



**UNIVERSIDAD ALBIZU  
JUNTA DE SÍNDICOS**

**ALBIZU UNIVERSITY  
BOARD OF TRUSTEES**

Política Núm./Policy Number: <b>CNG-10</b>	Origen/Source: <b>Comité de Nominaciones y Gobernanza / Nominations and Governance Committee</b>	Frecuencia de revisión/Review frequency: <b>Cada dos años / Every two years</b>
Nombre de la política/Policy Name: <b>Política sobre discriminación, acoso y agravio / Discrimination and Harassment Policy, and Grievance</b>		
Aplica a/Applies to: <b>La comunidad universitaria, incluyendo, pero no limitado a, síndicos, estudiantes, facultad (incluyendo facultad <i>adhonorem</i> y conferenciantes invitados), empleados no docentes y contratistas independientes / The University community, including-but not limited to-Trustees, students, faculty (including non-compensated faculty and visiting lecturers), non-teaching employees and independent contractors.</b>		
Fecha de aprobación por la Junta de Síndicos/Approval date by the Board of Trustees: <b>25 de junio de 2019 / June 25, 2019</b>		
Fecha de la última modificación/Date last modified: <b>29 de octubre de 2021 / October 29, 2021</b>		
Nombre y firma del Secretario de la Junta / Board Secretary's Name and Signature:	Antonio E. Puente	DocuSigned by: <i>Antonio Puente</i> 7BD9CB3EE9F0402...

### 1.0 PROPÓSITO

Es política de la Universidad Albizu ("Universidad" o "Albizu") mantener un ambiente para estudiantes, profesores, administradores, personal, pacientes y visitantes que esté libre de todas las formas de discriminación y acoso, incluyendo la mala conducta sexual. La universidad ha publicado y promulgado esta Política de discriminación, acoso y agravio (en adelante, la "Política") para reflejar y mantener su cumplimiento con todas las leyes federales y estatales de derechos civiles que prohíben la discriminación y el acoso en las instituciones de educación superior y para reflejar y mantener sus valores como institución.

### 1.0 PURPOSE

It is the Policy of Albizu University ("University" or "Albizu") to maintain an environment for students, faculty, administrators, staff, patients, and visitors that is free of all forms of discrimination and harassment, including sexual misconduct. The University has published and enacted this Discrimination and Harassment Policy and Grievance (hereafter referred to as the "Policy") to reflect and maintain its adherence to all federal and state civil rights laws prohibiting discrimination and harassment in institutions of higher education and to reflect and maintain its values as an institution.

**2.0 ENUNCIADOS DE LA POLÍTICA**

**2.1** A los efectos de esta política, la Universidad no tolerará discriminación o acoso por motivos de raza, color, creencia religiosa, origen nacional, sexo, orientación sexual, embarazo, estado civil, género, identidad de género, condición social, ideas políticas, condición como víctima de violencia doméstica, discapacidad, condición de veterano, información genética, edad o cualquier otra característica protegida por la ley federal, estatal o local en sus programas, servicios y actividades. Esta prohibición se aplica a todos los programas, servicios o actividades de la Universidad, incluidos, sin limitaciones, la admisión y el empleo.

**2.2** La Universidad tampoco tolerará represalias de ninguna forma, contra una persona que denuncie, se queje, proporcione testimonio o información, o que de otra manera participe de buena fe en cualquier asunto relacionado con esta Política.

**2.3** La Universidad responderá de manera pronta y equitativa a los informes y quejas de mala conducta prohibidos por esta Política de una manera justa, exhaustiva e imparcial que respete los derechos del debido proceso de todos los participantes, proteja la seguridad y el bienestar de los estudiantes, empleados y la comunidad, y restablezca o preserve el acceso igualitario a los programas, servicios y actividades de la Universidad.

**2.4** A los efectos de esta Política, la persona de quien se denuncia que ha experimentado conductas prohibidas se le conoce como el "querellante". El "demandado" es la persona que se denuncia que ha cometido la conducta prohibida.

**2.5** Esta Política no establece derechos contractuales, total o parcialmente, entre la Albizu y cualquier persona, incluidos estudiantes y/o empleados.

**2.0 POLICY STATEMENTS**

**2.1** For purposes of this policy, the University will not tolerate discrimination or harassment on the basis of race, color, religious belief, national origin, sex, sexual orientation, pregnancy, marital status, gender, gender identity, social condition, political ideas, status as victim of domestic violence, disability, veteran status, genetic information, age, or any other characteristic protected by federal, state or local law in its programs, services and activities. This prohibition applies to all University programs, services or activities, including but not limited to admission and employment.

**2.2** The University also will not tolerate retaliation, in any form, against a person who reports, complains about, provides testimony or information, or who otherwise participates in good faith in any matter related to this Policy.

**2.3** The University will promptly and equitably respond to Reports and Complaints of misconduct prohibited by this Policy in a fair, thorough, and impartial manner that respects the due process rights of all participants, protects the safety and welfare of students, employees, and the community, and restores or preserves equal access to the University's programs, services and activities.

**2.4** For the purposes of this Policy, the individual who is reported to have experienced prohibited conduct is referred to as the "Complainant." The "Respondent" is the individual who is reported to have committed the prohibited conduct.

**2.5** This Policy does not establish contractual rights, in whole or in part, between Albizu and any individuals, including students and/or employees.

**2.6 Leyes locales y federales relacionadas:**

- A.** El Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación por motivos de raza, color u origen nacional por parte de los beneficiarios de asistencia financiera federal.
- B.** El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación sexual por parte de los beneficiarios de asistencia financiera federal. ("Título IX")
- C.** La Ley de Violencia contra la Mujer de 2013 aborda crímenes violentos contra mujeres
- D.** La Ley de Discriminación por Edad de 1975 prohíbe la discriminación basada en la edad por parte de los beneficiarios de asistencia financiera federal
- E.** La Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 prohíbe la discriminación por edad en el empleo
- F.** El título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de raza, color, nacionalidad, religión o sexo.
- G.** La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 prohíben la discriminación contra las personas con discapacidades
- H.** La Ley de Igualdad Salarial prohíbe la discriminación basada en el sexo en el pago de salarios.
- I.** La Ley de Derechos Civiles del Estado de Florida de 1992 que prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, discapacidad o estado civil.
- J.** Ley de Puerto Rico N° 100 del 30 de junio de 1959, en su forma enmendada, 29 L.P.R.A. 146 et seq
- K.** Ley de Puerto Rico N° 44 del 2 de julio de 1985, modificada, 1 L.P.R.A. 501 et seq.
- L.** Ley de Puerto Rico N° 69 del 6 de julio de 1985, modificada, 29 L.P.R.A. 1321 et seq.

**2.6 Related Local and Federal Laws:**

- A.** Title VI of the Civil Rights Act of 1964 prohibits discrimination on the basis of race, color, or national origin by recipients of federal financial assistance.
- B.** Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits sex discrimination by recipients of federal financial assistance. ("Title IX")
- C.** Violence Against Women Act of 2013 addresses violent crimes against women
- D.** Age Discrimination Act of 1975 prohibits discrimination based on age by recipients of federal financial assistance
- E.** Age Discrimination in Employment Act of 1967 prohibits discrimination based on age in employment
- F.** Title VII of the Civil Rights Act of 1964 prohibits discrimination in employment on the basis of race, color, national origin, religion or sex.
- G.** Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973 and the Americans with Disabilities Act of 1990 prohibit discrimination against individuals with disabilities.
- H.** The Equal Pay Act prohibits discrimination based on sex in the payment of wages.
- I.** The Civil Rights Act of the State of Florida of 1992 which prohibits discrimination on the basis of race, color, religion, sex, national origin, age, disability, or marital status.
- J.** Puerto Rico Law No. 100 of June 30, 1959, as amended, 29 L.P.R.A. 146 et seq.
- K.** Puerto Rico Law No. 44 of July 2, 1985, as amended, 1 L.P.R.A. 501 et seq.
- L.** Puerto Rico Law No. 69 of July 6, 1985, as amended, 29 L.P.R.A. 1321 et seq.

- |   |  |
|---|--|
| <p><b>M.</b> Ley de Puerto Rico N° 3 del 13 de marzo de 1942, modificada, 29 L.P.R.A. 469, et seq.</p> <p><b>N.</b> Ley de Puerto Rico 17 del 22 de abril de 1988, modificada, 29 L.P.R.A. 155 et seq</p> <p><b>O.</b> Ley de Puerto Rico 115 del 20 de diciembre de 1991, modificada, 29 L.P.R.A. 194 et seq.</p> <p><b>P.</b> Ley de Puerto Rico N° 22 del 29 de mayo de 2013.</p> <p><b>Q.</b> Ley de Puerto Rico N° 107 del 9 de septiembre de 2013, 29 L.P.R.A. §1351</p> <p><b>R.</b> Ley de Puerto Rico N° 90 del 7 de agosto de 2020.</p> | <p><b>M.</b> Puerto Rico Law No. 3 of March 13, 1942, as amended, 29 L.P.R.A. 469, et seq.</p> <p><b>N.</b> Puerto Rico Law 17 of April 22, 1988, as amended, 29 L.P.R.A. 155 et seq.</p> <p><b>O.</b> Puerto Rico Law 115 of December 20, 1991, as amended, 29 L.P.R.A. 194 et seq.</p> <p><b>P.</b> Puerto Rico Law No. 22 of May 29, 2013.</p> <p><b>Q.</b> Puerto Rico Law No. 107 of September 9, 2013, 29 L.P.R.A. §1351.</p> <p><b>R.</b> Puerto Rico Law No. 90 of August 7, 2020.</p> |
|---|--|

## **2.7 EL COORDINADOR INSTITUCIONAL**

**2.7.1** El Coordinador institucional de la Universidad (en adelante, el "Coordinador") es responsable de administrar esta Política y coordinar el cumplimiento de la Albizu con todas las leyes federales, estatales y locales, así como las políticas y procedimientos universitarios, con respecto a la discriminación, el acoso y las represalias. Así, el Coordinador se desempeña como Coordinador del Título IX de la Universidad, y como Coordinador de los esfuerzos de la Universidad para cumplir con las otras leyes enumeradas en esta Política.

**2.7.2** El Coordinador es responsable de coordinar la respuesta de la Universidad a todos las denuncias y quejas sobre posibles conductas indebidas en virtud de esta Política, así como de supervisar los resultados, evaluar el clima del recinto y abordar cualquier patrón de problemas sistémicos que surjan durante la revisión de dichas denuncias o quejas. El Coordinador también es responsable de coordinar la aplicación efectiva de las medidas de apoyo y de aplicar los recursos derivados de esta Política.

**2.7.3** Los informes o quejas de discriminación, acoso y/o represalias deben presentarse con prontitud al Coordinador. Se ha designado a la

## **2.7 THE INSTITUTIONAL COORDINATOR**

**2.7.1** The University's Institutional Coordinator (hereafter referred to as the "Coordinator") is responsible for administering this Policy and coordinating Albizu's compliance with all federal, state, and local laws, as well as University Policies and Procedures, regarding discrimination, harassment and retaliation. The Coordinator thus serves as the University's Title IX Coordinator, and as the Coordinator for the University's efforts to comply with the other laws listed in this Policy.

**2.7.2** The Coordinator is responsible for coordinating the University's response to all Reports and Complaints regarding possible misconduct under this Policy, as well as monitoring outcomes, assessing the campus climate, and addressing any patterns of systemic problems that arise during the review of such Reports or Complaints. The Coordinator is also responsible for coordinating the effective implementation of supportive measures, and implementing remedies arising from this Policy.

**2.7.3** Reports or Complaints of Discrimination, Harassment, and/or Retaliation should be promptly made to the

siguiente persona para que se encargue de las investigaciones relacionadas con esta Política:

Nombre  
Título  
Dirección  
Dirección de correo electrónico  
Número de teléfono

Coordinator. The following person has been designated to handle inquiries for this Policy:

Name  
Title  
Address  
Email Address  
Phone Number

**2.7.4** Las consultas relativas a esta Política pueden realizarse internamente al Coordinador o externamente a la Oficina de Derechos Civiles (OCR), al Departamento de Educación de los Estados Unidos, 400 de Maryland Avenue, SW, Washington, DC 20202. <https://ocrcas.ed.gov/contact-ocr>.

**2.7.4** Inquiries regarding this Policy may be made internally to the Coordinator or externally to the Office for Civil Rights (OCR), U.S. Department of Education, 400 Maryland Avenue, SW, Washington, DC 20202. <https://ocrcas.ed.gov/contact-ocr>.

**2.7.5** Todos los informes y quejas son atendidos de manera oportuna y se realizan todos los esfuerzos, en la medida permitida por la ley, para mantener la confidencialidad y la privacidad, como se describe a continuación. Las denuncias de conducta prohibida en virtud de esta Política realizados por el Coordinador deben ser informados a la oficina del presidente de la Albizu.

**2.7.5** All Reports and Complainants are acted upon in a timely manner and every effort is undertaken, to the extent permitted by law, to maintain confidentiality and privacy, as discussed below. Reports of conduct prohibited under this Policy by the Coordinator should be reported to the Office of the President at Albizu.

### **3.0 ENTIDADES AFECTADAS Y ALCANCE DE APLICACIÓN**

Esta Política se aplica a todas las denuncias de conducta prohibida cuando la conducta prohibida ocurrió a partir del 14 de agosto de 2020.

#### **3.1. Personas cubiertas**

Esta Política se aplica a estudiantes universitarios, empleados universitarios, solicitantes y terceros. Entre los terceros se encuentran visitantes, vendedores, contratistas, proveedores, invitados, pacientes/clientes o cualquier otra persona no empleada por la Universidad que visite la institución, reciba servicios o participe en los programas, servicios y actividades realizadas por la Universidad, ya sea dentro o fuera de los recintos.

#### **3.2 Ubicaciones cubiertas**

**3.2.1** Con la excepción del presunto o denunciado Título IX de Acoso Sexual, esta política se aplica a las conductas cometidas

### **3.0 ENTITIES AFFECTED AND SCOPE**

This Policy applies to all Reports of Prohibited Conduct where the reported Prohibited Conduct occurred on or after August 14, 2020.

#### **3.1. Persons Covered**

This Policy applies to university students, university employees, applicants, and third parties. Third parties include visitors, vendors, contractors, suppliers, guests, patients/clients or any other individual not employed by the University that visits the institution, receives services and/or participates in the programs, services and activities made by the University, whether in or outside the campuses.

#### **3.2 Locations Covered**

**3.2.1** With the exception of alleged or reported Title IX Sexual Harassment, this Policy applies to conduct committed by or

por o contra estudiantes universitarios, empleados o terceros, que ocurren:

- A. en un recinto;
- B. en un programa, servicio o actividad de la Universidad;
- C. en soporte físico(hardware) informático propiedad de la Universidad u operado en las instalaciones, redes, sitios en línea o entre cuentas de correo electrónico de la Universidad;
- D. En cualquier otra publicación en línea u otras comunicaciones electrónicas por parte de estudiantes o empleados que ocurran fuera del control de la Albizu cuando esas conductas en línea tienen efectos adversos continuos en, o crean un ambiente hostil para cualquier estudiante universitario, empleado, solicitante o tercero en cualquier empleo o programa, servicio o actividad de educación de la Universidad; y/o
- E. Fuera del recinto y la conducta tiene efectos adversos continuos, o crea un ambiente hostil para cualquier estudiante universitario, empleado, solicitante o tercero en cualquier programa o actividad de empleo o educación de la Universidad. El discurso discriminatorio o acosador fuera del recinto por parte de los empleados puede ser regulado por la Universidad cuando dicho discurso se hace en la capacidad oficial o laboral de un empleado y/ o cuando dicho discurso causa una interrupción del entorno educativo o laboral.

### **3.2.2 Para las denuncias o informes de Acoso Sexual del Título IX**

Esta Política sólo se aplica a las conductas que se producen en un programa o actividad educativa, que incluye conducta:

- A. En la propiedad de la Universidad;
- B. en el contexto de cualquier programa, servicio o actividad de la Universidad; y

against University students, employees or third parties, that occurs:

- A. on campus;
- B. in a University program, service or activity;
- C. on University-owned or operating computing hardware, networks, websites, or between or among University email accounts;
- D. In any other online postings or other electronic communications by students or employees occurring outside of Albizu's control when those online behaviors have continuing adverse effects on, or create a hostile environment for, any University student, employee, applicant, or third party in any University employment or education program, service or activity; and/or
- E. Off campus and the conduct has continuing adverse effects on, or creates a hostile environment for, any University student, employee, applicant or third party in any University employment or education program or activity. Off-campus discriminatory or harassing speech by employees may be regulated by the University when such speech is made in an employee's official or work-related capacity and/or when such speech causes a disruption to the educational or work environment.

### **3.2.2 For allegations or reports of Title IX Sexual Harassment**

This Policy only applies to conduct that occurs in an education program or activity, which includes conduct:

- A. On University property;
- B. in the context of any University program, service, or activity; and

C. en cualquier otro lugar, evento o circunstancia sobre el cual la Universidad ejerza un control sustancial tanto sobre el Demandado como sobre el contexto en el que se produce la supuesta violación de esta Política.

C. in any other location, event, or circumstance over which the University exercises substantial control over both the Respondent and the context in which the alleged violation of this Policy occurs.

#### **4.0 CONDUCTA PROHIBIDA**

Esta Política prohíbe la discriminación y el acoso en el empleo y la educación sobre la base de la pertenencia real o percibida a una clase protegida (raza, color, creencia religiosa, nacionalidad, sexo, orientación sexual, embarazo, estado civil, género, identidad de género, condición social, ideas políticas, condición como víctima de violencia doméstica, discapacidad, condición de veterano, información genética, edad o cualquier otra característica protegida por la ley federal, estatal o local en sus programas, servicios y actividades). La Universidad también prohíbe las represalias como se describe a continuación.

##### **4.1 Discriminación**

Acciones que privan o limitan el acceso a la educación o al empleo, beneficios u otras oportunidades y/o tratan a una persona de manera diferente basándose en la pertenencia real o percibida de una persona a una clase protegida (como se indica en las categorías indicadas en esta Política).

##### **4.2 Acoso sexual**

**4.2.1 Acoso sexual** (*aparte del Acoso sexual del título IX y Ley de PR N.º 90-2020*)

Cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favores sexuales u otra conducta no deseada de naturaleza sexual, ya sea verbal, física, gráfica o de otro tipo contra una persona del mismo sexo o sexo opuesto. El acoso se puede dividir en dos tipos de conducta:

**4.2.1.1 Quid Pro Quo de Acoso** – La sumisión o rechazo de dicha conducta se considera, ya sea explícita o implícitamente, un término o condición del empleo, la

#### **4.0 PROHIBITED CONDUCT**

This Policy prohibits discrimination and harassment in employment and education on the basis of actual or perceived membership in a protected class (race, color, religious belief, national origin, sex, sexual orientation, pregnancy, marital status, gender, gender identity, social condition, political ideas, status as victim of domestic violence, disability, veteran status, genetic information, age, or any other characteristic protected by federal, state, or local law in its programs, services and activities). The University also prohibits retaliation as described below.

