas las medidas destinadas a proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo del colegio universitario comunitario, o a disuadir cualquier forma de acoso sexual. El colegio universitario comunitario deberá tomar estas medidas con prontitud una vez que tenga conocimiento de una denuncia de conducta prohibida o de acoso sexual Título IX.

Ejemplos de medidas de apoyo incluyen, pero no se limitan a, las siguientes:

- Asesoramiento;
- Prórrogas de plazos u otros ajustes relacionados con el curso (por ejemplo: cambio de horario de clase, retirada sin penalización, prestación de servicios al estudiante como tutorías, opciones alternativas de finalización de la clase).
- Modificaciones de los horarios de trabajo o de las asignaciones de tareas.
- Servicios de escolta en el campus.
- Restricciones mutuas de contacto entre las partes.
- Cambios en el lugar de trabajo o de vivienda (si procede).
- Permisos de ausencia, mayor seguridad y vigilancia de ciertas zonas del campus.
- Otras medidas similares.

Las medidas de apoyo específicas que se empleen y el proceso de aplicación de dichas medidas variarán en función de los hechos en cada caso. El colegio universitario comunitario tendrá en cuenta una serie de factores a la hora de determinar qué medidas de apoyo adoptar, incluyendo por ejemplo, las necesidades específicas expresadas por cada una de las partes; la gravedad u grado de ocurrencia de las acusaciones; cualquier efecto continuado sobre cada una de las partes; si las partes comparten las mismas clases, horario de comedor, transporte o lugar de trabajo; y si se han adoptado otras medidas judiciales para proteger a la víctima (p. ej., órdenes de protección civil).

En general, al adoptar medidas de apoyo, el colegio universitario comunitario deberá reducir al mínimo la carga para cada una de las partes. El colegio universitario comunitario deberá mantener la confidencialidad de las medidas de apoyo proporcionadas a las partes, en la medida en que

mantener dicha confidencialidad no menoscabe la capacidad del colegio universitario comunitario para proporcionar las medidas de apoyo.

f. Medidas provisionales y suspensión de emergencia

El colegio universitario comunitario se reserva el derecho de suspender a un estudiante de forma provisional o colocar a un empleado en permiso administrativo pago antes de completar una investigación en virtud de esta política cuando concluya razonablemente que un estudiante o empleado: (a) representa una amenaza para la salud o la seguridad; (b) representa una amenaza para la propiedad o el equipo del colegio universitario comunitario; (c) es perjudicial o interfiere con las operaciones normales del colegio universitario comunitario; o (d) es acusado de una violación grave de la ley estatal o federal. En tales casos, el colegio universitario comunitario informará al empleado o estudiante de los motivos concretos de la medida cautelar. Durante la suspensión provisional de un estudiante o la licencia de un empleado, el colegio universitario comunitario se reserva el derecho de prohibir a la persona de entrar en la propiedad del colegio universitario comunitario o de participar en cualquier actividad del mismo sin la autorización por escrito de un funcionario del colegio universitario comunitario.

En el caso de una denuncia de acoso sexual Título IX, el colegio universitario comunitario debe basar su decisión de adoptar medidas cautelares (es decir, la suspensión de emergencia) en función de los siguientes factores: (1) está llevando a cabo un análisis individualizado de la seguridad y el riesgo, (2) determina que una amenaza inmediata para la salud física o la seguridad de cualquier estudiante u otro individuo que surjan de las alegaciones del acoso sexual Título IX justifican la expulsión, y (3) que proporciones al denunciado un aviso y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la suspensión. Un denunciado sujeto a una suspensión de emergencia por parte del coordinador del Título IX puede apelar la decisión según el procedimiento de apelación que figura a continuación en el paso 4 del proceso de denuncia por acoso sexual del Título IX.

El colegio universitario comunitario hará esfuerzos razonables para minimizar la interrupción en la actividad profesional o educativa de todas las partes afectadas. El colegio universitario comunitario, el denunciante y el denunciado harán esfuerzos razonables para preservar todos los materiales pertinentes a una denuncia, incluidas las comunicaciones (por ejemplo, correo electrónico y de voz) y documentos.

