

**NO AL DISCRIMEN Y AL ACOSO
(TÍTULO VI Y TÍTULO IX)
POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS**

SEMINARIO TEOLÓGICO DE PRINCETON
(Adoptado por la Junta Directiva el 14 de mayo del 2021)

Fecha de vigencia de la póliza: febrero 29, 2024

TABLA DE CONTENIDO

I.	Política	4
	A. Alcance de la Política/Jurisdicción	5
	B. Recursos del Seminario	5
	C. Contactos de Emergencia	6
	D. Libertad Académica	6
II.	Definiciones Clave	6
III.	Paso 1: Reportar una Queja	13
	A. Vías para reportar una queja o discutir un incidente	13
	1. Medios para Denunciar	14
	2. Referencias Requeridas	14
	3. Recursos Confidenciales	14
	B. Métodos de Presentación de Informes	15
	C. Privacidad y confidencialidad al presentar una queja	15
	D. Presentar una queja ante las fuerzas del orden	16
	E. Múltiples Quejas	17
IV.	Paso 2: Atendiendo una Queja	17
	A. Entrevista de Admisión	18
	B. Asesores y Personas de Apoyo	18
	C. Determinación del Tipo de Violación	19
	D. Solicitudes de Confidencialidad o Ninguna Acción Adicional	21
	E. Medidas de Apoyo Provisionales	22
	F. Aviso al Demandado	22
V.	Paso 3: Resolución a través del proceso formal o informal	23
	A. Proceso de resolución informal	24
	1. Etapa 1: Selección del Tipo de Resolución Informal	25
	a. Enfoque Directo	25
	b. Mediación	26
	c. Otras Opciones	26
	2. Etapa 2: Acuerdo sobre el proceso de resolución de información (y mediador, si corresponde)	26
	3. Etapa 3: Alcanzando una Resolución	27
	B. Proceso de Resolución Formal– Investigación y Resolución por Panel de Determinación o Panel de Audiencia	27
	1. Etapa 1: Investigación	28
	a. Entrevista y Recopilación de datos	28
	b. Mediación	29
	c. Otras Opciones	29
	2. Etapa 2: Decisión para Continuar o Negar	30

3.	Etapa 3: Resolución por Panel de Determinación o Panel de Audiencias	30
	a. Panel de Determinación (Violaciones no relacionadas con Título IX)	30
	b. Panel de Audiencia (Violaciones del Título IX)	32
VI.	Recursos y Sanciones	33
VII.	Acusaciones Falsas	34
VIII.	Apelaciones	34
IX.	Represalias	35
X.	Retención de Registros	35
XI.	Consideraciones Adicionales	35
	A. Disposición para la Destitución de Emergencia	35
	B. Consolidación de Casos	36
	C. Transferencia de Casos, Intercambio de Información	36
	D. Ausencia de Prejuicios o Conflicto de Intereses	36
	E. Solicitud de Prórrogas y Extensiones de Tiempo	36
	F. Indemnización	37
	G. Relacionado a Otras Políticas, Reglas, etc.	37
XII.	Revisión de Comunicación, Educación y Política	37
	A. Comunicación	37
	B. Educación y Entrenamiento	37
	C. Revisión de Política, Aprobación y Enmiendas	37
XIII.	Apéndices	39
	A. Apéndice A: Política Contra la Discriminación y el Acoso y Diagrama de Flujo de Procedimientos	38
	B. Apéndice B: Medidas de Apoyo/Remedios/Sanciones	39

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS DE NO DISCRIMINACIÓN Y LUCHA CONTRA EL ACOSO (TÍTULO VI Y TÍTULO IX)

SEMINARIO TEOLÓGICO DE PRINCETON

“Como parte de nuestro acuerdo de vivir juntos en el Seminario Teológico de Princeton, prometemos practicar la hospitalidad y buscar comprensión e integridad en nuestras relaciones. También aceptamos no pasar por alto ni tolerar el acoso y la discriminación. Nos comprometemos a hablar alto y hablar claro cuando una persona es menospreciada o cuando el comportamiento de un miembro de la comunidad no refleja la reconciliación y la aceptación que conocemos en Cristo. Le pedimos a Dios que nos conceda sabiduría y coraje para afrontar estas situaciones y nuestros pecados, y los fracasos de nuestra comunidad, con amor y con espíritu de humildad y compasión.

Los miembros de la comunidad del seminario tienen derecho a estar libres de acoso, intimidación y violencia o amenazas de violencia. Esta libertad se logra respetando a los miembros de la comunidad del seminario individual y colectivamente; tratándose unos a otros de manera justa, escuchando bien y sin hacer daño.”¹

I. POLÍTICA

El Seminario Teológico de Princeton ("STP" o el "Seminario") está comprometido y se esfuerza por crear un entorno educativo y laboral libre de discriminación y acoso. Cada individuo tiene derecho a estudiar y trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades y prohíba las prácticas discriminatorias ilegales, incluido el acoso. Por lo tanto, STP espera que todas las relaciones entre las personas en el entorno educativo y el lugar de trabajo sean profesionales y libres de prejuicios, prejuicios y acoso. El Seminario cumple con los requisitos de numerosas leyes estatales y federales en la administración de su misión y programas. Algunas de las leyes estatales y federales aplicables a temas de discriminación, acoso y violencia sexual incluyen el Título VI y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964; Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972; la Ley de Violencia contra la Mujer (VAWA); la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y la Ley de Enmiendas de la ADA (ADAAA); Sección 503 y 504 de la Ley de rehabilitación; y Ley de discriminación por edad en el empleo (ADEA).

El Seminario Teológico de Princeton no discrimina por motivos de raza, color, ascendencia, edad, género, identidad o expresión de género, estado civil, estado de unión civil, estado militar, origen nacional, afiliación religiosa (excepto que la religión pueda ser un requisito auténtico), discapacidad, orientación sexual o afectiva, un rasgo celular o sanguíneo hereditario típico de un individuo, o cualquier otra característica protegida por la ley. El Seminario está comprometido con la igualdad de oportunidades laborales bajo la ley. No se tolerará la discriminación o el acoso por parte de un empleado, estudiante, visitante o proveedor.

¹ Este extracto está tomado de la declaración Viviendo Juntos como se encuentra en el Manual del Seminario. Sección 3.

Al adoptar estas políticas y procedimientos, el Seminario busca garantizar que todos los miembros de su comunidad, incluidos los visitantes, tengan derecho a aprender y trabajar en la comunidad y el entorno más seguros posibles, y a estar libres de todas las formas de acoso, discriminación y mala conducta, incluida la discriminación sexual, el acoso sexual, el entorno laboral y de aprendizaje hostil, la violencia sexual y el acoso por motivos de género. Se espera que todos los miembros de la comunidad del Seminario y los visitantes se comporten de una manera que no infrinja los derechos de los demás. El propósito de la Política contra la discriminación y el acoso es brindar una guía clara con respecto a los sistemas internos del Seminario para informar, procesar y resolver las quejas de acoso y discriminación.

STP fomenta la denuncia de todos los incidentes percibidos de discriminación o acoso. Es política de STP investigar de manera rápida y exhaustiva dichos informes. STP prohíbe las represalias contra cualquier individuo que, de buena fe, informe de discriminación o acoso o participe en una investigación de dichos informes.

A. Alcance de la Política/Jurisdicción

Esta política se aplica a todos los empleados de Seminario, estudiantes, miembros de la familia, visitantes, proveedores y cualquier otra persona que participe en los programas o actividades del Seminario o que se encuentren en el campus. Se aplica en todo momento y en todo lugar a aquellos que tengan alguna conexión con el Seminario. En todo momento, el Seminario, a su sola discreción, puede enmendar o revisar esta política y las prácticas y procedimientos incluidos en este documento, según lo considere apropiado.

B. Recursos del Seminario

Para obtener más información sobre esta política o para tener una conversación sobre si un incidente es una posible violación de esta política, comuníquese con uno de los Co-Coordinadores del Título VI / Título IX:

- Mr. Tom Chester, PTS Vice Presidente de recursos humanos, Administration Building Room 13, 609-497-7721
- Rev. Yedea Walker, Decana Asociada del departamento de servicios al estudiante 204 Templeton Hall, 609-430-2771

Puede comunicarse con ambos a través de correo electrónico en TitleVI.IX.Coordinators@ptsem.edu. Para una conversación confidencial que no sea considerada una queja o reporte oficial, comuníquese con Rev. Wanda Sevey, Directora de la Oficina de Consejería Estudiantil (wanda.sevey@ptsem.edu).

C. Contactos de Emergencia

Si usted es víctima de agresión sexual o violencia, o si desea una respuesta inmediata a cualquier incidente grave que ponga en peligro su vida, o si necesita atención médica, llame al 911 o comuníquese con:

- PTS Security, LL3 Templeton Hall (across from elevator), Emergency: 911, Non-emergency: 209-497-7777.

These incidences may also be reported to area police departments.

- [Princeton Police Department](#), Christopher Morgan, Chief, 1 Valley Road, Princeton, NJ 08540, Emergency: 911, Non-emergency: 609-921-2100
- [West Windsor Police Department](#), Robert Garofalo, Chief, 20 Municipal Drive, Box 38, West Windsor, NJ 08550, Emergency: 911, Non-emergency: 609-799-1222
- [Lawrence Police Department](#), Brian Caloiaro, Chief, 2211 Lawrenceville Rd, Lawrenceville, NJ 08648, Emergency: 911, Non-emergency: 609-896-1111

D. Libertad Académica

El Seminario Teológico de Princeton se adhiere a los principios y tradiciones de la libertad académica como se describe en la política de libertad académica del Seminario. Cuando una presunta violación de esta Política de no discriminación y contra el acoso potencialmente se superponga con los conceptos de libertad académica, también se remitirá una determinación sobre si la presunta conducta está protegida por la libertad académica al Decano Académico, quien se comunicará con el Coordinador asignado de Título VI/Título IX con respecto a este tema a medida que avanza el reclamo bajo esta política.

II. DEFINICIONES CLAVE

Discriminación – La discriminación se define como una acción o decisión adversa relacionada con el empleo o la educación que se basa o está motivada por el sexo, raza, color, credo, religión, etnia, origen nacional, género, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, identidad marital de una persona. estado, embarazo o condición de veterano o cualquier otra característica protegida por la ley.

- *Identidad de Género* significa “la profunda percepción interna e individual de género que experimenta cada persona, que puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer, incluyendo la percepción del cuerpo de la persona (que puede implicar, si se elige libremente la modificación de la apariencia o función corporal por medios médicos, quirúrgicos u otros) y otras experiencias de género, incluyendo la vestimenta, el habla y el manierismo”.

- *La Expresión de Género* se refiere a todas las características y comportamientos externos que se definen socialmente como masculinos o femeninos, como la vestimenta, el arreglo personal, los gestos, el patrón del habla y las interacciones sociales. Las normas sociales o culturales pueden variar ampliamente y algunas características que pueden aceptarse como masculinas, femeninas o neutrales en una cultura pueden no evaluarse de manera similar en otra.
- *La Información Genética* incluye información sobre las pruebas genéticas de un individuo y las pruebas genéticas de los miembros de la familia de un individuo, así como información sobre cualquier enfermedad, trastorno o condición de los miembros de la familia de un individuo (es decir, el historial médico familiar de un individuo). El historial médico familiar se incluye en la definición de información genética porque a menudo se usa para determinar si alguien tiene un mayor riesgo de contraer una enfermedad, trastorno o afección en el futuro.
- *Estado Civil* “significa ser soltero, casado, separado, divorciado, viudo, en una sociedad civil dentro del significado de las Leyes del 2010 de la Asociación Civil y Ciertos Derechos y Obligaciones de los Cohabitantes, o ser una ex pareja civil en una sociedad civil que ha terminado por fallecimiento o disolución, o siendo o haber sido conviviente o conviviente calificado en el sentido de la Sección 172 del 2010 de la Ley de Sociedades Civiles y Ciertos Derechos y Obligaciones de los Convivientes”.
- *Otro Veterano Cubierto* significa un veterano que sirvió en el servicio activo durante una guerra, o en una campaña, o expedición para la cual se ha autorizado una insignia de campaña; los veteranos que, mientras estaban en servicio activo en las Fuerzas Armadas, participaron en una acción militar de los Estados Unidos por la cual se le otorgó una medalla de servicio de las Fuerzas Armadas de conformidad con la Orden Ejecutiva No. 12985 (61 Fed. Reg. 1209); y veteranos recientemente separados.

Acoso— comportamiento no deseado o no solicitado dirigido a un individuo o grupo de personas basado o motivado por raza, color, credo, religión, etnia, origen nacional, género, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, embarazo o posición de veterano, o cualquier otra característica protegida por la ley. El comportamiento debe ser lo suficientemente severo, persistente o generalizado como para que razonablemente pueda esperarse que cree un entorno de trabajo o aprendizaje intimidante, hostil u ofensivo. El acoso incluye el acoso sexual y el acoso basado en estereotipos sexuales, de género o raciales.

Prejuicio Racial - Un juicio negativo preconcebido sobre las características o el comportamiento de un grupo racial, o sobre el carácter de un individuo, basado en la pertenencia de esa persona a un grupo racial. Cualquiera puede tener un prejuicio racial.