##### **4.1 Discrimination**

Actions that deprive or limit access to education or employment, benefits or other opportunities and/or treat an individual differently on the basis of an individual's actual or perceived membership in a protected class (as listed in the categories noted in this Policy).

##### **4.2 Sexual Harassment**

**4.2.1 Sexual Harassment** (*other than Title IX Sexual Harassment and PR Law No. 90-2020*)

Any unwelcome sexual advance, request for sexual favors, or other unwelcome conduct of a sexual nature, whether verbal, physical, graphic, or otherwise against a person of the same sex or opposite sex. Harassment can be divided into two types of conduct:

**4.2.1.1 Quid Pro Quo Harassment** – Submission to or rejection of such conduct is made, either explicitly or implicitly, a term or condition of an individual's

posición académica o la participación de una persona en cualquier aspecto del programa, servicio o actividad de la Universidad o se utiliza como base para las decisiones de la Universidad que afectan al individuo.

**4.2.1.2 *Ambiente hostil*** – Existe cuando la conducta es lo suficientemente grave, generalizada o persistente como para que interfiera injustificadamente, limite o prive a una persona de participar o beneficiarse de los programas y/o actividades de educación o empleo de la Universidad.

**4.2.1.3** Se determina si la conducta es suficientemente grave, generalizada o persistente tanto desde una perspectiva subjetiva como objetiva. El ambiente hostil puede ser creado por conducta oral, escrita, gráfica o física. Una determinación de un entorno hostil considera la totalidad de las circunstancias e incluye: 1) el grado de interferencia; 2) el tipo, frecuencia y duración de la conducta; 3) la relación entre el demandado y el reclamante; 4) la naturaleza y gravedad de la conducta; 5) si la conducta estaba dirigida a más de una persona; 6) si el comportamiento surgió en el contexto de otras conductas discriminatorias; y 7) si la conducta implica preocupaciones relacionadas con la libertad académica o expresión protegida. Un solo caso puede ser suficiente para constatar un entorno hostil si la conducta es lo suficientemente grave como para apoyar de forma razonable tal constatación, en particular si la conducta es física.

#### **4.2.2 *Acoso sexual título IX***

Conducta basada en el sexo que es:

**4.2.2.1** Realizada contra una persona en los Estados Unidos

**4.2.2.2** Ocurre en un programa o actividad de educación de la universidad.

employment, academic standing, or participation in any aspect of the University's program, service or activity or is used as the basis for the University's decisions affecting the individual.

**4.2.1.2 *Hostile Environment*** – Exists when the conduct is sufficiently severe, pervasive, or persistent that it unreasonably interferes with, limits, or deprives an individual from participating in or benefiting from the University's education or employment programs and/or activities.

**4.2.1.3** Whether conduct is sufficiently severe, pervasive, or persistent is determined both from a subjective and objective perspective. A hostile environment can be created by oral, written, graphic, or physical conduct. A determination of a hostile environment considers the totality of the circumstances and includes: 1) the degree of interference; 2) the type, frequency, and duration of the conduct; 3) the relationship between the Respondent and the Complainant; 4) the nature and severity of the conduct; 5) whether the conduct was directed at more than one person; 6) whether the conduct arose in the context of other discriminatory conduct; and 7) whether the conduct implicates concerns related to academic freedom or protected speech. A single instance may be sufficient for a finding of a hostile environment if the conduct is serious enough to reasonably support such a finding, particularly if the conduct is physical.

#### **4.2.2 *Title IX Sexual Harassment***

Conduct on the basis of sex that is:

**4.2.2.1** Taken against a person in the United States;

**4.2.2.2** Occurs in a university education program or activity;



**4.2.2.3** Denunciada por o en nombre de un reclamante que, en el momento de la presentación del reclamante, participaba o intentaba participar en un programa o actividad de educación universitaria; y

**4.2.2.4** Satisface una o más de las siguientes opciones:

- A. *Quid Pro Quo de Acoso*** -- Un empleado que condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o servicio universitario a la participación de una persona en conductas sexuales no deseadas;
- B. *Ambiente Hostil*** - Conducta no deseada de naturaleza sexual determinada por una persona razonable para ser tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que niega efectivamente a la persona el acceso igualitario a un programa o actividad educativa de la Universidad; o
- C. *Categorías VAWA: "Violencia en el noviazgo", "Violencia doméstica", "Agresión sexual" o "Acecho", según lo definido por esta Política.***

**1) *Violencia en el noviazgo:*** La violencia en el noviazgo se define en 34 U.S.C. 12291(a) (10) en VAWA. Esta mala conducta es violencia cometida por una persona (1) que está o ha estado en una relación social de naturaleza romántica o íntima con la persona sometida a dicha violencia, y (2) cuando la existencia de tal relación se determina basándose en la consideración de la duración de la relación, el tipo de relación y la frecuencia de interacción entre las personas involucradas en la relación. La violencia puede abarcar una amplia gama de comportamientos, incluidos, pero sin limitaciones, la violencia física, violencia sexual, violencia

**4.2.2.3** Reported by or on behalf of a Complainant who, at the time of the Complainant filing, was participating or attempting to participate in a University education program or activity; and

**4.2.2.4** Satisfies one or more of the following:

- A. *Quid Pro Quo Harassment*** -- An employee conditioning the provision of a University aid, benefit, or service on an individual's participation in unwelcome sexual conduct;
- B. *Hostile Environment*** - Unwelcome conduct of a sexual nature determined by a reasonable person to be so severe, pervasive, and objectively offensive that it effectively denies a person equal access to the University's education program or activity; or
- C. *VAWA categories: "Dating Violence" "Domestic Violence," "Sexual Assault," or "Stalking," as defined by this Policy.***

**1) *Dating Violence:*** Dating Violence is defined at 34 U.S.C. 12291(a) (10) in VAWA. This misconduct is violence committed by a person (1) who is or has been in a social relationship of a romantic or intimate nature with the person subjected to such violence, and (2) where the existence of such a relationship is determined based on a consideration of the length of the relationship, the type of relationship, and the frequency of interaction between the persons involved in the relationship. Violence can encompass a broad range of behavior including, but not limited to, physical violence,

psicológica y/o emocional, y el abuso económico. Puede implicar un acto o un patrón continuo de comportamiento y puede tomar la forma de amenazas, agresión, daño a la propiedad, violencia o amenazas de violencia a uno mismo, una pareja sexual o romántica, o a los familiares o amigos de la pareja sexual o romántica.

**2) Violencia doméstica:** La violencia doméstica se define en 34 U.S.C. 12291(a)(8) en VAWA. Esta mala conducta es un delito de violencia cometido por cualquier persona (incluyendo el cónyuge actual o anterior o la pareja íntima de la víctima, una persona con la que la víctima comparte un hijo en común, una persona que está conviviendo con la víctima o ha convivido con ella como cónyuge o pareja íntima, o una persona que juega un papel similar al de un cónyuge de la víctima) contra una persona que está protegida en virtud de las leyes de violencia doméstica o familiar del estado o la jurisdicción en la que se cometió el delito. La violencia puede abarcar una amplia gama de comportamientos, incluidos, sin limitaciones, la violencia física, violencia sexual, violencia psicológica y/o emocional, y el abuso económico. Puede implicar un acto o un patrón continuo de comportamiento y puede tomar la forma de amenazas, asaltos, daños a la propiedad, violencia o amenazas de violencia a uno mismo, una pareja sexual o romántica, o a los familiares o amigos de la pareja sexual o romántica.

sexual violence, psychological and/or emotional violence, and economic abuse. It may involve one act or an ongoing pattern of behavior and may take the form of threats, assault, property damage, violence, or threats of violence to one's self, a sexual or romantic partner, or to the family members or friends of the sexual or romantic partner.

**2) Domestic Violence:** Domestic Violence is defined at 34 U.S.C. 12291(a)(8) in VAWA. This misconduct is a crime of violence committed by any person (including a current or former spouse or intimate partner of the victim, a person with whom the victim shares a child in common, a person who is cohabiting with, or has cohabitated with, the victim as a spouse or intimate partner, or a person similarly situated to a spouse of the victim) against a person who is protected under the domestic or family violence laws of the state or the jurisdiction in which the crime was committed. Violence can encompass a broad range of behavior including, but not limited to, physical violence, sexual violence, psychological and/or emotional violence, and economic abuse. It may involve one act or an ongoing pattern of behavior and may take the form of threats, assault, property damage, violence, or threats of violence to one's self, a sexual or romantic partner, or to the family members or friends of the sexual or romantic partner.

**3) Agresión sexual:** La agresión sexual se define en 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v) de la Ley Clery. Este es un delito clasificado como un delito sexual contundente o no contundente bajo el sistema uniforme de denuncias de delitos de la Oficina Federal de Investigaciones (FBI)<sup>2</sup>. Esta mala conducta incluye violación, tocamiento, incesto y estupro. La violación se define como cualquier penetración sexual, no importa cuán leve sea, de la vagina o el ano o cualquier abertura corporal con cualquier parte u objeto del cuerpo, o penetración oral por el órgano sexual de otra persona, sin el consentimiento de la víctima. El tocamiento se define como el toque de las partes privadas del cuerpo de otra persona con el propósito de obtener gratificación sexual, por la fuerza y/o contra la voluntad de esa persona o no por la fuerza o contra la voluntad de la persona en los casos en que la víctima es incapaz de dar su consentimiento debido a su juventud o debido a su incapacidad mental o física temporal o permanente. El incesto se define como relaciones sexuales entre personas que están relacionadas entre sí dentro de los grados en los que el matrimonio está prohibido por la ley. El estupro se define como relaciones sexuales con una persona que está por debajo de la edad legal de consentimiento.

**4) Acecho:** El acecho se define en 34 U.S.C. 12291(a) (30) de VAWA. Esta mala conducta incluye participar en un curso de conducta dirigido a una persona específica que haría que una persona

**3) Sexual Assault:** Sexual assault is defined at 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v) of the Clery Act. This offense is an offense classified as a forcible or non-forcible sex offense under the uniform crime reporting system of the Federal Bureau of Investigation (FBI)<sup>2</sup>. This misconduct includes rape, fondling, incest, and statutory rape. Rape is defined as any sexual penetration, no matter how slight, of the vagina or anus or any bodily opening with any body part or object, or oral penetration by a sex organ of another person, without the consent of the victim. Fondling is defined as the touching of the private body parts of another person for the purpose of sexual gratification, forcibly and/or against that person's will or not forcibly or against the person's will in instances where the victim is incapable of giving consent because of their youth or because of their temporary or permanent mental or physical incapacity. Incest is defined as sexual intercourse between persons who are related to each other within the degrees wherein marriage is prohibited by law. Statutory Rape is defined as sexual intercourse with a person who is under the statutory age of consent.

**4) Stalking:** Stalking is defined at 34 U.S.C. 12291(a) (30) of VAWA. This misconduct includes engaging in a course of conduct directed at a specific person that would cause a

razonable tema por su seguridad o la de los demás o sufra una angustia emocional sustancial. Un "curso de conducta" consiste en dos o más actos, incluidos, entre otros, a actos en los que una persona directa, indirectamente, o a través de un tercero, por cualquier acción, método, dispositivo o medio, sigue, monitorea, observa, vigila, amenaza o se comunica con o sobre otra persona, o interfiere con la propiedad de otra persona. "Angustia emocional sustancial" significa sufrimiento mental significativo o angustia que puede requerir, pero no necesariamente, tratamiento médico de asesoría profesional. Esta definición incorpora el concepto de ciberacoso, que emplea el uso de Internet, redes sociales, blogs, textos, teléfonos celulares u otros dispositivos o formas similares de comunicación.

#### **4.2.3 Acoso en el lugar de trabajo en virtud de la Ley de Puerto Rico N° 90-2020\**

El acoso en el lugar de trabajo se define como comportamiento malicioso, no deseado, repetitivo y abusivo; arbitrario, irracional y/o caprichoso; verbal, escrito y/o físico; repetidamente por parte del empleador, sus agentes, supervisores o empleados, fuera de los intereses legítimos de la empresa del empleador, no deseados por la persona, que viola los derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra los ataques abusivos a su honor, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra los riesgos para su salud o integridad personal en el trabajo o el empleo. Este comportamiento de

reasonable person to fear for their safety or the safety of others or suffer substantial emotional distress. A "course of conduct" consists of two or more acts, including, but not limited to, acts in which a person directly, indirectly, or through a third party, by any action, method, device, or means, follows, monitors, observes, surveils, threatens, or communicates to or about another person, or interferes with another person's property. "Substantial emotional distress" means significant mental suffering or anguish that may, but does not necessarily, require medical treatment of professional counseling. This definition incorporates the concept of cyber-stalking, which employs the use of the internet, social media, blogs, texts, cell phones, or other similar devices or forms of communication.

#### **4.2.3 Workplace Harassment under Puerto Rico Law No. 90-2020**

Workplace Harassment is defined as malicious, unwanted, repetitive and abusive behavior; arbitrary, unreasonable and/or capricious; verbal, written and/or physical; repeatedly by the employer, its agents, supervisors or employees, outside the legitimate interests of the employer's business, unwanted by the person, which infringes on protected constitutional rights, such as: the inviolability of the dignity of the person, protection against abusive attacks on his or her honor, his or her reputation and his or her private or family life, and the protection of the worker against risks to his or her health or personal integrity in work or employment. This workplace harassment

acoso en el lugar de trabajo crea un ambiente laboral intimidatorio, humillante, hostil u ofensivo, inadecuado para que la persona razonable desempeñe sus funciones o tareas de manera normal. (Consulte la política y las directrices sobre acoso en el lugar de trabajo)

behavior creates an intimidating, humiliating, hostile or offensive work environment, unsuitable for the reasonable person to perform his or her duties or tasks in a normal manner. (See workplace harassment policy and guidelines)

### **4.3 Represalias**

**4.3.1** La intimidación, amenazas, coacción, acciones adversas o discriminación contra cualquier individuo con el fin de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por la ley de derechos civiles aplicable y/o esta Política, o porque la persona ha presentado una denuncia o queja, testificado, asistido, proporcionado información, o participado o rechazado participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia en virtud de la ley de derechos civiles aplicable y/o esta Política

**4.3.2** Las represalias incluyen intimidación, amenazas, coacciones, acciones adversas o discriminación, incluyendo cargos contra una persona por violaciones del código de conducta que no impliquen discriminación o acoso, pero surgen de los mismos hechos o circunstancias que una denuncia o queja de conducta prohibida, o una denuncia o queja de conducta prohibida, con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por el Título IX o esta Política.

**4.3.3** Las represalias no incluyen acciones de buena fe que se lleven a cabo legalmente en respuesta a una alegación de violación de esta Política, o acusar a una persona de una violación del código de conducta por hacer una declaración o acusación material o deliberadamente falsa en el curso de un procedimiento en virtud de esta Política, siempre que una determinación con respecto a la responsabilidad, por sí sola, no sea suficiente para concluir que ninguna parte hizo una declaración materialmente falsa de mala fe.

### **4.3 Retaliation**

**4.3.1** Intimidation, threats, coercion, adverse actions or discrimination against any individual for the purpose of interfering with any right or privilege secured by applicable civil rights law and/or this Policy, or because the individual has made a Report or Complaint, testified, assisted, provided information, or participated or refused to participate in any manner in an investigation, proceeding, or hearing under applicable civil rights law and/or this Policy.

**4.3.2** Retaliation includes intimidation, threats, coercion, adverse actions or discrimination, including charges against an individual for code of conduct violations that do not involve discrimination or harassment, but arise out of the same facts or circumstances as a Report or Complaint of prohibited conduct, or a Report or Complaint of prohibited conduct, for the purpose of interfering with any right or privilege secured by Title IX or this Policy.

**4.3.3** Retaliation does not include good faith actions lawfully pursued in response to an allegation of a violation of this Policy, or charging an individual with a code of conduct violation for making a materially or deliberately false statement or accusation in the course of a proceeding under this Policy, provided that a determination regarding responsibility, alone, is not sufficient to conclude that any party made a materially false statement in bad faith.

**4.3.4** Las represalias pueden ser cometidas por o contra cualquier individuo o grupo de individuos, incluyendo un Demandado o Querellante. Las represalias siguen estando prohibidas incluso cuando se constate que no hay responsabilidad alguna en la acusación.

**4.3.4** Retaliation can be committed by or against any individual or group of individuals, including a Respondent or Complainant. Retaliation is still prohibited even when there is a finding of no responsibility for the allegation.

## 5.0 DEFINICIONES RELACIONADAS

**5.1 Aviso real:** Aviso de violaciones de esta Política o denuncias de violaciones a esta Política al Coordinador de una Universidad o a un funcionario universitario con autoridad (como se define a continuación). La imputación de conocimientos basados únicamente en la responsabilidad vicaria o el aviso constructivo es insuficiente para constituir conocimientos reales. Esta norma no se cumple cuando el único funcionario de la Universidad con conocimiento real es el demandado. "Aviso" tal como se utiliza en este párrafo incluye, pero no se limita a, una denuncia o una queja presentada al Coordinador.

**5.2 Queja:** Un documento presentado por un querellante, o firmado por el Coordinador, que alega una posible violación de esta Política y solicita que la Universidad investigue la denuncia o las acusaciones. La frase "documento presentado por un querellante" significa un documento o envío electrónico (por ejemplo, por correo electrónico o a través de un portal en línea proporcionado a tal efecto por la Universidad) que contiene la firma física o digital del querellante, o de lo contrario indica que el querellante es la persona que presenta la queja formal.

**5.3 Consentimiento:** Palabras o acciones que demuestren un acuerdo consciente, intencional, inequívoco y voluntario para participar en actividades sexuales mutuamente acordadas. El consentimiento se determina en función de la totalidad de las circunstancias. No se puede presumir que el consentimiento a algún contacto sexual (como besos y manoseo) sea consentimiento para otras actividades sexuales

## 5.0 RELATED DEFINITIONS

**5.1 Actual Notice:** Notice of violations of this Policy or allegations of violations to this Policy to a University's Coordinator or a University Official with Authority (as defined below). Imputation of knowledge based solely on vicarious liability or constructive notice is insufficient to constitute actual knowledge. This standard is not met when the only official of the University with actual knowledge is the Respondent. "Notice" as used in this paragraph includes, but is not limited to, a Report or a Complaint made to the Coordinator.

**5.2 Complaint:** A document filed by a Complainant, or signed by the Coordinator, that alleges a potential violation of this Policy and requests that the University investigate the allegation or allegations. The phrase "document filed by a Complainant" means a document or electronic submission (such as by electronic mail or through an online portal provided for this purpose by the University) that contains the Complainant's physical or digital signature, or otherwise indicates that the Complainant is the person filing the formal Complaint.

