

HUMACAO COMMUNITY COLLEGE

POLITICA CONTRA DISCRIMEN POR SEXO TITULO IX

I. INTRODUCCION

La visión del Humacao Community College es ser una comunidad de aprendizaje en continuo crecimiento logrando la calidad total y el desarrollo integral de nuestros estudiantes. Es por esto por lo que todo acto que vaya en contra de la seguridad de las personas que son parte de nuestra comunidad universitaria será repudiado e intervenido de forma inmediata. Un ejemplo de eso es el discrimen. Nuestras políticas y protocolos van dirigidos a cumplir con las leyes protegiendo así la integridad moral y física de todo ser humano.

La institución cuenta con el personal y los procedimientos para que los estudiantes, la facultad, el personal administrativo y las personas que nos visitan puedan denunciar cualquier discrimen por sexo, conductas sexuales inapropiadas y otros tipos de discrimen contemplados en la regulación de Título IX del Departamento de Educación según enmendada de 1972 20 USC §1681 et seq.

II. DECLARACION DE LA POLITICA

El Título IX de 1972, según enmendada 20 USC §1681 *et seq.* (en adelante Título IX), establece que las instituciones deben adoptar políticas y procedimientos para prevenir el discrimen por razón de sexo. Igualmente se deben establecer procedimientos para reportar al Coordinador de Título IX todas las incidencias de este tipo de discrimen y procedimientos para presentar querellas. Título IX promueve la igualdad de oportunidad al disponer que ninguna persona podrá ser discriminada por razón de su sexo en programas y actividades educativas; en el proceso de admisión y reclutamiento de estudiantes; y en el empleo. (20 U.S.C. § 1681 et seq., 34 C.F.R. §§ 106.21-23, §§ 106.31-43, §§ 106.51-61).

La institución asume el compromiso del cumplimiento de esta enmienda al atender las quejas en casos donde se aleguen violaciones a las disposiciones del Título IX. Esta política se adopta en armonía a la prohibición del discrimen en la educación y el empleo por: raza, color, género, nacimiento, edad, origen o condición social, ascendencia, estado civil, ideas o creencias religiosas o políticas, preferencia sexual, nacionalidad, origen étnico, condición de veterano de las Fuerzas Armadas o incapacidad física. Resumen de leyes que prohíben el discrimen:

1. Ley ADA y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación Vocacional prohíbe la discriminación para personas discapacitadas que tienen un impedimento físico y/o mental.

2. Título IV Ley de Derechos Civiles protege a los individuos contra la discriminación en el empleo y en la educación por razón de raza y color, así como por origen nacional, sexo y religión.
3. Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 que prohíbe la discriminación por motivos de sexo.
4. Acta de Discriminación por Razón de Edad de 1975 que prohíbe la discriminación por razón de edad en los programas o actividades que reciben asistencia financiera Federal. El Acta de Discriminación por Razón de Edad, se aplica a las personas de todas las edades.

La institución establece esta Política contra Discrimen por Sexo cumpliendo con Título IX con el objetivo de establecer medidas para prevenir e intervenir en cualquier caso de discrimen en el colegio.

III. ALCANCE DE LA POLITICA

El Título IX protege a los estudiantes, empleados, solicitantes de admisión y empleo y otras personas que visiten nuestras instalaciones de todo tipo de discriminación sexual, incluida la discriminación por identidad sexual o la falta de conformidad a las nociones estereotipadas de masculinidad o feminidad incluyendo el acoso cibernético. Una institución no puede excluir, separar, negar beneficios, o tratar de manera diferente a ninguna persona por motivos de su sexo a menos que lo autorice el Título IX o sus regulaciones de aplicación.

El Titulo IX prohíbe el hostigamiento por motivo de sexo entre estudiantes, empleados y/o terceros que le limite o impida la capacidad de participar o beneficiarse de los programas y actividades de educación de la institución (es decir, crea un ambiente hostil). Cuando una institución sabe o debería haber sabido sobre un posible hostigamiento por motivo de sexo, debe tomar medidas inmediatas y apropiadas para investigar o determinar lo ocurrido. Si una investigación revela que el hostigamiento ha creado un ambiente hostil, la institución debe tomar medidas rápidas y eficaces para poner fin al hostigamiento, eliminar el ambiente hostil, evitar que el hostigamiento se repita, y remediar sus efectos.

