g

**INFORMES DE EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD SOBRE DIVULGACIONES RELACIONADAS CON ACOSO SEXUAL Y DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS**

**DE LA VIOLENCIA INTERPERSONAL (LA POLÍTICA DEL TÍTULO IX)**

Fecha: 25/06/2015

ID de política # HRM-040

Estado: Final

Revisado por última vez: 10/05/2017

Tipo de política: Universidad

Oficina de contacto: Igualdad de oportunidades y derechos civiles (Oficina de)

Ejecutivo de Supervisión: Presidente de la Universidad

Se aplica a: División académica (incluidas todas las ubicaciones fuera del sitio) y Centro Médico

**Tabla de contenido:**

[Declaración de política](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Statement)

1. [Responsabilidades del empleado por designación](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Employee_Responsibilities_by_Designation)
   1. [Empleados confidenciales](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Confidential_Employees)
      1. [Límites de confidencialidad](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Limits_of_Confidentiality)
      2. [Medidas provisionales de remediación y protección](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Interim_Remedial_and_Protective_Measures)
      3. [Hacer un informe](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Making_a_Report)
   2. [Empleados responsables](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Responsible_Employees)
      1. [Divulgaciones de los estudiantes](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Student_Disclosures)
      2. [Divulgación por parte de cualquier persona de Conducta Prohibida en algunas propiedades de la Universidad](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Disclosures_by_Anyone_of_Prohibited_Conduct_on_Certain_University_Property) 
         1. [Excepciones para eventos de concientización pública e Investigación del IRB](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Exceptions_for_Public_Awareness_Events_and_IRB_Research)
         2. [Acciones de la Universidad tras la recepción de un informe](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "University_Actions_Following_Receipt_of_a_Report)
         3. [Informes externos](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "External_Reporting)
         4. [Respeto de la Agencia y la autonomía de los demandantes con las obligaciones de la Universidad en virtud de las leyes estatales y federales](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Balancing_Respect_for_the_Agency_and_Autonomy_of_Complainants_with_the_University%E2%80%99s_Obligations_under_State_and_Federal_Law)
   3. Otras formas de divulgación
      1. [Informes anónimos](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Anonymous_Reporting)
      2. [Consejeros y defensores fuera del campo](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Off_Grounds_Counselors_and_Advocates) escolar
2. [Capacitación](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Training)
3. Responsabilidades
   1. [Estudiantes (Informantes)](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Students_Reporters)
   2. [Empleados responsables](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Responsibilities_Responsible_Employees)
   3. [Empleados confidenciales](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Responsibilities_Confidential_Employees)
   4. [Coordinador del Título IX](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Title_IX_Coordinator)

[Procedimientos](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040" \l "Procedures)

**Razón de la política:**

De acuerdo con el Título IX y otras leyes estatales y federales aplicables**,** esta Política describe las opciones disponibles para que los estudiantes revelen una supuesta Conducta Prohibida (según se define en *[HRM-041,](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-041)* *[Política sobre acoso sexual y de género y otras formas de violencia interpersonal](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-041)*  (la “Política del Título IX”)) a los empleados de la Universidad, y las obligaciones de los empleados de la Universidad de responder a dichas divulgaciones, incluidas las responsabilidades de ciertos empleados de la Universidad, llamados “Empleados Responsables”, de informarlas al Coordinador del Título IX de la Universidad. para que la Universidad pueda proporcionar el apoyo, los recursos y las medidas provisionales adecuados, tomar medidas inmediatas y adecuadas para investigar lo ocurrido, y tomar medidas rápidas y efectivas para poner fin a cualquier Conducta Prohibida, remediar sus efectos y evitar que vuelva a ocurrir. También se requiere que todos los empleados de la Universidad completen la capacitación para comprender sus responsabilidades en esta área, incluyendo cómo responder a las revelaciones de la supuesta Conducta Prohibida.

**Definición de términos en la declaración:**

**Querellante:** La persona que se presenta como víctima de cualquier Conducta Prohibida, independientemente de si dicha persona presenta un informe de dicha Conducta Prohibida.