**5.3 Consent:** Words or actions demonstrating a knowing, willful, unambiguous, and voluntary agreement to engage in mutually agreed-upon sexual activity. Consent is determined based on the totality of the circumstances. Consent to some sexual contact (such as kissing and fondling) cannot be presumed to be consent for other sexual activity (such as sexual intercourse). A current

(como las relaciones sexuales). Una relación íntima actual o anterior no es suficiente para constituir el consentimiento. El silencio, la pasividad o la ausencia de resistencia por sí sola no es consentimiento. Es importante no hacer suposiciones con respecto a si una persona ha consentido un acto sexual. Una persona puede retirar el consentimiento en cualquier momento durante la actividad sexual expresando con palabras o acciones que ya no quiere que el acto continúe, y, si eso sucede, la otra persona debe detenerse inmediatamente. El consentimiento no puede obtenerse por la fuerza, amenaza, coacción, coerción, uso indebido de la autoridad profesional/estatus, ignorando o actuando a pesar de las objeciones de otro, o aprovechando la incapacidad del otro.

**5.4 Incapacidad:** Un estado en el que un individuo carece de la capacidad física y/o mental para hacer juicios y decisiones informadas y racionales (por ejemplo, para entender el "quién, qué, cuándo, dónde, por qué o cómo" de su interacción sexual). La incapacidad podría ser el resultado de discapacidad mental, restricción física involuntaria y/o del consumo de alcohol u otras drogas incapacitantes. Una persona puede intoxicarse sin estar incapacitada.

**5.5 Denunciante obligatorio:** Un empleado de la Universidad que tiene la obligación de remitir quejas o denuncias de comportamiento prohibido en virtud de esta Política al Coordinador. Todos los empleados universitarios y miembros de la Facultad son considerados denunciantes obligatorios en virtud de esta Política.

**5.6 Oficial con autoridad ("OWA"):** Un empleado de la Universidad con la autoridad para tomar medidas correctivas en nombre de la Universidad en respuesta a la notificación real de posibles violaciones de esta Política. Este término incluye al Coordinador, a los altos funcionarios de la Universidad y a todos los empleados en puestos de supervisión.

or previous intimate relationship is not sufficient to constitute consent. Silence, passivity, or the absence of resistance alone is not consent. It is important to not make assumptions regarding whether a person has consented to a sexual act. A person can withdraw consent at any time during sexual activity by expressing in words or actions that she/he no longer wants the act to continue, and, if that happens, the other person must stop immediately. Consent cannot be obtained by force, threat, duress, coercion, misuse of professional authority/status, by ignoring or acting in spite of the objections of another, or by taking advantage of the incapacitation of another.

**5.4 Incapacitation:** A state where an individual lacks the physical and/or mental ability to make informed, rational judgments and decisions (e.g., to understand the "who, what, when, where, why, or how" of her/his sexual interaction). Incapacity could result from mental disability, involuntary physical restraint, and/or from the consumption of alcohol or other incapacitating drugs. A person can be intoxicated without being incapacitated.

**5.5 Mandatory Reporter:** A University employee who has an obligation to refer Complaints or Reports of prohibited behavior under this Policy to the Coordinator. All University employees and Faculty members are considered mandatory reporters under this Policy.

**5.6 Official with Authority ("OWA"):** A University employee with the authority to take corrective action on behalf of the University in response to Actual Notice of possible violations of this Policy. This term includes the Coordinator, senior University officials, and all employees in supervisory positions.

**5.7 Remedios:** Medidas adoptadas por la Universidad que están destinadas y diseñadas para restablecer el acceso o preservan el acceso igualitario a los programas, servicios y actividades de la Universidad. Tales remedios pueden incluir medidas de apoyo; sin embargo, los remedios no tienen por qué ser no disciplinarios o no punitivos y no tienen por qué evitar hacer responsable al demandado.

**5.8 Denuncia:** Cualquier denuncia al Coordinador, y/o cualquier empleado con la autoridad para tomar medidas correctivas en nombre de la Universidad (como se definió anteriormente) de información que podría constituir una posible violación de esta Política. El término "denuncia" incluye quejas.

## 6.0 MEDIDAS DE APOYO

**6.1** Una vez recibida una denuncia o queja en virtud de esta Política, la Universidad ofrecerá medidas de apoyo, según corresponda y según disponibilidad razonable para el querellante y/o para el demandado. Las medidas de apoyo son servicios no disciplinarios, no punitivos e individualizados que deben ofrecerse sin tarifas ni cargos al querellante y/o al demandado antes o después de la presentación de una queja o cuando no se haya presentado ninguna queja. Dichas medidas están destinadas a restablecer o preservar el acceso igualitario a los programas, servicios y/o actividades de la Universidad sin cargar injustificadamente a la otra parte, incluidas las medidas destinadas a proteger la seguridad de todas las partes o del entorno educativo de la Universidad, y/o disuadir la discriminación o el acoso.

**6.2** Las medidas de apoyo pueden incluir consejería, ampliación de plazos u otros ajustes relacionados con el curso, modificaciones de horarios de trabajo o clase, servicios de escolta del recinto, restricciones mutuas al contacto entre las partes, cambios en las ubicaciones de trabajo o vivienda, permisos de ausencias,

**5.7 Remedies:** Measures taken by the University that are intended and designed to restore access or preserves equal access to the University's programs, services and activities. Such remedies may include supportive measures; however, remedies need not be non-disciplinary or non-punitive and need not avoid burdening the Respondent.

**5.8 Report:** Any Report to the Coordinator, and/or any employee with the authority to take corrective action on behalf of the University (as defined above) of information that could constitute a potential violation of this Policy. The term "Report" includes Complaints.

## 6.0 SUPPORTIVE MEASURES

**6.1** Upon receipt of a Report or Complaint under this Policy, the University will offer supportive measures, as appropriate and as reasonably available to the Complainant and/or to the Respondent. Supportive measures are non-disciplinary, non-punitive, individualized services that must be offered without fee or charge to the Complainant and/or the Respondent before or after the filing of a Complaint or where no Complaint has been filed. Such measures are designed to restore or preserve equal access to the University's programs, services and/or activities without unreasonably burdening the other party, including measures designed to protect the safety of all parties or the University's educational environment, and/or deter discrimination or harassment.

**6.2** Supportive measures may include counseling, extensions of deadlines or other course-related adjustments, modifications of work or class schedules, campus escort services, mutual restrictions on contact between the parties, changes in work or housing locations, leaves of absence, increased security and monitoring of certain



mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas del recinto, y otras medidas similares.

**6.3** El Coordinador es responsable de coordinar la aplicación de medidas de apoyo. Una vez recibida una denuncia o queja en virtud de esta Política, el Coordinador se pondrá en contacto inmediatamente con el querellante para analizar la disponibilidad de las medidas de apoyo, examinar los deseos del querellante respecto a las medidas de apoyo con o sin la presentación de una queja, y explicar al querellante el proceso para presentar una queja.

**6.4** Las medidas de apoyo pueden ser proporcionadas o impuestas independientemente de si el posible querellante o la Universidad solicitan una acción disciplinaria. El posible querellante o demandado puede solicitar una medida de apoyo, o la universidad puede optar por imponer medidas de apoyo a su discreción para restaurar o preservar el acceso equitativo a los programas, servicios o actividades de la universidad, garantizar la seguridad de todas las partes, la comunidad universitaria en general y/o la integridad del proceso.

**6.5** La Universidad mantendrá la confidencialidad de cualquier medida de apoyo proporcionada al querellante o demandado, en la medida en que el mantenimiento de dicha confidencialidad no menoscabe la capacidad de la Universidad para proporcionar las medidas de apoyo.

**6.6** La Universidad abordará con prontitud cualquier violación de las medidas de apoyo. La Universidad tomará medidas inmediatas y receptivas para hacer cumplir una restricción implementada previamente si se viola dicha restricción.

**6.7 Título IX Retiro de emergencia por acoso sexual y licencia administrativa:** Como medida de emergencia, la Albizu puede poner

areas of the campus, and other similar measures.

**6.3** The Coordinator is responsible for coordinating the implementation of supportive measures. Upon receipt of a report or complaint under this Policy, the Coordinator will promptly contact the complainant to discuss the availability of supportive measures, consider the complainant's wishes with respect to supportive measures with or without the filing of a complaint, and explain to the complainant the process for filing a Complaint.

**6.4** Supportive measures may be provided or imposed regardless of whether disciplinary action is sought by a potential Complainant or the University. A potential Complainant or Respondent may request a supportive measure, or the University may choose to impose supportive measures at its discretion to restore or preserve equal access to the University's programs, services and/or activities, ensure the safety of all parties, the broader University community, and/or the integrity of the process.

**6.5** The University will maintain the confidentiality of any supportive measures provided to the Complainant or Respondent, to the extent that maintaining such confidentiality would not impair the ability of the University to provide the supportive measures.

**6.6** The University will promptly address any violation of the supportive measures. The University will take immediate and responsive action to enforce a previously implemented restriction if such restriction is violated.

**6.7 Title IX Sexual Harassment Emergency Removal and Administrative Leave:** On an emergency basis, Albizu may place a student

a un estudiante en suspensión provisional, imponer licencia administrativa para un empleado, o de otro modo retirar a un estudiante o empleado demandado o negar el acceso a las instalaciones del recinto, y /o la totalidad o parte de los programas, servicios o actividades de la Universidad durante la pendency de los procedimientos de la Universidad en virtud de esta Política. Antes de dicho retiro, la Universidad debe llevar a cabo un análisis individualizado de seguridad y riesgo para determinar si existe una amenaza inmediata a la salud física o la seguridad de cualquier estudiante, empleado u otra persona derivada de las acusaciones de conductas prohibidas por esta Política que justificarían el retiro de un demandado.

**6.7.1** La Universidad proporcionará al demandado una notificación por escrito de la oportunidad de apelar la decisión de expulsión inmediatamente después del retiro. La solicitud de apelación por escrito debe indicar las razones por las que el demandado cree que el retiro debe ser anulado. La solicitud de apelación debe ser recibida por el Coordinador dentro de los cinco (5) días calendario de la notificación de la emisión de una suspensión temporal. El Coordinador revisará la apelación para determinar si la decisión fue apoyada. La determinación de apelación del Coordinador se enviará al Demandado en un plazo de cinco (5) días calendario a partir de la recepción de la solicitud de apelación inicial. La determinación de apelación por parte del Coordinador es definitiva.

**6.7.2** Durante una suspensión temporal, a un estudiante demandado se le puede negar el acceso al recinto, instalaciones o eventos de la Universidad. Según lo determinado por el Coordinador, esta restricción incluye clases, acceso a viviendas o comedores del recinto, y/o todas las demás actividades o privilegios de la Universidad para los cuales el estudiante podría de otro modo ser elegible. Del mismo modo, puede buscarse una opción alternativa

on interim suspension, impose administrative leave for an employee, or otherwise remove a student or employee Respondent from or deny access to campus facilities, and/or all or part of the University's programs, services or activities during the pendency of the University's procedures under this Policy. Prior to such removal, the University must undertake an individualized safety and risk analysis to determine whether there is an immediate threat to the physical health or safety of any student, employee, or other individual arising from the allegations of conduct prohibited by this Policy that would justify a Respondent's removal.

**6.7.1** The University will provide the Respondent with written notice of an opportunity to appeal the removal decision immediately following the removal. The written appeal request should state the reasons why the Respondent believes the removal should be overturned. The appeal request must be received by the Coordinator within five (5) Calendar Days of the notification of the issuance of a temporary suspension. The Coordinator will review the appeal to determine whether the decision was supported. The Coordinator's appeal determination shall be sent to the Respondent within five (5) Calendar Days of receipt of the initial appeal request. The appeal determination by the Coordinator is final.

**6.7.2** During a temporary suspension, a student Respondent may be denied access to the University's campus, facilities, or events. As determined by the Coordinator, this restriction includes classes, access to campus housing or dining facilities, and/or all other University activities or privileges for which the student might otherwise be eligible. Similarly, alternative coursework option may be pursued to ensure as minimal

de trabajo en curso para garantizar el mínimo impacto posible en el demandado y el querellante. La suspensión temporal de un estudiante demandado puede ser aplicada hasta que la disposición final de la alegación haya sido hecha por el funcionario de la Universidad o entidad de audiencia apropiada.

**6.7.3** En caso de que un empleado demandado sea acusado de una infracción, que también constituye motivos para el despido inmediato tal como se define de conformidad con otras políticas, procesos y procedimientos de los empleados, el Coordinador podrá recomendar que Recursos Humanos coloque al empleado en licencia no remunerada hasta que se resuelva el asunto. En el caso de que un empleado demandado sea acusado de una infracción que no constituya motivos para el despido inmediato en virtud de otras políticas, procesos y procedimientos de los empleados, pero la presencia continua del empleado sea perjudicial para el entorno laboral, el Coordinador podrá recomendar a Recursos Humanos que el empleado sea puesto en licencia pagada o no remunerada a la espera de la resolución del asunto. Durante la licencia pagada o no remunerada temporalmente, a un empleado se le puede negar el acceso al recinto, instalaciones o eventos de la Universidad. A discreción del Coordinador en consulta con Recursos Humanos, pueden buscarse opciones de trabajo alternativas para garantizar un impacto lo mínimo posible en el empleado demandado y el querellante o el posible querellante.

**6.8 Sin Título IX Acoso sexual o acoso en virtud de la Ley de Relaciones Públicas 90-2020 Expulsión y Licencia administrativa:** La Albizu puede poner a un estudiante en suspensión provisional, imponer licencia administrativa para un empleado, o de otra manera retirar a un estudiante o empleado demandado de, o negar el acceso a, las instalaciones del recinto, o la totalidad o parte de los programas, servicios o actividades de la Universidad

impact as possible on the Respondent and the Complainant. A temporary suspension of a student Respondent may be enforced until the final disposition of the allegation has been made by the appropriate University official or hearing entity.

**6.7.3** In the event that a Respondent employee is accused of a violation, which also constitutes grounds for immediate dismissal as defined pursuant to other employee policies, processes, and procedures, the Coordinator may recommend that Human Resources place the employee on unpaid leave until such time as the matter is resolved. In the event that a Respondent employee is accused of a violation which does not constitute grounds for immediate dismissal under other employee policies, processes, and procedures, but the continued presence of the employee is disruptive to the work environment, the Coordinator may recommend to Human Resources that the employee be placed on paid or unpaid leave pending resolution of the matter. During temporary paid or unpaid leave, an employee may be denied access to the University's campus, facilities, or events. At the discretion of the Coordinator in consultation with Human Resources, alternative work options may be pursued to ensure as minimal an impact as possible on the Respondent employee and the Complainant or the potential Complainant.

**6.8 Non-Title IX Sexual Harassment or Harassment under PR law 90-2020 Removal and Administrative Leave:** Albizu may place a student on interim suspension, impose administrative leave for an employee, or otherwise remove a student or employee Respondent from or deny access to campus facilities, and/or all or part of the University's programs, services or activities during the

durante la pendencia de los procedimientos de la Universidad en virtud de esta Política.

pendency of the University's procedures under this Policy.

## **7.0 DENUNCIAR**

**7.1** La Universidad recomienda firmemente la pronta denuncia de todos los incidentes de conducta prohibida bajo esta política. Cualquier persona debe denunciar una violación o supuesta violación de esta Política (independientemente de si la persona que denuncia es o no la persona que se alega que es víctima de conducta que podría constituir una conducta prohibida), en persona, por correo, por teléfono o por correo electrónico, usando la información de contacto proporcionada para el coordinador, o por cualquier otro medio que resulte en que el Coordinador reciba la denuncia verbal o escrita de la persona. Dicha denuncia o queja puede hacerse en cualquier momento (incluso durante horas fuera del calendario) en persona o usando el número de teléfono o la dirección de correo electrónico, o por correo a la dirección de la oficina del Coordinador.

**7.2** Cuando la Universidad reciba una denuncia o queja o tenga notificación real de una posible violación de esta Política, la Universidad tomará medidas para entender lo ocurrido y responder adecuadamente. Con o sin queja, la Universidad proporcionará medidas de apoyo al querellante y/o al demandado, según corresponda.

**7.3** Las denuncias (incluidas, sin limitaciones, a las quejas) de violaciones de esta Política, incluida la discriminación, acoso y/o represalias, deben presentarse rápidamente al Coordinador, funcionario con autoridad para tomar medidas correctivas, y/o cualquier denunciante obligatorio. Cualquier miembro de la comunidad universitaria puede ponerse en contacto con las autoridades, cuando sea aplicable, pero ningún posible querellante está obligado a hacerlo.

## **7.0 REPORTING**

**7.1** The University strongly encourages the prompt reporting of all incidents of prohibited conduct under this Policy. Any person must report a violation or alleged violation of this Policy (whether or not the person reporting is the person alleged to be the victim of conduct that could constitute prohibited conduct), in person, by mail, by telephone, or by electronic mail, using the contact information listed for the Coordinator, or by any other means that results in the Coordinator receiving the person's verbal or written Report. Such a Report or Complaint may be made at any time (including during non-Calendar hours) in person or by using the telephone number or electronic mail address, or by mail to the office address, listed for the Coordinator.

**7.2** When the University receives a report or complaint or otherwise has actual notice of a possible violation of this Policy, the University will take steps to understand what occurred and respond appropriately. With or without a Complaint, the University will provide supportive measures to the Complainant and/or the Respondent, as appropriate.

**7.3** Reports (including but not limited to Complaints) of violations of this Policy, including discrimination, harassment, and/or retaliation, should be promptly made to the Coordinator, Official with Authority to Take Corrective Action, and/or any Mandatory Reporter. Any member of the University community may contact law enforcement, where applicable, but no potential Complainant is required to do so.

**7.4** Cualquier individuo puede hacer una denuncia anónima. Sin embargo, dependiendo del alcance de la información disponible sobre el incidente o de las personas involucradas, la capacidad de la Universidad para responder a una denuncia anónima puede ser limitada. El Coordinador revisará la denuncia anónima y determinará los pasos apropiados.

**7.4.1** Denuncias a las autoridades policiales

La Universidad alienta encarecidamente a todas las personas a denunciar cualquier conducta que pueda considerarse criminal para las autoridades locales, además de informar a la Universidad, y a preservar las pruebas que puedan ayudar a probar que el presunto delito ocurrió o puede ser útil para obtener una orden de protección. Las denuncias a la Universidad y las denuncias criminales pueden hacerse simultáneamente; sin embargo, los procesos son independientes. A petición, la Universidad ayudará a una persona a notificar a las autoridades policiales.

**7.4.2** Informar a la Universidad

**7.4.2.1** Se recomienda a las personas que se pongan en contacto con el Coordinador para presentar denuncias o quejas de posibles violaciones de esta Política. Sujeto a la obligación de la Universidad de reparar las violaciones, se harán todos los esfuerzos para mantener la privacidad y confidencialidad de quienes inicien una denuncia. Todos los empleados que reciben una denuncia o queja en virtud de esta Política deben remitir rápidamente la denuncia o queja al Coordinador.

