



Discriminación, acoso y acción afirmativa en el lugar de trabajo

[Discrimination, Harassment, and Affirmative Action in the Workplace](#)

Oficial académico:	Vicerrector – Personal Académico y Programas
Oficina académica:	APP – Personal Académico y Programas
Oficial administrativo:	VP – Recursos Humanos
Oficina administrativa:	HR – Recursos Humanos
Fecha de emisión:	14 de febrero de 2018
Fecha efectiva:	14 de febrero de 2018
Fecha de la última revisión:	17 de enero de 2018
Alcance:	Esta póliza se aplica a todos los empleados y solicitantes de empleo de la Universidad, y ahí donde se estipule en la póliza, a los becarios remunerados y no remunerados, voluntarios, participantes en un programa de formación que conduzca a empleo, y contratistas independientes.

	Personal	Académico
Contacto:	Kimberly Grant (APP)	Abby Norris (HR)
Título:	Directora de pólizas	Especialista en pólizas
Correo electrónico:	Kimberly.Grant@ucop.edu	Abigail.Norris@ucop.edu
Teléfono:	(510) 987-9499	(510) 987-0612

Si hay diferencias entre las versiones en español y la versión en inglés, prevalece la versión actual en inglés de la póliza.

ÍNDICE

I. RESUMEN DE LA PÓLIZA	2
II. DEFINICIONES.....	2
III. TEXTO DE LA PÓLIZA	3
IV. CUMPLIMIENTO/RESPONSABILIDADES.....	5
V. PROCEDIMIENTOS.....	6
VI. INFORMACIÓN RELACIONADA.....	7
VII. PREGUNTAS FRECUENTES	7
VIII. HISTORIAL DE REVISIONES.....	7

I. RESUMEN DE LA PÓLIZA

La Universidad de California está comprometida a ofrecer un lugar de trabajo libre de discriminación y acoso. La Universidad prohíbe la discriminación en contra de cualquier persona empleada, que busque empleo o que participe o solicite ser aceptada en un período de prácticas o en un programa de formación remunerado o no, que conduzca a empleo con la Universidad de California. Además, la Universidad prohíbe el acoso de un empleado, solicitante de empleo, becario remunerado o no remunerado, voluntario, persona que participe en un programa que conduzca a empleo, o persona que proporcione servicios en virtud de un contrato. La Universidad realiza acciones afirmativas de acuerdo con sus obligaciones como contratista federal.

II. DEFINICIONES

Excepción a la póliza: Una medida que excede lo que se permite en el marco de la póliza actual, o que no esté expresamente prevista en la póliza. Dicha medida tiene que tratarse como una excepción.

Director ejecutivo: El presidente o canciller de la Universidad, el director del Laboratorio o el vicepresidente–Agricultura y Recursos Naturales.

Género: El sexo de una persona, incluida la identidad de género de una persona y la expresión de género.

Expresión de género: El aspecto o comportamiento de una persona en relación con el género, o la percepción de dicho aspecto o comportamiento, se corresponda o no estereotípicamente con el sexo de la persona asignado en el nacimiento.

Identidad de género: Cómo cada persona entiende su género en su fuero interno, o la percepción de la identidad de género de una persona, que puede incluir masculino, femenino, una combinación de masculino y femenino, ni masculino ni femenino, un género diferente al sexo de la persona asignado en el nacimiento, o transgénero.

Transición de género: El proceso por el que algunas personas transgénero pasan para empezar a vivir como el género con el que se identifican, en lugar del sexo que se les asignó al nacer. Este proceso puede incluir, entre otras cosas, cambios de nombre y de uso de pronombres, uso de instalaciones, participación en actividades patrocinadas por el empleador (p. ej., equipos deportivos, proyectos para formar equipo o voluntariado), o someterse a terapia hormonal, cirugías u otros procedimientos médicos.

Embarazo: Incluye el embarazo, el parto y afecciones médicas relacionadas con el embarazo y el parto.

Veterano protegido: Un veterano (militar retirado) está protegido en las disposiciones de no discriminación y acción afirmativa de la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, en su forma modificada; específicamente, un veterano que pueda clasificarse como un "veterano discapacitado", un "veterano que ha dejado recientemente el servicio", un "veterano en servicio activo en tiempo de guerra o con distintivo de campaña" o un "veterano con medalla de servicio de las Fuerzas Armadas", según definición en 41 CFR 60-300.2.

