

Procedimientos para quejas de conducta inapropiada basada en sexo y género bajo el Título IX

I. Introducción y Alcance

Caltech tomará acciones puntuales y apropiadas para abordar todos los reportes de conductas prohibidas de forma justa e imparcial. Los denunciantes, acusados y todos los otros participantes en el proceso serán tratados con dignidad, cuidado y respeto.

La política de Caltech refleja su compromiso de apoyar y alentar a las personas que fueron sometidas a conductas prohibidas para que lo notifiquen. Caltech toma todos los alegatos de conducta prohibida en serio y responde de forma apropiada.

La política de Caltech y estos procedimientos pretenden garantizar que las personas que son acusadas de participar en conductas prohibidas no sean juzgadas de antemano; que reciban una notificación y que tengan la oportunidad completa y justa de responder a los alegatos antes de que se llegue a hallazgos y conclusiones; y que las decisiones estén basadas en evidencias reunidas en un proceso que sea justo para los denunciantes y los acusados. Caltech llevará a cabo investigaciones justas, imparciales, puntuales y completas que les proporcionen el debido proceso a todas las partes.

Estos procedimientos deben ser aplicados para abordar alegatos de conducta prohibida que (a) caigan dentro del alcance de la política de Caltech, según lo establecido en la Sección I, 2.0 de la Política de Conducta Inapropiada Basada en Sexo y Género y (b) que caigan dentro del alcance del Título IX, según lo establecido en la Sección III, 14.0 o que involucren a un acusado estudiantil.

A lo largo de estos procedimientos, cualquier referencia a un administrador de Caltech incluirá no solo a dicho administrador, sino que también a su delegado.

II. Represalias

Nadie puede intimidar, amenazar, coaccionar o discriminar a un individuo para interferir con algún derecho o privilegio asegurado por la política de conducta inapropiada basada en sexo y género o estos procedimientos, o la política de acoso ilegal y los procedimientos relacionados, o debido a que el individuo presentó un reporte o queja, testificó, asistió, participó o se rehusó a participar de cualquier forma en cualquier acción o proceso bajo estos procedimientos. La intimidación, amenazas, coacción o discriminación, incluyendo cargos en contra de un individuo por violaciones del código de conducta que no involucren conducta prohibida bajo la política de conducta inapropiada basada en sexo y género pero que surgen de los mismos hechos o circunstancias que un reporte, queja o queja formal de conducta prohibida con el fin de interferir con cualquier derecho bajo la política de conducta inapropiada basada en sexo y género o estos procedimientos, o la política de acoso ilegal y los procedimientos relacionados, constituyen represalias.

Caltech mantendrá la confidencialidad de las personas involucradas en reportes y quejas de conducta prohibida, excepto según lo requerido o permitido bajo la política de conducta inapropiada basada en sexo y género, estos procedimientos, la política de acoso ilegal y procedimientos relacionados, o la ley estatal o federal.

Las siguientes acciones no constituyen represalias: el ejercicio de los derechos protegidos bajo la ley aplicable o que Caltech acuse a un individuo de violación de las políticas para hacer declaraciones materialmente falsas de mala fe en el curso del proceso de resolución. Por ejemplo, una determinación que un acusado fue o no responsable de una supuesta conducta prohibida no es suficiente para

concluir que cualquier parte hizo una declaración materialmente falsa de mala fe.

Las quejas de represalias serán manejadas bajo los Procedimientos de Acoso Ilegal.

III. Evitando los Prejuicios

Cualquier consideración de imparcialidad u objeciones basadas en conflictos de interés o prejuicios de quienes están involucrados en procesos del título IX deben ser revisadas por medio de una consideración reflexiva y compartida de las circunstancias individuales. La determinación sobre si existe un conflicto de interés o prejuicio en un caso en particular será una cuestión de juicio e involucrará todos los hechos materiales de la situación.

IV. Evaluación inicial del Título IX

Al recibir un reporte de conducta inapropiada, el coordinador del Título IX de Caltech hará una evaluación inicial del reporte para determinar lo siguiente:

1. una evaluación razonable de cualquier inquietud de seguridad planteada a cualquier miembro de la comunidad Caltech o del campus de Caltech;
2. si los alegatos a simple vista presenten una posible violación de la política de conducta inapropiada basada en sexo y género y, de ser así, si están cubiertos bajo estos procedimientos o bajo los procedimientos de discriminación ilegal, acoso y represalias de Caltech; o, de no ser así, si debieran ser abordados bajo una política y proceso diferente de Caltech;
3. si y qué medidas de apoyo están justificadas; y
4. si está justificada la extracción de emergencia.

El coordinador del Título IX se comunicará inmediatamente con el denunciante para discutir la disponibilidad de medidas de apoyo, considerar los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo, informar al denunciante qué medidas de apoyo están disponibles con o sin presentar una queja formal, y explicarle al denunciante el proceso para presentar una queja formal.

El coordinador del Título IX también puede reunirse con el denunciante y con otros individuos relevantes para poder hacer una evaluación inicial. Al denunciante también se le ofrecerá la oportunidad de solicitar y recibir medidas de apoyo en este momento.

El denunciante y el acusado recibirán lo siguiente:

- Información sobre sus derechos y opciones bajo las políticas de conducta inapropiada basada en sexo y género, y acoso ilegal, además de otros procedimientos relacionados y copias de dichos documentos
- Materiales escritos resaltando información sobre los recursos y servicios de apoyo en el campus, incluyendo su información de contacto y los días y horas de disponibilidad, así como información sobre la coordinación con las fuerzas de seguridad pública

V. Medidas de apoyo

Las medidas de apoyo son servicios no disciplinarios, no punitivos e individualizados ofrecidos según lo apropiada y razonablemente disponible para las partes antes o después de presentar una queja formal o cuando no se ha presentado una queja formal. Están diseñadas para restaurar o preservar la igualdad en el acceso al programa o actividad educativa de Caltech sin una carga irrazonable para la otra parte, incluyendo medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o del ambiente educativo de Caltech, o para impedir conductas prohibidas. Las medidas de apoyo podrían incluir orientación, adaptaciones académicas (ej.: extensiones de plazos, ajustes relacionados con el

curso), modificaciones de los horarios de trabajo o clases, servicios de acompañamiento en el campus, restricciones mutuas sobre el contacto entre las partes, cambios en las ubicaciones del trabajo o vivienda, licencias de ausencia, mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas del campus y otras medidas similares. Caltech mantendrá la confidencialidad de cualquier medida de apoyo proporcionada a cualquier parte en la medida en que dicha confidencialidad no afecte la habilidad de Caltech de proporcionar medidas de apoyo (ej.: notificar a los administradores apropiados involucrados en las adaptaciones académicas). El coordinador del Título IX coordinará la implementación efectiva de las medidas de apoyo.