**7.4.2.2** Se informará a un querellante que puede presentar una denuncia penal ante la agencia policial correspondiente (si procede), presentar una queja a través de esta Política o continuar con ambos procesos de forma consecutiva y simultánea. El querellante puede retirar una queja o participación del proceso de la

**7.4** Any individual may make an anonymous Report. Depending on the extent of information available about the incident or the individuals involved, however, the University's ability to respond to an anonymous Report may be limited. The Coordinator will review the anonymous Report and determine appropriate steps.

**7.4.1** Reporting to Law Enforcement

The University strongly encourages all individuals to report any conduct that may be considered criminal to local law enforcement, in addition to reporting to the University, and to preserve evidence that may assist in proving that the alleged criminal offense occurred or may be helpful in obtaining a protection order. Reports to the University and criminal reports may be made simultaneously; however, the processes are separate. Upon request, the University will assist an individual in notifying law enforcement authorities.

**7.4.2** Reporting to the University

**7.4.2.1** Individuals are encouraged to contact the Coordinator to make Reports or file Complaints of possible violations of this Policy. Subject to the University's obligation to redress violations, every effort will be made to maintain the privacy and confidentiality of those initiating a Report. All employees who receive a Report or Complaint under this Policy must promptly refer the Report or Complaint to the Coordinator.

**7.4.2.2** A Complainant will be informed that they may pursue a criminal complaint with the appropriate law enforcement agency (if applicable), pursue a Complaint through this Policy, or pursue both processes consecutively and concurrently. A Complainant may withdraw a Complaint or involvement

Universidad en cualquier momento. Si un querellante realiza una denuncia penal, la Universidad puede aplazar temporalmente el proceso de investigación y/o resolución por un tiempo razonable para permitir que las autoridades policiales completen su hallazgo de los hechos. La Universidad mantendrá documentación de la fecha del aplazamiento. La Universidad puede continuar su investigación cuando tenga razones para creer que el demandado puede ser una amenaza inminente para la seguridad del querellante y/u otras personas. La Universidad proporcionará una notificación por escrito al querellante y al demandado cuando reanude su proceso de investigación y resolución según corresponda.

#### **7.4.3 Recursos confidenciales**

Si un querellante o posible querellante desea que los detalles de un incidente se mantengan confidenciales, el querellante puede hablar con:

- A. El defensor de víctimas en el recinto
- B. Los consejeros profesionales con licencia en el recinto
- C. Los proveedores y personal del centro de salud en la universidad
- D. Fuera de la universidad (no empleados)
  - 1) Consejeros profesionales con licencia o proveedores de salud
  - 2) Consejeros locales de crisis de violación
  - 3) Recursos en violencia doméstica
  - 4) Agencias locales o estatales de asistencia
  - 5) Abogados

### **8.0 CONFLICTOS DE INTERES O PARCIALIDAD**

**8.1** Ambas partes tienen derecho a un proceso de investigación y resolución libre de conflictos de intereses o parcialidad por parte de cualquier empleado o funcionario de la Universidad o cualquier otra persona designada involucrada en el proceso,

from the University process at any time. If a Complainant pursues a criminal complaint, the University may temporarily defer the investigation and/or resolution process for a reasonable time to allow law enforcement to complete their factual finding. The University will maintain documentation of the date of deferral. The University may continue its investigation where it has reason to believe that the Respondent may be an imminent threat to the safety of the Complainant and/or other individuals. The University will provide written notice to the Complainant and Respondent when it resumes its investigation and resolution process as appropriate.

#### **7.4.3 Confidential Resources**

If a Complainant or potential Complainant would like the details of an incident to be kept confidential, the Complainant may speak with:

- A. On-campus Victim Advocate
- B. On-campus licensed professional Counsellors
- C. On-campus Health Center providers and staff
- D. Off-campus (non-employees)
  - 1) Licensed professional counselors or other health providers
  - 2) Local rape crisis counselors
  - 3) Domestic violence resources
  - 4) Local or state assistance agencies
  - 5) Attorneys

### **8.0 CONFLICTS OF INTEREST OR BIAS**

**8.1** Both parties have a right to an investigation and resolution process free of conflicts of interest or bias by any University employee or official or any other designated individual involved in the process, including the Coordinator, investigator, hearing officer,

incluyendo el Coordinador, investigador, oficial de audiencias, responsable de la toma de decisiones de apelación, miembro de la junta o cualquier otra persona designada por la Universidad para llevar a cabo la investigación y/o adjudicación y/o facilitar un proceso de resolución informal. El empleado de la Universidad u otra persona involucrada en el proceso no debe tener y debe descalificarse en un asunto o procedimiento en el que la imparcialidad del miembro podría razonablemente ser cuestionada, incluyendo, sin limitaciones, casos en los que:

**8.1.1** La persona tiene una predisposición personal o conflicto de intereses con respecto a un participante en el proceso, o tiene conocimiento personal de hechos controvertidos sobre el asunto;

**8.1.2** La persona tiene una predisposición o prejuicio personal contra los querellantes o demandados en general;

**8.1.3** El individuo estuvo directamente involucrado en el asunto en controversia, o un subordinado a quien el miembro previamente supervisado está involucrado en el asunto, o el miembro fue testigo del asunto;

**8.1.4** La persona o una persona de su familia está relacionada con un participante en el proceso; o

**8.1.5** La persona está en el mismo departamento o unidad de trabajo que un participante en el proceso.

**8.2** El hecho de que un empleado o funcionario de la Universidad no se descalifique o notifique al Coordinador de posibles conflictos de intereses será considerado violación de esta Política.

**8.3** Un querellante o posible querellante y el demandado tienen la oportunidad de oponerse a la participación de cualquier funcionario o empleado de la Universidad o individuo designado involucrado en el proceso (incluyendo el Coordinador, investigador, oficial de audiencias o individuo(s) designado(s) para facilitar el proceso de reso-

appeal decision-maker, board member, or any other person designated by the University to conduct the investigation and/or adjudication and/or facilitate an informal resolution process. The University employee or other individual involved in the process must not have and should disqualify themselves in a matter or proceeding in which the member's impartiality might reasonably be questioned, including but not limited to instances where:

**8.1.1** The individual has a personal bias or conflict of interest concerning a participant in the process, or has personal knowledge of disputed facts concerning the matter;

**8.1.2** The individual has a personal bias or prejudice against Complainants or Respondents generally;

**8.1.3** The individual was directly involved in the matter in controversy, or a subordinate whom the member previously supervised is involved in the matter, or the member was a witness to the matter;

**8.1.4** The individual or a person in their family is related to a participant in the process; or

**8.1.5** The individual is in the same Department or Work Unit as a participant in the process.

**8.2** Failure of a University employee or official to disqualify themselves or notify the Coordinator of potential conflicts of interest is considered a violation of this Policy.

**8.3** A Complainant or potential Complainant and the Respondent have the opportunity to object to the participation of any University official or employee or designated individual involved in the process (including the Coordinator, Investigator, hearing officer, or individual(s) designated to facilitate the University's Informal Resolution process) on

lución informal de la Universidad) por motivos de parcialidad o conflicto de intereses. La investigación o procedimiento se suspenderá temporalmente y el Coordinador u otro funcionario apropiado que no sea el sujeto de la objeción evaluará si la objeción está fundamentada. Las partes serán notificadas por escrito de las conclusiones en un plazo de cinco (5) días calendario. Si se descubre que el empleado o funcionarios de la Universidad u otra persona designada tienen una predisposición o conflicto de intereses contra cualquiera de las partes, el individuo será retirado del asunto y (cuando sea necesario) reemplazado. La investigación o proceso se reanudará inmediatamente después de que se verifique que no existe prejuicio o conflicto, o sobre la sustitución del empleado de la Universidad o funcionario u otra persona designada, lo que sea primero.

the grounds of bias or conflict of interest. The investigation or proceeding will be temporarily suspended and the Coordinator or another appropriate official who is not the subject of the objection will evaluate whether the objection is substantiated. The parties will be notified in writing of the findings within five (5) Calendar Days. If the University employee or officials or other designated individual is found to have a bias or conflict of interest against either party, the individual will be removed from the matter and (when necessary) replaced. The investigation or proceeding will resume immediately upon a finding of no bias or conflicts, or upon the replacement of the University employee or official or other designated individual, whichever is first.

## **9.0 PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD 9.0 PRIVACY AND CONFIDENTIALITY**

**9.1** Al comienzo del proceso, el Coordinador informará al querellante y al demandado sobre las normas de confidencialidad y las medidas de privacidad de la Universidad. En todos los casos, la privacidad de la información sobre quejas e investigaciones se mantendrá en la medida requerida por la ley y en la medida de lo posible dadas las obligaciones de la Universidad en virtud de la ley y en virtud de esta Política. La Universidad, en la medida permitida por la ley, mantendrá confidencial la identidad de cualquier persona que haya presentado una denuncia o presentado una queja en virtud de esta Política, 2) cualquier querellante, 3) cualquier persona que haya sido denunciada como el autor de una violación de la Política, 4) cualquier demandado, 5) y cualquier testigo, excepto según lo permita el estatuto FERPA, 20 U.S.C. 1232g, o las regulaciones FERPA, 34 CFR parte 99, o según lo exija la ley, para llevar a cabo los propósitos de cualquier investigación, audiencia o procedimiento judicial que surja.

**9.1** At the beginning of the process, the Coordinator will inform the Complainant and the Respondent about the University's confidentiality standards and privacy measures. In all cases, privacy of information about Complaints and investigations will be maintained to the extent required by law and to the extent possible given the University's obligations under the law and under this Policy. The University will, to the extent permitted by law, keep confidential the identity of any individual who has made a Report or filed a Complaint under this Policy, 2) any Complainant, 3) any individual who has been reported to be the perpetrator of a Policy violation, 4) any Respondent, 5) and any witness, except as may be permitted by the FERPA statute, 20 U.S.C. 1232g, or FERPA regulations, 34 CFR part 99, or as required by law, to carry out the purposes of any arising investigation, hearing, or judicial proceeding.



**9.2** El posible querellante podrá solicitar que el Coordinador no comparta su nombre (u otra información identificable) con el demandado, o que el Coordinador no tome ninguna medida en respuesta a una denuncia. El Coordinador evaluará una solicitud de confidencialidad o de ninguna acción sobre una queja. El Coordinador tomará esta determinación sobre si debe respetar una solicitud de confidencialidad o de ninguna acción sobre una reclamación de conformidad con las siguientes consideraciones: 1) la gravedad de la conducta; 2) las respectivas edades y funciones del querellante y del demandado; 3) si ha habido otras quejas contra el demandado; y 4) el derecho del demandado a recibir notificación e información relevante antes de que se soliciten medidas disciplinarias. Se informará al querellante que la solicitud de confidencialidad puede limitar la capacidad de la Universidad para responder.

## **10.0 INVESTIGACION Y PROCESO DE RESOLUCION**

A continuación, se establecen los procedimientos para la respuesta de la Universidad a una queja o denuncia de una supuesta violación o violaciones de esta Política. La Universidad reafirma su compromiso con la resolución justa, equitativa e imparcial de todas las denuncias y/o quejas formuladas en virtud de esta Política.

### **10.1 Proceso A: Discriminación o acoso (sin incluir el Título IX Acoso sexual o acoso en virtud de la Ley de PR N.º 90-2020)**

En todas las investigaciones y determinaciones de responsabilidad, la Universidad llevará a cabo una evaluación objetiva de todas las pruebas pertinentes.

**10.1.1** La Universidad generalmente no requerirá, permitirá, confiará o utilizará de otro modo preguntas o pruebas que constituyan, o busquen la divulgación de, información protegida en virtud de un privilegio legalmente reconocido, a menos que la persona que posee dicho privilegio haya renunciado al privilegio.

**9.2** The potential Complainant may request that the Coordinator not share his/her name (or other identifiable information) with the Respondent, or that the Coordinator take no action in response to a Report. The Coordinator will evaluate a request for confidentiality or no action on a Complaint. The Coordinator will make this determination on whether to respect a request for confidentiality or no action on a Complaint consistent with the following considerations: 1) the seriousness of the conduct; 2) the respective ages and roles of the Complainant and the Respondent; 3) whether there have been other complaints against the Respondent; and 4) the right of the Respondent to receive notice and relevant information before disciplinary action is sought. A Complainant will be informed that a request for confidentiality may limit the University's ability to respond.

## **10.0 INVESTIGATION AND RESOLUTION PROCESS**

The following sets forth the procedures for the University's response to a Complaint or Report of an alleged violation or violations of this Policy. The University affirms its commitment to the fair, equitable, and impartial resolution of all Reports and/or Complaints made under this Policy.

### **10.1 Process A: Discrimination or Harassment (not including Title IX Sexual Harassment or Harassment under PR Law No. 90-2020)**

In all investigations and determinations of responsibility, the University will conduct an objective evaluation of all relevant evidence.

**10.1.1** The University generally will not require, allow, rely upon, or otherwise use questions or evidence that constitute, or seek disclosure of, information protected under a legally recognized privilege, unless the person holding such privilege has waived the privilege.

**A. Proceso de resolución formal****1. *Presentar una queja***

**a.** Se puede presentar una queja ante el Coordinador o cualquier persona con la autoridad para tomar medidas correctivas en nombre de la Universidad (como se definió anteriormente). La queja puede presentarse en persona, por correo postal o por correo electrónico utilizando la información de contacto necesaria para ser incluida del Coordinador proporcionada en esta Política.

**b.** En algunos casos, una queja puede ser firmada por el Coordinador, que alega una posible violación de esta Política y solicita que la Universidad investigue las acusaciones o denuncias. La queja debe indicar las alegaciones específicas que deben investigarse, así como el alcance de la investigación. Cuando el Coordinador firme una queja, el Coordinador no es un querellante y debe cumplir con los requisitos de estos procedimientos.

**c.** En todos los casos, la Universidad examinará al posible querellante con respecto a si se inicia y/o se persigue una queja.

**2. *Plazo para el proceso de investigación y resolución***

La Universidad se esfuerza por completar todas las investigaciones, y apela dentro de plazos razonablemente rápidos. Los objetivos de la Universidad son completar las investigaciones en un plazo de 30 a 90 días calendario, y completar el proceso de apelaciones dentro de los 7 días calendario siguientes a la recepción de la apelación y, en su caso, completar el proceso informal de resolución dentro de los 30 días calendario. Estos procesos pueden retrasarse temporalmente o extenderse por un período de tiempo limitado por un motivo válido. Un motivo válido puede incluir consideraciones

**A. Formal Resolution Process****1. *Filing a complaint***

**a.** A complaint may be filed with the Coordinator or any person with the authority to take corrective action on behalf of the University (as defined above). The Complaint may be filed in person, by mail, or by electronic mail by using the contact information required to be listed for the Coordinator provided in this Policy.

**b.** In some instances, a Complaint may be signed by the Coordinator, which alleges a potential violation of this Policy and requests that the University investigate the allegation or allegations. The Complaint must state the specific allegations to be investigated as well as the scope of the investigation. Where the Coordinator signs a Complaint, the Coordinator is not a Complainant and must comply with the requirements of these procedures.

**c.** In all cases, the University will give consideration to the potential Complainant with respect to whether and/or how a Complaint is initiated and/or pursued.

**2. *Timeframe for Investigation and Resolution Process***

The University strives to complete all investigations, and appeals within reasonably prompt timeframes. The University's goals are to complete investigations within 30 to 90 Calendar Days, and completion of the appeals process within 7 Calendar Days after receipt of the appeal and, if applicable, completion of the informal resolution process within 30 Calendar Days. These processes may be temporarily delayed or extended for a limited time frame for good cause. Good cause may include considerations such as the absence of a

tales como la ausencia de una parte, el Asesor o testigo de una parte, la actividad policial simultánea, las regulaciones gubernamentales o circunstancias extraordinarias que limitan el acceso a registros, archivos o a internet, o la necesidad de asistencia lingüística o adaptaciones de discapacidades. El Coordinador proporcionará una notificación por escrito de cualquier retraso y/o extensión a las partes y describirá los motivos de los retrasos y/o la extensión.

### **3. Reunión de admisión**

Una vez recibido una denuncia o queja, el Coordinador se pondrá en contacto de inmediato con el querellante para una reunión de admisión para discutir la disponibilidad de medidas de apoyo en virtud de esta Política, examinar los deseos del querellante con respecto a las medidas de apoyo, informar al querellante de la disponibilidad de medidas de apoyo con o sin la presentación de una queja, y explicar al querellante el proceso para presentar una queja. Si se desconoce el posible querellante, el Coordinador hará esfuerzos razonables para identificar al probable querellante y llegar a esa persona. Durante la reunión de admisión, el Coordinador buscará obtener una comprensión básica de la conducta reportada para que pueda evaluar adecuadamente los hechos clave para determinar cómo proceder. Las reuniones de seguimiento se tendrán según sea necesario.

### **4. Determinación inicial**

**a.** El Coordinador tomará una determinación inicial sobre si la conducta denunciada, de ser cierta, podría constituir una violación de esta Política. Esta determinación se tomará basada en la información de la denuncia o la queja, así como en la información proporcionada por el

party, a party's Advisor or witness, concurrent law enforcement activity, government regulations or extraordinary circumstances limiting the access to records, files or to the Internet, or the need for language assistance or accommodation of disabilities. The Coordinator will provide written notice of any delays and/or extensions to the parties and describe the reason(s) for the delays and/or extension.

### **3. Intake Meeting**

Upon receipt of a Report or Complaint, the Coordinator will promptly contact the Complainant for an intake meeting to discuss the availability of supportive measures under this Policy, consider the Complainant's wishes with respect to supportive measures, inform the Complainant of the availability of supportive measures with or without the filing of a Complaint, and explain to the Complainant the process for filing a Complaint. If the potential Complainant is unknown, the Coordinator will make reasonable efforts to identify the likely potential Complainant and reach out to that person. During the intake meeting, the Coordinator will seek to get a basic understanding of the reported conduct so that it can appropriately assess key facts to determine how to proceed. Follow-up intake meetings will be had as necessary.

### **4. Initial Determination**

**a.** The Coordinator will make an initial determination as to whether the reported conduct, if true, could constitute a violation of this Policy. This determination will be made based on information in the Report or Complaint as well as information provided by the potential Complainant during the intake meeting(s).

posible querellante durante la reunión o reuniones de admisión.

**b.** Si la conducta denunciada alega una violación de esta Política, la Universidad procederá a una investigación. Si la conducta denunciada no parece alegar una violación de esta Política, el Coordinador cerrará el asunto si no se ha presentado ninguna queja o desestimaré la queja si se ha presentado una queja.

**c.** El Coordinador proporcionará rápidamente una notificación por escrito al posible querellante sobre su determinación de cerrar o desestimar una queja o cualquier alegación en ella, las razones y, por lo tanto, el proceso de apelación disponible.