**Empleado confidencial:** (1) Cualquier empleado de la Universidad que sea un profesional médico, clínico o de salud mental con licencia (por ejemplo, médicos, enfermeras, asistentes de médicos, psicólogos, psiquiatras, consejeros profesionales y trabajadores sociales, y aquellos que presten servicios bajo su supervisión), cuando actúen en ese rol profesional en la prestación de servicios a un paciente que es un estudiante universitario ("proveedores de atención médica"), y (2) cualquier empleado de la Universidad que brinde apoyo administrativo, operativo y/o relacionado para dichos proveedores de atención médica en el desempeño de tales servicios.

**Panel de Evaluación:** El panel que evalúa cada informe de presunta Conducta Prohibida. El Panel de Evaluación puede incluir a cualquiera y a todos los miembros del Equipo de Evaluación de Amenazas de la Universidad e incluirá, como mínimo: (1) el Coordinador del Título IX, (2) un representante del Departamento de Policía de la Universidad y (3) un representante de la División de Asuntos Estudiantiles. Además, el Panel de Evaluación puede incluir un representante de Recursos Humanos o de la Oficina del Proveedor, según las circunstancias del incidente denunciado y el estado del Reclamante y el Demandado. Una descripción detallada del Panel de Evaluación y el proceso de evaluación de amenazas se establece en los Procedimientos del Estudiante.

**Sólo tienes que informar:** El [sitio web de](http://www.virginia.edu/justreportit/titleix-vawa/faculty-staff/) la Universidad [para informes en línea](http://www.virginia.edu/justreportit/titleix-vawa/faculty-staff/) (que permite informes anónimos) de supuestas conductas prohibidas.

**Conducta Prohibida:** Toda la conducta definida como "Conducta Prohibida" en la [Política de](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040) la Universidad [sobre Acoso Sexual y de Género y Otras Formas de Violencia Interpersonal (la "Política del Título IX")](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040) . La Conducta Prohibida incluye, según se definen dichos términos en la Política del Título IX: Agresión sexual, Explotación sexual, Violencia de pareja íntima, Acecho, Hostigamiento sexual y de género, Complicidad y Represalias.

**Informante:** Cualquier estudiante de la Universidad de Virginia que esté registrado o inscrito en un curso de créditos o sin créditos que revele un incidente de presunta Conducta Prohibida a un empleado de la Universidad. Los Informantes incluyen a los estudiantes que divulgan dicha información, ya sea como Reclamantes, Demandados o testigos.

**Demandado (1):** Cualquier persona que haya sido acusada de Conducta Prohibida.

**Empleado responsable:** Para propósitos de los estudiantes que revelan supuestos actos de Conducta Prohibida, cualquier empleado de la Universidad que no sea un empleado confidencial es un empleado responsable. A los fines de los empleados que revelan presuntos actos de Conducta Prohibida que involucran a empleados de la Universidad, supervisores, gerentes y profesionales de recursos humanos son empleados responsables. (Vea la nota a pie de página 1, a continuación). Entre los empleados responsables se incluyen los asistentes residentes, los asistentes de postgrado y todos los demás estudiantes-empleados, cuando se realizan divulgaciones a cualquiera de ellos en su calidad de empleados.

**Procedimientos del estudiante:** Los [procedimientos de](http://vpsa.virginia.edu/sites/vpsa.virginia.edu/files/Appendix%20A%20Student%20Procedures.pdf) la Universidad [para informes contra estudiantes](http://vpsa.virginia.edu/sites/vpsa.virginia.edu/files/Appendix%20A%20Student%20Procedures.pdf) , que establecen los procedimientos para investigar y resolver informes de presunta Conducta Prohibida cometidos por estudiantes.

**Guía de recursos para estudiantes:** La [Guía de Recursos e Informes para Estudiantes de la](http://vpsa.virginia.edu/sites/vpsa.virginia.edu/files/Appendix%20A-1%20Student%20Resource%20Guide.pdf) Universidad , que proporciona información completa para los estudiantes sobre cómo ubicar y acceder a los recursos de la Universidad y la comunidad para asistencia y apoyo médico y de salud mental, cómo obtener medidas de recuperación y protección provisionales, cómo informar sobre Conducta Prohibida a la Universidad y para el cumplimiento de la ley, y otra información que puede ser útil para los estudiantes universitarios que han experimentado o presenciado un incidente de Conducta Prohibida.

**Coordinador del Título IX:** La persona encargada de vigilar el cumplimiento de la Universidad con el Título IX. El término "Coordinador del Título IX" significa el Coordinador del Título IX, cualquier Coordinador Adjunto del Título IX y/o cualquiera de sus respectivos designados entrenados.