Las medidas de apoyo que afectan a los docentes, académicos postdoctorales y personal, incluyendo a los empleados en JPL, podrían incluir la transferencia de la responsabilidad de supervisión o evaluación sobre la calificación, supervisión, revisión de antigüedad, cartas de recomendación y/o cambios a las tareas de oficina.

Caltech buscará minimizar la carga sobre la parte que recibe las medidas de apoyo sin poner una carga irrazonable sobre la otra parte. Si un denunciante desea buscar una orden de restricción temporal o una orden judicial similar, Caltech ayudará al denunciante con el proceso.

La imposición de medidas de apoyo no es indicativa de una determinación de responsabilidad o de cualquier otro resultado. Estas medidas pueden ser modificadas en cualquier momento y pueden ser mantenidas después de que se haya llegado a una decisión investigativa definitiva.

Se espera que todas las partes cumplan con cualquier medida de apoyo que pueda ser impuesta. No cumplir con las medidas de apoyo puede ser base para tomar acciones disciplinarias. Se puede determinar que una parte está violando la política al no cumplir con una medida de apoyo incluso si se determina que no es responsable del reporte subyacente de conducta prohibida.

VI. Remoción de Emergencia

El coordinador del Título IX se someterá a un análisis de seguridad y riesgo individualizado para determinar si el acusado es una amenaza inmediata a la salud física o seguridad de cualquier estudiante o de otro individuo que surja de la conducta prohibida reportada justificando su retiro. El coordinador del Título IX puede consultar a cualquier individuo que considere relevante y apropiado para hacer la determinación de la remoción de emergencia. La seguridad y factores de riesgo que el coordinador del Título IX considerarán incluyen pero no están limitados a la naturaleza de los alegatos, el supuesto número y edad de los denunciantes, el diferencial de poder entre el acusado y los denunciantes, si el acusado supuestamente usó un arma, violencia, drogas o alcohol para intimidar, dañar o controlar a un denunciante y si los alegatos presentan un patrón de comportamiento o sugieren de otra manera la probabilidad de conducta inapropiada repetida.

Cuando el coordinador del Título IX haya determinado que la conducta prohibida está cubierta bajo estos procedimientos, el acusado recibirá una notificación y tendrá la oportunidad de disputar la decisión inmediatamente después de la remoción. Para disputar una decisión de remoción por el coordinador del Título IX, el acusado debe presentarle una apelación por escrito al vicepresidente asociado de recursos humanos. Al tomar una decisión sobre esta disputa, el vicepresidente asociado de recursos humanos puede consultar a cualquier individuo que considere relevante y apropiado para tomar la decisión. La decisión del vicepresidente asociado de recursos humanos es definitiva.

Caltech puede poner a los empleados acusados que no sean estudiantes bajo licencia administrativa mientras un proceso de resolución esté pendiente.

VII. Habilidad del denunciante de ejercer sus opciones

Si los alegatos a simple vista parecen posibles violaciones de la política, el coordinador del Título IX trabajará con el denunciante para determinar la respuesta más apropiada bajo estos procedimientos. El coordinador del Título IX revisará con el denunciante el proceso para presentar una queja formal y las opciones para responder y abordar sus alegatos.

Si el denunciante incluye alegatos que podrían constituir un crimen, el coordinador del Título IX notificará al denunciante sobre su derecho de presentar una queja penal o de escoger no notificar a las fuerzas de seguridad pública.

El coordinador del Título IX se esforzará por respetar las elecciones, inquietudes y metas del denunciante, de acuerdo con como el denunciante considere sus opciones de resolución.

Sin embargo, en casos en donde un denunciante solicita que no se use su nombre, que Caltech no busque ninguna acción en contra del acusado, incluyendo una investigación, o que no se tome ninguna acción disciplinaria, Caltech debe sopesar la solicitud contra su obligación, incluyendo bajo la ley aplicable, de tomar las acciones necesarias para ofrecer un ambiente seguro y no amenazador. El coordinador del Título IX discutirá con el denunciante los motivos de sus solicitudes e intentará abordar las inquietudes subyacentes como tomar los pasos para prevenir represalias.

Cuando el denunciante permanezca comprometido con las solicitudes mencionadas arriba, el coordinador del Título IX sopesará la solicitud contra factores que podrían llevar al coordinador del Título IX para tomar acciones contra los deseos del denunciante, en nombre de Caltech para proteger la salud y seguridad del denunciante y de la comunidad. Los factores considerados están a discreción del coordinador del Título IX e incluyen, pero no están limitados a la naturaleza y seriedad de la supuesta conducta, si los alegatos son disputados, la participación de varios acusados, circunstancias que sugieren que hay un riesgo significativo de que el acusado cometa más actos de conducta prohibida, si hubo un arma o violencia involucrada, si hay evidencia de un patrón y le edad de un estudiante denunciante. Las circunstancias que dicen que hay un riesgo significativo de más actos de conducta prohibida por parte del acusado podrían incluir si ha habido otros reportes/quejas de conducta prohibida que involucre al acusado, la explotación intencional de un diferencial de poder o el consumo de alcohol o drogas para inducir la vulnerabilidad a actividad sexual sin consentimiento.

Cuando el coordinador del Título IX determine que la seguridad de la comunidad requiere que Caltech tome acciones, determinará la acción que se tomará y notificará al denunciante. El coordinador del Título IX intentará abordar la conducta prohibida de acuerdo con las solicitudes del denunciante, en la medida en que sea posible para proteger la salud y la seguridad del denunciante y de la comunidad de Caltech. Cuando un denunciante se rehúse a participar en cualquier respuesta en cualquier respuesta a la supuesta conducta prohibida, la habilidad de Caltech para responder podría estar limitada.

En los casos en los cuales el coordinador del Título IX determine que Caltech debe presentar una queja formal a pesar de la solicitud del denunciante, el coordinador del Título IX informará al denunciante sobre la intención de Caltech de hacerlo. El denunciante no necesita participar en el proceso resultante.

Todas las determinaciones y decisiones definitivas tomadas bajo esta estipulación, excepto la decisión del denunciante de presentar una queja penal o de escoger no notificar a las fuerzas de seguridad pública le corresponden únicamente al coordinador del Título IX.

VIII. Presentación de una queja formal

Para poder ejercer opciones de resolución para abordar y resolver quejas de conducta prohibida

cubierta bajo estos procedimientos, el denunciante debe presentar un documento de queja formal con el coordinador del Título IX en persona o por correo regular o electrónico solicitando que Caltech inicie el proceso de resolución de quejas. El documento debe contener la firma física o digital del denunciante, o debe indicar que el denunciante es la persona que está presentando la queja formal.

Al momento de presentar la queja formal, el denunciante debe estar participando o intentando participar en el programa o actividad laboral o educativa de Caltech, los cuales incluyen ubicaciones, eventos o circunstancias sobre las cuales Caltech ha ejercido control sustancial, tanto sobre el acusado y el contexto en el cual ocurre la supuesta conducta prohibida, y también incluye cualquier edificio que sea propiedad o controlado por una organización estudiantil reconocida oficialmente por Caltech.