El hostigamiento puede tomar muchas formas, incluidos la agresión verbal y los insultos, así como el comportamiento no verbal, tal como las declaraciones gráficas y escritas o conducta agresiva, que es físicamente amenazante, dañina, o humillante. Mientras más grave es la conducta agresiva, menos necesidad hay de mostrar una serie repetitiva de incidentes para probar un ambiente hostil, sobre todo si la conducta es física. Por lo tanto, un solo incidente de violencia sexual puede crear un ambiente hostil.

El Titulo IX protege a todos los estudiantes del hostigamiento por motivo de sexo, sin importar el sexo del presunto autor o denunciante, incluso cuando son del mismo sexo. La institución debe investigar y resolver las querellas de hostigamiento sexual hechas por personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales usando los mismos procedimientos y normas que utiliza en todas las querellas de hostigamiento por motivo

de sexo. Que un incidente de hostigamiento por motivo de sexo vaya acompañado por comentarios homofóbicos o se base en parte en la orientación sexual real o percibida de un estudiante no exime a la institución de su obligación en virtud del Título IX de investigar y remediar tal incidente.

Por otra parte, según las regulaciones de Título IX, se les prohíbe a las instituciones: aplicar cualquier norma relativa a los padres, la familia o el estado civil que trate a las personas de manera diferente en función del sexo; o discriminar o excluir a cualquier estudiante de los programas o actividades de educación, incluido cualquier curso o actividad extracurricular por motivo de embarazo, parto, falso embarazo, aborto o periodo de recuperación de estas condiciones. Las instituciones tienen prohibido preguntar o indagar sobre el estado civil de un solicitante de admisión. También la institución viene obligada a no discriminar a los estudiantes por ser padres o con hijos de participar en cualquier programa educativo, incluyendo las actividades extracurriculares.

Esta Política también aplica a la conducta de discriminación por sexo y el acoso cibernético o cualquier otra estipulada en Título IX en y fuera de la institución, si la conducta se relaciona a un programa o actividad del colegio o si la conducta pueda tener el efecto de crear un ambiente hostil para un miembro de la comunidad universitaria.

IV. COORDINADOR DE TÍTULO IX Y SUS RESPONSABILIDADES

Título IX exige a todas las instituciones educativas que reciben asistencia financiera federal que deben designar al menos un empleado para coordinar el cumplimiento y llevar a cabo sus responsabilidades de Título IX y deben notificar a todos los estudiantes y empleados sobre cómo contactar a esa persona. Se le conocerá como el Coordinador de Título IX.

El Coordinador de Título IX es una parte integral del proceso que garantiza la no discriminación por parte de la institución e incluye proporcionar un ambiente no discriminatorio. Debe coordinar los esfuerzos de la institución para atender y responder adecuadamente a todas las denuncias de discriminación sexual y debe trabajar con la institución para prevenir el acoso sexual y de identidad sexual. Deben tener acceso a toda información y los recursos pertinentes de la institución. La institución puede designar más de un coordinador de Título IX porque es útil en escenarios grandes como las universidades, pero debe designar a un coordinador de Título IX como supervisor.

Cualquier persona puede reportar discriminación por sexo, incluyendo hostigamiento sexual, en persona, por correo, por teléfono, o por correo electrónico, usando la información de contacto del Coordinador de Título IX o utilizando cualquier otro medio que resulte en el informe verbal o escrito que reciba el Coordinador de Título IX. Este reporte puede realizarse en cualquier momento incluyendo durante horas no laborables, utilizando el teléfono o el correo electrónico, o por correo en la dirección de la oficina publicado por el Coordinador de Título IX.