**Política del Título IX:** La *[política de](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-041)* la Universidad *[sobre el acoso sexual y de género y otras formas de violencia interpersonal](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-041)* *.*

**Declaración de política:**

La Universidad recomienda fuertemente a los estudiantes que hayan experimentado, presenciado o puedan tener conocimiento de Conducta Prohibida que informen sobre dicha conducta a la Universidad o que busquen ayuda de recursos confidenciales en la Universidad o en la comunidad local. Los empleados de la Universidad tienen diferentes responsabilidades con respecto a la información que se les puede revelar acerca de la supuesta Conducta Prohibida. Todos los empleados de la Universidad están designados como "Empleados confidenciales" o "Empleados responsables" y sus respectivas responsabilidades se describen en detalle a continuación. Todos los estudiantes deben comprender sus opciones de informes y las consecuencias de divulgar información sobre la presunta Conducta Prohibida a un empleado confidencial o a un empleado responsable, respectivamente.

Los empleados que no estén seguros de si están obligados a reportar la información que se les informa sobre un incidente de presunta Conducta Prohibida deben consultar con el Coordinador del Título IX. Los estudiantes informantes que no estén seguros de si un empleado de la Universidad en particular es un Empleado Confidencial deben preguntar antes de revelar la información que desean mantener confidencial.

1. **Responsabilidades del empleado por designación:**
   1. **Empleados confidenciales:**

Un empleado confidencial no divulgará información sobre supuestas conductas prohibidas al Coordinador del Título IX de la Universidad ni a ninguna otra persona sin el permiso por escrito del Informante, sujeto a ciertas excepciones limitadas, según se establece a continuación. La Universidad ha publicado una [lista que](http://www.virginia.edu/justreportit/confidential_resources.pdf) especifica dónde los estudiantes pueden acceder a los servicios de Empleados Confidenciales, incluidos los servicios en el Centro Médico Universitario (y sus clínicas asociadas) y el Centro de Salud Estudiantil Elson.

* + 1. **Límites de confidencialidad:**

Se requiere que los Empleados Confidenciales mantengan la confidencialidad de la información compartida con ellos sobre la Conducta Prohibida y no divulgarán dicha información al Coordinador del Título IX de la Universidad ni a ninguna otra persona, excepto con el permiso por escrito del Informante o cuando tales revelaciones sean permitidas o requeridas Ley aplicable u orden judicial. Por ejemplo, a los Empleados Confidenciales se les puede solicitar que revelen dicha información cuando exista la preocupación de que la persona probablemente cause un daño físico grave a sí mismo o a otros, o cuando la información se refiera a una conducta que involucre sospecha de abuso o negligencia de un menor de edad menor de 18 años. Las preguntas sobre cómo interpretar la validez de cualquier permiso dado o la aplicabilidad o alcance de cualquier ley u orden judicial que requiera divulgación deben dirigirse a la Oficina del Consejo Universitario.

Los Informantes que divulguen información a los Empleados Confidenciales deben entender que, excepto en las circunstancias limitadas descritas anteriormente, la información que han divulgado no se compartirá con el Coordinador del Título IX y, por lo tanto, la Universidad no podrá utilizar dicha información para investigar la presunta Conducta Prohibida o para emprender acciones disciplinarias contra el Demandado.

* + 1. **Medidas provisionales de remediación y protección:**

Los Empleados Confidenciales pueden proporcionar información a los estudiantes cuando sea apropiado sobre cómo obtener los servicios de salud o de salud mental necesarios, incluidos los servicios de defensa de víctimas, en la Universidad y dentro de la comunidad local. La información detallada sobre dónde pueden acceder los estudiantes a dichos servicios se encuentra en la Guía de recursos para estudiantes.

Los estudiantes también pueden preguntar a los Empleados Confidenciales cómo solicitar medidas correctivas (diseñadas para abordar la seguridad y el bienestar de los estudiantes y el acceso continuo a oportunidades educativas) o medidas de protección (que involucran acciones contra un Demandado). Estas medidas pueden incluir directivas de no contacto (que prohíben el contacto entre las partes en un incidente de presunta Conducta Prohibida), modificaciones académicas y apoyo, o modificaciones a la residencia en la Universidad, el empleo y/o los acuerdos de estacionamiento.