Cuando el coordinador del Título IX inicie actividades bajo su propia autoridad para proteger la seguridad de la comunidad de Caltech, se debe cumplir con los requisitos de quejas formales.

IX. Consolidación de quejas formales

El coordinador del Título IX puede consolidar quejas formales de alegatos cubiertos bajo estos procedimientos en contra de más de un acusado o por más de un denunciante en contra de uno o más acusados, o por una parte en contra de la otra parte cuando los alegatos surjan de los mismos hechos o circunstancias.

X. Aviso de los alegatos

Al recibir una queja formal, el coordinador del Título IX debe proporcionarles un aviso escrito a las partes sobre lo siguiente, permitiendo suficiente tiempo para que las partes preparen una respuesta antes de la entrevista inicial:

1. procesos de resolución establecidos abajo;
2. alegatos, incluyendo los detalles suficientes conocidos en ese momento, incluyendo las identidades de las partes involucradas en el incidente, si se conocen, la supuesta conducta inapropiada y la fecha y lugar del supuesto incidente, si se conoce;
3. declaración de que se presume que el acusado no es responsable de la supuesta conducta inapropiada (es inocente) y que se hizo una determinación sobre la responsabilidad al finalizar un proceso de investigación o por medio de una resolución administrativa en la cual el acusado toma la responsabilidad por la supuesta conducta inapropiada;
4. que las partes pueden tener un asesor a su elección, quien puede ser, pero no está obligado a ser un abogado;
5. que las partes pueden revisar e inspeccionar la evidencia bajo un proceso de investigación; y que hacer declaraciones falsas o presentar información falsa a sabiendas está prohibido y puede someter a la parte ofensora a disciplina.

XI. Desestimación de una queja formal

Al recibir una queja formal, el coordinador del Título IX debe desestimar la queja para resolución bajo estos procedimientos si la supuesta conducta no está cubierta bajo el Título IX, a menos que el acusado sea un estudiante y, de ser apropiado, debe referirla para resolución bajo otras políticas y procedimientos apropiados de Caltech, incluyendo la Política y los procedimientos relacionados de Acoso Ilegal.

El coordinador del Título IX también puede desestimar una queja formal o alegatos en la misma si, en cualquier momento durante un proceso de resolución, un denunciante notifica al coordinador del Título IX por escrito de que le gustaría retirar su queja o ciertos alegatos; si el acusado ya no está

inscrito o empleado en Caltech; o si circunstancias específicas previenen que Caltech reúna suficiente evidencia para llegar a una determinación sobre la queja o ciertos alegatos.

El coordinador del Título IX les enviará el aviso escrito a las partes puntual y simultáneamente, para informarles sobre cualquier desestimación y los motivos de la desestimación.

Las partes pueden presentarle una apelación de cualquier decisión de desestimación por escrito al vicepresidente asociado de recursos humanos dentro de siete (7) días naturales de recibir la decisión de desestimación.

Esta apelación de una desestimación de una queja formal o de ciertos alegatos en la misma está limitada a una o más de las siguientes bases: una irregularidad en el procedimiento que afectó la decisión de desestimación; evidencia nueva (incluyendo un testigo nuevo) que no estaba dispuesto razonablemente al momento de tomar la decisión de desestimación; y el coordinador del Título IX, investigadores o tomadores de decisiones tuvieron un conflicto de interés o prejuicio a favor o en contra de los denunciantes o acusados en general o del denunciante o acusado individual que afectó la decisión de la desestimación.

Si una parte presenta una apelación de una desestimación, la otra parte tendrá la oportunidad de presentar una respuesta escrita a la apelación dentro de diez (10) días naturales de presentar la apelación. Las partes serán informadas simultáneamente por escrito del resultado de la apelación. La carta con la decisión de la apelación dirá el motivo del resultado. Las decisiones de apelación son definitivas.

XII. Opciones de Resolución

Los resultados de cada una de las tres opciones establecidas abajo — la resolución basada en medidas compensatorias, la resolución administrativa y la investigación, sujeto a cualquier proceso de apelación — son considerados definitivos. En otras palabras, cuando se ha concluido una opción, una parte ya no puede ejercer otra opción con respecto a la misma conducta. Sin embargo, una parte puede elegir presentar o buscar otra opción antes de que se haya terminado la opción que está siendo buscada actualmente.

Bajo cualquiera de las tres opciones, las medidas compensatorias deben ser diseñadas para restaurar o preservar la igualdad en el acceso a un programa o actividad educativa de Caltech. Ellas pueden incluir acciones que califiquen como medidas de apoyo, pero a diferencia de las medidas de apoyo, las medidas compensatorias pueden incluir acciones que son disciplinarias y punitivas, y que imponen una carga sobre la otra parte.

Cualquier persona designada por Caltech para facilitar cualquiera de los procesos de resolución establecidos abajo (ej.: coordinador del Título IX, investigador, tomador de decisiones, consejero, etc.) no puede tener un conflicto de interés o prejuicio a favor o en contra de los denunciantes o acusados en general o de un acusado o denunciante individual. Las partes tendrán la oportunidad en puntos apropiados de un proceso para objetar a que una persona lleve a cabo un papel de facilitación en el proceso para la consideración y decisión del coordinador del Título IX. Cuando se haga una objeción bajo el coordinador del Título IX, la decisión sobre la idoneidad será tomada por el vicepresidente asociado de recursos humanos.

Además, cualquier persona designada por Caltech para facilitar cualquiera de los procesos de resolución establecidos abajo (ej.: coordinador del Título IX, investigadores, tomador de decisiones, administradores que determinan sanciones y medidas compensatorias, administrador que está escuchando una apelación de un resultado de un proceso de investigación) recibirá entrenamiento apropiado.

El proceso de Resolución Administrativa y el proceso de Resolución Basada en Medidas Compensatorias están disponibles solo a discreción del coordinador del Título IX bajo las circunstancias que consideren apropiadas.

A. Resolución Administrativa

El coordinador del Título IX, con el acuerdo de las partes, puede ofrecer la oportunidad de resolver la queja por medio de una resolución administrativa. La resolución administrativa (AR) da la oportunidad para que el acusado acepte la responsabilidad de su supuesta conducta y proceda con una resolución sin una investigación formal. Los denunciantes y acusados que están participando en este proceso pueden tener un asesor de su elección, quien los puede acompañar al participar en este proceso de resolución. El asesor no puede hablar en nombre del individuo a quien está ayudando.

Si el denunciante acepta la opción de la resolución administrativa, el coordinador del Título IX se reunirá con el acusado para revisar los alegatos. El coordinador del Título IX le dará al acusado información sobre los derechos y opciones del acusado bajo la política y estos procedimientos. El coordinador del Título IX también le dará al acusado materiales escritos que detallen información sobre los recursos y servicios de apoyo en el campus, incluyendo su información de contacto y los días y horas de disponibilidad.