RESPONSABILIDADES

1. Debe ayudar a la institución a cumplir con los requisitos administrativos de Título IX. Debe tener conocimiento de todas las políticas y procedimientos de la institución pertinentes a la discriminación sexual y debe estar involucrado en la redacción y revisión de dichas políticas y procedimientos para ayudar a garantizar que la institución cumpla con los requisitos de Título IX.
2. Debe ayudar a la institución con la coordinación, implementación y administración de los procedimientos de la institución para resolver quejas de Título IX, incluyendo informar a la comunidad universitaria sobre cómo presentar una queja de Título IX, investigar las denuncias en colaboración con la policía cuando sea necesario y asegurar que las quejas se resuelvan con prontitud y de manera adecuada. Debe tener conocimiento de todos los informes y quejas de Título IX en la institución. Es por esto por lo que el Coordinador de Título IX es generalmente la persona más adecuada para evaluar las solicitudes confidenciales de los denunciantes en el contexto de proporcionar un ambiente seguro y no discriminatorio para todos los estudiantes.
3. El Coordinador de Título IX también deberá coordinar la respuesta de la institución a todas las quejas de discriminación de sexo, supervisar los resultados, identificar tendencias y evaluar los efectos sobre el ambiente universitario. Esto evitará las violaciones en la institución al Título IX en particular el hostigamiento sexual y la violencia y evita que los incidentes se repitan o se conviertan en problemas sistémicos.
4. El Coordinador de Título IX no tiene la obligación de determinar los resultados de las quejas de Título IX.
5. Debe ayudar a la institución a desarrollar y conducir una encuesta sobre el ambiente universitario y coordinar el recogido y análisis de los resultados. Luego el Coordinador de Título IX debe desarrollar un método apropiado para estudiar el ambiente universitario, evaluar si las actitudes discriminatorias impregnan la cultura del colegio y determinar si cualquier hostigamiento u otras conductas problemáticas se están produciendo, donde suceden, cuales estudiantes son responsables, cuales estudiantes son objetos del hostigamiento, y como se pueden remediar esas condiciones.
6. Debe supervisar la participación de los estudiantes en los programas de estudios y que no resulte en una matrícula desproporcionada por razón de sexo y garantizar que la discriminación sexual no está causando ninguna desigualdad o afectando negativamente el acceso de los estudiantes a las oportunidades educativas.
7. El Coordinador de Título IX debe proporcionar capacitación y asistencia técnica en las políticas universitarias relacionadas a la discriminación sexual y desarrollar programas tales como asambleas o entrenamientos universitarios sobre temas relacionados a Título IX para ayudar a la institución a asegurarse de que todos los miembros de la comunidad universitaria, incluidos los

estudiantes y personal sean conscientes de sus derechos y obligaciones de Título IX. El Coordinador de Título IX debe asegurarse de que también conozcan lo que constituye una conducta de hostigamiento sexual y como responder apropiadamente cuando se produzca.

8. Participará de reuniones con empleados, estudiantes y padres o tutores, según sea necesario para discutir cualquier asunto relacionado con el Título IX.
9. El Coordinador de Título IX debe custodiar los registros (por ejemplo, un registro confidencial en los archivos del Coordinador de Título IX), vigilar los incidentes para identificar a los estudiantes o empleados que tengan múltiples denuncias presentadas contra ellos, o los que han sido hostigados en varias ocasiones, y hacer frente a cualquier tendencia o problemas sistémicos que surjan, incluido avisar a los administradores del colegio sobre estas tendencias o problemas sistémicos.
10. El Coordinador de Título IX debe recomendar, según sea necesario, que la institución aumente las medidas de seguridad, tal como la vigilancia, supervisión, o la seguridad en los lugares o actividades en las que ha ocurrido el hostigamiento.
11. El Coordinador de Título IX debe revisar las políticas de disciplina de la institución para asegurar que no sean discriminatoria. Debe trabajar en colaboración con otros empleados para ayudar a la institución a mantener registros precisos y completos sobre sus incidentes disciplinarios y supervisar la aplicación de la disciplina para asegurar que no se aplique de manera discriminatoria
12. El Coordinador de Título IX debe revisar periódicamente la eficacia de los esfuerzos de la institución para asegurar que en la misma no exista el hostigamiento sexual o por sexo, y utilizar esa información para recomendar medidas proactivas que la institución pueda tomar para cumplir con el Título IX y proteger a la comunidad universitaria.