Discriminación Racial – Cualquier acción contra una persona o grupo basada en prejuicios raciales. Tales acciones pueden incluir, pero no se limitan a, no admitir, contratar o

ascender por motivos de raza; insultos hablados o no escritos y difamaciones raciales; y gestos no verbales que transmiten o reflejan prejuicios raciales (especialmente cuando tal comportamiento ha sido recibido con una clara reprimenda). Cualquiera puede practicar la discriminación racial.

Discriminación de Género – Discriminación o acoso basado en el género (sexo) de una persona; trato, actitudes o comportamientos injustos hacia un individuo en función de su género (sexo); discriminación por identidad de género según lo cubre el Título VII; sexismo, actitudes sexistas y estereotipos sexuales; y programas o actividades atléticas desproporcionados ofrecidos a todos los géneros en relación con la inscripción de la escuela. Ejemplos de discriminación de género incluyen:

- Acoso por motivos de género
- Comentarios despectivos o sexistas
- Gender discrimination in an activity, program, office, or classroom

Mala Conducta Basada en el Sexo – Uno o más actos de discriminación sexual, acoso sexual, violencia sexual o acoso por motivos de género. La mala conducta basada en el sexo incluye el abuso sexual de menores o adultos vulnerables con impedimentos mentales o funcionales sustanciales.

Discriminación Sexual – Tratar a una persona de manera diferente debido al sexo de la persona en los términos y condiciones de los programas educativos, actividades y/o empleo. Ejemplo: un profesor requiere que todos los estudiantes varones de una clase realicen una tarea adicional que no se requiere de otros estudiantes.

Acoso Sexual - Conducta verbal o física no solicitada y no deseada, basada en el género o el sexo que es lo suficientemente grave, persistente o generalizada que se utiliza como base para una práctica discriminatoria ilegal o dicha conducta tiene el propósito o efecto de crear una intimidación, hostil, o ambiente ofensivo para los empleados y/o estudiantes.

El acoso puede ser una conducta verbal o física de naturaleza sexual (como insinuaciones sexuales o solicitudes de favores sexuales) lo suficientemente grave como para que interfiera o limite de manera irrazonable la capacidad de una persona para participar o beneficiarse de los programas, actividades y/o actividades educativas del Seminario o empleo. El acoso sexual puede basarse en un diferencial de poder, la creación de un entorno hostil o represalias.

El acoso sexual puede tomar muchas formas, ocurre en una variedad de circunstancias y puede estar dirigido a un individuo o grupo de individuos. No es la intención del acosador, sino la conducta en sí misma y el impacto en el receptor lo que determina qué constituye acoso. El impacto del acoso puede resultar en que el destinatario se sienta incómodo o humillado y/o puede afectar negativamente el desempeño académico o laboral del destinatario, socavar la seguridad académica o laboral o las perspectivas, o crear un entorno laboral o de aprendizaje amenazante o intimidante. También puede provocar

actitudes y acciones agresivas y de represalia. Cierta comportamiento, según su naturaleza o gravedad, no será bienvenido aún en una sola ocasión, será semejante una agresión sexual.

El acoso sexual también incluye el acoso de naturaleza sexual dirigido a personas LGBTQIA + que es lo suficientemente grave como para limitar o negar la capacidad de participar o beneficiarse de los programas educativos y laborales del Seminario. Asimismo, el acoso sexual puede ocurrir cuando el Demandante y el Demandado se identifican con el mismo género.

La interacción social que implica un comportamiento mutuamente aceptable debe distinguirse del acoso. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que lo que inicialmente es aceptable para algunos puede resultar ofensivo para otros, y lo que es aceptable entre las personas A y B puede no ser aceptable para la persona C. El elemento clave del acoso sexual es que es una conducta que es indeseada, irrazonable y ofensiva para el destinatario. Cuando el acoso no es intencional, pero aún tiene el efecto de violar la dignidad o crear un ambiente hostil para el destinatario, la conducta se considerará acoso solo después de considerar todas las circunstancias, que incluirán la percepción del destinatario.

Los ejemplos de acoso sexual incluyen, entre otros:

- Un profesor insiste en que un alumno tenga sexo con el profesor a cambio de una buena calificación.
- Un supervisor toca a un empleado de manera sexual y / o insiste en que un empleado tenga relaciones sexuales a cambio de un ascenso.
- Un estudiante envía repetidamente chistes de orientación sexual en una lista de correo electrónico que el estudiante creó, incluso cuando se le pide que se detenga, lo que hace que un destinatario evite al remitente en el campus y en la residencia universitaria en la que ambos viven.
- Un miembro del personal toca repetidamente y hace comentarios sexualmente sugerentes a un estudiante mientras los dos esperan en una parada al autobús de enlace de la escuela, lo que hace que el estudiante camine largas distancias en lugar de tomar el autobús de enlace.
- Violación y/u otros actos de violencia sexual.
- Abuso sexual de un menor o adulto vulnerable con un impedimento sustancial funcional o mental.

Además de lo anterior, la expresión verbal o la conducta física no necesitan ser abiertamente sexuales para constituir acoso sexual. Los ejemplos de comportamientos de acoso sexual incluyen, entre otros:

- Comentarios lascivos o sexualmente sugerentes.
- Lenguaje vulgar o bromas de carácter sexual.
- Insultos, expresiones verbales ofensivas o conductas físicas relacionadas con el

sexo de una persona.

- Comunicación por correo electrónico impropia o inadecuada.
- Cualquier exhibición pública o privada no deseada de imágenes, tarjetas de felicitación, artículos, libros, revistas, fotografías, videos, dispositivos, juguetes o dibujos animados sexualmente explícitos en ausencia de un propósito educativo válido.
- Toques no deseados que comunican una sensación de dominio.
- Repetidamente enviar mensajes de texto no bienvenidos o felicitar verbalmente la apariencia de otra persona.

Entorno de Trabajo y/o Aprendizaje Hostil – Una situación puede constituir un entorno de trabajo y/o aprendizaje hostil si:

- El comportamiento es discriminatorio por género, raza, religión, edad, orientación, discapacidad o nación de origen.
- Una persona razonable puede encontrar el ambiente de trabajo o aprendizaje hostil o abusivo.
- Se ha visto afectado el deseo o la capacidad de trabajar o aprender de una persona razonable.
- La institución no ha investigado ni abordado un problema denunciado.
- La institución no interviene ni aborda adecuadamente un comportamiento hostil conocido.

Ser molestado o excluido por un colega es de mala educación, poco profesional y, en determinadas circunstancias, podría justificar un despido o una infracción disciplinaria. Sin embargo, tal conducta no es necesariamente "hostil" según esta política, y la determinación de si dicha conducta viola esta política se realiza solo después de una investigación y un análisis. *"Una persona con una discapacidad"* - cualquier persona que: (1) tenga un impedimento físico o mental que limite sustancialmente una o más de las principales actividades de la vida de dicha persona; (2) tiene un historial de tal deterioro; (3) se considera que tiene tal impedimento; o (4) se considera discapacitado según la ley federal o estatal aplicable.

Discriminación por edad - acciones prohibidas por la Ley de discriminación por edad en el empleo de 1967, que protege a las personas que tienen 40 años o más de la discriminación en el empleo basada en la edad, y también por la Ley de discriminación por edad de 1975, que prohíbe la discriminación basada en la edad. en programas o actividades de educación.

Ley Clery - La Política de Divulgación de Seguridad del Campus de Jeanne Clery y la Ley de Estadísticas del Crimen del Campus (la "Ley Clery") es un estatuto federal codificado en 20 U.S.C. § 1092 (f), con regulaciones de implementación en el Código de Regulaciones Federales de los EE. UU. En 34 C.F.R. 668,46. La Ley Clery requiere que todos los colegios y universidades que participan en programas de ayuda financiera federal mantengan y divulguen información sobre delitos en y cerca de sus respectivos campus. Las estadísticas se informan para los delitos de la Ley Clery que ocurren (1) en el campus, (2) en propiedad pública dentro o

inmediatamente adyacente al campus, y (3) en edificios o propiedades fuera del campus que la institución del Seminario posee o controla.

Demandante: el estudiante, empleado, miembro de la familia u otro tercero que sufre acoso y/o discriminación, incluida la discriminación por motivos de edad, etnia, raza, color, género, orientación sexual, discapacidad, estado militar, origen nacional o étnico, o sobre la base de la orientación sexual o identidad de género o expresión por la conducta de otro; discriminación sexual, acoso sexual, violencia sexual, explotación sexual, acoso de género o acoso por la conducta de otra persona; y presenta un cargo o cargos contra el Demandado en virtud de esta política.

Demandado - El Demandado es el presunto delincuente / individuo acusado; una persona presuntamente involucrada en cualquiera de las conductas prohibidas por esta política.

Consentimiento - el consentimiento es claro, consciente y voluntario. El consentimiento es activo, no pasivo; el silencio, en sí mismo, no puede interpretarse como consentimiento. El consentimiento a cualquier forma de actividad sexual, una relación previa y/o consentimiento previo no implica el consentimiento a ninguna otra forma o instancia de actividad sexual.

Panel de Determinación o Panel de Audiencia - El Panel de Determinación y el Panel de Audiencia son nombrados por los Co-Coordinadores, con aportes del Director de Recursos Humanos y el Decano Académico. Cada miembro del Panel de Determinación y del Panel de Audiencia recibe capacitación sobre estas políticas, las mejores prácticas en adjudicaciones, prejuicios, prácticas informadas sobre el trauma y los mitos y prejuicios de la violencia doméstica/de citas, la agresión sexual y el acoso sexual.

Definiciones aplicadas bajo las regulaciones del Título IX

Un reclamo presentado de conformidad con esta política también puede considerarse como uno que implica el Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 ("Título IX"). Las siguientes definiciones se enumeran por separado para indicar que los casos que cumplan con las definiciones y los elementos jurisdiccionales a continuación se considerarán como presuntas violaciones del Título IX. El hecho de que se determine que un caso es una violación del Título IX no sugiere que un caso sea más o menos importante, sino un reflejo de las regulaciones federales que se aplican solo a un conjunto de casos específicamente identificados. Los casos de acoso que no se ajustan a los parámetros del Título IX aún pueden manejarse a través de las disposiciones de esta Política contra la discriminación y el acoso.

Acoso Sexual como se define bajo Título IX - Título IX El acoso sexual se define de manera amplia para incluir cualquiera de los tres tipos de mala conducta basada en el sexo, todos los cuales ponen en peligro el acceso equitativo a la educación que el Título IX está diseñado para proteger:

1. Una conducta no deseada que una persona razonable determinaría que es tan severa, persistente y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona el acceso igualitario al programa o actividad educativa de la institución educativa; o
2. Un empleado que condiciona los beneficios educativos a la participación en una conducta sexual no deseada (i.e., *quid pro quo*); o,
3. Agresión sexual (como se define en la Ley Clery), violencia en el noviazgo, violencia doméstica o acoso según se define en la Ley de Violencia contra la Mujer (VAWA).

Agresión sexual sin consentimiento - las siguientes definiciones también se aplican a los casos en que la víctima es incapaz de dar su consentimiento debido a la edad de la víctima o debido a la incapacidad física o mental temporal o permanente de la víctima. Estos incluyen: 1) violación (excepto estupro), definida como el conocimiento carnal de una persona, sin el consentimiento de la víctima; 2) sodomía, definida como una relación sexual oral o anal con otra persona, sin el consentimiento de la víctima; 3) agresión sexual con un objeto, definido como el uso de un objeto o instrumento para penetrar ilegalmente, aunque sea levemente, la abertura genital o anal del cuerpo de otra persona, sin el consentimiento de la víctima; y 4) caricias, definidas como tocar las partes privadas del cuerpo de otra persona con el propósito de gratificación sexual, sin el consentimiento de la víctima.

Agresión sexual (definición de la Ley Clery) - cualquier acto sexual dirigido contra otra persona, sin el consentimiento de la víctima, incluidos los casos en los que la víctima es incapaz de dar su consentimiento. La agresión sexual incluye: (1) violación, definida como penetración, por leve que sea, de la vagina o el ano, con cualquier parte del cuerpo u objeto, o la penetración oral de un órgano sexual de otra persona, sin el consentimiento de la víctima. Este delito incluye la violación de una persona de cualquier género. Los intentos o agresiones para cometer una violación, según esta definición, también se incluyen; (2) caricias, definido como tocar las partes privadas del cuerpo de otra persona con el propósito de gratificación sexual, sin el consentimiento de la víctima; (3) incesto, definido como relaciones sexuales entre personas que están relacionadas entre sí dentro de los grados donde el matrimonio está prohibido por la ley; y (4) estupro, definido como relaciones sexuales con una persona menor de edad (18 años).

Violencia en el noviazgo - Violencia, por razón de sexo, cometida por una persona (1) que está o ha estado en una relación social de naturaleza romántica o íntima con la víctima; y (2) donde la existencia de tal relación se determinará con base en una consideración de los siguientes factores: la duración de la relación, el tipo de relación y la frecuencia de interacción entre las personas involucradas en la relación.