El coordinador del Título IX le dará al acusado la oportunidad de resolver la queja por medio de una resolución administrativa aceptando la responsabilidad de la supuesta conducta. Si el acusado elige reconocer que la supuesta conducta ocurrió y se responsabiliza por la supuesta conducta, el acusado firmará un reconocimiento escrito y el asunto será referido al tomador de decisiones apropiado para que tome una decisión sobre las sanciones y las medidas compensatorias apropiadas.

Generalmente, para determinar las sanciones relacionadas con una resolución administrativa, para los acusados docentes y del personal, el tomador de decisiones será determinado con base en la afiliación del acusado (el vicerrector de investigación o la administración para los docentes, el vicepresidente asistente de recursos humanos para académicos postdoctorales y personal del campus, o el director adjunto de Recursos Humanos en JPL para los empleados de JPL). En caso de los estudiantes acusados, el decano apropiado será quien tome las decisiones.

Al determinar sanciones y medidas compensatorias, los tomadores de decisiones consultarán al coordinador del Título IX y pueden consultar a cualquier otro individuo que consideren apropiado.

Las partes serán notificadas simultáneamente por escrito sobre la resolución, incluyendo cualquier sanción y medida compensatoria. Dentro de 10 días de recibir esta carta, cualquiera de las partes puede apelar por escrito solo con base en que la sanción es sustancialmente desproporcionada a la conducta prohibida reconocida. Las apelaciones deben ser presentadas y resueltas por los siguientes administradores con base en la afiliación del acusado: el vicerrector de la facultad, el vicepresidente asociado de recursos humanos para académicos postdoctorales y el personal de campus, el vicepresidente de asuntos estudiantiles para los estudiantes, y el director de recursos humanos en JPL para los empleados de JPL. Al evaluar las apelaciones, estos administradores pueden consultar a cualquier individuo que consideren apropiado. Las decisiones de apelación son definitivas.

Un proceso de RA será completado dentro de un plazo de tiempo razonable después de que se haya presentado la queja, generalmente en 30 días naturales. El coordinador del Título IX mantendrá informadas a las partes sobre el estado del proceso. El coordinador del Título IX puede retrasar el proceso temporalmente o puede extender el plazo de tiempo por una buena causa, proporcionándoles un aviso escrito a las partes sobre cualquier retraso o extensión y las razones de estos. Las buenas causas pueden incluir, pero no están limitadas a la ausencia de una parte o del asesor de una parte; la

necesidad de asistencia con el idioma o adaptación debido a discapacidades; la amplitud y alcance de los alegatos y el número de partes; y los cierres de oficinas.

Una RA es la resolución definitiva de los alegatos contenidos allí.

B. Resolución basada en medidas compensatorias

El proceso de resolución basado en medidas compensatorias no está disponible para resolver los alegatos de que un empleado de Caltech ha participado en conducta prohibida bajo esta política.

Una resolución basada en medidas compensatorias (RBR) es un acuerdo mutuo celebrado por Caltech y las partes en una queja formal. Dependiendo de los alegatos y las circunstancias, un acusado acepta someterse o todas las partes aceptan someterse a ciertos pasos sociales, académicos y/o administrativos en cierto plazo de tiempo, como un medio para resolver una queja de conducta prohibida sin una investigación y hallazgos con respecto a la responsabilidad o disciplina en contra de un acusado. Todas las partes deben aceptar voluntariamente todos los términos de la RBR como la resolución completa y definitiva de las quejas del Título IX. En otras palabras, si se llega a un acuerdo, el denunciante no puede presentar una queja formal por una investigación con respecto a la misma supuesta conducta, a menos que el acusado no cumpla con sus compromisos acordados bajo la RBR según lo determinado por el coordinador del Título IX.

Los aspectos clave de una RBR incluyen que:

- se enfoque en medidas compensatorias no disciplinarias para las inquietudes subyacentes a la supuesta conducta prohibida. Por ejemplo, bajo una RBR, un acusado puede aceptar someterse a terapia y/o un programa educativo para abordar problemas conductuales. En un proceso de investigación, un tomador de decisiones no puede forzar la terapia como parte de la sanción;
- proporciona una medida de control para el denunciante y así crear medidas y compensaciones tomadas por el acusado, permitiendo que el denunciante se enfoque en remediar las inquietudes sociales, académicas y administrativas específicas;
- les deja disponible la opción a las partes de buscar una investigación en cualquier momento durante el proceso de negociación o si las partes no pueden llegar a un acuerdo mutuamente aceptable o si una parte no cumple con algunos de sus compromisos bajo una RBR ejecutada según lo determinado por el coordinador del Título IX;
- les da a ambas partes una resolución final de la queja, si se llegó a un acuerdo; y
- no involucra una adjudicación de alegatos y un posible hallazgo de responsabilidad contra el acusado.

En casos en los cuales el coordinador del Título IX determina que una RBR puede ser apropiada, el coordinador del Título IX discutirá con un denunciante los posibles elementos de una RBR con respecto a sus inquietudes y alegatos para ayudarles a determinar si una RBR es una opción que desean perseguir. Si todas las partes en una queja formal aceptan buscar una resolución a través del proceso de RBR, el coordinador del Título IX trabajará con las partes para negociar y preparar el acuerdo. El coordinador del Título IX, con el consentimiento de las partes, puede buscar la asistencia de los líderes académicos y administrativos según sea apropiado para hacer que sea posible e implementar elementos del acuerdo.

Sin embargo, hay ciertas situaciones en donde el coordinador del Título IX puede determinar que la habilidad de las partes de discutir y llegar a una resolución sobre las inquietudes requiere la intervención y facilitación de un mediador externo fuera de la comunidad de Caltech. Si las partes aceptan trabajar con un mediador, el coordinador del Título IX hará los arreglos. La decisión de usar a un mediador externo es a discreción exclusiva del coordinador del Título IX.

Las posibles soluciones que pueden ser elementos de una Resolución Basada en Medidas Compensatorias (RBR) incluyen, pero no están limitadas a terapia o tratamiento para el abuso de sustancias de un acusado; entrenamiento para un denunciante proporcionado por el coordinador del Título IX y/u otros recursos; y otras medidas de apoyo, según lo descrito arriba.

Un proceso RBR que culmina en un acuerdo firmado será completado dentro de un plazo de tiempo razonable después de que se haya presentado la queja, generalmente en 30 días naturales. El coordinador del Título IX mantendrá informadas a las partes sobre el estado del proceso. El coordinador del Título IX puede retrasar el proceso temporalmente o puede extender el plazo de tiempo por una buena causa, proporcionándoles un aviso escrito a las partes sobre cualquier retraso o extensión y las razones de estos. Las buenas causas pueden incluir, pero no están limitadas a la ausencia de una parte o del asesor de una parte; la necesidad de asistencia con el idioma o adaptación debido a discapacidades; el número de partes; y los cierres de oficinas.