g. Investigación conjunta

En algunas circunstancias, la conducta de la parte denunciada puede constituir una violación potencial de esta política y/u otras políticas de conducta aplicables a empleados o estudiantes. En tales casos, a fin de evitar la duplicación de esfuerzos de indagación, una investigación conjunta bajo esta política podrá ser conducida por el oficial responsable de acción afirmativa o, en el caso de un presunto acoso sexual según el Título IX, por el coordinador del Título IX y el administrador encargado de hacer cumplir las políticas de conducta. Por ejemplo, si la parte denunciada es un estudiante, el oficial responsable de acción afirmativa (o el coordinador del Título IX si se alega un acoso sexual) y el oficial responsable del código de conducta estudiantil podrán investigar conjuntamente la denuncia. Basándose en las conclusiones de su investigación conjunta, y sujeto a las limitaciones de "I. j. Amnistía" (más abajo), el estudiante podrá ser objeto de medidas disciplinarias por violación de esta política y/o del código de conducta estudiantil. Cuando la parte

denunciada sea un empleado, el oficial responsable de acción afirmativa (o el coordinador del Título IX si se alega acoso sexual en virtud del Título IX) y el supervisor del empleado podrán llevar a cabo una investigación conjunta. Basándose en las conclusiones de su investigación conjunta, el empleado podrá ser objeto de medidas disciplinarias por violación de esta política y/o por conducta inapropiada y no profesional.

h. Derechos colaterales de los empleados

Cualquier medida disciplinaria adoptada contra un empleado se considerará una acción administrativa sujeta a todos los términos y condiciones de los convenios colectivos aplicables.

i. Informe anónimo

Cualquier persona puede presentar una denuncia anónima relativa a cualquier conducta prohibida o de acoso sexual Título IX según hace referencia en esta política. Una persona puede denunciar el incidente sin revelar su nombre, identificar al denunciado o solicitar cualquier acción. Una denuncia anónima puede presentarse ante el oficial responsable de acción afirmativa o, en el caso de una acusación del acoso sexual Título IX, ante el coordinador del Título IX. Sin embargo, dependiendo del nivel de información disponible sobre el incidente o de las personas implicadas, la capacidad del colegio universitario comunitario para responder a una denuncia anónima puede ser limitada (por ejemplo, ofrecer medidas de apoyo a un denunciante de acoso sexual Título IX).

j. Amnistía

Los estudiantes pueden dudar en denunciar la violencia sexual por temor a que ellos, o los testigos, puedan ser acusados de violar la política sobre drogas y alcohol del colegio universitario comunitario y/o el código de conducta estudiantil. Si bien el colegio universitario comunitario no aprueba tal comportamiento, da prioridad al tratamiento de las denuncias por violencia sexual. En consecuencia, el colegio universitario comunitario no procederá disciplinariamente contra un estudiante que informe, haya sido testigo o posea conocimiento personal de un incidente de violencia sexual a menos que el colegio universitario comunitario determine que el informe no se hizo de buena fe o que la infracción fue grave. Una infracción grave incluye, entre otras, la realización de una acción que ponga en peligro la salud y la seguridad de otra persona.

k. Acusaciones falsas

La presentación de una acusación falsa en virtud de esta política es un delito grave. Si una investigación revela que un denunciante a sabiendas presentó cargos falsos, el colegio universitario comunitario adoptará las medidas apropiadas y emitirá sanciones de conformidad con otras políticas pertinentes del colegio universitario comunitario, incluido cualquier convenio colectivo aplicable. La imposición de tales sanciones no constituye represalia en virtud de esta política. Sin embargo, una denuncia realizada de buena fe no se considerará falsa por el mero hecho de que las pruebas no respalden en última instancia la acusación de conducta prohibida.

l. Procedimientos informales de acuerdo

Cuando sea apropiado, las partes de una disputa y/o el oficial responsable de acción afirmativa o el coordinador del Título IX pueden intentar llegar a un acuerdo informal y rápido del asunto. Cuando se fomenta el acuerdo informal cualquiera de las partes involucradas puede solicitar la intervención

del oficial responsable de acción afirmativa o del coordinador del Título IX para ayudar a resolver el asunto de manera informal. Un acuerdo informal se consigue a través de un diálogo abierto o cerrado entre las partes que permita airear cualquier malentendido o polémica. El procedimiento informal no se utilizará para resolver las alegaciones de los estudiantes sobre cualquier tipo de acoso o violencia sexual contra un empleado, ni en casos de acoso o violencia sexual, a menos que se presente una denuncia formal. Si las partes aceptan el acuerdo informal, sus términos se reducirán a un documento escrito, firmado por ambas partes, donde el oficial responsable de acción afirmativa/coordinador del Título IX conservará el documento, con copias para las partes; a partir de entonces, el asunto se considerará resuelto. En el caso de que el denunciado sea un empleado, antes de la ejecución de un acuerdo, se le notificará que una copia del acuerdo informal puede ser colocada en su expediente personal. Las partes podrán solicitar al colegio universitario comunitario que el acuerdo informal no se incluya en el expediente personal del denunciado; sin embargo, el colegio universitario comunitario se reserva la facultad exclusiva de aprobar o denegar esta solicitud. En los casos en que dicha solicitud sea denegada, cada una de las partes se reserva su derecho a retirarse del proceso de acuerdo informal y reanudar el proceso de denuncia. Todos los demás documentos relacionados con el acuerdo informal de una denuncia se mantendrán separados del expediente personal. Además, en ningún momento la parte denunciada podrá interrogar o enfrentarse al denunciante, ni hacer que un tercero lo haga, ya que dicha conducta puede constituir intimidación y/o represalias, que están estrictamente prohibidas en virtud de esta política.