Servicio en los cuerpos uniformados: Incluye el servicio en los cuerpos uniformados según se define en la Ley de los Derechos de Empleo y Reemplazo de los Cuerpos Uniformados de 1994 (USERRA), así como el servicio militar y naval del estado.

Sexo: Incluye, entre otras cosas, el embarazo, el parto, las afecciones médicas relacionadas al embarazo, el parto o la lactancia, el género, la identidad de género y la expresión del género, o la percepción por un tercero de lo anteriormente mencionado.

Transgénero: Un término general que hace referencia a una persona cuya identidad de género difiere del sexo de la persona asignado en el nacimiento. Una persona transgénero puede o no tener una expresión de género que sea diferente de las expectativas sociales del sexo asignado en el nacimiento. Una persona transgénero puede o no identificarse como "transexual".

III. TEXTO DE LA PÓLIZA

A. *General*

La Universidad prohíbe la discriminación en contra de cualquier persona empleada, que busque empleo o que participe o solicite ser aceptada en un período de prácticas o en un programa de formación remunerado o no, que conduzca a empleo con la Universidad de California sobre la base de la raza, color, origen nacional, religión, sexo, género, expresión de género, identidad de género, estado de transición de género, embarazo, discapacidad física o mental, afección médica (características relacionadas con el cáncer o genéticas), información genética (incluido el historial médico familiar), antepasados, estado civil, edad, orientación sexual, nacionalidad o servicio en los cuerpos uniformados, incluidos veteranos protegidos. Esta póliza se aplica a todas las prácticas de empleo, incluidas el reclutamiento, selección, promoción, transferencia, aumento por méritos, salario, formación y desarrollo, reducción del gado y rescisión del empleo.

Además, la Universidad prohíbe el acoso por razón de las características protegidas anteriores de un empleado, solicitante de empleo, becario remunerado o no remunerado, voluntario, persona que participe en un programa que conduzca a empleo, o persona que proporcione servicios en virtud de un contrato.

Si el acoso es de carácter sexual, se aplicará la póliza "Violencia sexual y acoso sexual (SVSH)" de la Universidad. La [Local SVSH resource information](http://sexualviolence.universityofcalifornia.edu/get-help/index.html) puede encontrarse en <http://sexualviolence.universityofcalifornia.edu/get-help/index.html>.

Esta póliza está concebida de conformidad con las leyes estatales y federales y las pólizas de la Universidad aplicables.

B. Represalias

La póliza de la Universidad prohíbe las represalias por presentar una queja de discriminación o acoso en virtud de esta póliza contra cualquier persona empleada, que busque empleo, que proporcione servicios en virtud de un contrato, o que participe o solicite ser aceptada en un período de prácticas, en capacidad de voluntario o en un programa de formación remunerado o no, que conduzca a empleo con la Universidad de California. Esta póliza prohíbe además las represalias contra una persona que asista a alguien con una queja de discriminación o acoso, o participe de alguna manera en una investigación o resolución de una queja de discriminación o acoso. Las represalias incluyen amenazas, intimidación, actos de venganza y medidas adversas relacionadas con el empleo.

C. Quejas

A las personas que crean que han sido objeto de discriminación, acoso o represalias se las insta a presentar quejas a través de sus oficinas locales de Recursos Humanos, Acción Afirmativa /Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Personal Académico, Relaciones Laborales o de la [Whistleblower Hotline](#) de la Universidad (800-403-4744). Las quejas se asignarán a la oficina o al oficial pertinentes para su revisión e investigación.

Cuando la Universidad reciba una alegación de discriminación, acoso o represalias, realizará una investigación justa, oportuna y minuciosa que proporcione a todas las partes las debidas garantías procesales y alcance conclusiones razonables sobre la base de las pruebas reunidas. La Universidad mantendrá la confidencialidad en la medida posible, pero la investigación podría no ser completamente confidencial. Si la investigación determina que ha habido discriminación, acoso o represalias, los administradores pertinentes, previa consulta con la oficina de Acción Afirmativa / Igualdad de Oportunidades en el Empleo correspondiente, tomarán las medidas adecuadas para remediar la situación.