Si el proceso no resulta en una resolución dentro de un período razonable de tiempo, el coordinador del Título IX terminará el proceso y las partes pueden intentar las otras opciones de resolución.

Una resolución basada en medidas compensatorias es la resolución definitiva de los alegatos que aborda, a menos que una parte no lleve a cabo sus compromisos bajo el acuerdo según lo determinado por el coordinador del Título IX.

C. Facilitación de resolución administrativa o resolución basada en medidas compensatorias durante un proceso de investigación

En cualquier momento después de la presentación de una queja formal, incluyendo durante un proceso de investigación, antes de llegar a una determinación sobre la responsabilidad, el coordinador del Título IX puede facilitar una resolución administrativa (AR) o una resolución basada en medidas compensatorias (RBR) si se determina que es apropiado, siempre que el coordinador del Título IX:

1. Proporcione a las partes un aviso escrito que discuta los alegatos, los requisitos y las consecuencias del proceso AR o RBR, incluyendo: (a) completar cualquiera de las resoluciones que impide que las partes inicien o reanuden una queja formal que surja de los mismos alegatos; (b) en cualquier momento antes de completar el proceso AR o RBR, cualquiera de las partes tiene derecho a retirar e iniciar o reanudar el proceso de investigación; y (c) aviso de los registros que se mantendrán o que pueden ser compartidos y con quien.
2. Obtiene el consentimiento escrito voluntario de las partes para el proceso AR o RBR.

D. Proceso de Investigación

1. *Introducción*

Esta opción les da una investigación y adjudicación de los alegatos a ambas partes. Si el tomador de decisiones determina que los alegatos están corroborados por una preponderancia de la evidencia, harán un hallazgo formal de que un acusado ha violado la política de conducta inapropiada basada en sexo y género e impondrá sanciones y medidas compensatorias. Las decisiones tomadas por el tomador de decisiones, sujeto a la resolución de cualquier apelación, representan la resolución definitiva de la queja formal, ya sea que se determine que un acusado es responsable o no.

La investigación de Caltech ocurrirá independientemente de cualquier procedimiento legal/penal que

podría llevarse a cabo. Caltech puede diferir la recopilación de hechos por un tiempo apropiado durante una investigación penal.

El coordinador del Título IX asignará al investigador(es) apropiados para llevar a cabo la investigación. El investigador(es) debe ser imparcial y estar libre de cualquier conflicto de interés. Generalmente, para quejas que involucran a estudiantes, personal o docentes, el coordinador del Título IX referirá la investigación al investigador principal y al coordinador delegado del Título IX que sea apropiado. El coordinador del Título IX puede nombrar a diferentes investigadores.

Todos los participantes en una investigación recibirán un proceso justo e imparcial y serán tratados con dignidad, atención y respeto. La política y procedimientos de investigación de Caltech pretenden garantizar que los individuos reportados por conductas prohibidas no sean juzgados previamente y reciban un aviso adecuado y la oportunidad de ser escuchados con respecto a los alegatos hechos en su contra. Se asume que los acusados no son responsables de la supuesta conducta hasta que se haya tomado una determinación con respecto a la responsabilidad al finalizar el proceso de investigación.

El propósito de la investigación es determinar los hechos relacionados con la queja y las decisiones están basadas en una evaluación objetiva de toda la evidencia relevante, incluyendo tanto evidencia inculpatoria como exculpatoria. La evidencia podría incluir declaraciones de las partes y los testigos; documentos relacionados con la queja como mensajes de texto, fotografías y correos electrónicos; y evidencia física como ropa, evidencia del kit de violación y armas. De acuerdo con la ley estatal y federal, los investigadores no harán preguntas ni buscarán evidencia sobre la conducta sexual previa de un denunciante con alguien que no sea el acusado, excepto en la medida en que dichas preguntas y/o evidencia sean usadas para determinar si alguien que no sea el acusado cometió la conducta alegada por el denunciante. Además, la evidencia de que haya existido una relación sexual, romántica o íntima consensual entre el denunciante y el acusado no implica por sí misma el consentimiento ni impide un hallazgo de conducta prohibida. Las determinaciones de credibilidad no pueden estar basadas en el estado de una persona como denunciante, acusado o testigo. La investigación no requerirá, permitirá, dependerá, ni usará preguntas o evidencia que constituya o que busque la divulgación de información protegida bajo un privilegio reconocido legalmente (ej.: relación entre cliente y abogado, médico y paciente, miembro del clero y penitente) a menos que la persona que tenga dicho privilegio ha renunciado al privilegio. El investigador(es) investigarán los alegatos de que alcohol o drogas hayan estado involucrados en el incidente y la estipulación de amnistía de abajo se aplicará.

La investigación será tratada de forma tan privada como sea posible. Los administradores de Caltech serán informados según necesiten saberlo. Caltech hará cualquier esfuerzo razonable y apropiado para mantener la privacidad de las partes y de los testigos y para proteger la confidencialidad de la información. Con excepción de la porción de audiencia en el proceso de investigación, según lo establecido abajo, ninguna reunión o conversación que se lleve a cabo como parte del proceso de investigación puede ser grabada por nadie. Los archivos de investigación, incluyendo la grabación de la audiencia, serán mantenidos por la Oficina de Igualdad y del Título IX.

Caltech no tolera represalias y tomará los pasos apropiados para prevenir las represalias y las acciones fuertes de respuesta si ocurren. Todos los participantes, incluyendo los denunciantes, acusados y testigos, están protegidos contra represalias y se les sugerirá que notifiquen inmediatamente a Caltech si hay represalias.

Las quejas serán investigadas y resueltas dentro de un plazo de tiempo razonable después de que se haya presentado la queja, generalmente en 120 días naturales. El coordinador del Título IX mantendrá informadas a las partes sobre el estado de la investigación. El coordinador del Título IX puede retrasar el proceso de investigación temporalmente o puede extender el plazo de tiempo por una buena causa, proporcionándoles un aviso escrito a las partes sobre cualquier retraso o extensión y las razones de

estos. Las buenas causas pueden incluir, pero no están limitadas a la ausencia de una parte, el consejero de una parte o un testigo; actividad policial concurrente; la necesidad de asistencia con el idioma o adaptaciones para discapacidades; la extensión y el alcance de los alegatos en términos de contenido y fecha, el número de posibles testigos, la cantidad de evidencia documental relevante que está disponible, la necesidad de llevar a cabo una investigación completa, justa y precisa; y cierres de oficinas.

2. *Amnistía con respecto a violaciones de la política de los estudiantes: Denunciantes y testigos*

Un estudiante que participa como un denunciante o testigo en una investigación de acoso sexual, violencia de pareja, violencia doméstica o acoso no estará sujeto a sanciones disciplinarias por una violación de las políticas de conducta de los estudiantes de Caltech en o cerca del momento del incidente, incluyendo pero no limitado a la política de abuso de sustancias, a menos que Caltech determine que la violación fue atroz, incluyendo, pero no limitado a una acción que pone en riesgo la salud o seguridad de cualquier otra persona o que involucre conductas que violen las políticas de Caltech prohibiendo la discriminación u otras conductas inapropiadas serias como el plagio, trampas, conductas inapropiadas en la investigación u otras formas de deshonestidad académica.