II. Proceso de denuncia

Las siguientes normas se aplican a lo largo de todas las fases del proceso de denuncia, (excepto cuando existe una denuncia formal de acoso sexual Título IX): (1) todas las partes de una denuncia pueden tener un asesor; (2) el papel de un asesor se limita a proporcionar asesoramiento y consejo discreto a la parte; (3) la presentación de una denuncia en virtud de esta política no impedirá que un denunciante presente una denuncia en un foro legal separado; (4) un desacuerdo sobre una calificación basada en una supuesta conducta prohibida procederá según esta política y no según el “proceso de apelación de calificaciones” contenido en el “procedimiento de denuncias de los estudiantes”; y (5) todas las conclusiones alcanzadas según el “procedimiento de denuncias” deben basarse en un estándar de "predominio de evidencia" (es decir: más probable que sea en comparación a que no sea).

En cualquier momento del procedimiento de denuncia, cualquiera de las partes puede solicitar una mediación poniéndose en contacto con el oficial responsable de acción afirmativa. El propósito de la mediación es resolver el conflicto a satisfacción de ambas partes. La mediación deberá ser acordada mutuamente por las partes. El oficial responsable de acción afirmativa, o la persona que éste designe, seleccionará un mediador imparcial, que será elegido de mutuo acuerdo y no será rechazado injustificadamente por ninguna de las partes, e informará a las partes por escrito del proceso y el calendario de la mediación. El mediador deberá tener formación o experiencia en la mediación de asuntos sujetos a este proceso de denuncia. Cuando sea factible, la sesión de mediación se llevará a cabo a más tardar treinta (30) días después de lo acordado por las partes. Los plazos presentados en virtud del procedimiento de denuncia quedarán suspendidos a la espera del resultado de la mediación. Si la mediación tiene éxito en la resolución de la denuncia, el oficial responsable de acción afirmativa pondrá por escrito los términos de la resolución mediada, que será firmada por las partes. Si la mediación no da lugar a una resolución, todas las discusiones de la mediación seguirán siendo confidenciales y no podrán utilizarse ni introducirse en este proceso ni en ningún otro foro.

Paso 1 - Investigación

Cuando un denunciante crea que el o ella ha sido objeto de una conducta prohibida, podrá presentar una denuncia por escrito ante el oficial responsable de acción afirmativa. Para los estudiantes denunciantes, una denuncia puede ser presentada dentro de los treinta (30) días siguientes a la finalización del período de instrucción cuando el denunciante tuvo o debería haber tenido conocimiento del acto agravante. En el caso de los empleados denunciantes, el reclamo podrá presentarse en el plazo de treinta (30) días a partir del momento en que el denunciante tuvo o debería haber tenido conocimiento del acto agravante. La denuncia contendrá una declaración de todos los hechos conocidos relativos a la presunta violación y se presentará preferentemente en el formulario de denuncia por discriminación de acción afirmativa (véase el Apéndice A). Si se trata de un estudiante, el oficial responsable de acción afirmativa lo notificará al vicepresidente o al decano de servicios estudiantiles.

Durante el Paso 1, el oficial responsable de acción afirmativa tiene la autoridad para tratar de resolver la denuncia a través de un recurso administrativo. Si las partes aceptan el recurso administrativo propuesto, sus términos se reducirán a un escrito que será firmado por ambas partes y el oficial responsable de acción afirmativa conservará el documento, con copias para las partes. A partir de ese momento, el asunto se considerará resuelto entre las partes.

Al recibir una denuncia por escrito, el oficial responsable de la acción afirmativa notificará por escrito la denuncia al denunciado (véase el Apéndice B) y le facilitará una copia de la misma. Si procede, el plazo de dicha notificación se ajustará al convenio colectivo correspondiente. La parte denunciada dispondrá de diez (10) días a partir de la recepción de la notificación para presentar al oficial responsable de acción afirmativa una respuesta por escrito sobre la denuncia.