V. DEFINICIONES

Para propósitos de interpretación de este documento, todo término utilizado para referirse a una persona o puesto se refiere a ambos géneros y los siguientes términos tendrán el significado establecido por la Guía de Recursos y la Regla Final de Título IX. La institución aplicará Título IX creando un balance entre la libertad de expresión y la libertad académica para atender quejas de conductas no deseadas basadas en sexo.

1. Hostigamiento sexual- La Regla Final define el acoso sexual:
 - a. como cualquier situación de acoso *quid pro quo* por parte del empleado;
 - b. cualquier conducta no deseada (puede ser hablada o con gestos) que una persona razonable encontraría tan severa, penetrante y objetivamente ofensiva que deniega a una persona el acceso igualitario a la educación;

2. Violencia sexual- Es la penetración, no importa cuán leve, de la vagina o el ano con cualquier parte u objeto del cuerpo, o penetración oral por un órgano sexual de otra persona, sin el consentimiento de la víctima
3. “Fondling”- Es el contacto de las partes privadas del cuerpo de otra persona con el propósito de satisfacción, sin el consentimiento de la víctima, incluidos los casos en los que la víctima es incapaz de dar su consentimiento debido a su edad y/o debido a su incapacidad mental temporal o permanente.
4. Incesto- Las relaciones sexuales no forzadas entre personas que están relacionadas entre sí dentro de los grados en los que el matrimonio está prohibido por la ley.
5. Violación estatutaria- Relaciones sexuales no forzadas con una persona que está bajo la edad legal de consentimiento.
6. Violencia doméstica- Es un delito grave o delito menor de violencia cometido por un cónyuge actual o anterior o pareja íntima de la víctima; por una persona con la que la víctima comparte un niño en común; por una persona que está conviviendo o ha convivido con la víctima como cónyuge o pareja íntima; por una persona situada de manera similar a un cónyuge de la víctima en virtud de las leyes de violencia doméstica; o por cualquier otra persona contra una víctima adulta o juvenil que esté protegida de los actos de esa persona bajo las leyes de violencia doméstica.
7. Violencia en citas- Violencia cometida por una persona que está o ha estado en una relación social de carácter romántico o íntimo con la víctima. La existencia de tal relación se determinará sobre la base de la declaración de la parte informante teniendo en cuenta la duración de la relación, el tipo de relación y la frecuencia de interacción entre las personas involucradas en la relación.
8. Hostigamiento basado en género- se refiere a la conducta no deseada basada en el sexo real o percibido de un individuo, incluido el acoso por motivo de identidad sexual o por no conformar con los estereotipos sexuales, y no necesariamente implica una conducta de naturaleza sexual.
9. Acecho- Participar en un curso de conducta dirigido a una persona específica que haría que una persona razonable (1) teme por la seguridad de la persona o la seguridad de los demás; o (2) sufrir angustia emocional sustancial.
10. Querellante- es la persona que alega ser víctima de una conducta que constituye hostigamiento sexual.
11. Querellado -es la persona que se reporta como alegado autor de la conducta que podría constituir el hostigamiento sexual.
12. Querrela formal-es el documento cumplimentado por un querellante o firmado por un Coordinador de Título IX alegando hostigamiento sexual en contra del demandado y solicita que la universidad investigue la alegación. El mismo puede ser de forma electrónica con firma digital.
13. Medidas de apoyo-son los servicios individualizados razonablemente disponibles cuyo propósito es garantizar el acceso igualitario a la educación,

proteger la seguridad y/o disuadir el hostigamiento sexual. Los mismos no pueden ser punitivos, disciplinarios e irrazonable.

14. Acoso cibernético-consiste en utilizar la tecnología para amenazar, avergonzar, intimidar o criticar a otra persona. Amenazas en líneas, textos groseros, agresivos o despectivos.