**d.** Un investigador imparcial, que puede ser un investigador externo, será asignado por el Coordinador para llevar a cabo una investigación para determinar si la Política pudo haber sido violada. Tras la notificación de la asignación del investigador o investigadores, las partes tendrán siete (7) días calendario para plantear cualquier objeción al Coordinador con respecto a la capacidad del investigador para llevar a cabo una investigación imparcial.

**e.** Las partes tienen la opción de utilizar procedimientos formales o informales de resolución en virtud de esta Política. Sin embargo, la resolución informal no es una opción para las quejas de acoso sexual del título IX hechas por un estudiante o estudiantes contra un empleado. En ambas opciones, el Coordinador y/o los investigadores se reunirán con el querellante y el demandado por separado para discutir la queja y el proceso.

**f.** La Universidad puede consolidar quejas en cuanto a las denuncias de violaciones de esta Política contra más

**b.** If the reported conduct alleges a violation of this Policy, the University will proceed to an investigation. If the reported conduct does not appear to allege a violation of this Policy, the Coordinator will close the matter if no Complaint has been filed or dismiss the Complaint if a Complaint has been filed.

**c.** The Coordinator will promptly provide written notice to the potential Complainant of its determination to close or dismiss a Complaint or any allegations therein, the reason(s) therefore, and the appeal process available.

**d.** An impartial investigator(s), who may be an external investigator, will be assigned by the Coordinator to conduct an investigation to determine if the Policy may have been violated. Upon notice of the assignment of the investigator(s), the parties will have seven (7) calendar days to raise any objections to the Coordinator regarding the ability of the investigator to conduct an impartial investigation.

**e.** The parties have the option of using formal or informal resolution procedures under this Policy. However, informal resolution is not an option for Complaints of Title IX Sexual Harassment made by a student or students against an employee. Under both options, the Coordinator and/or the investigator(s) will meet with the Complainant and the Respondent separately to discuss the Complaint and the process.

**f.** The University may consolidate Complaints as to allegations of violations of this Policy against more

de un demandado, o por más de un querellante contra uno o más demandados, o por una parte contra la otra parte, cuando las denuncias surgen de los mismos hechos o circunstancias.

**5. *Aviso de la investigación a las partes***

El Coordinador notificará al querellante (o posible querellante) y al demandado, por escrito y simultáneamente, su decisión de proceder a la investigación de cualquier supuesta violación de esta Política.

**B. Resolución informal**

**1.** En cualquier momento antes de llegar a una determinación relativa a la responsabilidad, el Coordinador y/o investigador podrá ofrecer y facilitar un proceso de resolución informal, como la mediación, que no implique una investigación y una adjudicación completas. La resolución informal es una interacción voluntaria y estructurada entre las partes que está diseñada para llegar a una resolución efectiva de una denuncia o queja formulada en virtud de esta Política. La Universidad reconoce que las opciones de resolución informal pueden, si se aplican de acuerdo con los valores del Coordinador y las obligaciones legales, ser un medio apropiado para abordar algunas formas de posible conducta prohibida denunciadas en virtud de esta Política.

**2.** La Resolución Informal no es apropiada para todas las formas de posibles conductas prohibidas en virtud de esta Política y el Coordinador mantiene la discreción de determinar qué casos son apropiados para resolución informal. El Coordinador determinará si la resolución informal es apropiada basado en: 1) la disposición de las partes a participar en la resolución informal; 2) la naturaleza de la conducta en cuestión; y 3) la susceptibilidad de la conducta a la resolución informal.

than one Respondent, or by more than one Complainant against one or more Respondents, or by one party against the other party, where the allegations arise out of the same facts or circumstances.

**5. *Notice of the Investigation to the Parties***

The Coordinator will notify the complainant (or potential complainant) and respondent, in writing and simultaneously, of its decision to proceed to investigation of any alleged violation of this Policy.

**B. Informal Resolution**

**1.** At any time prior to reaching a determination regarding responsibility, the Coordinator and/or investigator may offer and facilitate an informal resolution process, such as mediation, that does not involve a full investigation and adjudication. Informal Resolution is a voluntary, structured interaction between or among the parties that is designed to reach an effective resolution to a Report or Complaint made under this Policy. The University recognizes that Informal Resolution options may, if implemented in concert with Coordinator values and legal obligations, be an appropriate means of addressing some forms of possible Prohibited Conduct reported under this Policy.

**2.** Informal Resolution is not appropriate for all forms of possible Prohibited Conduct under this Policy and the Coordinator retains the discretion to determine which cases are appropriate for Informal Resolution. The Coordinator will determine if Informal Resolution is appropriate based upon: 1) the willingness of the parties to participate in Informal Resolution; 2) the nature of the conduct at issue; and 3) the susceptibility of the conduct to Informal Resolution.

**3.** La participación en el proceso de resolución informal es voluntaria, y la Universidad no exigirá a las partes que participen en un proceso informal de resolución para resolver las alegaciones de conducta prohibida en virtud de esta Política. El Coordinador y/o investigador debe obtener el consentimiento voluntario y por escrito de las partes al proceso de resolución informal. Tanto el querellante como el demandado pueden solicitar poner fin a este tipo de resolución y continuar una investigación en cualquier momento.

**4.** La información compartida u obtenida durante la resolución informal será tratada como confidencial en la medida permitida por la ley y no dará lugar a acciones disciplinarias posteriores por parte de la Universidad, a menos que se consideren necesarias acciones adicionales para cumplir con las obligaciones legales de la Universidad.

**5.** El Coordinador llevará registros de la resolución que se alcance, y el incumplimiento de la resolución puede resultar en acciones de respuesta apropiadas.

### C. Proceso de investigación

**1.** Todas las investigaciones serán inmediatas, adecuadas, exhaustivas, fiables e imparciales, incorporando las técnicas de investigaciones aplicables, incluido, pero sin limitaciones, entrevistar a partes y testigos pertinentes y obtener las pruebas pertinentes disponibles. La Universidad proporcionará actualizaciones periódicas del estado, según corresponda, a las partes.

**2.** Al investigar una queja y a lo largo de los procedimientos en virtud de esta Política, la Albizu deberá:

a) Proveer igualdad de oportunidad a las partes para presentar testigos y pruebas;

**3.** Participation in the Informal Resolution process is voluntary, and the University will not require the parties to participate in an informal resolution process to resolve allegations of Prohibited Conduct under this Policy. The Coordinator and/or investigator must obtain the parties' voluntary, written consent to the informal resolution process. Both a Complainant and a Respondent can request to end this type of resolution and pursue an investigation at any time.

**4.** Information shared or obtained during Informal Resolution will be treated as confidential to the extent permitted by law and will not result in subsequent disciplinary actions by the University, unless additional action is deemed necessary to fulfill the University's legal obligations.

**5.** The Coordinator will keep records of any resolution that is reached, and failure to abide by the resolution may result in appropriate responsive actions.

### C. Investigation Process

**1.** All investigations will be prompt, adequate, thorough, reliable, and impartial, incorporating applicable investigation techniques, including, but not limited to, interviewing relevant parties and witnesses and obtaining available relevant evidence. The University will provide periodic status updates, as appropriate, to the parties.

**2.** When investigating a Complaint and throughout the procedures under this Policy, Albizu will—

a) Provide an equal opportunity for the parties to present witnesses and evidence;

b) Las investigaciones universitarias pueden retrasarse por un tiempo razonable cuando los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley están investigando los cargos criminales basados en la misma conducta que inició el proceso de investigación. La Universidad procederá en virtud de esta Política independientemente del resultado de la investigación policial o si los cargos criminales se presentan o no. El proceso de la Universidad es independiente y distinto del proceso de justicia penal.

b) University investigations may be delayed for a reasonable time when criminal charges based on the same conduct that initiated the investigative process are being investigated by law enforcement officials. The University will proceed under this Policy regardless of the outcome of the law enforcement investigation or whether criminal charges are or are not filed. The University's process is separate and distinct from the criminal justice process.

#### **D. Informe de investigación**

##### ***1. Informe de investigación***

Una vez completada la investigación, el investigador preparará un informe de investigación. El Informe de Investigación es un informe escrito que resume justamente las pruebas pertinentes recopiladas durante el curso de la investigación e incluye la determinación del investigador sobre si las pruebas respaldan que el demandado haya violado esta Política.

##### ***2. Determinación final***

El investigador emitirá una determinación final que incluirá el informe de investigación y describirá las posibles sanciones o disciplinas que se impondrán al demandado o se proporcionarán remedios para el querellante.

#### **E. Apelación**

Cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito al Coordinador una apelación dentro de los 7 días siguientes a la determinación final. Una apelación sólo podrá presentarse o sólo se considerará cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

**1. Error de procedimiento:** Se produjo un error de procedimiento que afectó el resultado de la investigación, incluidas las conclusiones y/o sanciones o disciplinas. En la apelación escrita debe incluirse una

#### **D. Investigation Report**

##### ***1. Investigation Report***

Once the investigation is complete, the Investigator will prepare an Investigation Report. The Investigation Report is a written report that fairly summarizes relevant evidence gathered during the course of the investigation and includes the Investigator's determination as to whether the evidence supports that Respondent has violated this Policy.

##### ***2. Final Determination***

The Investigator will issue a Final Determination that will include: The Investigation Report and describe possible sanctions or discipline to be imposed on the Respondent or remedies to be provided for the Complainant.

#### **E. Appeal**

Either party may request in writing to the Coordinator an appeal within 7 days of the Final Determination. An appeal may only be presented or will be only considered when it is based on one or more of the following grounds:

**1. Procedural Error:** A procedural error occurred that affected the outcome of the investigation, including the findings and/or sanctions or discipline. A description of the

descripción del error y su impacto en el resultado del asunto.

**2. Nuevas pruebas:** Nuevas pruebas que no estaban razonablemente disponibles en el momento en que se hizo la determinación de responsabilidad, cierre o despido y que podrían afectar el resultado del caso, incluidas las conclusiones y/o sanciones. La información que conocía el querellante o demandado durante la investigación, pero que prefirieron no presentar, no es una prueba nueva. En la apelación escrita debe incluirse un resumen de estas nuevas pruebas y su posible impacto en las conclusiones de la investigación y/o sanciones.

**3. Conflicto de intereses o parcialidad:** El Coordinador, investigador o cualquier otro empleado o individuo designado por la Universidad para participar en el proceso tuvo un conflicto de intereses o predisposición a favor o en contra de los querellantes o demandados en general o el querellante o demandado individual que afectó el resultado del asunto.

## **10.2 Proceso B: Acoso sexual del título IX**

**10.2.1** Cuando la Universidad tenga notificación real de Acoso sexual del título IX, tal como se define en esta Política, en un programa o actividad de educación universitaria y contra una persona en los Estados Unidos, responderá con prontitud de una manera que no sea deliberadamente indiferente, incluso siguiendo los requisitos de los procedimientos descritos en esta Política para proporcionar las medidas de apoyo apropiadas y / o llevar a cabo una investigación de la queja. En el proceso de Acoso sexual del título IX, la Universidad tratará a los querellantes y demandados de manera equitativa proporcionando recursos a un querellante cuando se haya tomado una determinación de responsabilidad contra el demandado, y siguiendo el proceso de

error and its impact on the outcome of the case must be included in the written appeal.

**2. New Evidence:** New evidence that was not reasonably available at the time that the determination of responsibility, closure or dismissal was made and that could affect the outcome of the case, including the findings and/or sanctions. Information that was known to the Complainant or Respondent during the investigation, but which they chose not to present, is not new evidence. A summary of this new evidence and its potential impact on the investigation findings and/or sanctions must be included in the written appeal.

**3. Conflict of Interest or Bias:** The Coordinator, Investigator(s), or any other employee or individual designated by the University to participate in the process had a conflict of interest or bias for or against Complainants or Respondents generally or the individual Complainant or Respondent that affected the outcome of the matter.

## **10.2 Process B: Title IX Sexual Harassment**

**10.2.1** When the University has actual notice of Title IX Sexual Harassment, as defined in this Policy, in a University education program or activity and against a person in the United States, it will respond promptly in a manner that is not deliberately indifferent, including by following the requirements of the procedures described in this Policy to provide appropriate supportive measures and/or conduct an investigation of the Complaint. In the Title IX Sexual Harassment process, the University will treat Complainants and Respondents equitably by providing remedies to a Complainant where a determination of responsibility has been made against the Respondent, and by following the investigation and resolution



investigación y resolución descrito en esta sección antes de la imposición de cualquier sanción disciplinaria u otras acciones que no sean medidas de apoyo, como se definen en esta Política, contra un demandado.

**10.2.2** La Universidad reconoce, y advertirá a las partes, que existe la presunción de que el demandado no es responsable de la supuesta conducta hasta que se haga una determinación sobre la responsabilidad al concluir el proceso de investigación y resolución.

**10.2.3** La Universidad utilizará la preponderancia del estándar de la evidencia para determinar la responsabilidad de cualquier supuesta violación de esta Política.

**10.2.4** En todas las investigaciones y determinaciones de responsabilidad, la Universidad llevará a cabo una evaluación objetiva de todas las pruebas pertinentes incluidas las pruebas inculpatorias y exculpatorias. Las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de querellante, demandado o testigo de una persona.

**10.2.5** La Universidad no requerirá, permitirá, confiará o utilizará de otro modo preguntas o pruebas que constituyan, o busquen la divulgación de, información protegida en virtud de un privilegio legalmente reconocido, a menos que la persona que posee dicho privilegio haya renunciado al mismo.

## **F. Proceso de resolución formal**

### ***6. Presentar una queja***

- a.** Se puede presentar una queja ante el Coordinador o cualquier persona con la autoridad para tomar medidas correctivas en nombre de la Universidad (como se definió anteriormente). La queja puede presentarse en persona, por correo postal o por correo electrónico utilizando la información de contacto

process described in this section before the imposition of any disciplinary sanctions or other actions that are not supportive measures, as defined in this Policy, against a Respondent.

**10.2.2** The University recognizes, and will advise the parties, that there is a presumption that the Respondent is not responsible for the alleged conduct until a determination regarding responsibility is made at the conclusion of the investigation and resolution process.

**10.2.3** The University will use the preponderance of the evidence standard to determine responsibility for any alleged violation of this Policy.

**10.2.4** In all investigations and determinations of responsibility, the University will conduct an objective evaluation of all relevant evidence – including both exculpatory and exculpatory evidence. Credibility determinations will not be based on a person’s status as a Complainant, Respondent, or witness.

**10.2.5** The University will not require, allow, rely upon, or otherwise use questions or evidence that constitute, or seek disclosure of, information protected under a legally recognized privilege, unless the person holding such privilege has waived the privilege.

## **F. Formal Resolution Process**

### ***6. Filing a Complaint***

- a.** A Complaint may be filed with the Coordinator or any person with the authority to take corrective action on behalf of the University (as defined above). The Complaint may be filed in person, by mail, or by electronic mail by using the contact information

necesaria para ser incluida en la lista del Coordinador proporcionada en esta Política.

**b.** En algunos casos, el Coordinador podrá firmar una queja, que alega una posible violación de esta Política y solicita que la Universidad investigue la alegación o alegaciones. La queja debe indicar las alegaciones específicas que deben investigarse, así como el alcance de la investigación. Cuando el Coordinador firme una queja, el Coordinador no es reclamante y debe cumplir con los requisitos de estos procedimientos.

**c.** En todos los casos, la Universidad considerará al posible querellante con respecto a si se inicia y/o se prosigue una queja y cómo se realizará.

#### **7. Plazo para el proceso de investigación y resolución**

**a.** La Universidad se esfuerza por completar todas las investigaciones, audiencias y apelaciones dentro de plazos razonablemente rápidos. Los objetivos de la Universidad son completar las investigaciones y audiencias dentro de los 90-120 días calendario, incluyendo la finalización del proceso de apelaciones dentro de los 30 días calendario después de haber recibido la apelación y, si corresponde, la finalización del proceso de resolución informal dentro de los 30 días calendario. Estos procesos pueden retrasarse temporalmente o extenderse por un período de tiempo limitado por un motivo válido. Un motivo válido puede incluir consideraciones tales como la ausencia de una parte, el Asesor o testigo de una parte, la actividad policial simultánea, las regulaciones gubernamentales o circunstancias extraordinarias que limitan el acceso a registros, archivos o a internet, o la necesidad de asistencia lingüística o adaptaciones de discapaci-

required to be listed for the Coordinator provided in this Policy.

**b.** In some instances, a Complaint may be signed by the Coordinator, which alleges a potential violation of this Policy and requests that the University investigate the allegation or allegations. The Complaint must state the specific allegations to be investigated as well as the scope of the investigation. Where the Coordinator signs a Complaint, the Coordinator is not a Complainant and must comply with the requirements of these procedures.

**c.** In all cases, the University will consider the potential Complainant with respect to whether and/or how a Complaint is initiated and/or pursued.

#### **7. Timeframe for Investigation and Resolution Process**

**a.** The University strives to complete all investigations, hearings, and appeals within reasonably prompt timeframes. The University's goals are to complete investigations and hearings within 90-120 Calendar Days, including completion of the appeals process within 30 Calendar Days after receipt of the appeal and, if applicable, completion of the informal resolution process within 30 Calendar Days. These processes may be temporarily delayed or extended for a limited time frame for good cause. Good cause may include considerations such as the absence of a party, a party's Advisor or witness, concurrent law enforcement activity, government regulations or extraordinary circumstances limiting the access to records, files or to the Internet, or the need for language assistance or accommodation of disabilities.

dades. El Coordinador y/o el investigador o los investigadores mantendrán a las partes informadas oportunamente del estado de cualquier investigación y proporcionarán notificación por escrito de cualquier retraso y/o extensión a las partes y describirán las razones de los retrasos y/o la extensión.

The Coordinator and/or investigator(s) will keep the parties timely informed of the status of any investigation and will provide written notice of any delays and/or extensions to the parties and describe the reason(s) for the delays and/or extension.

#### **8. Reunión de admisión**

**a.** Una vez que haya recibido una denuncia o queja, el Coordinador se pondrá en contacto de inmediato con el querellante para programar una reunión de admisión y discutir la disponibilidad de medidas de apoyo en virtud de esta Política, examinar los deseos del querellante con respecto a las medidas de apoyo, informar al querellante de la disponibilidad de medidas de apoyo con o sin la presentación de una queja, y explicar al querellante el proceso para presentar una queja. Si se desconoce al posible querellante, el Coordinador hará esfuerzos razonables para identificar al posible querellante y llegar a esa persona. Durante la reunión de admisión, el Coordinador buscará obtener una comprensión básica de la conducta denunciada para que pueda evaluar adecuadamente los hechos clave y determinar cómo proceder. Las reuniones de admisión de seguimiento se realizarán según sea necesario.