Cuando sea factible, dentro de los treinta (30) días a partir de la fecha en que se reciba la respuesta por escrito del denunciado, o de la fecha en que debía presentarse si no se presentó ninguna, el oficial responsable de acción afirmativa llevará a cabo una investigación, preparará y emitirá un informe de conclusiones preliminares a las partes. La investigación incluirá, pero no se limitará a, un análisis de las alegaciones y defensas presentadas, la consideración de todos los documentos relevantes, incluyendo los materiales presentados por las partes, entrevistas a las partes y a otros individuos y/o testigos, y/o la revisión de ciertos documentos o materiales en posesión de cualquiera de las partes que el oficial responsable de acción afirmativa haya considerado relevantes para la denuncia. El informe del oficial responsable de acción afirmativa especificará la investigación realizada y resumirá sus conclusiones preliminares. El informe se entregará a las partes en sus manos o por correo certificado. Si la investigación no se completa en un plazo de treinta (30) días, se proporcionará a las partes información actualizada sobre el estado de la misma cada treinta (30) días hasta que se complete. Cualquier solicitud de una de las partes para prorrogar un plazo establecido en virtud de este procedimiento deberá presentarse por escrito al oficial responsable de acción afirmativa.

A partir de entonces, las partes dispondrán de diez (10) días a partir de la fecha de recepción del informe de conclusiones preliminares para presentar alegaciones de refutación al oficial responsable de acción afirmativa. Las partes no podrán presentar nuevas alegaciones en ese momento. Cuando sea factible, dentro de los siete (7) días siguientes a la recepción de las declaraciones de refutación de las partes, el oficial responsable de acción afirmativa revisará las declaraciones de refutación,

preparará y presentará un informe de conclusiones finales y recomendaciones a la persona designada por el presidente para su consideración.

Paso 2 - Revisión y decisión por parte de la persona designada por el presidente

A menos que se demuestre una buena causa de tiempo adicional, dentro de los siete (7) días hábiles de la recepción del informe de conclusiones y recomendaciones finales del oficial responsable de acción afirmativa, el designado del presidente emitirá una decisión por escrito a las partes. La decisión escrita aceptará, rechazará o modificará las conclusiones y recomendaciones finales del oficial responsable de acción afirmativa. La decisión escrita por el designado se entregará en sus manos o por correo certificado e incluirá el informe de conclusiones y recomendaciones finales. Si el presidente es la parte denunciada en un reclamo de acción afirmativa, entonces el presidente de la junta directiva del colegio universitario comunitario nombrará a uno o más miembros de la junta como designado para administrar el Paso 2 del proceso de denuncia.

Paso 3 - Apelar al presidente

La parte que no esté satisfecha con la decisión escrita del funcionario designado podrá presentar una apelación ante el presidente dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de la decisión del designado. Cuando sea factible, dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción del recurso, el presidente emitirá una decisión por escrito aceptando, rechazando o modificando la decisión del funcionario designado. La decisión del presidente es definitiva siempre que cualquier medida correctiva y/o disciplina impuesta esté sujeta a los convenios colectivos aplicables.

Si el presidente es la parte denunciada en un reclamo de acción afirmativa, entonces el presidente de la junta directiva del colegio universitario comunitario considerará la apelación y emitirá la decisión por escrito.

III. Proceso de denuncia por acoso sexual Título IX

Requisito para denuncia formal

Este proceso de denuncia de acoso sexual del Título IX estará disponible para las denuncias que implican un reclamo formal de acoso sexual del Título IX.¹ El colegio universitario comunitario podrá consolidar los reclamos formales en cuanto a las denuncias de acoso sexual Título IX contra más de un denunciado, o por más de un denunciante contra uno o más denunciados, o por una parte contra la otra parte, cuando las denuncias se derivan de los mismos hechos o circunstancias. Una parte puede plantear preocupaciones al coordinador del Título IX (o su designado) en cuanto a cualquier consolidación, sin embargo, el colegio universitario comunitario se reserva el derecho de proceder con cualquier consolidación a su entera discreción.

Jurisdicción del colegio universitario comunitario

Mediante notificación simultánea por escrito a las partes, el colegio universitario comunitario *deberá* desestimar cualquier denuncia formal con respecto a esa conducta a efectos de acoso sexual Título IX si la conducta alegada:

- No constituye acoso sexual según la definición del Título IX, aunque se demostrara.

¹ Un colegio universitario comunitario puede abordar el acoso sexual que afecta a sus estudiantes o empleados y que quede fuera de la jurisdicción del Título IX, incluso proporcionando medidas de apoyo o empleando medidas disciplinarias coherentes con las políticas aplicables.

- No tuvo lugar en el programa o actividad educativa del colegio universitario comunitario.
- No se produjo contra una persona en Estados Unidos.