Si las alegaciones en una queja formal no concuerdan con alguna de las definiciones contenida en esta política o si no ocurre en un programa o actividad de la institución en contra de una persona de Estados Unidos, HCC tendrá que descartar toda alegación para propósitos de Título IX, pero HCC podrá atender las alegaciones de una manera que considere apropiado según el código de conducta de la institución.

VI. PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

Toda persona que sea víctima de discrimen por sexo o por cualquier otro tipo de discrimen descrito bajo Título IX tendrá derecho de hacer una querella formal mediante documento con el Coordinador de Título IX identificado en HCC.

La persona que tenga información de que ha ocurrido una conducta sexual inapropiada (informante) por parte de un estudiante, empleado o cualquier persona que participe en cualquier actividad de la institución también puede hacer una querella.

La institución establece el procedimiento de querellas como un sistema para la resolución rápida, consistente y equitativa de las querellas y les garantizará a los miembros de la comunidad universitaria que serán orientados con relación a los derechos que los cobija en Título IX, que tendrán la información contacto del Coordinador y conocerán cómo hacer una querella de Título IX.

Antes de la querella

El Coordinador de Título IX le ofrecerá una orientación al querellante sobre el procedimiento a seguir para atender la querella. Se requerirá un consentimiento para servicios y acuerdos de confidencialidad firmando ambas partes el formulario (Anejo 1) provisto para este objetivo.

Si el querellante es víctima de un acto criminal tipificado como por ejemplo violencia sexual se establecerá comunicación con las autoridades pertinentes como emergencias médicas a través de 911 y/o a la policía.

Si la víctima es menor de edad, la institución se comunicará con los padres o tutores legales una vez y se atenderá la querella junto a los padres.

En el caso de que el querellante tenga alguna discapacidad que no le permita leer o entender los documentos provistos para el proceso de querellas, el Coordinador de Título IX tendrá la responsabilidad de leer los mismos y explicar el procedimiento a seguir para que proceda la investigación de la querella.

Medidas de apoyo

El Coordinador de Título IX le debe informar a la víctima (querellante) lo siguiente: se evaluará la querella para poder determinar las medidas de apoyo que recibirá de manera inmediata y que estén disponibles al momento de la queja considerando lo siguiente:

- (1) la situación de riesgo en que se encuentra la víctima en los predios de la institución
- (2) la peligrosidad de la persona que se alega cometió la conducta discriminatoria según estipulado en Título IX
- (3) las amenazas por parte de la persona que alegadamente discriminó o que alegadamente cometió el acto de índole sexual.

Las medidas de apoyo pueden ser, pero no limitarse a:

- 1) Ajustar el calendario de estudios del querellante o el querellado en la institución.
- 2) Ajustar el programa de clases del querellante o el querellado o darle un incompleto en una o todas las clases.
- 3) Si el querellante y el querellado estudian juntos en una o varias clases, hacer un cambio de sección.
- 4) Proveer seguridad al querellante en las inmediaciones de la institución.
- 5) Realizar ajustes en el horario de trabajo en la institución al querellante o al querellado.

Querella formal

El querellante tendrá que completar su querella utilizando el Formulario de Querella Formal (Anejo 2) en todas sus partes.

Entrevista inicial

El Coordinador de Título IX entrevistará al querellante para documentar información personal y los detalles del incidente de forma objetiva y con la data pertinente al incidente.

Se asegurará que la víctima o querellante se retire de forma segura de la oficina donde realice la entrevista y le proveerá seguimiento.

Proceso de investigación

Una vez se le provean las medidas de apoyo al querellante, complete el formulario de querella formal y la entrevista, el Coordinador de Título IX comenzará y notificará a las partes el resultado de la investigación dentro de un término de quince (15) días laborables contados a partir de la fecha de la querella formal. Como parte del proceso de la investigación se entrevistará a todas las partes involucradas que se mencionan en la querella.

Toda investigación se tratará de forma confidencial.

El Coordinador de Título IX realizará el proceso de investigación antes de la imposición de cualquier sanción disciplinaria u otras acciones que no son medidas de apoyo en contra del querellado.