Los Empleados Confidenciales deben dirigir a los estudiantes que deseen solicitar dichas medidas correctivas y/o de protección al Coordinador del Título IX, ubicado en la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Derechos Civiles ("EOCR"), o a la Oficina del Decano de Estudiantes (“ODOS"). *Sin embargo, los estudiantes deben entender que los empleados de EOCR y ODOS* ***no*** *son empleados confidenciales, y por lo tanto compartirán cualquier divulgación que se les haga sobre la Conducta Prohibida con el Coordinador del Título IX.* Sin embargo, los estudiantes pueden acceder a una serie de medidas correctivas sin revelar detalles significativos sobre la supuesta Conducta Prohibida, y también pueden solicitar que sus nombres no se compartan con el Demandado u otros, que no se realice ninguna investigación y/o que se tomará ninguna acción disciplinaria. La Universidad cumplirá con estas solicitudes si es posible, al tiempo que protege la salud y la seguridad del demandante y la comunidad universitaria. Dichas solicitudes serán consideradas por un Panel de Evaluación, como se describe en los Procedimientos del Estudiante.  (Vea también la Sección B.2.d más abajo.)

* + 1. **Hacer un informe:**

Un Informante que al principio busca la asistencia de un Empleado Confidencial siempre tiene el derecho de reportar un incidente de presunta Conducta Prohibida a la Universidad y/o a la policía local. En tales casos, si el Informante comunica a un Empleado Confidencial un deseo de hacer un informe, el Empleado Confidencial debe respaldar esta decisión y dirigir al Informante a [Just Report It](http://www.virginia.edu/justreportit/) , al Coordinador del Título IX o al Coordinador Adjunto del Título IX correspondiente para que se pueda hacer un informe. La información detallada sobre las opciones de informes de la Universidad y de las fuerzas del orden público se establece en la Política del Título IX y la Guía de Recursos para el Estudiante.

* 1. **Empleados responsables:**

Se requiere que un Empleado Responsable informe al Coordinador del Título IX de la Universidad todos los detalles relevantes divulgados por un Informante sobre un incidente de presunta Conducta Prohibida, incluidos los nombres y toda otra información que identifique personalmente al Informante, las partes, cualquier testigo y cualquier otra información relevante (por ejemplo, la fecha, hora y ubicación específica del presunto incidente).

* + 1. **Divulgaciones del estudiante1:**

Excepto en el contexto de Eventos de Concientización Pública e Investigación del IRB (consulte la subsección a) a continuación), los Empleados Responsables deben informar de inmediato todos los detalles relevantes sobre un incidente de presunta Conducta Prohibida divulgado por un Informante (incluidos los nombres y toda otra información que personalmente identifica el Informante, el Demandante, el Demandado, cualquier testigo y/o cualquier otro tercero que tenga conocimiento del incidente reportado) y cualquier otra información relevante (incluida la fecha, la hora y la ubicación específica del incidente reportado) en el Título de la Universidad IX Coordinador a través de [Just Report It](http://www.virginia.edu/justreportit/) .

Si es posible, antes de que un Informante divulgue cualquier información a un Empleado Responsable, el Empleado Responsable debe explicar las obligaciones de reporte bajo esta Política. Si el Informante no ha revelado ninguna información e indica un deseo de mantener la confidencialidad, el Empleado Responsable debe dirigir al Informante a un Empleado Confidencial en su lugar.

1. **Divulgaciones por parte de cualquier persona de Conducta Prohibida en ciertas propiedades de la Universidad:**

Aunque esta Política esté dirigida principalmente a la divulgación por parte de estudiantes universitarios a empleados de la Universidad sobre incidentes de presunta Conducta Prohibida, de conformidad con los requisitos del Código de [Virginia §23.1-806](http://law.lis.virginia.gov/vacode/title23.1/chapter8/section23.1-806/" \t "_blank) (el "Estatuto de Reporte de Virginia"), también se requiere que los Empleados responsables informen a el Coordinador del Título IX toda la información obtenida, de cualquier fuente, sobre cualquier incidente de presunta Conducta Prohibida que ocurra "en el campus, en o en un edificio o propiedad que no sea de campamento, o en propiedad pública". El Estatuto de Reporte de Virginia define los términos "campus", "edificio o propiedad no relacionados con el campus" y "propiedad pública" para incluir, por ejemplo, todos los terrenos de la Universidad (incluidas las residencias universitarias); todas las propiedades contiguas (fuera del terreno) que son propiedad o estén controladas por la Universidad; todos los bienes controlados por una organización estudiantil (incluidas las casas de la fraternidad) o usados ​​frecuentemente por los estudiantes, donde sea que se encuentren; y propiedad pública (incluidas la calle, las aceras y las instalaciones de estacionamiento) que esté dentro o inmediatamente adyacente a, y accesible desde, los terrenos.