El colegio universitario comunitario *podrá* desestimar cualquier denuncia formal a los efectos de acoso sexual Título IX si:

- Un denunciante retira la denuncia formal o cualquiera de sus alegaciones.
- El denunciado ya no está matriculado o empleado por el colegio universitario comunitario.
- Circunstancias específicas que impidan al colegio universitario comunitario reunir pruebas suficientes para llegar a una determinación en cuanto a la denuncia formal o las alegaciones en ella contenidas.²

En el caso de que una denuncia formal sea excluida de revisión bajo el procedimiento de denuncias de acoso sexual del Título IX por razones de jurisdicción, el colegio universitario comunitario se reserva el derecho de tratar esas otras reclamaciones con base al proceso de denuncias (*ver aquí en la Sección L., II.*).

Paso 1 - Investigación

Tras la recepción de una denuncia formal (preferiblemente en el formato del Apéndice C), el coordinador del Título IX (o la persona designada) deberá ponerse rápidamente en contacto con el denunciante de forma confidencial para discutir la disponibilidad de medidas y recursos de apoyo, considerar los deseos del denunciante con respecto a estas medidas de apoyo y explicarle el proceso de denuncia por acoso sexual del Título IX. Si se trata de un estudiante, el coordinador del Título IX lo notificará al vicepresidente o al decano de servicios estudiantiles.

Dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de una denuncia formal, el coordinador del Título IX notificará por escrito la denuncia formal al denunciado (véase el Apéndice D), le proporcionará una copia de la misma y discutirá las medidas de apoyo. Si procede la puntualidad de dicha notificación se ajustará al convenio colectivo correspondiente. La parte denunciada dispondrá de cinco (5) días a partir de la recepción de la notificación para presentar al coordinador del Título IX una respuesta por escrito de la denuncia formal.

Cuando sea factible, dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha en que se reciba la respuesta por escrito del demandado, o la fecha en que debía presentarse si no se presentó ninguna denuncia, el coordinador del Título IX llevará a cabo una investigación y enviará todas las evidencias³ reunidas a las partes (y a los asesores) para su revisión y respuesta por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a su recepción.⁴ Al recibir la(s) respuesta(s) escrita(s) de dichas partes, o la fecha en que debían presentarse si no se presentó ninguna denuncia, el coordinador del Título IX tendrá diez (10) días para completar y enviar un informe de investigación que resuma de manera justa las pruebas pertinentes a cada parte (y al asesor) para su revisión y respuesta por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a su recepción. Dentro de los diez (10) días siguientes a su recepción, el coordinador del Título IX revisará las respuestas (si las hubiere) preparará y enviará el informe final de la

² Esta decisión podrá ser apelada de acuerdo con el procedimiento de recurso del paso 4 que figura a continuación.

³ El colegio universitario comunitario no puede acceder ni utilizar el historial médico, psicológico o similar de una parte a menos que obtenga su consentimiento voluntario y por escrito para hacerlo.

⁴ Se prohíbe estrictamente a todas las partes (y a sus asesores) difundir cualquiera de las pruebas sujetas a inspección y revisión, o de utilizar dichas pruebas para cualquier fin no relacionado con proceso de denuncia de acoso sexual del Título IX.

investigación incluyendo todas las pruebas pertinentes (e incluyendo una sección que denote todas las pruebas presentadas que el coordinador del Título IX consideró que no eran pertinentes) al encargado de tomar la decisión; simultáneamente, el coordinador del Título IX notificará a todas las partes la fecha de una audiencia que tendrá lugar a más tardar diez (10) días después. Toda solicitud de una de las partes para prorrogar un plazo establecido en virtud de este procedimiento deberá presentarse por escrito al coordinador del Título IX.

Paso 2 – Audiencia

El coordinador del Título IX (o la persona designada) será responsable de coordinar el proceso de la audiencia. El coordinador del Título IX será responsable de dirigir la audiencia. Los deberes del coordinador del Título IX incluirán: programar la audiencia, notificar a las partes, asesores y testigos de la audiencia, asegurarse de que el encargado capacitado para tomar decisiones reciba los materiales apropiados, incluyendo una copia del informe final de la investigación y posibles anexos, coordinar la videoconferencia (si es necesario) y asegurar un lugar para la audiencia. El coordinador del Título IX también actuará como enlace entre las partes y el responsable de la toma de decisiones en cuestiones de procedimiento. Las audiencias se celebran en privado. Si un denunciado o denunciante cree de buena fe que la persona seleccionada como responsable de la toma de decisiones tiene una predisposición específica o un conflicto de intereses, podrá presentar una solicitud al coordinador del Título IX (o en los casos en que el coordinador del Título IX actúe como responsable de la toma de decisiones, la solicitud se dirigirá a la persona seleccionada como persona designada en el Paso 1 - Investigación) para que la sustituya en un plazo de dos (2) días naturales a partir de que se le notifique la identidad del responsable de la toma de decisiones. El coordinador del Título IX (o la persona designada) revisará la solicitud y tomará una decisión en un plazo no superior a tres (3) días naturales, ya sea concediendo la solicitud o dando las razones para denegarla. Todas las cuestiones de procedimiento están sujetas al fallo final del responsable que tomará la decisión.