Referido

El Coordinador de Título IX procederá a referir el informe y el resultado de la investigación a la persona que esté a cargo de celebrar la vista informal identificado por la institución. Como parte de los resultados de la vista se podrá imponer sanciones disciplinarias.

VII REPRESALIAS

La institución no podrá tomar represalias contra ninguna de las partes, incluido el Coordinador de Título IX, por haber presentado una querrela de Título IX; haber participado en una investigación, vista o procedimiento de Título IX; o abogar por derechos de Título IX entre otros.

La institución deberá garantizar que las personas no se sientan intimidados, amenazados, coaccionados o discriminados por participar en dicha actividad.

VIII PROCEDIMIENTO PARA LA VISTA

Inicio

El juzgador tendrá siete (7) días laborables a partir de la fecha que recibe los resultados de la investigación para citar a las partes que entienda necesarias para comenzar la vista informal notificándole el lugar y la hora donde se celebrará la misma.

Proceso de vista informal

Como parte del proceso de vista el juzgador les notificará a las partes:

- a. Los derechos que les asisten protegidos por la Constitución de Estados Unidos como: derecho a la libertad de expresión y de religión (primera enmienda), derecho a guardar silencio (quinta enmienda) y el derecho del debido proceso de ley (enmienda catorce).
- b. El orden de los procedimientos como, por ejemplo: el orden de interrogatorios, el recibo de evidencia, el grado de pertinencia.
- c. La posibilidad de imponer sanciones disciplinarias tales como y sin limitarse a:
 - 1) Amonestación verbal o escrita.
 - 2) Probatoria por un tiempo definido, durante el cual cualquier otra violación podrá ocasionar la suspensión o separación a la institución.
 - 3) Suspensión del privilegio de participar en actividades, programas, incluyendo las de carácter docente y uso de facilidades o dependencias universitarias, por un tiempo determinado.
 - 4) Prohibición de la entrada a las dependencias académicas de la institución por un tiempo determinado.
 - 5) Suspensión de la institución por un tiempo definido.
 - 6) Separación o expulsión definitiva de la institución.

Una vez se complete la vista el juzgador tendrá diez (10) días para notificar por escrito la resolución por escrito a todas las partes envueltas. Aquella parte que no esté de acuerdo con la resolución tendrá cinco (5) días para solicitar formalmente y por escrito una revisión de ésta.

IX PLAN DE DIVULGACION DE TITULO IX Y EL COORDINADOR DE TITULO IX

Coordinadores de Título IX y sus responsabilidades para la divulgación de Título IX

	Plan de divulgación	Fechas
Coordinadora Título IX (Servicios a estudiantes, administración y visitantes) Lcda. Omayra Rodríguez Teléfono: (787) 852-1430 Correo electrónico: orodriguez@hccpr.edu	Divulgación de Título IX a los empleados y facultad.	Se comenzará la divulgación 13 de julio de 2020 y a todos los empleados y profesores nuevos que comiencen después de esta fecha.
	Revisión de documentos de Recursos Humanos para incluir Título IX en los mismos.	Revisión: enero - 2023
	Publicación de Título IX en la página Web de la institución con información de la Coordinadora de Título IX asignada en la institución.	Publicación: Enero - 2023
	Publicar Título IX en los "bulletin board" de las oficinas administrativas.	Se publicará información sobre Título IX en el "bulletin board" de las oficinas administrativas y en los buzones de los profesores.

	Plan de divulgación	Fechas
	Divulgación de Título IX a los estudiantes	Se divulgará la información en todos los términos (enero, mayo y septiembre), a los estudiantes nuevos, readmisiones y transferencias
	Revisión de documentos y políticas para incluir Título IX	Revisión: julio 2022
	Publicación Título IX en el “bulletin board” de la academia y se enviarán comunicados por Outlook sobre Título IX.	Durante este periodo (2023-1) de enero a abril de 2023.
	Divulgación Título IX a las asociaciones estudiantiles para que lo publiquen en sus documentos.	Los términos académicos futuros en donde los estudiantes se reporten de forma presencial, nos reuniremos con los líderes de cada asociación.