1 Aunque esta Política esté dirigida principalmente a las divulgaciones de los estudiantes, ciertos empleados de la Universidad que son designados como Empleados Responsables bajo esta Política también pueden estar obligados a informar sobre divulgaciones sobre Conducta Prohibida que involucren a un empleado de la Universidad.  Bajo la Política del Título IX, los supervisores, los gerentes y los profesionales de recursos humanos están obligados a informar al Coordinador del Título IX todos los detalles relevantes sobre un incidente de Conducta Prohibida en el que el demandante o el demandado es un empleado de la Universidad. La notificación se requiere cuando dichos supervisores, profesionales de la gerencia y de recursos humanos sabían (por motivo de una divulgación directa o indirecta) o deberían haber conocido tal Conducta Prohibida.  Para la facultad académica, los supervisores incluyen los jefes de departamento, decanos y otros administradores de la unidad.

No se espera que los empleados responsables sean expertos en la interpretación del Estatuto de Reporte de Virginia; cualquier pregunta sobre si reportar dicha información debe dirigirse al Coordinador del Título IX. [El texto completo del Estatuto de Reporte de Virginia se puede ver aquí](http://law.lis.virginia.gov/vacode/title23.1/chapter8/section23.1-806/" \t "_blank) .

* + - 1. **Excepciones para Eventos de Concientización Pública e Investigación del IRB:**  
         No se requiere que los empleados responsables reporten la información divulgada (A) en eventos de concientización pública (por ejemplo, "Take Back the Night", vigilias con velas, protestas, "manifiestos de sobrevivientes" u otros foros públicos en los que los estudiantes pueden revelar incidentes de Conducta Prohibida; colectivamente, "Eventos de Concientización Pública"), o (B) durante la participación de un estudiante como sujeto en un protocolo de investigación de sujetos humanos aprobado por la Junta de Revisión Institucional ("Investigación del IRB"). Sin embargo, la Universidad puede proporcionar información sobre los derechos del Título IX de los estudiantes y sobre los recursos y apoyo disponibles de la Universidad y la comunidad en los Eventos de Concientización Pública. Sin embargo, las Juntas de Revisión Institucional pueden, en los casos apropiados, requerir que los investigadores proporcionen dicha información a todos los sujetos de Investigación del IRB.
      2. **Acciones universitarias tras la recepción de un informe:**  
         Al recibir un informe de Conducta Prohibida, el Coordinador del Título IX llevará a cabo una evaluación inicial, como se describe en los Procedimientos para el alumno, y proporcionará al Reclamante, si se conoce, información sobre recursos y opciones, ofrecerá medidas provisionales y tomará las medidas apropiadas para resolver el incidente notificado de la manera más rápida y equitativa posible. El Coordinador del Título IX también enviará sin demora toda la información conocida a un Panel de Evaluación, de acuerdo con los Procedimientos del Estudiante. En la medida de lo posible, la información divulgada a un Empleado Responsable se compartirá solo con (A) un círculo limitado de empleados de la Universidad que "necesitan saber" para ayudar en la evaluación, investigación y resolución del incidente reportado, o (B) según lo indicado por el Panel de Evaluación, con la policía local o la Fiscalía (según se define en los Procedimientos del Estudiante). Una descripción detallada de la evaluación inicial, la evaluación de amenazas y el rango de medidas y acciones de la Universidad disponibles después de la evaluación de amenazas se establece en los Procedimientos para el estudiante.
      3. **Informes externos:**  
         Excepto (A) en el caso de una emergencia, (B) como lo indique el Panel de Evaluación, o (C) cuando un incidente ya haya sido informado a la policía, un Empleado Responsable no debe divulgar información a la policía sin consentimiento del Demandante. Cualquier solicitud de información por parte de la policía debe remitirse directamente al Coordinador del Título IX.
      4. **Respeto de la Agencia y la autonomía de los demandantes con las obligaciones de la Universidad en virtud de las leyes estatales y federales**  
         La notificación de todas las divulgaciones, informes u otra información conocida sobre supuestas conductas prohibidas al Coordinador del Título IX le permite a la Universidad cumplir con sus obligaciones estatales y federales y mantener un ambiente libre de acoso y discriminación. Informar sobre dicha información al Coordinador del Título IX también le brinda a la Universidad la mejor oportunidad de ofrecer el apoyo, los recursos y las medidas provisionales adecuadas para ayudar al Reclamante, evaluar cualquier riesgo de salud o seguridad que plantee la presunta Conducta Prohibida, tomar medidas inmediatas y apropiadas para investigar lo que ocurrió, y tomar medidas rápidas y efectivas para poner fin a cualquier Conducta Prohibida, remediar sus efectos y evitar que vuelva a ocurrir.