3. *Estándares de evidencia*

Todas las recomendaciones y decisiones tomadas en el curso de este proceso de investigación usarán el estándar de preponderancia de la evidencia. Una preponderancia de la evidencia significa que es más probable que el incidente haya ocurrido a que no haya ocurrido. Dicho de otra manera, significa que la probabilidad de que el incidente haya ocurrido es cualquier número por encima del 50%. El investigador(es) harán recomendaciones sobre si la evidencia muestra que es más posible que un hecho disputado no haya ocurrido. El tomador de decisiones tomará una decisión definitiva sobre los hechos disputados y también decidirá si la evidencia hace que sea más probable que la supuesta conducta prohibida haya ocurrido. Cuando se les presenten dos versiones diferentes pero plausibles de un incidente al investigador(es) y al tomador de decisiones, las determinaciones sobre la credibilidad pueden afectar el resultado.

4. *Identidad del tomador de decisiones*

El coordinador del Título IX tendrá la discreción para determinar qué individuo entrenado apropiadamente servirá como el tomador de decisiones en el proceso de investigación. Las partes serán notificadas sobre la identidad del tomador de decisiones antes de la audiencia, así como del proceso para objetar a la identidad del tomador de decisiones.

5. *Determinación de sanciones*

Al final del proceso de investigación, si se determina que hay responsabilidad, el administrador apropiado determinará las sanciones y medidas compensatorias apropiadas.

Generalmente, para los acusados del personal y docentes, el administrador que determina las sanciones y medidas compensatorias será determinado con base en la afiliación del acusado (el vicerrector de investigación o la administración para los docentes, el vicepresidente asistente de recursos humanos para académicos postdoctorales y personal del campus, el director adjunto de Recursos Humanos en JPL para los empleados de JPL, y el decano apropiado para los estudiantes acusados).

Al determinar sanciones y medidas compensatorias, los administradores consultarán al coordinador del Título IX y pueden consultar a cualquier otro individuo que consideren apropiado.

6. *Pasos procedimentales para la investigación*

- a. El coordinador del Título IX inicia el proceso de investigación con una notificación enviada a ambas partes. Esta notificación inicial identificará a los investigadores asignados y notificará a las partes sobre su derecho y el proceso para objetar a cualquiera de los investigadores o el coordinador del Título IX.

El denunciante y el acusado pueden tener un asesor que ellos elijan para que los acompañe a cualquier reunión en cualquier punto del proceso de investigación. Sin embargo, el proceso de investigación de Caltech no es un proceso legal y el asesor no puede hablar en nombre del individuo a quien está acompañando (con excepción de la audiencia descrita abajo). Caltech no asumirá la responsabilidad de comunicarle información a los asesores, excepto según lo indicado abajo. Los asesores deben firmar la Política de Asesores y el Acuerdo de Confidencialidad de Caltech que establece los parámetros de su puesto.

- b. El coordinador del Título IX o el vicepresidente asociado de recursos humanos, según sea apropiado, considerará cualquier objeción por las partes y determinará el coordinador del Título IX y los investigadores para el proceso.
- c. Después de una cantidad razonable de tiempo para revisar el aviso de los alegatos y las políticas y procedimientos aplicables, las partes tendrán la misma oportunidad para reunirse con los investigadores. En dichas reuniones, los investigadores reunirán evidencia sobre los alegatos, incluyendo cualquier documento o evidencia física.
- d. A lo largo del proceso, las partes pueden sugerir testigos y documentos para los investigadores, así como preguntas que los investigadores pueden hacerles a las otras partes y a cualquier testigo. Los investigadores determinarán si las sugerencias son relevantes y apropiadas. Caltech pide que las partes mantengan la investigación privada pero no pueden y no prohibirán que las partes discutan la investigación con otros en relación con la identificación de evidencia para que la reúnan los investigadores. Sin embargo, las partes no pueden participar en coacción, presión, influencias inapropiadas o represalias con respecto a los posibles testigos al identificar evidencia para los investigadores. Las partes pueden buscar orientación de parte del coordinador del Título IX y de los investigadores para evitar estas inquietudes.
- e. Los investigadores entrevistarán a los testigos relevantes y reunirán otra evidencia relacionada con los alegatos, si la hay. Los testigos también pueden presentar documentos o declaraciones escritas para complementar las entrevistas personales o por video de los investigadores.
- f. Además de proporcionar información oralmente durante las reuniones con los investigadores, las partes pueden presentarle a los investigadores declaraciones escritas y evidencias para documentar sus experiencias. Sin embargo, las declaraciones escritas no suplan completamente las entrevistas personales en vivo o por video con los investigadores. Las reuniones personales en vivo o por video y los cuestionamientos son importantes para permitir que los investigadores lleven a cabo una investigación justa, completa y eficiente y para sopesar la credibilidad de quienes proporcionan evidencia para resolver los hechos disputados. Si bien Caltech no puede obligar a ninguna parte o a ningún testigo a reunirse con los investigadores, el proceso debido apropiado puede requerir que Caltech descarte cualquier declaración escrita e incluso información proporcionada oralmente que no puede ser averiguada en una reunión personal o por video.
- g. El denunciante y el acusado tendrán la misma oportunidad para revisar y responder a un reporte de evidencia, el cual incluye toda la información y evidencia reunida por los investigadores. La evidencia

también será proporcionada a los asesores de las partes. Todos los que tengan acceso a la información deberán firmar un acuerdo de confidencialidad para proteger la confidencialidad del material. El acuerdo de confidencialidad no prohibirá que las partes discutan la investigación con otros en relación con la identificación de evidencia para que la reúnan los investigadores. El incumplimiento del acuerdo de confidencialidad de parte de una de las partes o su asesor podría someter a la parte a acciones disciplinarias. Las partes tendrán al menos diez (10) días para enviar una respuesta escrita a la evidencia. Los investigadores determinarán si las respuestas de las partes requieren cualquier acción investigatoria de seguimiento o una oportunidad para que la otra parte responda.