En general, las audiencias se desarrollarán del siguiente modo:

- a.** El responsable de la toma de decisiones⁵ resumirá la política de audiencias y dará al coordinador del Título IX la oportunidad de exponer brevemente las acusaciones y resumir el informe de la investigación.
- b.** El asesor de cada parte tendrá la oportunidad de interrogar a la otra parte y a cualquier testigo presentando preguntas al responsable de la toma de decisiones (incluyendo preguntas sobre credibilidad). Si el responsable de la toma de decisiones determina que una pregunta es pertinente, se pedirá a la otra parte que responda.
- c.** El responsable de la toma de decisiones tendrá una última oportunidad de interrogar a las partes.
- d.** El responsable de la toma de decisiones concluirá la audiencia informando a las partes de que emitirá una decisión a las partes y a sus asesores en un plazo de diez (10) días, y que se basará en un estándar de “predominio de evidencia” (es decir: más probable que sea en comparación a que no sea).

⁵ El coordinador del Título IX de un colegio universitario comunitario, el responsable de la toma de decisiones, los investigadores y cualquier asesor elegido por el colegio universitario comunitario deben recibir formación sobre esta política, las cuestiones de relevancia y cómo aplicar la protección contra la violación (véase el primer párrafo de la “Política de audiencia”) previstas únicamente para los denunciantes.

Política de audiencia

Las preguntas y pruebas sobre el comportamiento sexual previo de un denunciante se considerarán irrelevantes a menos que se ofrezcan para probar que alguien distinto al denunciado cometió la supuesta conducta indebida o se ofrezcan para probar el consentimiento.

Si una parte no tiene un asesor presente en la audiencia en vivo, el colegio universitario comunitario elegirá a un miembro capacitado de la comunidad, para llevar a cabo el contrainterrogatorio en nombre de esa parte. Todos los asesores están limitados a la participación activa en la parte de preguntas y repreguntas de la audiencia en vivo. Además, los asesores son las únicas partes autorizadas a formular preguntas (contrainterrogatorio o de otro tipo) al responsable de la toma de decisiones.

En general, las audiencias en vivo pueden llevarse a cabo con todas las partes físicamente presentes en la misma ubicación geográfica. A petición de cualquiera de las partes, el Colegio deberá prever que la audiencia en directo se celebre con las partes situadas en salas separadas con tecnología que permita al responsable de la decisión y a las partes ver y oír simultáneamente a la parte o al testigo que responda a las preguntas.

Sólo podrán formularse a una parte o a un testigo preguntas pertinentes o preguntas de contrainterrogatorio. Antes de que un demandante, demandado o testigo responda a una pregunta de contrainterrogatorio o de otro tipo, el responsable de la toma de decisiones debe determinar primero si la pregunta es pertinente y explicar al asesor de la parte que formula las preguntas de contrainterrogatorio cualquier decisión de excluir una pregunta por no ser pertinente.

Las normas formales sobre pruebas aplicadas en los procedimientos judiciales (por ejemplo, el Código de Pruebas de Massachusetts) no se aplican en la audiencia. El responsable de tomar la decisión realizará una grabación de audio oficial de la audiencia. La grabación será propiedad del colegio universitario comunitario. No se permitirá ninguna otra grabación de la audiencia. La grabación de audio será retenida por el coordinador del Título IX de conformidad con los registros del calendario de retención de información y disposición del colegio universitario comunitario. El colegio universitario comunitario concederá acceso a la grabación a las partes para su inspección y revisión. Las partes tienen prohibido hacer copias de dicha grabación. La grabación sólo se dará a conocer en cumplimiento de los procedimientos de divulgación aplicables en cualquier futuro procedimiento legal y/o administrativo. El responsable de la toma de decisiones controlará la audiencia, será responsable de mantener el orden durante la misma y tomar cualquier decisión necesaria para garantizar una audiencia justa. Las decisiones del responsable a este respecto son definitivas.