Sin embargo, en algunos casos, un Informante puede informarle a un Empleado Responsable sobre un incidente de Conducta Prohibida, *pero también puede* solicitar (a) que su nombre y cualquier otra información de identificación personal no se comparta con el Demandado u otros, (b) que no se lleve a cabo ninguna investigación, y/o (c) que no se tomen medidas disciplinarias. El Empleado Responsable debe comunicar cualquier solicitud de este tipo al Coordinador del Título IX.**2** En tales casos, la Universidad buscará equilibrar el respeto por la agencia y la autonomía de los Reclamantes con las obligaciones de la Universidad según las leyes estatales y federales. En consecuencia, la Universidad buscará cumplir con estas solicitudes si es posible hacerlo al mismo tiempo que protege la salud y la seguridad de la comunidad universitaria, de acuerdo con la Política del Título IX y en cumplimiento con las leyes estatales y federales.

Una discusión detallada del Panel de Evaluación, el proceso de evaluación de amenazas y la respuesta de la Universidad cuando un Reclamante solicita (a) que su nombre y cualquier otra información de identificación personal no se comparta con el Demandado u otros, (b) que no se realice ninguna investigación perseguido, y/o (c) que no se tome ninguna acción disciplinaria, se establece en los Procedimientos del Estudiante.

1. **Otras formas de divulgación:**
   1. **Informes anónimos**:

Aunque la Universidad aliente a los estudiantes a denunciar una Conducta Prohibida, la Universidad también proporciona un medio para la notificación anónima, a través de Just Report It. Este sistema notificará a los usuarios (antes de que ingresen información) que toda la información provista se informará a la Universidad para que actúe de acuerdo con la Política del Título IX, y los usuarios pueden proporcionar tanta o tan poca información como elijan.

Un informe anónimo se evaluará de la misma manera que un informe con un demandante identificado. Una vez que se envíe un informe anónimo, se dirigirá al Coordinador del Título IX de la Universidad, quien revisará la información proporcionada y determinará si es necesario tomar medidas adicionales para proteger la salud y la seguridad de las personas afectadas y la comunidad universitaria. De acuerdo con las disposiciones de la Política del Título IX y los Procedimientos de los Estudiantes, la Universidad responderá a cualquier informe, incluidos los informes anónimos, con una evaluación inicial y una evaluación de amenazas para determinar los pasos disponibles según la naturaleza y las circunstancias de cualquier información conocida.

**2** El formulario Just Report It permite a los empleados responsables indicar que se ha realizado una solicitud de este tipo.

* 1. **Consejeros y Defensores fuera del campo escolar:**

Los consejeros, defensores y proveedores de atención médica en la comunidad de Charlottesville no están sujetos a esta Política y no están obligados a revelar información a la Universidad a menos que el estudiante solicite y autorice la divulgación y firme un formulario de consentimiento o renuncia. Una lista de algunos de estos consejeros, abogados y proveedores de atención médica locales está disponible [aquí](http://www.virginia.edu/justreportit/confidential_resources.pdf" \l "page=3) . Los defensores locales incluyen la Agencia de Recursos de Agresión Sexual, que, de conformidad con un acuerdo en curso con la Universidad, garantiza el acceso inmediato a un defensor independiente y confidencial que puede proporcionar una respuesta informada sobre el trauma, incluida una explicación de los recursos disponibles, el apoyo y las opciones de informes.

Si bien dichos asesores, defensores y proveedores de atención médica puedan mantener la confidencialidad con respecto a la Universidad, ellos pueden tener obligaciones de informar u otras de acuerdo con las leyes estatales y federales.