Violencia doméstica - Delitos graves o delitos menores de violencia cometidos por razón de sexo, por un cónyuge actual o anterior o pareja íntima de la víctima, por una persona con quien la víctima comparte un hijo en común, por una persona que cohabita con o convivió con la víctima como cónyuge o pareja íntima, por una persona en situación similar como cónyuge de la víctima según las leyes de violencia doméstica o familiar de la jurisdicción que recibe el dinero de la subvención, o por cualquier otra persona contra una víctima adulta o

joven que esté protegida de los actos de esa persona bajo las leyes de violencia doméstica o familiar del estado de Nueva Jersey.

Acecho - Participar en un patrón de conducta, debido al sexo, dirigido a una persona específica que puede causar que una persona razonable experimente: (1) temor por la seguridad de uno o la seguridad de los demás; o (2) sufre una angustia emocional sustancial.

Programa o actividad de educación - el estatuto del Título IX se aplica a las personas dentro de los Estados Unidos con respecto a los programas o actividades de educación que reciben asistencia financiera federal. Las escuelas deben responder cuando ocurre acoso sexual en el programa o actividad educativa de la escuela, contra una persona en los Estados Unidos. El estatuto del Título IX y las regulaciones existentes contienen definiciones amplias del "programa o actividad" de una escuela, y el Departamento de Educación continuará buscando estas definiciones para el alcance del programa o actividad educativa.

Un "programa o actividad educativa" incluye lugares, eventos o circunstancias sobre las cuales el Seminario ejerce un control sustancial sobre el Demandado de una queja y el contexto en el que ocurrió el acoso sexual, e incluye cualquier edificio que sea propiedad o esté controlado por una organización estudiantil que está oficialmente reconocido por el Seminario.

III. PASO 1: REPORTAR UNA QUEJA

Hay tres pasos principales en el proceso de atender una queja de acoso o discriminación. Estos incluyen: Paso 1 – Informar una queja, Step 2 – Atender la queja, y Paso 3 – Resolución a través de un proceso de resolución formal o informal. El Apéndice A proporciona un diagrama de flujo para ayudar a visualizar los procedimientos para abordar la posible discriminación y/o acoso en PTS.

A continuación, se proporciona una descripción del primer paso para informar una queja.

A. Vías para reportar una queja o discutir un incidente

Una denuncia de acoso o discriminación se puede informar a través de una variedad de vías. Un reclamo puede ser reportado a un "medio informativo" que se enumera a continuación y que recibe quejas oficiales. Además, un empleado, asistente de enseñanza, preceptor, diácono estudiantil o supervisor del sitio de educación de campo también se consideran una "referencia requerida" el cual se informará el reclamo a uno de los Co-Coordinadores si se comparte con ellos.

Las personas que se enteran de una denuncia de acoso o discriminación también tienen la opción de hablar con un "recurso confidencial" sobre el incidente. Cualquier informe a un "recurso confidencial" se mantendrá en forma confidencial como se indica a continuación.

1. *Medios para denunciar - las denuncias de acoso, discriminación y / u otras violaciones de esta política contra miembros de la comunidad del Seminario deben hacerse de inmediato a uno o más de los siguientes que correspondan y, cuando sea necesario, deben hacerse de inmediato. Se tomarán medidas inmediatas a partir de este informe oficial.*

Co-Coordenadores² Titulo VI/Titulo IX (TitleVI.IX.Coordinators@ptsem.edu)

- 1) Tom Chester, PTS Vice Presidente de recursos humanos, edificio administrativo oficina 13, 609-497-7721
- 2) Yedea Walker, Decana Asociada de servicios al estudiante, 204 Templeton Hall, 609-430-2771

Los empleados, estudiantes y otros pueden reportar una queja en persona a cualquiera de los Co-Coordenadores.

2. *Referencias Requeridas - Estas personas deben comunicarse con uno de los Co-Coordenadores de Título VI / Título IX si se les informa o se enteran sobre acoso sexual, discriminación o agresión sexual.*
 - Administradores y personal
 - Profesorado (incluidos adjuntos y asistentes de enseñanza)
 - Asistente de enseñanza y preceptor
 - Diácono estudiantil
 - Supervisores del sitio de educación del campo
3. *Recursos Confidenciales - Estas personas mantienen las discusiones confidenciales y no están obligados a informar incidentes a los Co-Coordenadores. Las conversaciones con estas personas no se consideran una queja.*
 - Directora de Consejería Estudiantil – Rev. Wanda Sevey en wanda.sevey@ptsem.edu, 301 Templeton Hall
 - Consejero estudiantil- Ryan McMillian at ryan.mcmillian@ptsem.edu, 301 Templeton Hall

A no ser que la ley exija lo contrario, las personas que sirven como "recursos confidenciales" no pueden comunicar al Seminario ninguna información de identificación sobre el comportamiento que pueda comprometer las políticas del Seminario contra el acoso y la discriminación sin el consentimiento de la persona que proporcionó la información en cuestión. Sin embargo, se requiere compartir con las fuerzas del orden público o los Servicios de Protección Infantil para abordar un riesgo inminente de daño a la seguridad de la comunidad en general, la persona que

² Los Co-Coordenadores de Título VI/Título IX son nombrados por el Presidente del Seminario. Los Coordinadores nombrarán a otras personas y/o contratistas que sean necesarios para varios roles en este proceso.

comparte la información u otro miembro de la comunidad; o, cuando la información involucra abuso infantil potencial, abuso de ancianos o abuso de una persona discapacitada.

B. Métodos de Presentación de Informes

Cualquier miembro de la comunidad del Seminario puede denunciar un incidente o alegación de discriminación, discriminación sexual o acoso sexual (ya sea que la persona que denuncia sea o no la persona presuntamente víctima de una conducta que podría constituir discriminación, discriminación sexual o acoso sexual) a través de una variedad de métodos. Las personas pueden informar un reclamo utilizando el [Formulario de Informe](#) [en desarrollo] o por correo electrónico, teléfono o en persona, y enviar el formulario de informe, informe escrito o informe verbal a través de lo siguiente:

- Electrónicamente usando el [Formulario de Informe](#)
- Por correo o en persona – Oficina de Título VI/Título IX, Seminario Teológico de Princeton, PO Box 64, Princeton, NJ 08542; 204 Templeton Hall o a la Oficina de Negocios en el Edificio Administrativo
- Por teléfono – Sr. Chester at 609-497-7721 o la Rev. Walker al 609-430-2771
- Por correo electrónico – TitleVI.IX.Coordinators@ptsem.edu

Se puede presentar una queja sobre acoso, discriminación o represalias en el trato de empleados, estudiantes, miembros de la familia, visitantes o proveedores. El Seminario espera que todas las quejas se presenten de buena fe, ya que el acto de presentar una queja que no es de buena fe es, en sí mismo, una violación de esta política.

La denuncia debe hacerse tan pronto como sea posible después del presunto acto para ayudar con una investigación rápida y equitativa. Si bien el Seminario tomará en serio todas las quejas de violaciones de esta política, su capacidad para llevar la queja hasta su conclusión puede verse obstaculizada significativamente por el paso del tiempo. En caso de agresión sexual, una demora en informar el incidente a la policía puede afectar significativamente la capacidad de enjuiciar un delito. Además, para las quejas presentadas contra cualquier persona que no sea ya miembro de la comunidad del Seminario, los Co-Coordinadores tienen la autoridad para determinar si se procede o no con la investigación de dicha reclamación.

El Seminario cree que es importante ser proactivo al tomar medidas razonables para identificar y prevenir incidentes de discriminación y acoso. Si una persona en capacidad de supervisión tiene conocimiento directo de un incidente de discriminación o acoso por parte de un miembro de la comunidad del Seminario, se requiere que ese supervisor lleve el asunto a la atención de uno de los Co-Coordinadores. Si, después de que se da dicha notificación, al Co-Coordinador asignado le parece que puede existir una posible violación de esta política, esa persona puede actuar como Demandante en tal asunto y continuar con el asunto a través de esta política

C. Privacidad y Confidencialidad al Presentar una Queja

Todas las actividades bajo estos procedimientos se llevarán a cabo con el debido respeto a los intereses legítimos de privacidad y reputación de los involucrados.

Si bien el Seminario tomará todas las medidas razonables para proteger el anonimato y la confidencialidad, no puede garantizar, y no garantiza, que todos los reclamos y detalles de dichos reclamos se mantendrán completamente confidenciales. Por consiguiente, si bien la información compartida se tratará de la manera más confidencial posible, es posible que el (los) Co-Coordinador (es) en ocasiones necesiten consultar con otros administradores y, en ocasiones, deberán tomar medidas en aras de la seguridad.

Sin embargo, generalmente se espera que cualquier material e información preparados o adquiridos bajo estos procedimientos se compartan solo con aquellos que tienen una necesidad legítima de saberlos. La divulgación de dicha información también puede realizarse si la ley lo permite y a su discreción los Co-Coordinadores lo determinan: (1) que dicha divulgación es necesaria para proteger la salud, la seguridad o el bienestar de los miembros de la comunidad del Seminario Teológico de Princeton; o (2) que tal divulgación promueve los intereses de aquellos involucrados en el proceso y/o el Seminario y supera el interés en la confidencialidad.

Según la [Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación](#) cuando se denuncia acoso sexual o discriminación o agresión sexual, el Seminario no puede omitir información de identificación personal (el nombre de la víctima, el nombre de la persona acusada y otros detalles de identificación sobre testigos, localización, etc.).

Al recibir una queja, uno de los coordinadores se comunicará con el demandante para realizar una entrevista de admisión (consulte la sección IV.A a continuación). Después de un informe inicial, los funcionarios del campus pueden necesitar información adicional para cumplir con las obligaciones del Seminario bajo el Título VI y el Título IX. Al tomar estas acciones posteriores, el Seminario siempre se guiará por los objetivos de empoderar a la presunta víctima y permitir que esa persona retenga el mayor control posible sobre el proceso.

D. Presentar una queja ante las fuerzas del orden

Cualquier denunciante tiene el derecho de informar y el derecho de negarse a denunciar el asunto a la policía local si la conducta es potencialmente de naturaleza criminal. La obligación del Seminario de responder a una queja no cambiará dependiendo de si el asunto se ha informado o no a la policía, pero puede retrasar brevemente el tiempo de una investigación si una agencia de aplicación de la ley solicita que el Seminario retrase su proceso por un tiempo razonable por cantidad de tiempo que le permita reunir pruebas de conducta delictiva. El Seminario proporcionará al Demandante asistencia para presentar un informe, si es necesario. Ni la determinación de las fuerzas del orden público de enjuiciar o no a un Demandado, ni el resultado de ningún enjuiciamiento

penal, son determinantes de si se ha producido una violación de esta política. Los procedimientos bajo esta política pueden llevarse a cabo antes, simultáneamente con o después de los procedimientos civiles o penales fuera del campus.

E. Múltiples Quejas

El Co-Coordinador, ya sea al recibir personalmente una queja o al recibir un informe de una referencia requerida con respecto a la resolución de una queja, mantiene un registro de todas y cada una de esas quejas. Al recibir una nueva queja, el Co-Coordinador revisa el registro de las quejas presentadas para determinar si existen quejas previas que se hayan presentado contra el Demandado bajo estas políticas. En el caso de que se hayan presentado una o más quejas similares contra el Demandado, el Co-Coordinador determina si el Demandado debe estar sujeto a una acción provisional, que puede incluir, sin limitación, restricciones impuestas a las actividades del campus del Demandado o una prohibición del campus mientras se completa la investigación. El Co-Coordinador tiene la autoridad exclusiva para determinar e imponer tal acción provisional.

En caso de que el Co-Coordinador imponga una acción provisional contra el Demandado, el Demandado puede apelar y tratar de modificar o revocar dicha acción provisional entregando una apelación por escrito al Oficial de Apelaciones del Seminario, Dr. Anne Stewart, Ejecutiva Vice Presidente a anne.stewart@ptsem.edu , o el Oficial Adjunto de Apelaciones designado por el Presidente del Seminario. También se presentará una copia de la apelación ante el Co-Coordinador que impuso la acción provisional. La apelación por escrito del Demandado debe entregarse dentro de un (1) día laboral a partir de la emisión de la acción provisional. Mientras la apelación esté pendiente, la acción interina permanecerá en su lugar, en vigor y en efecto. Dentro de los dos (2) días laborables posteriores a la recepción de una apelación por escrito del demandado, el Oficial de Apelaciones o el Oficial Representante de Apelaciones designado, a su exclusivo criterio, emitirá una decisión sobre la apelación que afirme la acción provisional o modifique la acción provisional, o revoca la acción provisional. La persona que decida la apelación podrá modificar o revocar la acción provisional solo en casos de: (i) injusticia manifiesta o (ii) conflicto de intereses sustancial por parte del Co-Coordinador. En ausencia de injusticia manifiesta o conflicto de intereses sustancial, la acción provisional impuesta por el Co-Coordinador será confirmada por el Oficial de Apelaciones o el Oficial Representante de Apelaciones designado. La decisión del Oficial de Apelaciones o del Oficial Representante de Apelaciones designado de cualquier apelación de acción provisional será definitiva y no podrá apelarse más.