#### **8. Intake Meeting**

**a.** Upon receipt of a Report or Complaint, the Coordinator will promptly contact the Complainant for an intake meeting to discuss the availability of supportive measures under this Policy, consider the Complainant's wishes with respect to supportive measures, inform the Complainant of the availability of supportive measures with or without the filing of a Complaint, and explain to the Complainant the process for filing a Complaint. If the potential Complainant is unknown, the Coordinator will make reasonable efforts to identify the likely potential Complainant and reach out to that person. During the intake meeting, the Coordinator will seek to get a basic understanding of the reported conduct so that it can appropriately assess key facts to determine how to proceed. Follow-up intake meetings will be had as necessary.

#### **9. Determinación inicial**

**a.** El Coordinador tomará una determinación inicial sobre si la conducta denunciada, de ser cierta, podría constituir una violación de esta Política. Esta determinación se basará en la información de la queja o denuncia, así como en la información proporcionada por el posible querellante durante la reunión o reuniones de admisión.

**b.** Si la conducta denunciada alega una violación de esta Política, la Universidad

#### **9. Initial Determination**

**a.** The Coordinator will make an initial determination as to whether the reported conduct, if true, could constitute a violation of this Policy. This determination will be made based on information in the Report or Complaint as well as information provided by the potential Complainant during the intake meeting(s).

**b.** If the reported conduct alleges a violation of this Policy, the University will

procederá a una investigación. Si la conducta denunciada no parece alegar una violación de esta Política, el Coordinador cerrará el asunto si no se ha presentado ninguna queja o desestimaré la queja si se ha presentado una queja.

**c.** La Albizu desestimaré la queja como una queja por Acoso sexual del título IX si el querellante ya no está inscrito o empleado por la Albizu y/o si la supuesta conducta no ocurrió en el programa o actividad educativa de la Universidad o si no ocurrió contra una persona en los Estados Unidos. Según proceda, la Albizu podrá abordar las alegaciones en virtud de otra disposición de esta Política o en virtud de cualquier otra ley, reglamento o política aplicable.

**d.** La Universidad también puede desestimar la queja o cualquier alegación en ella, si en algún momento durante la investigación, audiencia o apelación:

- 1) El querellante notifica por escrito al Coordinador que desea retirar la queja o cualquier alegación al respecto;
- 2) El demandado ya no está inscrito ni empleado por la Albizu; o
- 3) Las circunstancias específicas impiden a la Universidad reunir pruebas suficientes para llegar a una determinación sobre la queja o las alegaciones en la misma.

**e.** El Coordinador notificará de inmediato por escrito al posible querellante de su determinación de cerrar o desestimar una queja o cualquier alegación en ella, las razones para hacerlo y el proceso de apelación disponible para cierres y desestimaciones.

**f.** El Coordinador asignará un investigador imparcial, que puede ser un investigador externo, para llevar a cabo una investigación que determine si hubo una violación a la Política. Tras la notificación de la asignación de los investigadores, las partes tendrán siete (7) días calendario para plantear cualquier objeción al Coordinador

proceed to an investigation. If the reported conduct does not appear to allege a violation of this Policy, the Coordinator will close the matter if no Complaint has been filed or dismiss the Complaint if a Complaint has been filed.

**c.** Albizu will dismiss the Complaint as a Title IX Sexual Harassment Complaint if the Complainant is no longer enrolled or employed by Albizu and/or if the alleged conduct did not occur in the University's education program or activity or did not occur against a person in the United States. As appropriate, Albizu may address the allegation(s) under another provision of this Policy or under any other applicable law, regulation or policy.

**d.** The University may also dismiss the Complaint or any allegations therein, if at any time during the investigation, hearing or appeal if:

- 1) A complainant notifies the Coordinator in writing that the Complainant would like to withdraw the Complaint or any allegations therein;
- 2) The Respondent is no longer enrolled or employed by Albizu; or
- 3) Specific circumstances prevent the University from gathering evidence sufficient to reach a determination as to the Complaint or allegations therein.

**e.** The Coordinator will promptly provide written notice to the potential Complainant of its determination to close or dismiss a Complaint or any allegations therein, the reason(s) therefore, and the appeal process available for closures and dismissals.

**f.** An impartial investigator(s), who may be an external investigator, will be assigned by the Coordinator to conduct an investigation to determine if the Policy may have been violated. Upon notice of the assignment of the investigator(s), the parties will have seven (7) calendar days to raise any objections to the Coordinator

con respecto a la capacidad del investigador para llevar a cabo una investigación imparcial.

**g.** Las partes tienen la opción de utilizar procedimientos formales o informales de resolución en virtud de esta Política. Sin embargo, la resolución informal no es una opción para las quejas de Acoso sexual del título IX hechas por un estudiante o estudiantes contra un empleado. En ambas opciones, el Coordinador y/o los investigadores se reunirán con el querellante y el demandado por separado para discutir la queja y el proceso.

**h.** La Universidad puede consolidar quejas en cuanto a las denuncias de violaciones de esta Política contra más de un demandado, o por más de un querellante contra uno o más demandados, o por una parte contra la otra parte, cuando las denuncias surgen de los mismos hechos o circunstancias.

**10. Aviso de la investigación a las partes**

**a.** El Coordinador notificará al querellante (o posible querellante) y al demandado, por escrito y simultáneamente, su decisión de proceder a la investigación de cualquier supuesta violación de esta Política.

**b.** La notificación escrita al querellante y al demandado incluirá lo siguiente, cuando se sepa en ese momento:

**1)** Una descripción de esta Política y los procedimientos en virtud de esta Política, incluidos los procesos de resolución informal disponibles.

**2)** Una descripción de las alegaciones que potencialmente constituyan una violación de esta Política, incluyendo suficientes detalles conocidos en ese momento. Los detalles suficientes incluyen las identidades de las partes

regarding the ability of the investigator to conduct an impartial investigation.

**g.** The parties have the option of using formal or informal resolution procedures under this Policy. However, informal resolution is not an option for Complaints of Title IX Sexual Harassment made by a student or students against an employee. Under both options, the Coordinator and/or the investigator(s) will meet with the Complainant and the Respondent separately to discuss the Complaint and the process.

**h.** The University may consolidate Complaints as to allegations of violations of this Policy against more than one Respondent, or by more than one Complainant against one or more Respondents, or by one party against the other party, where the allegations arise out of the same facts or circumstances.

**10. Notice of the investigation to the parties**

**a.** The Coordinator will notify the complainant (or potential complainant) and respondent, in writing and simultaneously, of its decision to proceed to investigation of any alleged violation of this Policy.

**b.** The written notification to the Complainant and to the Respondent will include the following, where known at that time:

**1)** A description of this Policy and the procedures under this Policy, including any available Informal Resolution processes.

**2)** A description of the allegations potentially constituting a violation of this Policy, including sufficient details known at the time. Sufficient details include the identities of the parties involved in the incident, if

involucradas en el incidente, si se conocen, la conducta que supuestamente constituye una violación de esta Política, y la fecha y ubicación del supuesto incidente, si se conoce.

**3)** Nótese que se presume que el demandado no es responsable de la supuesta conducta y que se formula una determinación relativa a la responsabilidad al concluir los procedimientos de esta Política.

**4)** La fecha, hora, ubicación, participantes y propósito de todas las audiencias, entrevistas de investigación u otras reuniones, con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.

**5)** Aviso a las partes de que pueden tener un asesor de su elección, que puede ser, pero no está obligado a ser un abogado.

**6)** Aviso a las partes del código de conducta para los estudiantes o los empleados de la Universidad que prohíbe hacer declaraciones falsas a sabiendas o presentar a sabiendas información falsa durante los procedimientos en virtud de esta Política.

**c.** Notificar a las partes que pueden inspeccionar y revisar las pruebas obtenidas como parte de la investigación que está directamente relacionada con las alegaciones planteadas en una queja.

**d.** Para las alegaciones de Acoso sexual del título IX, la notificación escrita también debe incluir notificación a las partes de que pueden inspeccionar y revisar las pruebas obtenidas como parte de la investigación que están directamente relacionadas con las alegaciones planteadas en una queja.

known, the conduct allegedly constituting a violation of this Policy, and the date and location of the alleged incident, if known.

**3)** Notice that the respondent is presumed not responsible for the alleged conduct and that a determination regarding responsibility is made at the conclusion of the procedures in this Policy.

**4)** The date, time, location, participants, and purpose of all hearings, investigative interviews, or other meetings, with sufficient time for the party to prepare to participate.

**5)** Notice to the parties that they may have an Advisor of their choice, who may be, but is not required to be an attorney.

**6)** Notice to the parties of the University's student or employee code of conduct that prohibits knowingly making false statements or knowingly submitting false information during the procedures under this Policy.

**c.** Notice to the parties that they may inspect and review evidence obtained as part of the investigation that is directly related to the allegations raised in a Complaint.

**d.** For allegations of Title IX Sexual Harassment, the written notice must also include notice to the parties that they may inspect and review evidence obtained as part of the investigation that is directly related to the allegations raised in a Complaint.

**e.** La Universidad proporcionará al demandado tiempo suficiente para revisar el aviso y preparar una respuesta antes de cualquier entrevista inicial.

**f.** En el transcurso de la investigación, el Coordinador y/o investigador notificará cualquier alegación adicional a las partes si la Universidad decide investigar las alegaciones sobre el querellante o demandado que no se proporcionen de otra manera en la notificación inicial por escrito.

### **G. Resolución informal**

**1.** En cualquier momento antes de llegar a una determinación sobre la responsabilidad, el Coordinador y/o investigador puede ofrecer y facilitar un proceso de resolución informal, como la mediación, que no implique una investigación y una adjudicación completas. La resolución informal es una interacción voluntaria y estructurada en medio o entre las partes que está diseñada para llegar a una resolución efectiva de una denuncia o queja formulada en virtud de esta Política. La Universidad reconoce que las opciones de resolución informal pueden, si se aplican de acuerdo con los valores del Coordinador y las obligaciones legales, ser un medio apropiado para abordar algunas formas de posible conducta prohibida denunciada en virtud de esta Política.

**2.** La Resolución Informal no es apropiada para todas las formas de posibles conductas prohibidas en virtud de esta Política y el Coordinador mantiene la facultad discrecional de determinar qué casos son apropiados para la resolución informal. El Coordinador determinará si la resolución informal es apropiada basándose en: 1) la disposición de las partes a participar en la resolución informal; 2) la naturaleza de la conducta

**e.** The University will provide the Respondent with sufficient time to review the notice and prepare a response before any initial interview.

**f.** In the course of the investigation, the Coordinator and/or investigator will provide notice of any additional allegations to the parties if the University decides to investigate allegations about the Complainant or Respondent that are not otherwise provided in the initial written notice.

### **G. Informal Resolution**

**1.** At any time prior to reaching a determination regarding responsibility, the Coordinator and/or investigator may offer and facilitate an informal resolution process, such as mediation, that does not involve a full investigation and adjudication. Informal Resolution is a voluntary, structured interaction between or among the parties that is designed to reach an effective resolution to a Report or Complaint made under this Policy. The University recognizes that Informal Resolution options may, if implemented in concert with Coordinator values and legal obligations, be an appropriate means of addressing some forms of possible Prohibited Conduct reported under this Policy.

**2.** Informal Resolution is not appropriate for all forms of possible Prohibited Conduct under this Policy and the Coordinator retains the discretion to determine which cases are appropriate for Informal Resolution. The Coordinator will determine if Informal Resolution is appropriate based upon: 1) the willingness of the parties to participate in Informal Resolution; 2) the nature of the conduct at issue; and 3)

en cuestión; y 3) la susceptibilidad de la conducta a la resolución informal.

**3.** La participación en el proceso de Resolución Informal es voluntaria, y la Universidad no exigirá a las partes que participen en un proceso informal de resolución para resolver las alegaciones de conducta prohibida en virtud de esta Política. Tanto un querellante como un demandado pueden solicitar poner fin a este tipo de resolución y continuar una investigación en cualquier momento.

**4.** El Coordinador y/o investigador debe obtener el consentimiento voluntario y por escrito de las partes en el proceso de resolución informal. El Coordinador y/o investigador proporcionará a las partes una notificación por escrito que dé a conocer: 1) las alegaciones; 2) los requisitos del proceso de resolución informal, incluidas las circunstancias en las que se opone a que las partes reanuden una investigación derivada de las mismas alegaciones, siempre que, no obstante, en cualquier momento antes de aceptar una resolución, cualquier parte tenga derecho a retirarse del proceso informal de resolución y reanudar el proceso formal de resolución; y 3) cualquier consecuencia resultante de participar en el proceso de resolución informal, incluidos los registros que se mantendrán o que podrían compartirse.

**5.** Para las alegaciones de Acoso sexual del título IX, no se utilizará la resolución informal, incluso si es voluntaria, a menos y hasta que se presente una queja ante el funcionario universitario correspondiente y no se utilizará para abordar las acusaciones de que un empleado acosó sexualmente a un estudiante. Además, la Universidad no requiere como condición de inscripción o inscripción continua, o empleo o empleo

the susceptibility of the conduct to Informal Resolution.

**3.** Participation in the Informal Resolution process is voluntary, and the University will not require the parties to participate in an informal resolution process to resolve allegations of Prohibited Conduct under this Policy. Both a Complainant and a Respondent can request to end this type of resolution and pursue an investigation at any time.

**4.** The Coordinator and/or investigator must obtain the parties' voluntary, written consent to the informal resolution process. The Coordinator and/or investigator will provide the parties with written notice disclosing: 1) the allegations; 2) the requirements of the Informal Resolution process, including the circumstances under which it precludes the parties from resuming an investigation arising from the same allegations, provided, however, that at any time prior to agreeing to a resolution, any party has the right to withdraw from the informal resolution process and resume the formal resolution process; and 3) any consequences resulting from participating in the Informal Resolution process, including the records that will be maintained or could be shared.

**5.** For allegations of Title IX Sexual Harassment, Informal Resolution, even if voluntary, will not be used unless and until a Complaint is filed with the appropriate University official and will not be used to address allegations that an employee sexually harassed a student. In addition, the University does not require as a condition of enrollment or continuing enrollment, or employment or continuing employment, or enjoyment of



continuo, o disfrute de cualquier otro derecho, renuncia del derecho a una investigación y adjudicación de quejas de Acoso sexual del título IX en virtud de esta Política.

**6.** Las personas pueden ir acompañadas por un asesor en cualquier reunión relacionada con el proceso de resolución informal. La información compartida u obtenida durante la resolución informal será tratada como confidencial en la medida permitida por la ley y no dará lugar a acciones disciplinarias posteriores por parte de la Universidad, a menos que se consideren necesarias acciones adicionales para cumplir con las obligaciones legales de la Universidad.

**7.** El Coordinador llevará registros de cualquier resolución que se alcance, y el incumplimiento de la resolución puede resultar en acciones de respuesta apropiadas.

#### **H. Proceso de investigación**

**1.** Todas las investigaciones serán rápidas, adecuadas, exhaustivas, fiables e imparciales, con la incorporación técnicas de investigación aplicables, y que se incluyan, sin limitaciones, entrevistas a partes y testigos pertinentes, obtención pruebas disponibles e identificación de fuentes de información pericial. El querellante y el demandado tienen los mismos derechos procesales a lo largo de la investigación y resolución de una queja. La Universidad proporcionará actualizaciones periódicas del estado, según corresponda, a las partes.

**2.** Al investigar una queja y a lo largo de los procedimientos en virtud de esta Política, la Albizu deberá:

- a.** Garantizar que la carga probatoria y la carga de reunir pruebas recaigan sobre la Universidad y no sobre las partes;

any other right, waiver of the right to an investigation and adjudication of Complaints of Title IX Sexual Harassment under this Policy.

**6.** Individuals may be accompanied by an Advisor at any meetings related to the Informal Resolution process. Information shared or obtained during Informal Resolution will be treated as confidential to the extent permitted by law and will not result in subsequent disciplinary actions by the University, unless additional action is deemed necessary to fulfill the University's legal obligations.

**7.** The Coordinator will keep records of any resolution that is reached, and failure to abide by the resolution may result in appropriate responsive actions.

#### **H. Investigation Process**

**1.** All investigations will be prompt, adequate, thorough, reliable, and impartial, incorporating applicable investigation techniques, including, but not limited to, interviewing relevant parties and witnesses, obtaining available evidence, and identifying sources of expert information. The Complainant and Respondent have equal procedural rights throughout the investigation and resolution of a Complaint. The University will provide periodic status updates, as appropriate, to the parties.

**2.** When investigating a Complaint and throughout the procedures under this Policy, Albizu will:

- a.** Ensure that the burden of proof and the burden of gathering evidence rest on the University and not on the parties;

- b.** No acceder, considerar, divulgar o utilizar de otro modo los registros de una parte que son hechos o mantenidos por un médico, psiquiatra, psicólogo u otro profesional reconocido o para profesional actuando en la capacidad del profesional o para profesional, o ayudando en esa capacidad, y que se hacen y mantienen en relación con la prestación de tratamiento a la parte, a menos que la Universidad obtenga el consentimiento voluntario por escrito de la parte para hacerlo para los procedimientos en virtud de esta Política;
- c.** Proporcionar una igualdad de oportunidades para que las partes presenten testigos, incluidos testigos de hecho y peritos, y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias;
- d.** No restringir la capacidad de ninguna de las partes para discutir las alegaciones que están bajo investigación o para reunir y presentar pruebas pertinentes;
- e.** Proporcionar a las partes las mismas oportunidades de tener a otras personas presentes durante los procedimientos en virtud de esta Política, incluyendo la oportunidad de ir acompañadas a cualquier reunión o procedimiento relacionado, por el asesor de su elección, que puede pero no está obligado a ser, un abogado, y no limitar la elección o presencia de un asesor para el querellante o demandado en cualquier reunión o procedimiento en virtud de esta Política; sin embargo, el papel del asesor (excepto con el propósito de realizar un contrainterrogatorio en la audiencia) se limita a deliberar en voz baja con la parte, y el asesor no puede dirigirse a ningún otro participante u oficial de audiencia.
- f.** Proporcionar, a una parte cuya participación sea invitada o esperada, notificación por escrito de la fecha, hora, ubicación, participantes y propósito de todas las audiencias, entrevistas de investigación u otras reuniones, con

- b.** Not access, consider, disclose, or otherwise use a party's records that are made or maintained by a physician, psychiatrist, psychologist, or other recognized professional or paraprofessional acting in the professional's or paraprofessional's capacity, or assisting in that capacity, and which are made and maintained in connection with the provision of treatment to the party, unless the University obtains that party's voluntary, written consent to do so for the procedures under this Policy;
- c.** Provide an equal opportunity for the parties to present witnesses, including fact and expert witnesses, and other inculpatory and exculpatory evidence;
- d.** Not restrict the ability of either party to discuss the allegations under investigation or to gather and present relevant evidence;
- e.** Provide the parties with the same opportunities to have others present during the procedures under this Policy, including the opportunity to be accompanied to any related meeting or proceeding by the Advisor of their choice, who may be, but is not required to be, an attorney, and not limit the choice or presence of Advisor for either the Complainant or Respondent in any meeting or proceeding under this Policy; however, the Advisor's role (except for the purpose of conducting cross examination at the hearing) is limited to quietly conferring with the party, and the Advisor may not address any other participant or Hearing Officer.
- f.** Provide, to a party whose participation is invited or expected, written notice of the date, time, location, participants, and purpose of all hearings, investigative interviews, or other meetings, with sufficient time for the party to prepare to participate.

tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.