- h. Los investigadores prepararán un borrador de un reporte sobre los hechos disputados por las partes. Las partes y sus asesores tendrán la oportunidad de revisar y las partes tendrán la oportunidad de responder al borrador del reporte y toda la información y evidencia reunida por los investigadores. Los investigadores determinarán si las respuestas de las partes requieren cualquier acción investigatoria de seguimiento o una oportunidad para que la otra parte responda.
- i. Los investigadores terminarán el reporte de la investigación y harán los hallazgos recomendados con respecto a los hechos disputados por cada alegato y proporcionarán análisis de respaldo. Este reporte de investigación terminado será proporcionado a las partes y a sus asesores, y al tomador de decisiones al menos diez (10) días antes de la audiencia.
- j. Antes de la audiencia, las partes serán notificadas sobre la identidad del tomador de decisiones y tendrán la oportunidad de objetar a dicho individuo con base en un conflicto de interés o prejuicio.
- k. El tomador de decisiones y el investigador principal llevarán a cabo una audiencia para reunirse personalmente o por medio de video, de forma separada, con las partes y con otros que el tomador de decisiones considere apropiado antes de decidir cómo resolver los hechos disputados y si los alegatos están respaldados por la evidencia.
- l. La audiencia se llevará a cabo con la tecnología apropiada para permitir que las partes observen virtualmente la reunión del otro y cualquier reunión de los testigos con el tomador de decisiones, manteniendo al mismo tiempo su separación física.
- m. Toda la evidencia que fue puesta a disposición previamente para que fuera inspeccionada y revisada por las partes estará disponible en la audiencia para darle a cada parte la misma oportunidad de consultar dicha evidencia durante la audiencia.
- n. Antes y durante la audiencia, las partes pueden sugerir preguntas para que el investigador principal y el tomador de decisiones le hagan a la otra parte y a cualquier testigo con quien se reunirá el tomador de decisiones (examinación cruzada indirecta). Las partes pueden presentar sus preguntas durante la audiencia por medio de tecnología apropiada mientras se mantiene su separación física. El investigador principal facilitará el interrogatorio. El tomador de decisiones tendrá la discreción de excluir cualquier pregunta que considere inapropiada.
- o. Además, de acuerdo con la orientación emitida por la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación, los siguientes pasos de procedimiento en este párrafo (o) aplican solo en las audiencias adjudicando que alegatos de conducta prohibida ocurrieron, total o parcialmente, el o después del 14 de agosto de 2020: (i) el asesor de cada parte (pero no las partes mismas) pueden preguntarle directa y oralmente a la otra parte y a cualquier testigo todas las preguntas relevantes y preguntas de seguimiento, incluyendo aquellas que cuestionan la credibilidad (examinación cruzada directa); (ii) antes de que una parte o testigo responda la pregunta directa de un asesor, el tomador de decisiones debe determinar si la pregunta es relevante y debe explicar cualquier decisión de excluir una pregunta debido a que la considera no relevante o inapropiada; y (iii) solo para una audiencia, si una parte no cuenta con un asesor, Caltech le proporcionará a dicha parte, sin costo, un asesor elegido por

Caltech, quien puede ser pero no necesita ser un abogado, para llevar a cabo la examinación cruzada en nombre de dicha parte.

- p. Caltech no puede obligar a ninguna de las partes o a ningún testigo a reunirse con el tomador de decisiones en la audiencia. Sin embargo, si una parte o testigo no asiste a la audiencia o se rehúsa a responder preguntas relevantes (según lo determinado por el tomador de decisiones) y/o cuando sea requerido, se rehúsa a someterse a examinación cruzada directa en la audiencia, el tomador de decisiones no dependerá de ninguna declaración de dicha parte o testigo para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad del acusado. El tomador de decisiones no puede inferir sobre la determinación de la responsabilidad basado únicamente en la ausencia de una parte o testigo en la audiencia o en que se rehusó a responder a la examinación cruzada directa u otras preguntas. El tomador de decisiones puede reevaluar la relevancia de cualquier pregunta que una parte o testigo se rehúse a responder después de que la audiencia haya terminado.
- q. En la audiencia, las preguntas y evidencia sobre la predisposición sexual del denunciante o su comportamiento sexual previo no son relevantes a menos que dichas preguntas y evidencia sobre el comportamiento sexual previo del denunciante sean ofrecidos para probar que alguien que no fue el acusado cometió la conducta alegada por el denunciante o si las preguntas y evidencia están relacionadas con incidentes específicos del comportamiento sexual previo de la denunciante con respecto al acusado y son ofrecidas para probar el consentimiento.
- r. Caltech creará una grabación de audio o audiovisual, o una transcripción de la audiencia, y la pondrá a disposición de las partes si lo solicitan para inspección y revisión. Ninguna parte, asesor o testigo tiene permitido hacer grabaciones independientes de la audiencia.
- s. El tomador de decisiones resolverá los hechos disputados y decidirá si los alegatos están corroborados por la evidencia. Al tomar estas decisiones, el tomador de decisiones considerará el reporte de investigación final, las respuestas de las partes al reporte de investigación final, la información reunida en la audiencia y las evaluaciones de la credibilidad hechas por el tomador de decisiones sobre quienes entrevista en la audiencia, según sea apropiado. Las posibles conclusiones a las cuales puede llegar el tomador de decisiones incluyen, pero no están limitadas a: ocurrió una violación de la política de conducta inapropiada basada en sexo y género de Caltech; ocurrió comportamiento inapropiado pero no una violación; la queja no fue respaldada por la evidencia; la queja fue presentada sin una base razonable en buena fe.

Después de tomar estas decisiones, el tomador de decisiones se reunirá con el administrador que determinará las sanciones y medidas compensatorias, para informarle sobre el proceso y los hallazgos factuales y conclusiones. Dicho administrador determinará cualquier sanción y medida compensatoria que sea apropiada. El administrador que determinará cualquier sanción y medida compensatoria será determinado con base en la afiliación del acusado (el vicerrector de investigación o la administración para los docentes, el vicepresidente asistente de recursos humanos para académicos postdoctorales y personal del campus, el decano apropiado para los estudiantes, y el director adjunto de Recursos Humanos en JPL para los empleados de JPL). Al determinar sanciones y medidas compensatorias, los tomadores de decisiones consultarán al coordinador del Título IX y pueden consultar a cualquier otro individuo que consideren apropiado.

El tomador de decisiones notificará a las partes simultáneamente de todas estas determinaciones por escrito. La carta incluirá:

- identificación de los alegatos;
- una descripción de los pasos del procedimiento tomados desde la recepción de la queja formal hasta la determinación, incluyendo cualquier notificación para las partes, entrevistas

con las partes y testigos, visitas al sitio, métodos usados para reunir otra evidencia, y audiencias llevadas a cabo;

- antecedentes de hecho que respaldan la determinación;
- conclusiones sobre la aplicación de la política de conducta inapropiada basada en sexo y género, y cualquier otra política de Caltech aplicable para los hechos;
- una declaración y razón, además del resultado de cada alegato, incluyendo una determinación sobre la responsabilidad y cualquier sanción y medida compensatoria;
- y
- procedimientos y bases permisibles para que el denunciante y el acusado apelen.

t. La determinación sobre la responsabilidad y las sanciones y medidas compensatorias se vuelve definitiva ya sea en la fecha en la cual las partes reciban el resultado de cualquier apelación, o si una apelación no es presentada, en la fecha en la cual una apelación ya no será considerada oportuna.

u. El coordinador del Título IX será informado del resultado de la investigación y cualquier apelación para poder llevar a cabo sus responsabilidades para consultar y coordinar la implementación de cualquier sanción y medida compensatoria, monitorear resultados, identificar y abordar áreas de educación y entrenamiento necesario presentados por el caso, y evaluar y abordar efectos sobre el ambiente en el campus.

v. El coordinador del Título IX, rector, decano o decanos asociados, vicepresidente asociado de recursos humanos, o director de recursos humanos en JPL pueden hacer excepciones o modificaciones a estos procedimientos en cualquier momento para garantizar que estos procedimientos promuevan la justicia para ambas partes y el cumplimiento de la ley.