IV. PASO 2: ATENDIENDO UNA QUEJA

Después de que una persona ha informado una queja de acoso o discriminación, el Paso 2 del proceso es abordar la queja. El Seminario responderá activa y rápidamente a cualquier alegación de discriminación o acoso de acuerdo con esta política.

El Seminario ofrece varias opciones para quienes buscan alivio bajo esta política. Estos incluyen los procesos de resolución formal e informal que se describen en este documento. Los diversos aspectos involucrados en el tratamiento de una queja incluyen la entrevista de admisión, el papel de un asesor y/o persona de apoyo, la determinación del tipo de violación potencial, la solicitud de confidencialidad o ninguna acción adicional, las medidas de apoyo provisionales y la notificación al Demandado.

A. Entrevista de Admisión

La entrevista de admisión es el primer aspecto para abordar una queja. Uno de los Co-Coordinadores normalmente conducirá la reunión inicial o la entrevista de admisión. Sin embargo, si los Co-Coordinadores no están disponibles o hay un conflicto de intereses, se designará un Oficial de Admisión capacitado. Al enterarse de una queja, uno de los Co-Coordinadores o un Oficial de Admisión designado solicitará reunirse con el Demandante. Alternativamente, un demandante puede solicitar una reunión con una de estas personas. El Demandante puede estar acompañado por un asesor y/o una persona de apoyo (ver más abajo). Durante esta reunión, el Demandante debe estar preparado para discutir en general las circunstancias y la información en la que se basa la queja. Durante esta reunión, el Co-Coordinador o el Oficial de Admisión designado discutirá la naturaleza de la queja, la(s) fecha(s) de la conducta en cuestión, el lugar en el que ocurrió el(los) incidente(s) y recopilará otra información general suficiente para determinar si la información presentada, si es cierta, sería una violación de esta política. Esta no pretende ser una entrevista completa durante la cual se revisarán todos los detalles del asunto. Durante la entrevista de admisión, el Demandante recibirá información sobre sus derechos, recursos y opciones, y discutirá las posibles medidas correctivas o de protección provisionales.

Si la denuncia contiene una alegación que cumple con todos los elementos jurisdiccionales de esta política y el denunciante indica que desea seguir adelante con una investigación, el denunciante firmará la denuncia. Si el Demandante no desea proceder en este momento, el Demandante lo notificará al Co-Coordinador, quien entonces tendrá la opción, pero no estará obligado, de continuar la queja individualmente. En el caso de que el Co-Coordinador decida no proseguir individualmente con la denuncia, el asunto se cerrará.

Sin embargo, en el caso de que el Demandante desee proceder, el Demandante firmará la queja y el Co-Coordinador, dentro tres (3) días laborables, notificará al Demandado sobre la acusación y comenzará el proceso de investigación.

B. Asesores y Personas de Apoyo

Discutir la disponibilidad y el papel de los posibles asesores o personas de apoyo es el segundo aspecto involucrado en el tratamiento de la queja. Aunque los Co-Coordinadores están disponibles para ayudar al Demandante y al Demandado a navegar la política, los Co-Coordinadores permanecen neutrales en relación con el caso. Para

brindar orientación y apoyo adicionales, tanto los demandantes como los demandados pueden tener hasta dos personas (un asesor y una persona de apoyo) de su elección para acompañarlos a cualquier reunión, entrevista o procedimiento relacionado con el proceso de Resolución Informal o Formal. Esto incluye la entrevista inicial de admisión. Ni el asesor ni la persona de apoyo pueden también ser testigos en el mismo asunto. Las funciones del asesor y la persona de apoyo se establecen a continuación.

Asesor – Un asesor elegido por un Demandante o Demandado en cualquier caso de posible discriminación o acoso brindará asistencia para navegar por el proceso de Resolución Formal o Informal brindando orientación sobre el proceso y los procedimientos. El Seminario proporcionará a ambas partes una lista de asesores capacitados que comprendan la política y los procedimientos del Seminario. El asesor puede acompañar al demandante o al demandado a todas y cada una de las partes del proceso de quejas. Para todos los casos, el asesor puede servir como guía a lo largo del proceso explicando el proceso al denunciante o al demandado, respondiendo preguntas, acompañando a la persona durante la Entrevista de admisión y otros aspectos de la investigación, y haciendo preguntas en nombre de la persona como sea necesario (es decir, plantear preguntas en la Entrevista de Admisión, en conversaciones con el Co-Coordinador y posiblemente con miembros del Panel de Determinación o Panel de Audiencia como se describe a continuación).

Aunque es opcional para los casos que no pertenecen al Título IX, se requiere un asesor para todos los casos del Título IX que proceden del Proceso de Resolución Formal, que involucraría a un Panel de Audiencias. Un Demandante o Demandado puede hacer uso de un asesor proporcionado y capacitado por el Seminario o puede seleccionar un asesor de su propia elección. Para cualquier Demandante o Demandado que no tenga un asesor en la audiencia del Título IX, se le proporcionará uno, libre de cargo, con el propósito de contrainterrogar a la otra parte o testigo. Dado que se requiere una audiencia para los casos del Título IX que pasan a través del Proceso de Resolución Formal y un asesor tiene un papel específico en la audiencia, se harán intentos razonables para programar los procedimientos de acuerdo con la disponibilidad de un asesor. Sin embargo, el proceso no se retrasará para programar la audiencia del Título IX a conveniencia del asesor. Los Co-Coordinadores tienen la discreción de remover al asesor de la audiencia si el asesor interfiere con los procedimientos.

Persona de Apoyo - Un demandante o demandado puede optar por tener una persona de apoyo que brinde apoyo emocional durante el curso de un proceso de resolución formal o informal. La persona de apoyo puede ser un amigo. Una persona de apoyo no puede representar, defender o hablar en nombre de un Demandante o Demandado, y no puede interrumpir ni impedir ningún procedimiento de resolución.

C. Determinación del Tipo of Violación

Si bien los problemas de discriminación y acoso se abordan adecuadamente a través de esta política, con respecto a los problemas de acoso sexual, también se debe determinar

si la queja es una que afirma una posible violación del Título IX. Debido a que una queja debe cumplir con criterios estrictos para que se considere una queja del Título IX, es necesario recopilar más información en esta etapa. Las escuelas están obligadas por ley a manejar los casos del Título IX de manera específica. Durante la entrevista de admisión, el Co-Coordinador o el oficial de admisión designado ayudarán al demandante a determinar si el incidente es una queja del Título IX u otra violación de esta política. Las determinaciones del Título IX se basan en la naturaleza de la queja, la ubicación del incidente y el estado del demandante y el demandado.

Una queja es una posible violación del Título IX cuando la ubicación y el estado del demandante y el demandado cumplen con los siguientes criterios:

Localización - Para calificar como un caso de Título IX, el incidente debe haber ocurrido en el campus del Seminario, dentro de los Estados Unidos, o el incidente debe haber ocurrido durante uno de los programas o actividades del Seminario, como parte de una excursión o educación de campo dentro del Estados Unidos. Los incidentes que ocurren en otros lugares, como los viajes internacionales patrocinados por el Seminario, no son casos del Título IX, pero aún pueden proceder bajo las disposiciones contra el acoso establecidas en esta política.

Estado – Para calificar como un caso de Título IX, el Demandante debe ser un estudiante (ya sea solicitante, admitido o inscrito actualmente) o empleado (solicitante, contratado pero aún no trabajando o empleado). El demandado debe ser un estudiante (ya sea solicitante, admitido o inscrito actualmente) o empleado (solicitante, contratado pero que aún no trabaja o empleado).

Naturaleza de la Queja – los casos de Título IX involucran reclamos relacionados con uno de los siguientes tres criterios:

- Una denuncia de violencia en el noviazgo, violencia doméstica, acecho o agresión sexual como se define anteriormente; o
- Una queja de acoso sexual en la que el acoso fue tan severo y generalizado y objetivamente ofensivo que negó al demandante el acceso igualitario a un programa o actividad educativa, o le negó al empleado la capacidad de continuar su trabajo en el Seminario Teológico de Princeton; o
- Una queja de acoso sexual de Quid Pro Quo por parte de un empleado contra un estudiante.

Si se cumplen los criterios de ubicación, estado y naturaleza de la queja, la queja procede como un caso de Título IX. El caso del Título IX puede proceder a través del Proceso de Resolución Formal o Informal como se describe más adelante en esta política.

Si no se cumplen estos criterios para un caso de Título IX, la queja procederá a través del Proceso de Resolución Informal o Formal establecido en este documento.

En el caso de que la acusación involucre una agresión sexual, violencia doméstica o de pareja, o acoso que ocurra en el campus; en propiedad pública dentro o inmediatamente adyacente al campus; y en o en edificios o propiedades fuera del campus que el Seminario posee o controla, el Co-Coordinador también notificará al Coordinador de Clery sobre las acusaciones. El Co-Coordinador también explicará al Denunciante el proceso para presentar una denuncia y le informará al Denunciante del derecho a realizar una denuncia policial.

D. Solicitudes de Confidencialidad o Ninguna Acción Adicional

Al presentar una queja, el Demandante puede solicitar confidencialidad y que el Seminario no tome más medidas. Cuando un Demandante solicita que el Seminario no use su nombre como parte de una investigación, o que el Seminario no tome ninguna acción adicional, el Seminario generalmente tratará de cumplir con esas solicitudes. Sin embargo, hay ciertos casos en los que el Seminario tiene una obligación más amplia con la comunidad y es posible que deba anular la solicitud de confidencialidad de una persona o una solicitud de que el Seminario no investigue un asunto ni tome ninguna medida adicional. Debido a que tales solicitudes podrían afectar la capacidad del Seminario para abordar y resolver adecuadamente el comportamiento en cuestión, el Seminario sopesará estas solicitudes con mucho cuidado.

El Co-Coordinador evaluará la solicitud de confidencialidad o que no ocurra una investigación/disciplina considerando una variedad de factores que incluyen, entre otros, si:

- Ha habido quejas anteriores similares sobre el mismo individuo y la gravedad de la conducta alegada.
- El presunto demandado tiene un historial de violencia o la acusación involucra un acto de violencia física.
- El presunto demandado amenazó con más o con violencia futura.
- La mala conducta fue presuntamente cometida por varios perpetradores.
- El presunto demandado tiene una posición de poder sobre la presunta víctima u otros.
- La presunta víctima es menor de edad.
- El Seminario no posee otros medios para obtener evidencia relevante.

La presencia de uno o más de estos factores puede llevar al Seminario a iniciar una investigación. Si es así, el Seminario informará al Demandante y al Demandado por escrito antes de proceder y, en la medida de lo posible, compartirá información solo con las personas responsables de manejar la respuesta del Seminario y otras personas involucradas en la investigación.

Si el Demandante solicita que su identidad no sea revelada al Demandado como parte de un Proceso de Resolución Informal, el Co-Coordinador trabajará con el Demandante para determinar si otras soluciones (como capacitación específica) resolverían las

preocupaciones del Demandante. Sin embargo, el Seminario no puede garantizar la confidencialidad en todas las circunstancias.

E. Medidas de Apoyo Provisionales

Al evaluar una queja, el Co-Coordinador puede determinar que tanto el Demandante como el Demandado tienen derecho a medidas de apoyo provisionales razonables (Ver Apéndice B). El Seminario se reserva el derecho absoluto de tomar las medidas provisionales que considere necesarias para proteger los derechos y la seguridad personal de los miembros de su comunidad. Durante la Entrevista de Admisión, el Co-Coordinador o el Oficial de Admisión designado puede ofrecer medidas de apoyo provisionales al Denunciante que están diseñadas para restaurar o preservar el acceso equitativo a los programas educativos o actividades del Seminario y al ambiente de trabajo y considerará los deseos del Denunciante con respecto a estas medidas. Estas medidas pueden estar disponibles con o sin la presentación de una queja por escrito. Las medidas de apoyo provisionales disponibles en todos los casos pueden incluir: asesoramiento, extensiones de plazos u otros ajustes relacionados con los cursos, modificaciones de los horarios de trabajo o de clases, servicios de escolta en el recinto, directivas mutuas de no contacto, cambios en el lugar de trabajo o vivienda, permisos de ausencia, mayor seguridad o monitoreo de ciertas áreas del recinto.

Nota: Todas las medidas de apoyo provisionales que se implementen se mantendrán confidenciales, excepto en la medida en que ello afecte la capacidad del Seminario para proporcionar las medidas de apoyo. Por ejemplo, para efectuar un cambio de vivienda, el personal de la Oficina de Vivienda será informado de la necesidad de ayudar con un cambio de vivienda según lo indique el Co-Coordinador, pero no se le proporcionará ninguno de los detalles de ninguna queja.

F. Aviso al Demandado

Tras la presentación de una Queja, se le proporcionará una notificación por escrito al Demandado. Dicho aviso incluirá la siguiente información:

- La acusación específica y la conducta específica que se alega ocurrió.
- La identidad del Denunciante.
- La fecha y el lugar (si se conoce) de la conducta que alegadamente ocurrió.
- Una copia de esta política, que contiene el proceso que se seguirá, incluida una explicación de que cada parte tiene derecho a inspeccionar y revisar toda la evidencia antes de completar la investigación.
- Una declaración que indique que la decisión de aceptar una queja no presume que la conducta en cuestión ha ocurrido, y que se presume que el Demandado no es responsable, a menos que y hasta que, al concluir el proceso a continuación, haya una determinación de responsabilidad.