X VIOLACIONES A LA POLITICA

La institución se reserva el derecho de interpretar esta Política en su implantación y aplicación. De existir ambigüedad en alguna disposición de la Política, la institución se reserva la discreción para interpretarla según el propósito por el cual se estableció, excepto que alguna ley disponga lo contrario.

X ANEJOS

1. Formulario de consentimiento para servicios y acuerdos de confidencialidad
2. Formulario de querrela formal
3. Formulario para la investigación
4. Informe final de la investigación

ANEJO 1

HUMACAO COMMUNITY COLLEGE

CONSENTIMIENTO PARA SERVICIOS Y ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

El propósito de este formulario es para registrar la naturaleza de los servicios que serán provistos. Es necesaria su autorización escrita y asegurarse de que usted conozca que un Coordinador de Título IX le ofrecerá los servicios y le brindará información sobre el procedimiento de querellas ante una falta o violación a Título IX. Por favor, lea el documento y haga preguntas de ser necesario.

1. Yo, _____ doy consentimiento y autorizo al o a la Coordinador/a de Título IX con quién voy a realizar una querella por faltas a Título IX a que me oriente sobre mis derechos y el proceso de querellas; y que me brinde medidas de apoyo que estén disponibles.
2. Autorizo al a la Coordinador/a de Título IX a gestionar o referir mi querella a organizaciones privadas y/o públicas pertinentes a la querella si es necesario.
3. Entiendo que toda querella por falta a Título IX que yo realice se tratará bajo los estándares de la confidencialidad y que se utilizará la información para comenzar una investigación y solo será compartida con aquellas personas en la institución que estén involucradas en la querella o que sirvan de testigo para la investigación, exceptuando aquellas querellas que sean de índole criminal y que medie la policía y/o un tribunal.
4. Entiendo que, de surgir información en la querella sobre riesgo o peligro contra mi vida o la vida a terceros, esto será la excepción para no cumplir con la confidencialidad.
5. Se creará un expediente y se custodiará en un lugar seguro en la institución.

Este consentimiento es válido hoy, _____ y entiendo y acepto los términos del documento. También certifico que el o la Coordinador/a de Título IX me ofreció una orientación sobre mis derechos y acepto el proceso a seguir explicado por el o la Coordinador/a de Título IX para procesar mi querella.

Nombre de la persona que hace la querella Firma de la persona que hace la querella

Firma del o de la Coordinador/a de Título IX _____

Nota: Los deseos de la víctima de que HCC realice o no una investigación debe ser respetada a menos que el Coordinador de Título IX determine con su firma que la querella formal inicie una investigación por encima de los deseos de la víctima cuando no es claramente irrazonable a la luz de las circunstancias.

ANEJO 2

**HUMACAO COMMUNITY COLLEGE
FORMULARIO DE QUERELLA FORMAL**

Persona 1: _____

Teléfono: _____

Datos adicionales: _____

Persona 2: _____

Teléfono: _____

Datos adicionales: _____

Persona 3: _____

Teléfono: _____

Datos adicionales: _____

Persona 4: _____

Teléfono: _____

Datos adicionales: _____

Iniciales del querellante _____

Anejos de documentos o evidencias pertinentes para la investigación de la querrela

Se adjuntan los siguientes documentos o evidencias:

Nombre del querellante _____

Firma del querellante _____

Fecha _____

Firma del o de la Coordinador/a de Título IX _____

Fecha _____

ANEJO 3

**HUMACAO COMMUNITY COLLEGE
FORMULARIO PARA LA INVESTIGACIÓN**

INFORME DE ENTREVISTAS

Fecha _____

Nombre _____

Numero de estudiante (si aplica): _____ -

Querellante ____ Querellado ____ Otro _____

Querella presentada:

Versión de los hechos:

Comentarios del Coordinador de Titulo IX:

Resultados y acciones tomadas:

Nombre del entrevistado _____

Firma del entrevistado _____

Fecha _____

Firma del o de la Coordinador/a de Título IX _____

Fecha _____

ANEJO 4

HUMACAO COMMUNITY COLLEGE