1. **Capacitación:**

Todos los empleados de la Universidad deben completar una capacitación regular para comprender sus responsabilidades de reporte bajo el Título IX. La capacitación requerida se administra a través de un proceso en línea y se realizará un seguimiento de la finalización para verificar el cumplimiento.

1. **Responsabilidades:**
   1. **Estudiantes (Informantes):**  
      ***Los Estudiantes Informantes*** son responsables de:
   2. Comprender las opciones disponibles para la divulgación de información sobre supuestas conductas prohibidas (es decir, comprender las diferencias entre empleados confidenciales y empleados responsables) y comprender la obligación de la Universidad de responder a dichas divulgaciones.
   3. Entender el proceso de la Universidad para evaluar las solicitudes (a) de que sus nombres y cualquier otra información de identificación personal no se comparta con el Demandado u otros, (b) que no se realice ninguna investigación y/o (c) que no se tomen medidas disciplinarias; y
   4. Solicitar medidas correctivas al Coordinador Adjunto del Título IX para Estudiantes, según sea necesario
   5. **Empleados responsables:**  
      ***Los empleados*** ***responsables*** son responsables de:
   * Comunicarse a los estudiantes que están considerando divulgar o han divulgado información sobre supuestas conductas prohibidas que, como empleados responsables, tienen la obligación de reportar dicha información a la Universidad;
   * Informar sobre la información que reciben sobre la supuesta Conducta Prohibida a través de Just Report It;
   * Completar toda la capacitación universitaria aplicable sobre los requisitos de presentación de informes y mantenerse actualizado sobre los requisitos de capacitación; y
   * Contactar al Coordinador del Título IX si tiene preguntas o inquietudes.
   1. **Empleados confidenciales:**  
      ***Los empleados confidenciales*** son responsables de:
   * Comunicarse a los estudiantes que están considerando divulgar o han divulgado información sobre supuestas conductas prohibidas que, excepto en las circunstancias limitadas descritas en esta Política, la información que ellos han divulgado no se compartirá con el Coordinador del Título IX y que la Universidad no podrá usar dicha información para investigar la supuesta Conducta Prohibida o para emprender acciones disciplinarias contra el demandado;
   * Comprender y proporcionar información sobre los recursos disponibles y los servicios de apoyo;
   * Apoyar a los estudiantes que, después de una divulgación confidencial inicial, decidan presentar un informe a la Universidad y/o a las autoridades locales, dirigiéndolos a los recursos de la Universidad apropiados para obtener ayuda con dicha presentación o informes adicionales; y
   * Servir como un recurso para los empleados de la Universidad con respecto a sus responsabilidades y a la denuncia de supuesta Conducta Prohibida
   1. **Coordinador del Título IX:**  
      El ***Coordinador del Título IX*** es responsable de:
   * Hacer un seguimiento de los cambios en las leyes estatales y federales que pueden requerir modificaciones de conformidad con esta Política, la Política del Título IX y los procedimientos asociados, y garantizar que las políticas y los procedimientos de la Universidad para informar sobre las divulgaciones de Conducta Prohibida estén actualizados. El Coordinador del Título IX trabajará en estrecha colaboración con la Oficina del Consejo Universitario en este sentido;
   * Comunicarse con ODOS y otras oficinas o unidades de la Universidad, según corresponda, para verificar que todas las partes reciban la información, asistencia y apoyo necesarios, incluidas las medidas correctivas y de protección adecuadas
   * Supervisar el cumplimiento institucional de esta Política, incluida la capacitación requerida; y
   * Servir como un recurso para los empleados de la Universidad con respecto a sus responsabilidades con respecto a la denuncia de supuesta Conducta Prohibida.

**Procedimientos:**

[Just Report It](http://www.virginia.edu/justreportit/titleix-vawa/faculty-staff/)

**Información relacionada:**

[Educación y Recursos sobre Violencia Sexual](http://www.virginia.edu/sexualviolence/" \t "_blank)   
 [HRM-041,](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-041) [Política sobre acoso sexual y de género y otras formas de violencia interpersonal](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-041)   
 [Infografía (“Violencia Sexual y de Género:](http://www.virginia.edu/sexualviolence/get_help_now.pdf) [Lo que los estudiantes necesitan saber”)](http://www.virginia.edu/sexualviolence/get_help_now.pdf)