- Una explicación de que cada parte puede estar acompañada por un asesor de su elección o un asesor capacitado proporcionado por el Seminario y/o una persona de apoyo.
- La fecha y hora de la reunión inicial con el Co-Coordinador, con un mínimo de siete (7) días laborables de anticipación.
- El nombre y la información de contacto del investigador que se asignará al reclamo (si se ha hecho la determinación de continuar con un Proceso de Resolución Formal) (el "Investigador").
- Información sobre las medidas de apoyo provisionales, que están disponibles por igual para el Demandado y el Demandante.

La decisión de proceder con una investigación no es una determinación de que el Demandado haya participado en la presunta conducta. Se presume que cualquier Demandado no es responsable de la conducta que es objeto de la investigación, a menos y hasta que se haya tomado una decisión de responsabilidad por preponderancia de la evidencia al finalizar el proceso de adjudicación.

V. PASO 3: RESOLUCIÓN A TRAVÉS DEL PROCESO INFORMAL O FORMAL

Después de que se haya informado y procesado la queja de discriminación o acoso, se tomará una determinación de cómo se resolverá la queja. Dentro de los tres (3) días laborables posteriores a la entrevista de admisión, se identificará y compartirá con el Demandante una determinación sobre si proceder con la queja y cómo proceder. La elección en cuanto a la manera de proceder bajo esta política es generalmente a discreción del Demandante. Debido a que las circunstancias de cada reclamo son únicas, el Seminario cree que el Demandante está en la mejor posición para decidir si el Proceso de Resolución Informal o Formal funciona mejor para la persona. Sin embargo, en casos que involucren el uso de un arma, depredación, alegaciones de violencia, donde haya múltiples víctimas, o cuando haya habido informes previos de mala conducta similar por parte del Demandado, el Co-Coordinador tiene la autoridad para determinar que un Proceso de Resolución Informal no es apropiado, y luego remitir el asunto para una investigación inmediata. En circunstancias en las que los hechos no sugieran una posible violación de esta política, el Co-Coordinador proporcionará al Demandante, por escrito, una notificación de que el asunto puede proceder a un Proceso de Resolución Informal o de lo contrario será desestimado. En aquellos casos en los que las acusaciones se refieran a una posible infracción de una política diferente, el Co-Coordinador remitirá el asunto directamente al administrador correspondiente para que lo trabaje más a fondo, según corresponda.

Un caso que sugiera una posible violación de esta Política de No Discriminación y Anti-Acoso puede continuar por la ruta Informal o Formal. Se utilizará un Proceso de Resolución Informal a solicitud del Demandante con el acuerdo del Demandado y el apoyo del Co-Coordinador. Sin embargo, si cualquiera de las partes prefiere la ruta Formal, el caso se remitirá al Proceso de Resolución Formal. Como se indicó anteriormente, el Co-Coordinador puede insistir en el Proceso de Resolución Formal debido a ciertas circunstancias.

Los procesos de resolución formal e informal se resumen a continuación:

1. Proceso de resolución informal: una opción para todos los reclamos de discriminación o acoso que son violaciones de esta política; apropiado para asuntos de discriminación o acoso que no son violaciones de esta política pero que pueden no estar de acuerdo con los valores del Seminario. Sin embargo, los Co-Coordinadores pueden insistir en el Proceso de Resolución Formal para ciertos casos.
2. Proceso de resolución formal con dos caminos: Apropiado para problemas de discriminación y acoso que son violaciones del Título VI o el Título IX; requerido para todos los casos de *Quid Pro Quo* cuando el empleado es el Demandado y el estudiante es el Demandante.
 - a. Panel de Determinación – Procedimiento contra la discriminación y el acoso para casos que no pertenecen al Título IX
 - b. Panel de Audiencia – Procedimiento contra el acoso para casos formales del Título IX

A. Proceso de resolución informal

Una queja de acoso o discriminación puede proceder a través de un proceso de resolución informal. El Seminario fomenta la resolución informal de conflictos cuando las partes desean resolver la situación de manera cooperativa y siempre que dichas resoluciones se puedan llevar a cabo de manera justa a través de una conversación entre el Demandante y el Demandado. El proceso de resolución informal es una opción para la mayoría de los reclamos de discriminación o acoso hechos de conformidad con esta política. Además, el proceso de resolución informal puede ser una vía apropiada para abordar situaciones que no cumplen con las aspiraciones de la declaración de “Vivir juntos” declaración #3 que exige prácticas de participación constructiva dado nuestro compromiso de mantener una relación mutua. A través del proceso de resolución informal, los participantes pueden aprender cómo involucrarse con los conflictos y con otros de una manera productiva. Las resoluciones informales exitosas de conflictos pueden ayudar a las personas a comunicarse con mayor claridad, negociar con eficacia, desarrollar y evaluar soluciones o resolver conflictos. Cuando los participantes controlan y dan forma a sus resultados en mediaciones estructuradas, es más probable que estén satisfechos con el proceso y el resultado. En este proceso de resolución informal, las partes tendrán mediadores capacitados disponibles para ayudar a facilitar la conversación entre los participantes.

Uno de los Co-Coordinadores o una persona designada actuará como Oficial de Admisión. En el momento de la entrevista de admisión, el oficial de admisión recopilará información sobre el caso y discutirá los procesos de resolución formal e informal, según corresponda, con el demandante. El Oficial de Admisión luego revisará la queja para determinar si el caso puede continuar a través del Proceso de Resolución Informal. El oficial de admisión notificará al demandante si es apropiado continuar con el proceso de resolución informal. No se requiere un

intento de resolver una queja de manera informal antes de que una persona pueda utilizar procedimientos formales. Además, algunos casos no se considerarán apropiados para una resolución informal.

Este Proceso de resolución informal puede ser utilizado por empleados del Seminario, estudiantes, miembros de la familia, proveedores y cualquier otra persona que participe en programas o actividades que se encuentren en el seminario. En cualquier momento, cualquiera de los participantes puede solicitar que finalice el proceso de resolución informal y que el asunto sea remitido para una investigación formal.

Los resultados disciplinarios no se asignan en un proceso de resolución informal, aunque las partes pueden acordar los remedios apropiados u otros cursos de acción que pueden documentarse y convertirse en vinculantes para las partes. La resolución de una queja a través del Proceso de resolución informal significa que no habrá ningún hallazgo formal por parte del Seminario de que se violó una política. Si el demandante desea una conclusión definitiva sobre si la supuesta mala conducta constituye una violación de la política, el proceso de resolución informal no es apropiado.

Hay tres etapas principales en el proceso de resolución informal:

- Etapa 1 - Selección del tipo de resolución informal
- Etapa 2 - Acuerdo sobre el proceso de resolución informal (y mediador, si corresponde)
- Etapa 3: Alcanzar una resolución

Etapa 1: Selección del tipo de resolución informal

La primera etapa del proceso de resolución informal es la selección del tipo de resolución informal. Durante la entrevista de admisión o poco después, el demandante que eligió el proceso de resolución informal analiza varias opciones con el oficial de admisión. Dos enfoques sugeridos para la resolución informal incluyen: enfoque directo y mediación.

A. Enfoque directo:

Con este método, el demandante se acerca directamente a la persona que se cree que ha violado una política de PTS en un intento de resolver el problema. Esto puede hacerse en persona o por escrito. Si el demandante elige escribir una carta o un memorando, la persona debe declarar los hechos tal como los ve, compartir inquietudes e identificar lo que, en su opinión, debería suceder a continuación. Si el Enfoque Directo es en persona, el Demandante, ya sea solo o con su asesor y / o persona de apoyo, puede reunirse con el Demandado (y el asesor y / o apoyo del Demandado persona, si corresponde) para discutir la situación, identificar el comportamiento en cuestión, dejar claro que el comportamiento específico debe cesar y llegar a una resolución sobre cómo seguir adelante. Cualquiera de las partes puede comunicarse con un asesor que pueda ayudarlo a prepararse para esta conversación. El Co-Coordinador o el Oficial de Admisión designado también estará disponible para ayudar según sea necesario. El Co-Coordinador o el Oficial de Admisión designado no actuará como defensor de ninguna de las partes, pero desempeñará un papel imparcial como recurso para esta conversación.

B. Mediación: con este método, un mediador ayuda a las partes a encontrar su propia resolución. Ambas partes deben estar de acuerdo con la mediación. El mediador puede entrenar las partes en la resolución de conflictos, sirven como intermediarios entre las partes y/ o reúnen al demandante y al demandado para intentar resolver el problema. El recurrente, ya sea solo o con su asesor y / o persona de apoyo, puede reunirse con el Demandado (y el asesor del Demandado y / o la persona de apoyo si corresponde) para discutir la situación, identificar el comportamiento en cuestión, aclarar malentendidos, determinar los intereses o preocupaciones subyacentes, encontrar áreas de acuerdo y, en última instancia, incorporar esas áreas de acuerdo en una resolución.

Los asesores pueden brindar orientación y ayudar tanto al demandante como al demandado a prepararse para esta reunión. El Co-Coordinador también estará disponible para ayudar según sea necesario.

El demandante puede elegir entre un grupo de mediadores proporcionados por el Seminario. El grupo incluye un número limitado de voluntarios capacitados de la comunidad: empleados y estudiantes. El mediador facilitará la conversación y el proceso y ayudará a las partes a discutir el problema y explorar soluciones. El mediador es una parte neutral que sirve para ayudar a las personas a comunicarse claramente, negociar eficazmente y llegar a una resolución negociada voluntaria de un cargo de acoso o discriminación. Los mediadores no brindan asesoramiento legal, no toman partido, no imponen soluciones ni toman decisiones sobre resoluciones.

Otras opciones: Además de los dos enfoques sugeridos, las partes pueden proponer procesos de resolución informal adicionales.

C. Otras opciones: Además de los dos enfoques sugeridos, las partes pueden proponer procesos de resolución informal adicionales.

2. Etapa 2: Acuerdo sobre el proceso de resolución informal (y mediador, si corresponde)

Una vez que el Demandante haya decidido cómo proceder, se informará al Demandado a través de uno de dos medios:

- El demandante puede optar por informar al demandado de la presentación e invitarlo a una conversación con o sin un mediador para resolver su disputa. El demandante puede utilizar el correo electrónico para notificar al demandado, si lo desea.
- El demandante también puede solicitar que el Oficial de Admisión notifique al Demandado de la queja que se ha presentado y el proceso de la conversación.
- Ambas partes deben acordar proceder a través del proceso de resolución informal. Si ambas partes no están de acuerdo con el Proceso de resolución informal, la disputa procederá a través del Proceso de resolución formal.

Si se ha seleccionado un mediador, el demandante o el oficial de admisión debe notificar al demandado la identidad del mediador. Ambas partes deben estar de acuerdo en utilizar el mediador identificado. Si hay un conflicto con el mediador identificado por cualquiera de los participantes o el mediador, los participantes deben elegir un mediador diferente en el que ambos estén de acuerdo.

Una vez que hayan acordado participar en el proceso de resolución informal, los participantes deben acordar un día y una hora para su mediación. El calendario de esta reunión se basa en la disponibilidad de todas las partes, pero se programará dentro de las dos semanas posteriores al momento en que el Oficial de Admisión reciba la queja. El proceso de resolución informal no debería tardar más de treinta (30) días calendario en resolverse.

Etapa 3: Alcanzar una resolución

Una vez que se llega a un acuerdo o resolución que sea satisfactorio para ambas partes, el acuerdo debe ser escrito y firmado entre las partes, copiado y archivado en las oficinas correspondientes, de la siguiente manera:

- Director de Recursos Humanos (disputas relacionadas con la administración, el personal, otros empleados, visitantes, proveedores, etc.)
- Decano de Estudiantes (disputas que involucran a estudiantes, miembros de la familia, etc.)
- Decano de Asuntos Académicos (disputas que involucran a profesores, asistentes de enseñanza, supervisores de sitios de educación de campo, etc.)

La Oficina de Título VI y Título IX mantiene registros de todos los Acuerdos de Resolución Informales que involucran quejas de acoso o discriminación de clase protegida. Cualquier incumplimiento del acuerdo por cualquiera de las partes puede servir como base para crear una nueva queja. Si las partes no pueden resolver su conflicto a través del Proceso de resolución informal, las partes tienen la opción de participar en el Proceso de resolución formal.

B. Proceso de resolución formal: investigación y resolución por el panel de determinación o el panel de audiencia

En lugar de continuar con el Proceso de resolución informal como se describe anteriormente, un caso puede proceder a través de un Proceso de resolución formal. Un caso también puede comenzar en el Proceso de resolución informal y pasar al Proceso de resolución formal. Un demandante con un reclamo de discriminación y acoso que es una violación de esta política puede elegir el Proceso de resolución formal. El Co-Coordenador o el Oficial de Admisión designado puede insistir en el Proceso de Resolución Formal para abordar informes de conducta violenta de cualquier tipo (es decir, casos de violencia sexual) o cuando un Demandado parece presentar una amenaza para la comunidad del Seminario. Las denuncias de acoso Quid Pro Quo de un estudiante por parte de un empleado solo pueden manejarse a través del Proceso de resolución formal.