**g.** Para los casos de Acoso sexual del título IX, proporcionar a ambas partes la misma oportunidad de inspeccionar y revisar cualquier evidencia obtenida como parte de la investigación que esté directamente relacionada con las alegaciones planteadas en una queja formal, incluyendo las pruebas en las que la Universidad no tiene la intención de basarse para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad y las pruebas inculpatorias o exculpatorias, ya sean obtenidas de una parte u otra fuente, para que cada parte pueda responder significativamente a las pruebas antes de la conclusión de la investigación. Además, antes de completar el informe de investigación, la Universidad debe enviar a cada parte y al asesor de cada parte, si los hubiese, las pruebas sujetas a inspección y revisión en formato electrónico. La Universidad también debe poner todas esas pruebas a disposición de las partes en cualquier audiencia para dar a cada parte la misma oportunidad de referirse a dichas pruebas durante la audiencia, incluso a efectos del interrogatorio.

**h.** Las investigaciones universitarias pueden retrasarse por un tiempo razonable cuando los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley están investigando los cargos criminales basados en la misma conducta que inició el proceso de investigación. La Universidad procederá de acuerdo a esta Política independientemente del resultado de la investigación policial o si los cargos criminales se presentan o no. El proceso de la Universidad es independiente y distinto del proceso de justicia penal.

**i.** La predisposición sexual del querellante o posible querellante y su comportamiento sexual previo generalmente no son relevantes y no se considerarán como

**g.** For Title IX Sexual Harassment cases, provide both parties an equal opportunity to inspect and review any evidence obtained as part of the investigation that is directly related to the allegations raised in a formal Complaint, including the evidence upon which the University does not intend to rely in reaching a determination regarding responsibility and inculpatory or exculpatory evidence whether obtained from a party or other source, so that each party can meaningfully respond to the evidence prior to conclusion of the investigation. In addition, prior to completion of the investigative report, the University must send to each party and the party's Advisor, if any, the evidence subject to inspection and review in an electronic format. The University must also make all such evidence subject to the parties' inspection and review available at any hearing to give each party equal opportunity to refer to such evidence during the hearing, including for purposes of cross-examination.

**h.** University investigations may be delayed for a reasonable time when criminal charges based on the same conduct that initiated the investigative process are being investigated by law enforcement officials. The University will proceed under this Policy regardless of the outcome of the law enforcement investigation or whether criminal charges are or are not filed. The University's process is separate and distinct from the criminal justice process.

**i.** The Complainant's or potential Complainant's sexual predisposition and prior sexual behavior are generally not relevant and will not be considered as

pruebas. Sin embargo, el comportamiento sexual previo de cualquiera de las partes puede ofrecerse como evidencia bajo las siguientes circunstancias limitadas:

- 1) Para establecer que alguien distinto del demandado cometiera la conducta alegada por el querellante; o
- 2) Para demostrar consentimiento ofreciendo incidentes específicos de la conducta sexual previa del querellante con respecto al demandado. Sin embargo, como se señaló, el mero hecho de una relación actual o previa de citas o actos sexuales, por sí mismo, no es suficiente para constituir consentimiento.

### **I. Informe de investigación**

#### ***1. Informe preliminar de investigación***

**a.** Una vez finalizada la investigación, el investigador preparará un informe preliminar de investigación. El informe preliminar de investigación es un informe escrito que resume bastante las pruebas pertinentes recopiladas durante el curso de la investigación. El informe preliminar de investigación indicará conclusiones de hallazgos de hechos específicos e incluirá la recomendación del investigador sobre si las pruebas respaldan que el demandado ha violado esta Política.

**b.** El informe preliminar de investigación se proporcionará en formato electrónico o en una copia impresa a las partes y sus asesores para su revisión al menos quince (15) días calendario antes de una audiencia. Las partes deben responder al informe preliminar de investigación dentro de los diez (10) días calendario de haberse recibido. Las partes podrán proporcionar: 1) una respuesta escrita a la información y las conclusiones del informe preliminar de investigación, incluida la provisión de

evidence. However, either party's prior sexual behavior may be offered as evidence under the following limited circumstances:

- 1) To provide that someone other than the Respondent committed the conduct alleged by the Complainant; or
- 2) To prove consent by offering specific incidents of the Complainant's prior sexual behavior with respect to the Respondent. As noted, however, the mere fact of a current or previous dating or sexual relationship, by itself, is not sufficient to constitute consent.

### **I. Investigation Report**

#### ***1. Preliminary Investigation Report***

**a.** Once the investigation is complete, the Investigator will prepare a Preliminary Investigation Report. The Preliminary Investigation Report is a written report that fairly summarizes relevant evidence gathered during the course of the investigation. The Preliminary Investigation Report will state specific factual findings and will include the Investigator's recommendation as to whether the evidence supports that Respondent has violated this Policy.

**b.** The Preliminary Investigation Report will be provided in electronic format or in a hard copy to the parties and their Advisors for review at least fifteen (15) Calendar days prior to a hearing. The parties must respond to the Preliminary Investigation Report within ten (10) Calendar Days of receipt. The parties may provide: 1) a written response to the information and findings in the Preliminary Investigation Report, including the provision of additional

información adicional de aclaración; 2) identificación de nuevos testigos; y/o 3) presentación de nuevas pruebas. El Investigador revisará cualquier respuesta proporcionada y considerará si las respuestas establecen una base para una investigación adicional y/o para alterar cualquier información o hallazgo en el informe preliminar de investigación.

## **2. Informe final de investigación**

Para los casos que incluyen acusaciones de Acoso sexual del título IX, el Informe final de investigación puede incluir los hallazgos recomendados por el investigador, que no son vinculantes para el Oficial de audiencias.

## **J. Proceso de audiencia**

La Universidad proporcionará una audiencia en vivo para ambas partes. El Oficial de audiencia determinará si las pruebas respaldan una constatación de "responsable" en virtud de la Política utilizando la preponderancia del estándar de pruebas. El Oficial de audiencia también determinará cualquier sanción o disciplina aplicable por violaciones de la Política.

### **1. Oficial de audiencia**

La Universidad nombrará un Oficial de audiencia calificado y capacitado. El Oficial de audiencia no será la misma persona(s) que el Coordinador, el(los) investigador(es) o el Encargado de la decisión de apelación.

### **2. Procedimientos pre-audiencia**

- a.** El Coordinador notificará a ambas partes por escrito la fecha, hora y ubicación de la audiencia al menos cinco (5) días calendario antes de la audiencia. El Coordinador también se pondrá en contacto y discutirá por separado con el querellante y el demandado el proceso de audiencia y sanción/disciplina.
- b.** El querellante y el demandado presentarán al Coordinador cualquier

clarifying information; 2) identification of new witnesses; and/or 3) submission of new evidence. The Investigator will review any responses provided and consider whether the responses establish a basis for additional investigation and/or for altering any information or findings in the Preliminary Investigation Report.

## **2. Final Investigation Report**

For cases that include Title IX Sexual Harassment allegations, the Final Investigation Report may include the Investigator's recommended finding(s), which is not binding upon the Hearing Officer.

## **J. Hearing Process**

The University will provide a live hearing for both parties. The Hearing Officer will determine whether the evidence supports a finding of "Responsible" under the Policy using the preponderance of the evidence standard. The Hearing Officer will also determine any applicable sanctions or discipline for violations of the Policy.

### **1. Hearing Officer**

The University will appoint a qualified and trained Hearing Officer. The Hearing Officer will not be the same person(s) as the Coordinator, the investigator(s) or the Appeal Decision-maker.

### **2. Pre-Hearing Procedures**

- a.** The Coordinator will notify both parties in writing of the date, time, and location of the hearing at least five (5) Calendar Days prior to the hearing. The Coordinator will also contact and separately discuss with the Complainant and Respondent the hearing and sanctioning/disciplinary process.
- b.** The Complainant and Respondent shall submit to the Coordinator any

información que deseen presentar en la audiencia, el nombre de su asesor, una lista de preguntas, si lo desean, y una lista de posibles testigos al menos dos (2) días calendario antes de la audiencia.

**c.** El demandado o querellante puede solicitar posponer la audiencia por un motivo válido. El demandado o querellante presentará al Coordinador una solicitud por escrito de aplazamiento, incluyendo la razón o razones de la solicitud, a más tardar un (1) día calendario antes de la audiencia programada a menos que se produzca una circunstancia imprevista. El Coordinador remitirá la solicitud al Oficial de audiencia, que puede aceptar o denegar la solicitud, después de considerar la naturaleza de la solicitud y el incidente en cuestión.

### **3. *Procedimientos de audiencia***

Todas las audiencias se celebrarán de acuerdo con los siguientes procedimientos:

**a.** Las audiencias en vivo pueden llevarse a cabo con todas las partes físicamente presentes en la misma ubicación geográfica o, a discreción de la Universidad, cualquiera o todas las partes, testigos y otros participantes pueden aparecer en la audiencia en vivo virtualmente, con tecnología que permite a los participantes verse y escucharse uno a otro simultáneamente. Tanto el querellante como el demandado pueden optar por solicitar que la audiencia en vivo ocurra con las partes ubicadas en salas separadas con tecnología que permita a los participantes ver y escuchar simultáneamente a la parte o al testigo respondiendo preguntas tanto una como otra.

**b.** Tanto el querellante como el demandado tienen derecho a tener un asesor o una persona de apoyo presente. Si una parte no tiene un asesor presente en la audiencia en vivo, la Universidad proporcionará sin honorarios ni cargos a esa parte, un asesor

information they wish to present at the hearing, the name of their Advisor, a list of questions, if desired, and a list of possible witnesses at least two (2) Calendar Days prior to the hearing.

**c.** A Respondent or Complainant may request to postpone the hearing for good cause. The Respondent or Complainant shall submit to the Coordinator a written request for postponement, including the reason(s) for the request, no later than one (1) Calendar Day prior to the scheduled hearing unless an unforeseen circumstance occurs. The Coordinator will forward the request to the Hearing Officer, who may accept or deny the request, after considering the nature of the request and the incident at issue.

### **3. *Hearing Procedures***

All hearings will be held in accordance with the following procedures:

**a.** Live hearings may be conducted with all parties physically present in the same geographic location or, at the University's discretion, any or all parties, witnesses, and other participants may appear at the live hearing virtually, with technology enabling participants simultaneously to see and hear each other. Both the Complainant and the Respondent may choose to request that the live hearing occur with the parties located in separate rooms with technology enabling the participants simultaneously see and hear the party or the witness answering questions each as one another.

**b.** Both the Complainant and the Respondent are entitled to have one Advisor or support person present. If a party does not have an Advisor present at the live hearing, the University will provide without fee or charge to that party,

de la elección de la Universidad, que puede ser, pero no está obligado a ser, un abogado, para llevar a cabo un interrogatorio en nombre de esa parte en la audiencia. Un asesor puede ser despedido si intenta participar directamente en el procedimiento o es perturbador, a criterio del Oficial de audiencia.

**c.** Tanto el querellante como el demandado pueden refutar las inferencias desfavorables.

**d.** Tanto el querellante como el demandado pueden proporcionar una declaración de impacto.

**e.** *Oportunidad de interrogatorio:*

**1)** Se debe permitir que el asesor de cada parte haga a la otra parte y a cualquier testigo todas las preguntas pertinentes y las preguntas de seguimiento, incluidas las que desafían la credibilidad.

**2)** El interrogatorio debe ser llevado a cabo de forma oral, directa y en tiempo real por el asesor de la parte y nunca por una parte personalmente, a pesar de la discreción de la Universidad para restringir de otro modo la medida en que los asesores pueden participar en el procedimiento.

**3)** Solo se puede hacer un interrogatorio pertinente y otras preguntas a una parte o testigo. Antes de que un reclamante, demandado o testigo responda a un interrogatorio u otra pregunta, el Oficial de audiencia debe determinar primero si la pregunta es pertinente y explicar cualquier decisión de excluir una pregunta cómo no relevante.

**4)** Si una parte o testigo no se somete a un interrogatorio en la audiencia en vivo, el Oficial de audiencia no debe basarse en ninguna declaración de esa parte o testigo para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad; sin embargo, siempre

an Advisor of the University's choice, who may be, but is not required to be, an attorney, to conduct cross-examination on behalf of that party at the hearing. An Advisor may be dismissed if he/she attempts to directly participate in the proceedings or is otherwise disruptive, in the judgment of the Hearing Officer.

**c.** Both the Complainant and the Respondent may rebut unfavorable inferences.

**d.** Both the Complainant and the Respondent may provide an impact statement.

**e.** *Opportunity for Cross-Examination:*

**1)** Each party's Advisor must be permitted to ask the other party and any witnesses all relevant questions and follow up questions, including those challenging credibility.

**2)** Cross-examination must be conducted directly, orally, and in real time by the party's Advisor and never by a party personally, notwithstanding the discretion of the University to otherwise restrict the extent to which Advisors may participate in the proceedings.

**3)** Only relevant cross-examination and other questions may be asked of a party or witness. Before a Complainant, Respondent, or witness answers a cross-examination or other question, the Hearing Officer must first determine whether the question is relevant and explain any decision to exclude a question as not relevant.

**4)** If a party or witness does not submit to cross-examination at the live hearing, the Hearing Officer must not rely on any statement of that party or witness in reaching a determination regarding responsibility; provided, however, that the Hearing Officer

que el Oficial de audiencia no pueda llegar a una conclusión sobre la determinación relativa a la responsabilidad basado únicamente en la ausencia de una parte o testigo de la audiencia en vivo o la negativa a responder al interrogatorio u otras preguntas.

**f. Registro de la audiencia**

La Albizu creará una grabación audiovisual o de audio, o transcripción, de la audiencia y la pondrá a disposición de las partes, con solicitud previa al Coordinador para su inspección y revisión.

**g. Determinación escrita**

Tanto el querellante como el demandado recibirán simultáneamente una determinación por escrito, la cual incluirá:

- 1) Identificación de las alegaciones, nombres de las partes y nombre del investigador;
- 2) Una descripción de las medidas procesales adoptadas desde el recibimiento de la queja a través de la determinación, incluidas las notificaciones a las partes, entrevistas con partes y testigos, visitas al sitio, métodos utilizados para reunir otras pruebas y audiencias celebradas;
- 3) Conclusiones de hecho que respaldan la determinación;
- 4) Las conclusiones relativas a la aplicación de la Política de la Universidad a los hechos, utilizando la preponderancia del estándar de pruebas;
- 5) Una declaración del resultado de cada alegación y la razón de este resultado, incluyen una determinación con respecto a la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria que la Universidad imponga al demandado, y si los recursos diseñados

cannot draw an inference about the determination regarding responsibility based solely on a party's or witness's absence from the live hearing or refusal to answer cross-examination or other questions.

**f. Hearing Record**

Albizu will create an audio or audiovisual recording, or transcript, of the hearing and make it available to the parties, upon request to the Coordinator for inspection and review.

**g. Written Determination**

Both the Complainant and the Respondent shall be simultaneously provided with a written determination, which will include:

- 1) Identification of the allegations, names of the parties, and name of the Investigator;
- 2) A description of the procedural steps taken from the receipt of the Complaint through the determination, including any notifications to the parties, interviews with parties and witnesses, site visits, methods used to gather other evidence, and hearings held;
- 3) Findings of fact to support the determination;
- 4) Conclusions, using the preponderance of the evidence standard, regarding the application of the University's Policy to the facts;
- 5) A statement of, and rationale for, the result as to each allegation, including a determination regarding responsibility, any disciplinary sanctions the University imposes on the Respondent, and whether remedies designed to restore or preserve



para restaurar o preservar el acceso igualitario a los programas y actividades de la Universidad serán proporcionados por la Universidad al querellante; y

6) Los procedimientos de apelación de la Albizu y las bases permisibles para que el querellante y el demandado apelen.

La determinación sobre la responsabilidad se hace definitiva ya sea en la fecha en que la Universidad proporcione a las partes la determinación escrita del resultado de la apelación, si se presenta una apelación, o si no se presenta una apelación, la fecha en que una apelación ya no se consideraría oportuna.

#### **11.0 APELACIÓN DE DESPIDOS POR ACOSO SEXUAL DEL TÍTULO IX O DETERMINACIONES FINALES ESCRITAS DE ACOSO SEXUALT-IX**

**11.1** El demandado y/o el querellante pueden apelar ante el Coordinador el cierre universitario o desestimación de una queja o alegación en la misma, o la determinación escrita de responsabilidad del Oficial de audiencia. El Coordinador remitirá cualquier apelación al encargado de la decisión de apelación. Cualquiera de las partes también podrá apelar las sanciones o disciplinas impuestas por el Oficial de audiencia. El encargado de la decisión de apelación no será la misma persona que el Oficial de audiencia o el(los) responsable(s) de la decisión que llegaron a la determinación relativa al despido, el(los) investigador(es) o el Coordinador.

**11.2** La Universidad implementará los procedimientos de apelación por igual para ambas partes. Una solicitud de apelación debe presentarse por escrito al Coordinador para su consideración por un encargado de decidir la apelación dentro de los siete (7) días calendario después de la emisión de la determinación escrita.

equal access to the University's programs and activities will be provided by the University to the Complainant; and

6) Albizu's appeal procedures and the permissible bases for the Complainant and Respondent to appeal.

The determination regarding responsibility becomes final either on the date that University provides the parties with the written determination of the result of the appeal, if an appeal is filed, or if an appeal is not filed, the date on which an appeal would no longer be considered timely.

#### **11.0 APPEAL OF TITLE IX SEXUAL HARASSEMENT DISMISSALS OR TITLE IX SEXUAL HARASSEMENT WRITTEN FINAL DETERMINATIONS**

**11.1** The Respondent and/or the Complainant may appeal to the Coordinator the University's closure or dismissal of a Complaint or allegations therein, or the Hearing Officer's written determination of responsibility. The Coordinator will forward any appeals to the Appeal Decision-maker. Either party may also appeal the sanctions or discipline imposed by the Hearing Officer. The Appeal Decision-maker will not be the same person as Hearing Officer or the decision-maker(s) that reached the determination regarding dismissal, the investigator(s), or the Coordinator.

**11.2** The University will implement the appeal procedures equally for both parties. A request for an appeal must be submitted in writing to the Coordinator for consideration by an Appeal Decision-maker within seven (7) calendar days of the issuance of the written determination.

**11.3** Cuando una parte presente una apelación, la Universidad notificará por escrito a la otra parte que se ha presentado una apelación. Tras la notificación de la asignación del encargado de la decisión de apelación, las partes tendrán siete (7) días calendario para plantear cualquier objeción al Coordinador con respecto a la capacidad del encargado de la decisión de apelación para llevar a cabo una apelación imparcial. La Universidad proporcionará a ambas partes una oportunidad razonable e igualitaria para presentar una declaración escrita en apoyo o impugnación del resultado.