7. Posibles sanciones y medidas compensatorias

Si ocurrió una violación de la política de conducta inapropiada basada en sexo y género de Caltech, se impondrán sanciones y medidas compensatorias apropiadas. El administrador apropiado puede imponer una o más de las sanciones y medidas compensatorias mencionadas abajo:

Sanciones

- Advertencia verbal;
- Entrenamiento;
- Preparación obligatoria;
- Tratamiento obligatorio de abuso de sustancias;
- Una advertencia formal escrita en el expediente del acusado;
- Exclusión de la participación en ciertas actividades por un período específico de tiempo;
- Exclusión temporal o permanente del campus;
- Suspensión del derecho a aceptar nuevos estudiantes de postgrado o académicos postdoctorales;
- Transferencia de personas asesoradas;
- Remoción de puestos de responsabilidad administrativa;
- Suspensión de puestos que requieren supervisión o interacción con los estudiantes u otros miembros de la comunidad de Caltech;
- Acceso restringido a las instalaciones de Caltech;
- Acceso restringido a los programas o actividades educativos de Caltech;
- Remoción de la vivienda de Caltech;
- Remoción de un puesto de supervisión;
- Licencia de ausencia/suspensión involuntaria;
- Expulsión;

- Terminación de la relación laboral;
- Separación permanente del instituto;
- Revocación de la admisión;
- Retraso o revocación del título;

Medidas compensatorias

- Acceso a servicios de terapia y asistencia para organizar la cita inicial, tanto dentro como fuera del campus;
- Imposición de una “carta de no contacto”;
- Reprogramación de exámenes y tareas (en conjunto con los docentes apropiados y los decanos según sea necesario);
- Proporcionar alternativas para completar cursos (con el acuerdo de la institución apropiada);
- Cambio en el horario de clases, incluyendo la habilidad de tomar un “incompleto”, dejar un curso sin penalización o transferir secciones (con el acuerdo del instituto apropiado);
- Cambio en el horario de trabajo o tarea laboral;
- Cambio en vivienda dentro del campus cuando sea factible;
- Organizar disolver un contrato de vivienda y prorratear un reembolso de acuerdo con las políticas de vivienda del campus;
- Asistencia del personal de apoyo de Caltech para completar la reubicación de vivienda;
- Limitar el acceso de un individuo u organización a ciertas instalaciones o actividades de Caltech hasta la resolución del asunto;
- Licencia de ausencia voluntaria;
- Proporcionar un acompañante para garantizar el movimiento seguro entre las clases y actividades;
- Proporcionar servicios médicos;
- Proporcionar servicios de asistencia académica, como tutorías;
- Cualquier otra medida compensatoria puede ser ajustada a los individuos involucrados para lograr razonablemente las metas de esta política.

Si se determinó que el acusado no violó la política de conducta inapropiada basada en sexo y género de Caltech, pero la investigación concluyó que cometió otro acto inapropiado o erróneo, se tomarán acciones correctivas apropiadas. La acción correctiva efectiva también puede requerir medidas compensatorias para un denunciante y/o la comunidad de Caltech en general. Caltech tomará las medidas apropiadas para prevenir que cualquier conducta prohibida vuelva a ocurrir y para corregir cualquier efecto discriminatorio o represalias, según sea apropiado.

8. Divulgación de resultados

Los resultados de los procedimientos disciplinarios pueden ser divulgados de acuerdo con la ley aplicable, incluyendo FERPA, Título IX y la Ley Clery. Al ser solicitado, Caltech divulgará los resultados de un procedimiento disciplinario en contra de un estudiante que supuestamente haya cometido un crimen de violencia sexual en contra de la supuesta víctima.

Los resultados del proceso de investigación serán divulgados según sea necesario, de acuerdo con lo determinado por el coordinador del Título IX, para imponer sanciones y/u otras medidas compensatorias.

9. Apelación

Las apelaciones pueden ser presentadas por cualquiera de las partes. Ellas deben ir por escrito y

deben ser presentadas dentro de diez (10) días naturales de la notificación de la decisión al administrador apropiado (el rector de la facultad, el vicepresidente asociado de recursos humanos para académicos postdoctorales y personal del campus, el vicepresidente de asuntos estudiantiles para estudiantes o el director de recursos humanos en JPL para los empleados de JPL que sean acusados). Al evaluar las apelaciones, estos administradores pueden consultar a cualquier individuo que consideren apropiados. El receptor de la apelación notificará a la otra parte por escrito cuando se presente una apelación.

Las apelaciones de decisiones que resulten del proceso de investigación están limitadas a uno o más de los siguientes motivos: una irregularidad en el procedimiento que afectó el resultado del asunto; evidencia nueva (incluyendo un testigo nuevo) que no estuvo disponible razonablemente cuando la determinación sobre la responsabilidad se hizo y si presencia podría haber afectado el resultado del asunto; el coordinador del Título IX, los investigadores, tomadores de decisiones o el administrador que determinó e impuso cualquier sanción o medida compensatoria tuvo un conflicto de interés o prejuicio a favor o en contra de los denunciantes o acusados generalmente o el denunciante o acusado individual y esto pudo afectar el resultado del asunto; las sanciones o remedios son sustancialmente desproporcionadas para la conducta para la cual se determinó que el acusado era responsable.

Si una parte presenta una apelación, la otra parte tendrá la oportunidad de presentar una respuesta escrita a la apelación dentro de diez (10) días naturales de presentar la apelación. Las partes serán informadas simultáneamente por escrito del resultado de la apelación. La carta con la decisión de la apelación dirá el motivo del resultado. Las decisiones de apelación son definitivas.

XIII. Más quejas

Si la acción correctiva no termina la conducta prohibida, el denunciante debe notificar inmediatamente al coordinador del Título IX o a un delegado del coordinador del Título IX, el rector o jefe de la división, decano o decano asociado, director EOD; o en JPL, al gerente de sección, administración de talentos. En dichos casos, el denunciante tiene derecho a presentar otra queja formal basada en la nueva conducta prohibida.

Políticas y procedimientos relacionados

- [Conducta inapropiada basada en sexo y género](#)
- [No discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo](#)
- [Acoso ilegal](#)
- [Procedimientos para quejas de discriminación ilegal, acoso y represalias](#)
- [Prevención de la violencia](#)