El proceso de resolución formal puede llevarse a cabo a través de uno de dos caminos: un panel de determinación para los casos que no pertenecen al Título IX o un panel de audiencia para los casos del Título IX. El Panel de Audiencia es requerido para todos los casos que califican como violaciones del Título IX y proceden a través del Formal Proceso de resolución. El Panel de Determinación abordará otros casos de presunto acoso o discriminación que procedan del Proceso de resolución formal.

Hay tres etapas principales en el proceso de resolución formal:

- Etapa 1: Investigación

A. Entrevista y recopilación de datos

B. Revisión de evidencia

C. Reporte de investigación

- Etapa 2: decisión de continuar o descartar
- Etapa 3: Resolución por el Panel de Determinación (que no es del Título IX) o el Panel de Audiencias (Título IX)

A. Panel de Determinación [no violaciones al Título IX] O:

B. Panel de audiencia (violaciones del Título IX)

Las etapas 1 y 2 involucran la investigación y la decisión de proceder y son las mismas para todos los casos formales. El Proceso de resolución formal diverge en la Etapa 3, la etapa de resolución, según el tipo de infracción.

1. Etapa 1: Investigación

La primera etapa del proceso de resolución formal es la investigación. Después de la Entrevista de admisión y la determinación de que el asunto procederá a una investigación, el Co-Coordinador asignará la queja a un Investigador. Cualquier investigador asignado será capacitado en la aplicación de esta política, las prácticas de entrevistas informadas sobre el trauma y la aplicación adecuada del debido proceso y la justicia fundamental. El Seminario subcontrata los servicios de Investigador a terceros para realizarlos.

Por lo general, se espera que el proceso de Investigación, hasta la revisión de la evidencia, demore treinta (30) días calendario, que el Co-Coordinador puede extender por una buena causa. Se notificará a ambas partes, por escrito, de cualquier prórroga concedida y el motivo de la prórroga. Los tres elementos de una investigación incluyen: entrevista y recopilación de hechos, revisión de pruebas e informe de investigación.

A. Entrevista y recopilación de datos

A cada parte se le brindará la oportunidad de ofrecer testigos y pruebas relevantes. El investigador considerará todas las pruebas relevantes. El investigador tiene la autoridad para determinar la relevancia de cualquier evidencia ofrecida o recopilada. El Seminario no restringirá la capacidad de las partes para discutir las acusaciones o reunir pruebas.

El investigador entrevistará a todas las partes y a los testigos relevantes, y reunirá las pruebas documentales pertinentes proporcionadas por las partes y los testigos identificados. Las entrevistas pueden realizarse en persona o por videoconferencia.

El investigador también prepara un resumen de la entrevista de cada entrevista. Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la entrevista, el investigador compartirá el resumen de la entrevista con el entrevistado.

A lo largo de todas las etapas de este proceso, las preguntas y pruebas sobre el comportamiento sexual anterior del demandante no son relevantes y no se harán, a menos que se ofrezcan tales preguntas y pruebas sobre el comportamiento sexual anterior del demandante: (a) para demostrar que alguien que no sea el Demandado cometió la conducta alegada por el Demandante, o (b) si las preguntas y la evidencia se refieren a incidentes específicos del comportamiento sexual previo del Demandante con respecto al Demandado, y se ofrecen para probar su consentimiento.

Se protegerá la privacidad de los registros médicos, psicológicos y de tratamiento similar de una de las partes. El Seminario no puede acceder ni utilizar dichos registros a menos que el Seminario obtenga el consentimiento voluntario por escrito de la parte para hacerlo.

B. Revisión de evidencia

Al concluir todas las entrevistas y la recopilación de pruebas, el investigador brindará a cada parte la oportunidad de revisar todas las pruebas recopiladas que estén directamente relacionadas con las alegaciones.

Cada parte puede responder a las pruebas reunidas. Cada partido tendrá diez (10) días hábiles para responder a la evidencia. Cada parte puede, pero no es obligatorio, proporcionar una respuesta por escrito al investigador. El Investigador incorporará cualquier respuesta proporcionada por las partes en el Informe Resumen de Evidencia. Junto con su respuesta a la evidencia, cada parte también puede presentar una solicitud por escrito para una investigación adicional, como una solicitud de una entrevista de seguimiento con los testigos existentes para aclarar o proporcionar información adicional. Cada parte puede ofrecer preguntas al investigador para que las haga a los testigos o a los otros participantes. Esta respuesta puede incluir preguntas relevantes escritas que una parte quisiera que el investigador le hiciera a cualquier parte o testigo. Si alguna de las preguntas proporcionadas se excluye por no ser relevante, o no es probable que conduzca a información relevante, el Investigador le explicará a la parte que proporcionó las preguntas cualquier decisión de excluir una pregunta por no ser relevante.

Al recibir la respuesta de cada parte a la evidencia revisada, el Investigador determinará si se necesita alguna investigación adicional. Además, cualquiera de los participantes puede ofrecer nuevos testigos u otras pruebas nuevas.

El investigador tendrá en cuenta las respuestas proporcionadas, planteará preguntas a las partes o testigos según corresponda, entrevistará a nuevos testigos y aceptará nuevas pruebas relevantes.

Si alguna de las partes proporciona nueva evidencia relevante, o el investigador la recopila, la evidencia recién recopilada (incluidas las respuestas a las preguntas aclaratorias) estará disponible para su revisión por cada parte. Cada parte tiene cinco (5) días hábiles para responder a la nueva evidencia. Cada uno puede proporcionar una respuesta por escrito al investigador. El Investigador incorporará cualquier respuesta escrita proporcionada por las partes en el Informe Resumen de Evidencia.

Si alguna de las partes proporciona nueva evidencia relevante, o el investigador la recopila, la evidencia recién recopilada (incluidas las respuestas a las preguntas aclaratorias) estará disponible para su revisión por cada parte. Cada parte tiene cinco (5) días hábiles para responder a la nueva evidencia. Cada uno puede proporcionar una respuesta por escrito al investigador. El Investigador incorporará cualquier respuesta escrita proporcionada por las partes en el Informe Resumen de Evidencia.

La revisión del Seminario de cualquier alegación de discriminación bajo esta política se realizará aplicando un estándar de "preponderancia de la evidencia", que significa "más probable que no", basado en toda la evidencia, de que el Demandado es responsable de la presunta violación (s).

C. Reporte de investigación

El investigador luego prepara un informe de investigación escrito que resume toda la evidencia relevante recopilada y presentada en el informe de resumen de evidencia junto con todos los pasos de investigación tomados hasta la fecha. Cada parte recibirá una copia del informe escrito y tendrá diez (10) días hábiles para proporcionar una respuesta. Al recibir cualquier respuesta, el Investigador completa el Informe de Investigación, que incluirá como archivo adjunto toda la evidencia relevante recopilada durante la investigación, así como todas las notas de la entrevista y los resúmenes de la entrevista, mostrando el original (tal como se envió a cada entrevistado para revisión) y la versión revisada, después de correcciones o adiciones por parte de cada entrevistado.

2. Etapa 2: Decisión de continuar o descartar

Después de la investigación, el Co-Coordinador revisará el Informe de Investigación final, con anexos. El Co-Coordinador puede requerir que el Investigador lleve a cabo una investigación adicional. Una vez que el Informe de Investigación sea definitivo y aceptado por el Co-Coordinador, el informe y todos los anexos serán presentados a cada parte.

Luego de la entrega del informe, el Co-Coordinador decidirá si el caso debe continuar con la determinación de un panel o debe ser desestimado. Además, en este momento, el Co-Coordinador puede, a su discreción, también desestimar una queja si el Demandante informa al Co-Coordinador por escrito que el Demandante desea retirar la queja o alegación, si el Demandado ya no está inscrito. o empleado por el Seminario, o si circunstancias específicas impiden que el Seminario reúna suficiente evidencia para llegar a una determinación.

En caso de despido en este momento, el Co-Coordinador notificará por escrito a las partes del despido y los motivos del despido.

Además, en cualquier momento antes del comienzo de un Panel de Determinación o Panel de Audiencia, cualquier procedimiento de caso bajo esta política será desestimado si se determina que la conducta en cuestión no cumple con los requisitos jurisdiccionales de esta política. En los casos del Título IX, el Seminario debe desestimar las acusaciones de conducta que no cumplen con la definición de acoso sexual del Título IX o que no ocurrieron en el programa o actividad educativa del Seminario contra una persona en los Estados Unidos. Si la conducta no es una violación del Título VI o el Título IX pero, no obstante, no respalda los valores del Seminario, el caso puede ser redirigido al Proceso de Resolución Informal. Si la supuesta conducta, de ser cierta, respaldaría un hallazgo de que se ha violado otra política del Seminario, el Seminario puede recomendar que el caso se traslade o transfiera el caso a la oficina o comité correspondiente para su posterior manejo según la política correspondiente.

3. Etapa 3: Resolución por el panel de determinación o el panel de audiencia

El proceso de resolución formal para las etapas 1 y 2 es el mismo para todos los casos. Aquí, en la Etapa 3, el proceso puede divergir en uno de dos caminos dependiendo del tipo de caso. Después de la investigación y la decisión de continuar con un proceso de resolución formal, los casos que no pertenecen al Título IX pasarán a un Panel de Determinación. Los casos del Título IX pasarán a un Panel de Audiencias.

A. Panel de Determinación (violaciones no relacionadas con el Título IX)

Dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la recepción del Informe de investigación final por escrito para cualquier caso que no sea del Título IX, el Co-Coordinador nombrará un Panel de Determinación de tres miembros de un grupo de miembros capacitados de la comunidad de PTS.

El Demandante y el Demandado reciben cada uno una notificación por escrito de los nombres de las personas que forman parte del Panel. Dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la recepción de los nombres de los miembros del panel, cualquiera de las partes debe informar al Co-Coordinador (por escrito) de cualquier conflicto de interés con respecto a los miembros seleccionados propuestos para ser asignados al Panel de Determinación. Si surge un conflicto de intereses con respecto a cualquiera de las personas asignadas al Panel de Determinación, el Co-Coordinador considerará la naturaleza del conflicto y determinará si diferentes personas deben ser asignadas al Panel de Determinación.

El Panel de Determinación revisará el Informe de Investigación y tomará una determinación basada en la preponderancia del estándar de evidencia en cuanto a si el Demandado es responsable de violar la política al participar en parte o en todas las conductas denunciadas. El Panel de Determinación no puede cambiar ninguno de los hallazgos fácticos subyacentes del Investigador. Sin embargo, el Panel de Determinación tiene la autoridad para aceptar el Informe de Investigación sin buscar una investigación adicional, o para pedirle al Investigador que lleve a cabo investigación adicional sobre puntos específicos. El Panel de Determinación también tiene la autoridad, a su discreción, de reunirse con el Demandante y el Demandado, por separado. Sin embargo, esta no es una oportunidad para que ninguna de las partes proporcione evidencia adicional, y cualquier nueva evidencia proporcionada en esta etapa no será considerada, a menos que pueda demostrarse claramente que dicha información no era

razonablemente conocida o no estaba disponible para las partes en el momento de la investigación. En caso de que se presenten nuevas pruebas, el Panel de Determinación tiene la autoridad para devolver el asunto para una investigación adicional y limitada.

El Panel de Determinación luego convocará y aplicará una preponderancia del estándar de evidencia para determinar si los hallazgos fácticos apoyan una determinación de que la política fue violada. Si el Panel determina que se violó la política, el Panel proporcionará su recomendación sobre el remedio o la sanción apropiados.

Si el Panel de Determinación determina que no existe una violación de la política, el Panel informará a ambas partes, por escrito, de su decisión. Si el Panel determina que la política ha sido violada, el Panel incluye su determinación en un informe escrito, incluyendo su justificación. El informe escrito se enviará al Co-Coordinador y al administrador apropiado, para su consideración. El administrador puede aceptar la recomendación del Panel de Determinación o emitir un remedio o sanción diferente. Cualquier mala conducta anterior o asuntos disciplinarios relacionados con el Demandado pueden tenerse en cuenta al tomar esta determinación. Como mínimo, cualquier remedio o sanción debe calcularse razonablemente para poner fin al acoso y evitar que vuelva a ocurrir. Luego, la determinación se enviará por escrito a ambas partes. Los administradores que reciben estos informes escritos se determinan en función de la categoría del Demandado:

- Quejas presentadas contra un estudiante o un miembro de la familia: el informe escrito se enviará al Co-Coordinador y al Decano de Estudiantes y vicepresidente de servicios al estudiante.
- Quejas presentadas contra la administración, el personal, otros empleados, visitantes, proveedores u otros terceros: el informe escrito se enviará al Co-Coordinador y al Director de Recursos Humanos.
- Quejas presentadas contra profesores, adjuntos, asistentes de enseñanza o supervisores de sitios de educación de campo: el informe escrito se enviará al Co-Coordinador y al Decano Académico.