Paso 3 - Revisión y decisión del responsable de la toma de decisiones

A menos que se demuestre una buena causa para disponer de tiempo adicional, el responsable de la toma de decisiones deberá emitir una declaración por escrito sobre la responsabilidad a todas las partes (y a sus asesores), simultáneamente, dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la audiencia. La declaración por escrito debe incluir: identificación de las alegaciones potencialmente constitutivas de acoso sexual; una descripción de los pasos procesales seguidos desde la recepción de la denuncia formal hasta la declaración, incluyendo cualquier notificación a las partes, entrevistas con las partes y testigos, visitas al lugar, métodos utilizados para reunir otras pruebas y audiencias celebradas; constataciones de los hechos que apoyan la declaración; conclusiones relativas a la aplicación del código de conducta del colegio universitario comunitario a los hechos; una declaración y justificación

del resultado en cuanto a cada alegación, incluida la determinación de responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria que el colegio universitario comunitario imponga al denunciado, y si los correctivos diseñados para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa serán proporcionados por el colegio universitario comunitario al denunciante y los procedimientos del colegio y las bases permisibles para que el denunciante y el denunciado apelen. La determinación relativa a la responsabilidad se convierte en definitiva en la fecha en que el colegio universitario comunitario proporciona a las partes la determinación por escrito del resultado de la apelación si esta se presenta, o si no se presenta, la fecha en que una apelación ya no se consideraría oportuna. Según proceda, el coordinador del Título IX es responsable de efectuar cualquier medida correctiva, incluida la remisión a los administradores competentes del colegio universitario comunitario.

Paso 4 - Apelar al presidente

La parte que no esté satisfecha con la decisión del coordinador del Título IX de aplicar una suspensión de emergencia o desestimar una denuncia formal; o, con la decisión escrita del responsable de la toma de decisiones, podrá presentar una apelación ante el presidente dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de dicha decisión, respectivamente sobre las siguientes bases: irregularidad de procedimiento que haya afectado al resultado del asunto, pruebas recientemente encontradas que pudieran afectar al resultado del asunto, y/o que cualquier miembro del personal del Título IX (incluido el responsable de la toma de decisiones) tuviera un conflicto de intereses o parcialidad, que afectara al resultado del asunto. Cuando sea factible, dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de la apelación, el presidente emitirá una decisión por escrito simultáneamente a todas las partes, aceptando, rechazando o modificando la decisión, describiendo el resultado de la apelación y la justificación del resultado. La decisión del presidente es definitiva siempre que cualquier medida correctiva y/o disciplinaria impuesta esté sujeta a los convenios colectivos aplicables. Si el presidente es el denunciado, entonces el presidente del consejo administrativo del colegio universitario comunitario deberá considerar la apelación y emitir la decisión por escrito.

APÉNDICE A - FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACCIÓN AFIRMATIVA

FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACCIÓN AFIRMATIVA

El propósito de este formulario es registrar la información necesaria para iniciar una investigación sobre una supuesta violación de la política de acción afirmativa del colegio universitario. Se harán todos los esfuerzos razonables para mantener la confidencialidad de las partes implicadas durante el procedimiento de denuncia de acuerdo con la política de acción afirmativa.

Es ilegal tomar represalias contra un estudiante, empleado o cualquier otra persona del colegio universitario por presentar una denuncia o por cooperar en la investigación de una denuncia. Todas las partes en una denuncia pueden contar con la asistencia de un asesor (en el caso de los empleados sindicalizados puede tratarse de un representante sindical) a lo largo del proceso.

Fecha de presentación: _____ Fecha(s) de la presunta discriminación: _____

A. Nombre (en letra de imprenta): _____

B. Marque una opción: Estudiante: _____ Empleado: _____
Departamento/División: _____

C. Tipo de presunta discriminación o acto (marque la categoría aplicable):

<input type="checkbox"/> Raza/color	<input type="checkbox"/> Religión/Credo	<input type="checkbox"/> Edad
<input type="checkbox"/> Nación de origen	<input type="checkbox"/> Género	<input type="checkbox"/> Discapacidad
<input type="checkbox"/> Acoso sexual *	<input type="checkbox"/> Orientación sexual	<input type="checkbox"/> Información genética
<input type="checkbox"/> Baja por maternidad	<input type="checkbox"/> Identidad de género	<input type="checkbox"/> Servicio militar
<input type="checkbox"/> Represalias	<input type="checkbox"/> Violencia sexual *	Otros: _____

* Si se alega violencia sexual, especifique el tipo según se define en esta política _____

D. Nombre de la persona o personas que cree que le han discriminado _____

E. Enumere los testigos _____

**Este formulario se utiliza para las denuncias de acoso sexual/violencia sexual cuando no se presenta una denuncia formal y no se activa el proceso de acoso sexual del Título IX.*

APÉNDICE B - NOTIFICACIÓN AL DENUNCIADO

[Membrete universitario]

Para: _____, parte denunciada

De: _____, (Título del funcionario del colegio universitario)

Asunto: denuncia por acción afirmativa

Fecha: _____

Por la presente se le notifica que en fecha _____, una denuncia en la que se alega una violación de la política de acción afirmativa fue presentada contra usted ante el colegio universitario comunitario. Se adjunta una copia de la denuncia, así como una copia del procedimiento de denuncia. En un plazo de diez (10) días a partir de la recepción de esta notificación, le solicito, por favor, me responda por escrito a la denuncia.