**11.4** La apelación debe basarse en uno o más de los siguientes motivos:

**11.4.1 Error de procedimiento:** Se produjo un error de procedimiento que afectó el resultado de la investigación, incluidas las conclusiones y/o sanciones o disciplina. En la apelación escrita debe incluirse una descripción del error y su impacto en el resultado del asunto.

**11.4.2 Nueva evidencia:** Nuevas pruebas que no estaban razonablemente disponibles en el momento en que se hizo la determinación de responsabilidad, cierre o despido y que podrían afectar el resultado del caso, incluidas las conclusiones y/o sanciones. La información que conocía el querellante o demandado durante la investigación, pero que prefirieron no presentar, no es una prueba nueva. En la apelación escrita se debe incluir el resumen de estas nuevas pruebas y su posible impacto en las conclusiones de la investigación y/o sanciones.

**11.4.3 Conflicto de intereses o parcialidad:** El Coordinador, investigador(es), el Oficial de audiencias, o cualquier otro empleado o individuo designado por la Universidad para participar en el proceso tuvo un conflicto de intereses o predisposición a favor o en contra de los querellantes o demandados en general o

**11.3** When an appeal is filed by one party, the University will notify the other party in writing that an appeal has been filed. Upon notice of the assignment of the Appeal Decision-maker, the parties will have seven (7) calendar days to raise any objections to the Coordinator regarding the ability of the Appeal Decision-maker to conduct an impartial appeal. The University will provide both parties a reasonable, equal opportunity to submit a written statement in support of, or challenging, the outcome.

**11.4** An appeal must be based on one or more of the following grounds:

**11.4.1 Procedural Error:** A procedural error occurred that affected the outcome of the investigation, including the findings and/or sanctions or discipline. A description of the error and its impact on the outcome of the case must be included in the written appeal.

**11.4.2 New Evidence:** New evidence that was not reasonably available at the time that the determination of responsibility, closure or dismissal was made and that could affect the outcome of the case, including the findings and/or sanctions. Information that was known to the Complainant or Respondent during the investigation, but which they chose not to present, is not new evidence. A summary of this new evidence and its potential impact on the investigation findings and/or sanctions must be included in the written appeal.

**11.4.3 Conflict of Interest or Bias:** The Coordinator, Investigator(s), the Hearing Officer, or any other employee or individual designated by the University to participate in the process had a conflict of interest or bias for or against Complainants or Respondents generally or the individual Complainant or

el querellante individual o demandado que afectó el resultado del asunto.

Respondent that affected the outcome of the matter.

**11.5** El papel del encargado de la decisión sobre apelaciones es limitado. Las apelaciones no pretenden ser una nueva audiencia completa de la queja. Las apelaciones se limitan a una revisión de las declaraciones presentadas por las partes y al registro de investigación y audiencia de los motivos antes mencionados, incluidas, sin limitaciones, las pruebas presentadas en la audiencia y la documentación pertinente a los motivos de apelación.

**11.5** The role of the Appeal Decision-maker regarding appeals is limited. Appeals are not intended to be a full rehearing of the Complaint. Appeals are confined to a review of the statements submitted by the parties and the investigative and hearing record for the grounds stated above, including but not limited to evidence presented at the hearing and documentation pertinent to the grounds for appeal.

**11.6** El encargado de la decisión sobre la apelación notificará simultáneamente a ambas partes por escrito de ese resultado, incluido el resultado de la apelación y la justificación del resultado. La decisión será final.

**11.6** The Appeal Decision-maker will simultaneously notify both parties in writing of that outcome, including the result of the appeal and the rationale for the result. The decision shall be final.

## **12.0 RETIRO DE ESTUDIANTES O RENUNCIA DE EMPLEADOS CON CARGOS COMPLETOS PENDIENTES** **12.0 STUDENT WITHDRAWAL OR EMPLOYEE RESIGNATION WHILE CHARGES PENDING**

**12.1** Si un estudiante decide retirarse voluntariamente y/o no participar en la investigación y/o audiencia, el proceso puede continuar en ausencia del estudiante hasta su finalización.

**12.1** Should a student decide to voluntarily withdraw and/or not participate in the investigation and/or hearing, the process may proceed in the student's absence to completion.

**12.2** Si un empleado demandado renuncia mientras una investigación está pendiente, los registros de la Universidad reflejarán ese estado.

**12.2** Should an employee Respondent resign while an investigation is pending, the University's records will reflect that status.

**12.3** Para los casos de Acoso sexual del título IX, la investigación generalmente se completará en función de la información disponible. La respuesta de la Universidad a cualquier pregunta futura sobre referencias de empleo para esa persona también reflejará que el empleado renunció mientras estaba pendiente una investigación. El Coordinador o el investigador actuarán con prontitud y apropiada acción para abordar los efectos de la conducta prohibida sobre la víctima y la comunidad.

**12.3** For Title IX Sexual Harassment cases, the investigation will generally be completed based on the information available. The University's response to any future inquiries regarding employment references for that individual will also reflect that the employee resigned while an investigation was pending. The Coordinator or the investigator will act promptly and appropriate action to address the effects of the prohibited conduct upon the victim and the community.

**13.0 SANCCIONES/ACCIONES DISCIPLINARIAS Y RECURSOS PARA EL ACOSO SEXUAL DEL TÍTULO IX, ACOSO SEXUAL FUERA DEL TÍTULO IX O LEY 90-2020:**

**13.1** Los factores considerados al determinar una sanción u otras medidas disciplinarias pueden incluir, sin limitaciones:

- A.** La naturaleza, la gravedad y las circunstancias que rodearon la violación;
- B.** El historial disciplinario de un individuo;
- C.** Clasificación escolar (horas ganadas) cuando sea necesario para determinar el impacto de la sanción en el querellante, demandado o la comunidad universitaria. Los expedientes académicos de las partes no se considerarán para determinar las sanciones;
- D.** Alegaciones anteriores que involucran conductas similares;
- E.** Finalización del adiestramiento requerido relacionado con esta Política;
- F.** La necesidad de sanciones para poner fin a la discriminación, el acoso y/o las represalias;
- G.** La necesidad de sanciones/medidas de respuesta para evitar que se repita la discriminación, el acoso y/o las represalias futuras; y
- H.** La necesidad de remediar los efectos de la discriminación, el acoso y/o las represalias contra la víctima y la comunidad.

**13.2** Las siguientes son las posibles sanciones que se impondrán a las personas que resulten

**13.0 SANCCTIONS/DISCIPLINARY ACTIONS AND REMEDIES FOR TITLE IX SEXUAL HARASSEMENT, NON SEXUAL HARASSEMENT OR LAW 90-2020:**

**13.1** Factors considered when determining a sanction or other disciplinary action may include, but are not limited to:

- A.** The nature, severity of, and circumstances surrounding the violation;
- B.** An individual's disciplinary history;
- C.** Class standing (hours earned) where necessary to determine the impact of the sanction on the Complainant, Respondent, or University community. The academic records of the parties shall not be considered in determining sanctions;
- D.** Previous allegations involving similar conduct;
- E.** Completion of required training related to this Policy;
- F.** The need for sanctions to bring an end to the discrimination, harassment, and/or retaliation;
- G.** The need for sanctions/responsive actions to prevent the future recurrence of discrimination, harassment, and/or retaliation; and
- H.** The need to remedy the effects of the discrimination, harassment, and/or retaliation on the victim and the community.

**13.2** The following are the possible sanctions that will be imposed upon individuals who are

responsables de violaciones específicas de esta Política. Las sanciones enumeradas a continuación pueden imponerse de forma singular o en combinación y las infracciones segundas o posteriores recibirán sanciones más severas. Las posibles sanciones incluyen, entre otras:

**13.2.1 Advertencia:** Notificación, por escrito, que la continuación o repetición de esta violación de la Política puede ser motivo de medidas disciplinarias adicionales.

**13.2.2 Censura:** Una reprimenda escrita por violar esta Política. Este estado de conducta especifica un período de tiempo durante el cual la buena posición del individuo con la Universidad puede estar en peligro. Se advierte oficialmente al estudiante que la continuación o repetición de la conducta prohibida puede ser motivo de acción adicional de conducta, incluyendo libertad condicional, suspensión o expulsión de la Universidad. Se advierte oficialmente al empleado que la continuación o repetición de la conducta prohibida puede ser motivo de acción adicional de conducta, incluyendo libertad condicional, suspensión o expulsión de la Universidad.

**13.2.3 Libertad condicional disciplinaria:** Exclusión de la participación en actividades privilegiadas durante un período específico de tiempo. Para los estudiantes, las actividades privilegiadas pueden incluir, entre otras, cargos electos o designados, investigación estudiantil, atletismo, algunos empleos estudiantiles, y estudiar en el extranjero. También pueden imponerse restricciones o condiciones adicionales. Las violaciones de los términos de la libertad condicional disciplinaria o cualquier otra violación de la Política universitaria pueden resultar en nuevas medidas disciplinarias.

**13.2.4 Restitución:** Reembolso a la Universidad o a una parte afectada por daños

found to be responsible for specific violations of this Policy. The sanctions listed below may be imposed singularly or in combination and second or subsequent offenses will receive more severe sanction. Possible sanctions include, but are not limited to:

**13.2.1 Warning:** Notice, in writing, that continuation or repetition of this Policy violation may be cause for additional disciplinary action.

**13.2.2 Censure:** A written reprimand for violating this Policy. This conduct status specifies a period of time during which the individual's good standing with the University may be in jeopardy. The student is officially warned that continuation or repetition of the prohibited conduct may be cause for additional conduct action including probation, suspension, or expulsion from the University. The employee is officially warned that continuation or repetition of the prohibited conduct may be cause for additional conduct action including probation, suspension, or expulsion from the University.

**13.2.3 Disciplinary Probation:** Exclusion from participation in privileged activities for a specified period of time. For students, privileged activities may include, but are not limited to, elected or appointed offices, student research, athletics, some student employment, and study abroad. Additional restrictions or conditions may also be imposed. Violations of the terms of disciplinary probation or any other University Policy violations may result in further disciplinary action.

**13.2.4 Restitution:** Repayment to the University or to an affected party for

y perjuicios (monto que debe determinar la Universidad) como resultado de una violación de esta Política. Para hacer cumplir esta sanción contra los estudiantes, la Universidad se reserva el derecho de retener sus transcripciones y grados o de negar la participación de un estudiante en ceremonias de graduación y eventos privilegiados.

**13.2.5 Remoción de vivienda en el recinto:** Los estudiantes pueden ser retirados de la vivienda de la Universidad y / o se les prohíbe solicitar la vivienda del recinto debido a violaciones disciplinarias de esta Política.

**13.2.6 Suspensión:** Exclusión temporal de las instalaciones de la Universidad, asistir a clases y otros privilegios o actividades durante un período de tiempo específico, generalmente para no exceder un término, como se establece en el aviso de suspensión. El aviso de esta acción permanecerá en el archivo de conducta de la persona y se registrará permanentemente en la transcripción académica del estudiante. Las condiciones de readmisión pueden especificarse en el aviso de suspensión.

**13.2.7 Expulsión:** Para los estudiantes, terminación permanente del estado de estudiante y exclusión de las instalaciones, privilegios y actividades de la Universidad. Esta acción se registrará permanentemente en la transcripción académica del estudiante. Para los empleados, la terminación del empleo, incluida la exclusión permanente de las instalaciones de la Universidad y otros privilegios o actividades. El aviso de esta acción permanecerá en el archivo de conducta del empleado.

**13.2.8 Revocación de admisión y/o grado:** Para estudiantes, la admisión o el grado otorgado por la Universidad puede ser revocado por fraude, tergiversación en la obtención del grado o violación de las

damages (amount to be determined by the University) resulting from a violation of this Policy. To enforce this sanction against students, the University reserves the right to withhold its transcripts and degrees or to deny a student participation in graduation ceremonies and privileged events.

**13.2.5 Removal from Campus Housing:** Students may be removed from University housing and/or barred from applying for campus housing due to disciplinary violations of this Policy.

**13.2.6 Suspension:** Temporary exclusion from University premises, attending classes, and other privileges or activities for a specified period of time, generally not to exceed one term, as set forth in the suspension notice. Notice of this action will remain in the individual's conduct file and will be permanently recorded on a student's academic transcript. Conditions for readmission may be specified in the suspension notice.

**13.2.7 Expulsion:** For students, permanent termination of student status and exclusion from University premises, privileges, and activities. This action will be permanently recorded on the student's academic transcript. For employees, termination of employment, including permanent exclusion from University premises and other privileges or activities. Notice of this action will remain in the employee's conduct file.

**13.2.8 Revocation of Admission and/or Degree:** For students, admission to, or a degree awarded by, the University may be revoked for fraud, misrepresentation in obtaining the degree or violation of

políticas de la Universidad, el Código de conducta estudiantil o por otras violaciones graves cometidas por un estudiante antes de la inscripción o graduación.

**13.2.9 Retención de grado:** Para los estudiantes, la Universidad puede retener la concesión del grado obtenido de otro modo hasta la finalización del proceso establecido en esta Política, incluyendo la finalización de todas las sanciones impuestas, si las hubiese.

**13.2.10 Otros:** Se pueden imponer otras sanciones en lugar de, o además de, las especificadas aquí. También se pueden asignar proyectos de servicio, educación o investigación.

**13.3** Se espera que todas las partes cumplan con las sanciones dentro del plazo especificado por el cuerpo sancionador. El incumplimiento o la finalización de las sanciones antes de la fecha especificada, ya sea por denegación, negligencia o cualquier otra razón - podría resultar en sanciones adicionales o medidas disciplinarias en virtud de la Política universitaria.

## 14.0 REGISTROS

**14.1** El Coordinador o el investigador en todas las demás quejas mantendrán registros detallados de cada asunto, incluyendo individuos involucrados, medidas de investigación tomadas, documentación recibida, individuos entrevistados, decisiones alcanzadas y razones para las decisiones tomadas. Las quejas e información recopiladas en el curso de una investigación se mantendrán privadas en la medida permitida por la ley.

**14.2** Para las denuncias de Acoso sexual del título IX, la Universidad mantendrá registros por un período de siete (7) años de:

- A. Cada investigación de acoso sexual, incluyendo cualquier determinación

University policies, the Student Code of Conduct or for other serious violations committed by a student prior to enrollment or graduation.

**13.2.9 Withholding Degree:** For students, the University may withhold awarding a degree otherwise earned until the completion of the process set forth in this Policy, including the completion of all sanctions imposed, if any.

**13.2.10 Other:** Other sanctions may be imposed instead of, or in addition to, those specified here. Service, education or research projects may also be assigned.

**13.3** All parties are expected to comply with sanctions within the time frame specified by the sanctioning body. Failure to follow or complete the sanctions by the date specified – whether by refusal, neglect, or any other reason – may result in additional sanctions or disciplinary action under University Policy.

## 14.0 RECORDS

**14.1** The Coordinator or the investigator in all other complaints shall maintain detailed records of each matter, including individuals involved, investigative steps taken, documentation received, individuals interviewed, decisions reached, and reason(s) for the decisions reached. Complaints and information gathered in the course of an investigation will be kept private to the extent permitted by law.

**14.2** For allegations of Title IX Sexual Harassment, the University will maintain records for a period of seven (7) years of:

- A. Each sexual harassment investigation including any determination regarding

con respecto a la responsabilidad y cualquier grabación o transcripción de la audiencia, cualquier sanción disciplinaria impuesta al demandado, y cualquier recurso proporcionado al querellante diseñado para restaurar o preservar el acceso igualitario al programa o actividad educativa de la Universidad;

- B.** Cualquier apelación y el resultado de la misma;
- C.** Cualquier resolución informal y el resultado de la misma; y
- D.** Todos los materiales utilizados para adiestrar a coordinadores, investigadores, responsables de la toma de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal. La Universidad pondrá estos materiales de formación a disposición del público en su sitio de internet.
- E.** Registros de cualquier acción, incluidas cualquier medida de apoyo, tomadas en respuesta a una denuncia o queja de Acoso sexual del título IX, tal como se define en esta Política. La Albizu documentará, en cada caso, la base de su conclusión de que su respuesta no fue deliberadamente indiferente, y documentará que ha tomado medidas destinadas a restablecer o preservar el acceso igualitario a sus programas o actividades educativas. Si la Albizu decide no proporcionar a un querellante medidas de apoyo, entonces la Albizu documentará las razones por las que tal respuesta no fue claramente excesiva a la luz de las circunstancias conocidas. La documentación de ciertas bases o medidas no limita a la Universidad en el futuro a dar explicaciones adicionales o detallar las medidas adicionales adoptadas.

responsibility and any recording or transcript of the hearing, any disciplinary sanctions imposed on the Respondent, and any remedies provided to the Complainant designed to restore or preserve equal access to the University's education program or activity;

- B.** Any appeal and the result therefrom;
- C.** Any informal resolution and the result therefrom; and
- D.** All materials used to train Coordinators, Investigators, decision-makers, and any person who facilitates an informal resolution process. The University will make these training materials publicly available on its website.
- E.** Records of any actions, including any supportive measures, taken in response to a Report or Complaint of Title IX Sexual Harassment, as defined in this Policy. Albizu will, in each instance, document the basis for its conclusion that its response was not deliberately indifferent, and document that it has taken measures designed to restore or preserve equal access to its educational programs or activities. If Albizu decides not to provide a Complainant with supportive measures, then Albizu will document the reasons why such a response was not clearly unreasonable in light of the known circumstances. The documentation of certain bases or measures does not limit the University in the future from providing additional explanations or detailing additional measures taken.



**15.0 IMPLEMENTACIÓN**

El Coordinador es responsable de la orientación, difusión, implementación y supervisión de la política y su cumplimiento.

**16.0 INTERPRETACIÓN**

La Universidad se reserva el derecho de interpretar esta Política y Procedimiento y cualquier vaguedad o ambigüedad que se considere que existe en cualquier parte de este documento.

**17.0 VIGENCIA**

Esta política entrará en vigor en el momento de la aprobación de la Junta de Síndicos y la firma del secretario de esta Junta.

**18.0 ENMIENDAS**

La Junta de Síndicos puede modificar esta política en cualquier momento con o sin previo aviso.

**15.0 IMPLEMENTATION**

The Coordinator coordinates the orientation, dissemination, implementation and supervision of the policy and its compliance.

**16.0 INTERPRETATION**

The University reserves the right to interpret this Policy and Procedure and any vagueness or ambiguity deemed to exist in any part of this document.

**17.0 EFFECTIVE DATE**

This policy becomes effective at the moment of the Board of Trustees approval and the signature of the Secretary of this Board.

**18.0 AMENDMENTS**

The Board of Trustees may amend this policy at any time with or without prior notice.