El administrador no puede anular la decisión del Panel de Determinación con respecto a si se ha producido una violación de la política. Sin embargo, el administrador puede optar por aceptar la recomendación del Panel de Determinación para un remedio o sanción o emitir un remedio o sanción diferente. Cualquier mala conducta previa o asuntos disciplinarios relacionados con el Demandado pueden ser considerados al tomar esta determinación. Como mínimo, cualquier remedio o sanción debe calcularse razonablemente para poner fin al acoso y evitar que vuelva a ocurrir. La determinación será entonces enviada por escrito a ambas partes.

Después de que se haya tomado la decisión sobre el remedio o la sanción, el Co-Coordinador, según sea necesario, tomará las medidas apropiadas para garantizar que el Seminario cumpla con el Título VI, el Título IX y los objetivos de esta política de una manera que sea rápido y equitativo para las partes involucradas. Por ejemplo, el Co-Coordinador puede asegurar que se implementen los cambios apropiados en la vivienda, los programas académicos o las condiciones de trabajo. Si bien la acción tomada por el Co-Coordinador puede afectar a terceros, dicha acción no pretende ser punitiva (o constituir una sanción disciplinaria) con respecto a estos terceros.

B. Panel de audiencia (violaciones del Título IX)

El Departamento de Educación de los EE. UU. Requiere un proceso de audiencia para las violaciones del Título IX que proceden del Proceso de resolución formal. Una vez que se completa el proceso de investigación y se determina que el caso cumple con la definición de acoso sexual del Título IX, el caso pasará a un Panel de Audiencias. Cada parte recibirá un Aviso de audiencia, que incluirá información sobre la fecha de la audiencia, los nombres de los tres miembros del Panel de audiencia y cualquier fecha límite para la presentación de pruebas, nombres de testigos o preguntas que se revisarán. por el Panel de Audiencia para asegurar su relevancia. La audiencia se programará no menos de diez (10) días hábiles a partir de la fecha del Aviso de audiencia.

Dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la recepción del Aviso de audiencia, cualquiera de las partes puede objetar a cualquier miembro del Panel de Audiencia, sobre la base de un sesgo real o conflicto de intereses. Cualquier objeción debe hacerse por escrito y enviarse al Co-Coordinador. Si el Co-Coordinador determina que existe un sesgo real o un conflicto de intereses, el Co-Coordinador removerá al Oficial de Audiencias en particular y nombrará a otro. Cada parte tiene derecho a un asesor en la audiencia. El papel del asesor es hacer preguntas a la otra parte y a los testigos. El demandante y el demandado no pueden hacer preguntas directamente. Solo el asesor hace las preguntas. Si alguna de las partes no tiene un asesor en el momento de la audiencia, el Seminario proporcionará un asesor capacitado.

Las audiencias pueden ser en persona o por videoconferencia. Antes de la audiencia, el Panel de Audiencia habrá recibido instrucciones sobre el funcionamiento de cualquier equipo audiovisual para la audiencia. Se grabará cada audiencia. A ninguna otra persona se le permite grabar mientras se lleva a cabo la audiencia. La grabación es propiedad del Seminario, pero puede estar disponible para que las personas correspondientes la escuchen comunicándose con el Co-Coordinador.

El demandante, el demandado y el panel de audiencia tienen derecho a llamar a testigos. Los testigos deben tener información relevante al incidente. Ninguna parte podrá llamar como testigo a nadie que no haya sido entrevistado por el Investigador como parte de la investigación del Seminario. Cada parte presenta los nombres de los testigos a los que les gustaría llamar al menos cinco (5) días hábiles antes de la audiencia. El Panel de Audiencia tiene la autoridad para limitar el tiempo asignado a cualquier fase de la audiencia y / o limitar el tiempo asignado a la audiencia. Cualquier limitación de este tipo se comunicará a las partes a más tardar tres (3) días hábiles antes de la audiencia.

La audiencia no es el momento apropiado para que ninguna de las partes proporcione evidencia adicional, y cualquier nueva evidencia proporcionada en esta etapa no será considerada a menos que pueda demostrarse claramente que dicha información no era razonablemente conocida o no estaba disponible para las partes en el momento de la investigación. En caso de que se presenten nuevas pruebas en la audiencia y el Panel de Audiencias determine que permitirá que se presenten, el Panel de Audiencias tiene la autoridad

para suspender la audiencia y enviar el asunto de regreso para una investigación adicional y limitada con respecto a la nueva evidencia.

La audiencia comienza con una descripción general del proceso de audiencia del Panel de Audiencias, que es el siguiente: El Panel de Audiencias planteará preguntas al Demandante. El asesor de la Demandada luego planteará preguntas a la Demandante. A continuación, el Panel de Audiencia planteará cualquier pregunta adicional que tenga. Si el asesor del Demandado tiene alguna pregunta de seguimiento para el Demandante, el asesor le hará esas preguntas. A continuación, se seguirá el mismo proceso para las preguntas formuladas al Demandado por el Panel de Audiencia, seguidas de preguntas del asesor del Demandante al Demandado. A continuación, se seguirá este proceso para los testigos que vayan a ser entrevistados.

El Panel de Audiencia puede, a su entera discreción y proporcionando una breve justificación, negarse a permitir preguntas que busquen información que el Panel determine que no es relevante bajo esta política. Si cualquiera de las partes no se presenta a la audiencia, su asesor estará presente con el propósito de hacer preguntas a la otra parte de los testigos. Al concluir la audiencia, el Panel de Audiencias se reunirá y aplicará una preponderancia del estándar de evidencia para determinar si los hallazgos fácticos apoyan una determinación de que la política fue violada. El Panel de Audiencia luego preparará un informe escrito. En la medida en que sea necesario establecer la credibilidad de la evidencia, no se basará en el estado de una persona como demandante, demandado o testigo. El informe del Panel de Audiencia se proporcionará a las partes dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la audiencia.

El informe del Panel de Audiencia incluirá: las alegaciones, la descripción de todos los pasos del procedimiento, las conclusiones de los hechos, la conclusión de la aplicación de los hechos a la política, el fundamento de cada conclusión, los remedios y sanciones recomendados y el procedimiento de apelación. La decisión por escrito no se redactará y se enviará simultáneamente a cada partido.

VI. REMEDIOS Y SANCIONES

No todas las violaciones de esta política se considerarán ofensas igualmente graves, y el Seminario se reserva el derecho de imponer diferentes remedios y sanciones dependiendo, sin limitación, de la gravedad de la ofensa y / o el historial del ofensor. Consulte el Apéndice B para obtener una lista no exhaustiva de posibles remedios y sanciones. En todo momento, el objetivo de cualquier remedio o sanción es poner fin al acoso, prevenir su repetición y remediar el daño.

Cuando se determina una responsabilidad, los remedios o sanciones recomendados están diseñados para restaurar o preservar el acceso equitativo al programa educativo, actividad o entorno de trabajo del Seminario. Algunos ejemplos son, pero no se limitan a, medidas de apoyo individualizadas y asesoramiento. El Co-Coordinador será responsable de comunicar los remedios y / o sanciones a las partes apropiadas, y se asegurará de que la implementación de los remedios se ejecute de manera oportuna. El Seminario se reserva el derecho, a su entera

discreción, de modificar cualquier remedio o sanción que sea recomendado por el Panel de Determinación o el Panel de Audiencia. Cualquier modificación de un remedio o sanción solo puede ser realizada por el Oficial de Apelaciones del Seminario o el Oficial Adjunto de Apelaciones designado.

VII. ALEGACIONES FALSAS

Una acusación falsa de acoso o discriminación que se hace sin razón también constituye mala conducta bajo estas políticas, y cualquier reclamo está sujeto a las disposiciones establecidas en esta política. Una acusación falsa no significa una en la que la evidencia finalmente no prueba el reclamo, sino más bien una en la que la acusación presentada es deliberadamente falsa y / o hecha de mala fe. Se espera que cada parte y cada testigo proporcione información veraz al investigador, al panel de determinación o al panel de audiencias y al oficial de apelaciones. Saber que no proporcionar información veraz es una conducta sancionable según esta y otras políticas de Seminary.

VIII. LLAMAMIENTOS

Cualquiera de las partes involucradas en el proceso de resolución formal puede presentar una apelación por escrito. Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la fecha de recepción de la decisión del Panel de Determinación o del Panel de Audiencia, cualquiera de las partes puede apelar dicha decisión por escrito. Las apelaciones por escrito pueden enviarse al Oficial de Apelaciones del Seminario, Dr. Shane Berg, Vicepresidente Ejecutivo a shane.berg@ptsem.edu, o al Oficial Adjunto de Apelaciones designado por el Presidente del Seminario. También se presentará una copia de la apelación ante el Co-Coordinador.

Dentro de un (1) día hábil a partir de la recepción de una apelación por escrito, se notificará por escrito a la parte no apelante que se ha presentado una apelación, y la no apelación tendrá cinco (5) días hábiles para responder a la apelación, si lo desean. La decisión de cualquiera de las partes de no presentar una respuesta a una apelación no es prueba de que la parte que no apela esté de acuerdo con la apelación. El proceso de apelaciones solo involucra la revisión de documentos escritos. No adicional se lleva a cabo la audiencia y no se aceptarán pruebas adicionales. A elección y opción exclusiva del Oficial de Apelaciones, se puede realizar una reunión entre las partes y el Oficial de Apelaciones para discutir la base de la apelación. Dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la recepción del informe del Panel de Audiencia al final de la audiencia, cualquiera de las partes puede objetar al Oficial de Apelaciones asignado sobre la base de un sesgo real o un conflicto de intereses percibido. Cualquier objeción debe hacerse por escrito y enviarse al Co-Coordinador. Si el Co-Coordinador determina que existe un sesgo real o un conflicto de intereses, el Co-Coordinador removerá al Oficial de Apelaciones y nombrará a otro.

Las apelaciones son limitadas y solo pueden basarse en los siguientes motivos:

- Error de procedimiento: Ocurrió un error de procedimiento que afectó significativamente el resultado de la investigación o audiencia. En la apelación escrita se debe incluir una descripción del error y su impacto en el resultado del caso; o

- Los Co-coordinadores de Título VI / Título IX u otro personal relacionado tuvieron un conflicto de intereses o sesgo que afectó el resultado del asunto.
- Luego de recibir toda la información relacionada con una apelación, el Oficial de Apelaciones emitirá una decisión por escrito resolviendo la apelación. La decisión de la apelación por escrito se enviará simultáneamente a ambas partes. Las conclusiones del Oficial de Apelaciones son definitivas y no hay más apelaciones a ningún otro personal o entidad del Seminario.

IX. REPRESALIAS

El Seminario prohíbe las represalias contra cualquier individuo que presente un reclamo en virtud de esta política. Los problemas importantes relacionados con las represalias incluyen los siguientes elementos.

- Acusar a una persona de violaciones del código de conducta que no involucran acoso sexual, pero que surgen de los mismos hechos o circunstancias que un informe o queja de discriminación o acoso sexual, con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por el Título VI. o el Título IX constituye una represalia.
- El Seminario debe mantener la confidencialidad de la identidad de los Demandantes, Demandados y testigos, excepto según lo permita FERPA, según lo requiera la ley, o según sea necesario para llevar a cabo un procedimiento.
- Las quejas que aleguen represalias pueden presentarse de acuerdo con los procedimientos del Seminario como se describe en esta política.
- El ejercicio de los derechos protegidos por la Primera Enmienda no constituye represalia.
- Acusar a una persona de una infracción del código de conducta por hacer una declaración materialmente falsa de mala fe durante un procedimiento de agravio del Título VI o del Título IX no constituye represalia; sin embargo, una determinación con respecto a la responsabilidad, por sí sola, no es suficiente para concluir que alguna de las partes hizo una declaración materialmente falsa de mala fe.

X. RETENCIÓN DE REGISTROS

Los registros permanentes de los Co-Coordinadores de Título VI / Título IX y el panel apropiado serán mantenidos por el Co-Coordinador por un período mínimo de siete años a partir del cierre del caso, e incluirán, sin limitación, todos los documentos relacionados con la investigación y / o resolución de un reclamo en particular. Estos registros pueden mantenerse en papel o en formato digital, a discreción exclusiva del Co-Coordinador.

XI. CONSIDERACIONES ADICIONALES

A. Disposiciones de mudanza de emergencia

En una emergencia, cuando la salud o el bienestar físico de un miembro de la comunidad del Seminario o el bienestar del Seminario como institución se vea amenazado, cualquier persona que tenga conocimiento de una situación que implique acoso o discriminación debe informar de inmediato al Director de Seguridad. El Seminario está autorizado a tomar las medidas

inmediatas que sean necesarias y apropiadas según las circunstancias para garantizar el bienestar de la comunidad del Seminario y del Seminario como institución.

Si el Seminario determina que la conducta, según se alega, representa un riesgo de seguridad para uno o más estudiantes o empleados, o para el ambiente educativo o laboral del Seminario, el Seminario puede instruir que el Demandado sea suspendido, de manera interina, del Seminario, de residencias, oficinas, o de programas o actividades específicas. Cualquier evaluación de este tipo se realizará caso por caso, sobre la base de un análisis individualizado de seguridad y riesgo. Si el Seminario determina que una amenaza física inmediata a la salud o seguridad de los estudiantes, empleados u otras personas justifica la remoción, entonces se puede suspender al Demandado de manera interina. La decisión de hacerlo se comunicará al Demandado por escrito.