Me pondré en contacto con usted para concertar una cita para tratar este asunto. Le informamos que es ilegal tomar represalias contra un estudiante, empleado o cualquier otra persona por presentar una denuncia o por cooperar en una investigación relacionada con la misma.

Se harán todos los esfuerzos razonables para mantener la confidencialidad durante el procedimiento de denuncia de acuerdo con la política de acción afirmativa. Además, si se impone alguna sanción disciplinaria como resultado de una investigación en virtud de esta política, todas esas sanciones se considerarán una acción administrativa sujeta a todos los términos y condiciones de los convenios colectivos aplicables.

Todas las preguntas relativas a este asunto deberán dirigirse al funcionario del colegio universitario antes mencionado. Además, todas las partes en una denuncia pueden contar a lo largo del proceso con la asistencia de un asesor (en el caso de los empleados sindicados puede tratarse de un representante sindical).

APÉNDICE C - FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL DEL TÍTULO IX

FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL TÍTULO IX

El propósito de este formulario es registrar la información necesaria para iniciar una investigación sobre una presunta violación de la política de acoso sexual del Título IX del colegio universitario comunitario. Se harán todos los esfuerzos razonables para mantener la confidencialidad de las partes implicadas durante el proceso de acuerdo con la política de acción afirmativa.

Es ilegal tomar represalias contra un estudiante, empleado o cualquier otra persona del colegio universitario comunitario por presentar una denuncia o por cooperar en la investigación de una denuncia. Todas las partes de una denuncia pueden contar con la asistencia de un asesor (en el caso de los empleados sindicados puede tratarse de un representante sindical) a lo largo del proceso.

Fecha de archivo: _____ Fecha(s) de la presunta discriminación(es): _____

A. Nombre (en letra de imprenta): _____

B. Marque una opción: Estudiante: _____ Empleado: _____

Departamento/División: _____

C. El tipo de presunta discriminación o acto cumple con el Título IX Acoso sexual⁶ según se define en la política de acción afirmativa: _____ (marque aquí en caso afirmativo)

*Si se alega violencia sexual, especifique el tipo según se define en esta política: _____

D. Nombre de la persona o personas que usted cree que le han discriminado: _____

E. Liste los testigos: _____

⁶ Las regulaciones del Título IX requieren que las instituciones de educación superior implementen una política para abordar el acoso sexual y/o violencia sexual tal como lo define específicamente el Departamento de Educación de los Estados Unidos. En consecuencia, las denuncias formales de acoso sexual del Título IX serán objeto de examen de conformidad con el proceso de denuncias de acoso sexual del Título IX (*Sección L, III.*). No obstante, el colegio universitario se reserva el derecho de abordar todas las denuncias de acoso sexual y/o violencia sexual en el marco del proceso de denuncia (*Sección L, II.*).

APÉNDICE D - NOTIFICACIÓN AL DENUNCIADO
(Ref: DENUNCIA FORMAL)

[Membrete universitario]

Para: _____ , Parte denunciada

De: _____ , (Título del funcionario del colegio universitario)

Asunto: Denuncia formal por acoso sexual según el Título IX

Fecha: _____

Por la presente se le notifica que en fecha _____ una denuncia en la que se alega una violación de la política de acción afirmativa fue presentada contra usted ante el colegio universitario comunitario. Se adjunta una copia de la denuncia formal, así como una copia del proceso de denuncia de acoso sexual del Título IX. Dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de este aviso, le solicito me responda por escrito a esta denuncia formal.

Me pondré en contacto con usted para concertar una cita para tratar este asunto. Le informamos que es ilegal tomar represalias contra un estudiante, empleado o cualquier otra persona por presentar una denuncia o por cooperar en una investigación relacionada con la misma.

Se harán todos los esfuerzos razonables para mantener la confidencialidad durante este proceso de acuerdo con la política de acción afirmativa. Además, si se impone alguna sanción disciplinaria como resultado de una investigación en virtud de esta política, todas esas sanciones se considerarán una acción administrativa sujeta a todos los términos y condiciones de los convenios colectivos aplicables.

Todas las preguntas relativas a este asunto deberán dirigirse al funcionario del colegio universitario antes mencionado. Además, todas las partes en una denuncia pueden contar a lo largo del proceso con la asistencia de un asesor (en el caso de los empleados sindicalizados puede tratarse de un representante sindical) a lo largo del proceso.