El Demandado tiene la oportunidad de apelar la decisión inmediatamente después de la expulsión. Cualquier apelación debe dirigirse al Vicepresidente Ejecutivo, quien decidirá la apelación a su entera discreción. La decisión de colocar a cualquier Demandado en una suspensión provisional no se considerará como evidencia de que se haya tomado alguna determinación con respecto a la responsabilidad potencial.

B. Consolidación de casos

En el caso de que las acusaciones bajo esta política involucren acusaciones de una violación de una política separada, ya sea el Manual del Seminario, el Manual de la Facultad o el Manual del Empleado, el Seminario tiene el derecho, a su sola discreción, de consolidar esas otras acusaciones dentro de una investigación y / o audiencia. Denuncias de violación de una No se requiere que la política separada se maneje utilizando los requisitos de procedimiento establecidos en esta política.

C. Transferencia de casos, intercambio de información

Para cualquier caso presentado bajo esta política, si el caso es desestimado y luego transferido a otra oficina, el Seminario tiene el derecho de transferir todas las comunicaciones e información recopilada a cualquier otro administrador del Seminario que revisará y / o manejará el caso.

D. Sin conflicto de intereses o prejuicios

Cualquier individuo que lleve a cabo esta política estará libre de cualquier conflicto de intereses o sesgo real que pueda afectar el manejo de este asunto. En caso de que uno de los Co-Coordinadores tuviera un conflicto de intereses, el otro asumirá el rol de Co-Coordinador para ese caso con el propósito de llevar a cabo la tramitación y finalización del asunto en cuestión. Si algún Investigador tiene un conflicto de intereses, el Investigador debe notificar al Co-Coordinador al descubrir el conflicto.

E. Solicitudes de retrasos y prórrogas

El Co-Coordinador, a su sola discreción, puede extender cualquier fecha límite dentro de esta política, por una buena causa mostrada y documentada. Se notificará por escrito al Demandante y al Demandado de cualquier extensión, las razones de la misma y los nuevos plazos proyectados.

F. Indemnización

Los miembros de la comunidad del Seminario que tengan responsabilidades formales para la aplicación de estas políticas, en la medida en que lo permita la ley, serán defendidos legalmente por el Seminario por todas las acciones tomadas por ellos de buena fe, incluso si están equivocadas, al tratar de hacer cumplir estas políticas.

G. Relación con otras políticas, reglas, etc.

Estas políticas están diseñadas para proporcionar definiciones y procedimientos para manejar casos de acoso y discriminación, incluida la discriminación sexual, el acoso sexual y / o la conducta sexual inapropiada. Si surgiera un conflicto entre las disposiciones de estas políticas y otros procedimientos, reglas, reglamentos o términos o condiciones de empleo del Seminario, las disposiciones de estas políticas regirán y controlarán en los casos de discriminación y acoso, incluida la discriminación sexual, el acoso sexual y / o mala conducta sexual.

XII. COMUNICACIÓN, EDUCACIÓN Y REVISIÓN DE POLÍTICAS

A. Comunicación

Esta política se comunicará a todos los empleados, estudiantes y proveedores de Seminary anualmente. Los Co-Coordinadores, trabajando con las oficinas apropiadas, se encargarán de que la política sea accesible y esté disponible a través de las formas que se consideren apropiadas y efectivas (sitio web, correo electrónico, marketing del campus, etc.).

B. Educación y formación

PTS educará regularmente a todos los empleados, estudiantes y proveedores de Seminary sobre esta política. La capacitación sobre temas de discriminación y acoso será parte del plan de capacitación integral sobre las políticas y la ética del Seminario. Se pueden encontrar más detalles sobre educación y capacitación con respecto a temas de no discriminación y hostigamiento en la página web del Seminario.

C. Revisión, aprobación y enmiendas de políticas

Esta política será revisada anualmente por los Co-Coordinadores o las personas designadas para determinar si son necesarias modificaciones o actualizaciones, y el Seminario se reserva el derecho, a su sola discreción, de modificar y / o enmendar esta política en cualquier momento según sea necesario. considere apropiado. Periódicamente, se llevará a cabo una revisión más sustancial y completa de la política en consulta con la facultad, los estudiantes y el personal. Por lo general, esa revisión se realizará aproximadamente cada cinco años. Un grupo designado hará recomendaciones de cambios o enmiendas a la política al presidente. En la medida en que lo autorice la Junta de Fideicomisarios, el Presidente puede entonces aprobar las enmiendas recomendadas y ponerlas en práctica o rechazarlas. La Junta de Síndicos se reserva el derecho, por iniciativa propia, de derogar, enmendar o reemplazar estas políticas en cualquier momento si a su juicio los intereses del Seminario así lo requieren.

Diagrama de Flujo de Procedimientos y Políticas Contra la Discriminación y el Acoso



APÉNDICE B

Medidas de apoyo / Remedios / Sanciones Política contra la discriminación y el acoso Seminario Teológico de Princeton

La violación de la Política y los Procedimientos de No Discriminación y Anti-Acoso (Título VI y Título IX) puede resultar en el uso de una o más de las medidas de apoyo, remedios o sanciones que se enumeran a continuación. Los elementos identificados en las listas a continuación no son exhaustivos ni obligatorios. Las medidas de apoyo están disponibles para el demandante y el demandado. Los recursos están disponibles para el demandante y la comunidad del Seminario. Las sanciones solo se aplican al demandado.

1. Medidas de apoyo (demandante y demandada)

Las medidas de apoyo a menudo se denominan "medidas provisionales", aunque los dos términos no son totalmente intercambiables. Se aseguran de que el demandante y el demandado continúen recibiendo igualdad de acceso a los programas educativos de la institución sin sobrecargar irrazonablemente a la otra parte. Por ejemplo, el Demandado puede solicitar una extensión del plazo del proyecto que se superpone con una audiencia o el Demandante puede solicitar una residencia diferente para evitar el contacto con el Demandado. Se pueden utilizar medidas de apoyo desde la recepción de la queja hasta la determinación de un resultado final, e incluso después.

Las medidas de apoyo disponibles pueden incluir, entre otras:

- Consejería
- Extensiones de fechas límite u otros ajustes relacionados con el curso o el trabajo
- Modificaciones de horarios de trabajo o clases
- Servicios de acompañamiento al campus
- Directivas mutuas de no contacto
- Cambios en el lugar de trabajo o vivienda
- •Permisos de ausencia
- Mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas del campus.

2. Remedios (Denunciante y Comunidad del Seminario)

Si después de la determinación del resultado final, el Demandado es declarado responsable de discriminación o acoso, el Seminario impondrá un remedio o remedios según sea necesario para eliminar el daño al Demandante y la comunidad del Seminario y para evitar que vuelva a ocurrir.

Los remedios para el demandante pueden incluir, pero no se limitan a:

- Una escolta entre clases y actividades.
- Retiro de clases y actividades compartidas con el Demandado
- Mudanza de una residencia compartida
- Servicios de apoyo académico como tutoría
- •Servicios de asesoramiento
- Proporcionar tiempo adicional para completar, volver a tomar o retirarse de una clase sin una sanción académica o financiera.

Los remedios para la comunidad de Seminario en general pueden incluir, entre otros:

- Brindar capacitación dirigida a un grupo de estudiantes o empleados, si la discriminación o el acoso crearon un ambiente hostil para un grupo en particular, lugar de residencia, etc.
- Capacitar o volver a capacitar a los empleados sobre las responsabilidades de la escuela para abordar las denuncias de discriminación o acoso y cómo realizar las investigaciones apropiadas.
- Desarrollar materiales educativos para distribuir a los miembros de la comunidad del Seminario.
- Llevar a cabo programas de intervención de espectadores y de prevención de discriminación o acoso.
- Revisar las políticas del Seminario sobre discriminación y acoso.

3. Sanciones (Demandado)

Si se determina que un Demandado es responsable de una infracción de la política, el resultado final incluirá sanciones. Las sanciones disciplinarias varían según la magnitud de la infracción. En ciertas situaciones limitadas, el Seminario puede imponer una sanción pero suspender o posponer su implementación real. El incumplimiento de las sanciones impuestas por el Seminario puede resultar en una acción disciplinaria adicional. Las sanciones se basan en principios generales de trato justo.

Mientras intenta ser consistente en sus decisiones disciplinarias, el Seminario también busca ser justo y sensible a los hechos y circunstancias de cada caso individual.

Los factores considerados al determinar una sanción pueden incluir, entre otros:

- La naturaleza, gravedad y circunstancias que rodean la (s) infracción (es)
- El historial disciplinario del Demandado
- Acusaciones previas o acusaciones que involucren una conducta similar
- La necesidad de sanciones para poner fin a la discriminación, el acoso y / o las represalias.
- La necesidad de sanciones para prevenir la recurrencia futura de discriminación, acoso y / o represalias.
- La necesidad de remediar los efectos de la discriminación, el acoso y / o represalias sobre el denunciante y la comunidad.
- El impacto en las partes
- Cualquier otra información que los tomadores de decisiones consideren relevante
- Las sanciones se implementarán tan pronto como sea posible, ya sea tras la decisión del reclamo, el resultado de cualquier apelación o el vencimiento del plazo para apelar sin que se solicite una apelación. Las sanciones que se describen a continuación no son exclusivas y pueden ser adicionales a otras acciones tomadas o sanciones impuestas por la administración del Seminario.

A. Sanciones para estudiantes

Las sanciones para un estudiante que ha participado en acoso, discriminación y / o represalias incluyen, pero no se limitan a:

- Actividad educativa o de consejería requerida - Lectura / escritura / asignación de proyecto diseñada para ayudar al estudiante a comprender por qué el comportamiento fue inapropiado, evaluación / tratamiento de drogas o alcohol, sesiones de consejería requeridas, proyecto de servicio u otras sanciones discrecionales que se consideren apropiadas.
- Directiva de no contacto - El Seminario puede imponer una directiva de "no contacto" en los casos apropiados. Generalmente, "no contacto" se define como no tener contacto directo o indirecto con otra persona en ningún momento. Esto incluye, pero no se limita a, la comunicación escrita, verbal o física. Se entiende que la comunicación escrita incluye todos los medios de comunicación electrónicos; incluidos, entre otros, correo electrónico, mensajería instantánea y mensajería de texto. Se entiende que la comunicación verbal incluye llamadas telefónicas y mensajes de correo de voz. Una directiva de "no contacto" puede incluir restricciones y términos adicionales. Los estudiantes que sean responsables de la violación de la directiva de no contacto pueden enfrentar sanciones que resulten en la expulsión inmediata del campus, suspensión o despido.
- Pérdida de privilegios: dicha pérdida puede incluir, entre otros, asistencia financiera y elegibilidad para utilizar instalaciones o servicios específicos de Seminary.
- Advertencia - Notificación oral o escrita al estudiante de que el estudiante está violando o ha violado la Política de No Discriminación y Anti-Acoso y que la continuación o repetición de la mala conducta puede resultar en una sanción más severa. El propósito de la advertencia es recordarle al estudiante su responsabilidad y establecer pautas para los cambios de comportamiento aceptables necesarios para abordar satisfactoriamente la inquietud. Esta acción solo es apropiada en casos relativamente menores.
- Libertad condicional disciplinaria: la libertad condicional es por un período de tiempo designado e incluye la probabilidad de sanciones disciplinarias más severas si se encuentra que el estudiante infringe la Política de no discriminación y contra el acoso u otras violaciones de la política. La libertad condicional también puede resultar en la pérdida de privilegios a discreción del Seminario.
- Sanción financiera: es posible que el empleado no sea elegible para recibir un aumento anual y / o bonificación cuando corresponda. También se pueden imponer restricciones a los fondos de desarrollo profesional o se puede instituir una prohibición de viajar por motivos de trabajo profesional.
- Pérdida de supervisión o responsabilidad de supervisión: el empleado puede ser destituido de una función de supervisión o ya no se le permite supervisar a ciertos empleados o áreas.
- Permiso de ausencia sin goce de sueldo: se le puede pedir al empleado que se tome un permiso de ausencia sin goce de sueldo del Seminario por un período de tiempo.
- Suspensión con o sin paga: el empleado puede ser suspendido con o sin paga mientras el Seminario lleva a cabo una investigación sobre la presunta infracción de mala conducta.
- Terminación de acuerdo con el Manual del Empleado y / o el Manual de la Facultad - La terminación del empleo puede ser una sanción apropiada por violaciones graves de la política.

- Sanciones para visitantes, supervisores del sitio de educación de campo, otros terceros
- Las sanciones para un visitante, supervisor del sitio de educación de campo u otro tercero que haya participado en acoso, discriminación y / o represalias incluyen, entre otras:
- Carta de no bienvenida en el campus: se puede proporcionar una carta a cualquier visitante o tercero que viole la Política de no discriminación y contra el acoso para indicar que ya no es bienvenido en el campus de Seminary.
- Terminación de contratos: el Seminario puede rescindir contratos con empresas o servicios en base a una violación de esta política.
- Eliminación de la lista de sitios de educación de campo aprobados: una violación de esta política por parte de un supervisor del sitio de educación de campo o la falta del supervisor o representante del sitio para abordar adecuadamente los problemas pueden ser motivos para eliminar el sitio de la lista de sitios de educación de campo aprobados.