D. Acción afirmativa

Es la póliza de la Universidad tomar medidas de acción afirmativa de conformidad con sus obligaciones como contratista federal, para las minorías y las mujeres, las personas con discapacidades y los veteranos protegidos. La Universidad se compromete a realizar todos los esfuerzos de buena fe necesarios para lograr la utilización oportuna y total de las minorías y las mujeres en todos los segmentos de su fuerza laboral donde existan deficiencias. Estos esfuerzos cumplen todos los requisitos legales y normativos actuales, y se atienen a las normas de calidad y excelencia de la Universidad.

De conformidad con los reglamentos federales, se prepararán y redactarán planes de acción afirmativa, que serán mantenidos por cada campus de la Universidad, el Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley, la Oficina del Presidente y la División de Agricultura y Recursos Naturales. Antes de su promulgación oficial, dichos planes serán revisados y aprobados por la Oficina del Presidente y la Oficina del Consejo General.

E. Transparencia en el pago

La Universidad de California no despedirá, ni discriminará de ninguna otra manera, a empleados o solicitantes por haber preguntado por, hablado de o divulgado su propio pago o el pago de otro empleado o solicitante. No obstante, los empleados que tienen acceso a la información de compensación de otros empleados o solicitantes como parte de sus funciones laborales esenciales no pueden divulgar el pago de otros empleados o solicitantes a personas que no tengan acceso por lo demás a información sobre compensación, a menos que la divulgación sea (a) en respuesta a una queja o cargo formal, (b) en apoyo de una investigación, procedimiento, audiencia o acción, incluida una investigación llevada a cabo por la Universidad, o (c) de conformidad con la obligación legal de la Universidad de aportar información.

IV. CUMPLIMIENTO/RESPONSABILIDADES

A. Aplicación de la póliza

Los oficiales ejecutivos (el presidente de la Universidad, el canciller, el director del Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley o el vicepresidente–Agricultura y Recursos Naturales) y sus designados tienen la autoridad para elaborar procedimientos e información complementaria para respaldar la aplicación de esta póliza. Los oficiales responsables (el vicerrector–Personal Académico y Programas y el vicepresidente–Recursos Humanos) aplicarán interpretaciones adecuadas y coherentes de esta póliza que sean compatibles con la póliza.

El oficial ejecutivo, o la persona designada por él, en cada centro, establecerá y aplicará procedimientos locales compatibles con esta póliza. Las excepciones a los procedimientos locales requeridos por la póliza serán aprobados por el oficial ejecutivo o la persona designada.

B. Revisiones a la póliza

El presidente es quien aprueba la Póliza y tiene la autoridad para aprobar revisiones basándose en la recomendación de los oficiales responsables.

El vicepresidente–Recursos Humanos a nivel del sistema tiene autoridad para iniciar revisiones a la póliza, de conformidad con las autoridades de aprobación y los Estatutos y Reglamentos pertinentes de los Regentes.

El director y el vicepresidente ejecutivo de UC, y el vicepresidente ejecutivo–director de operaciones tienen la autoridad de garantizar la revisión y puesta al día de la Póliza con regularidad en una forma que sea compatible con otras pólizas gubernamentales.

C. Aprobación de las medidas

Las medidas en esta póliza tienen que aprobarse de conformidad con los procedimientos locales.

D. Cumplimiento de la póliza

El oficial ejecutivo en cada centro designará la oficina administrativa local responsable de supervisar, aplicar y dar cuenta del cumplimiento de la póliza. El vicepresidente principal–director de cumplimiento y auditoría, auditarán y supervisarán periódicamente el cumplimiento de la póliza.

E. Información adicional sobre el cumplimiento normativo

La Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de EE. UU., la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) y el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (DFEH) de California investigan los informes de discriminación y acoso improcedentes en el empleo. Estos organismos pueden actuar como investigadores y tratar de facilitar la resolución voluntaria de disputas. Para obtener más información, póngase en contacto con la oficina más cercana de la EEOC, la OFCCP o el DFEH.

F. Incumplimiento de la póliza

El incumplimiento con esta póliza se trata de conformidad con las pólizas de la Universidad, incluidas, entre otras, las siguientes: [Faculty Code of Conduct \(APM – 015\)](#) y [University Policy on Faculty Conduct and the Administration of Discipline \(APM – 016\)](#), [Non-Senate Academic Appointees/Corrective Action and Dismissal \(APM – 150\)](#), *Pólizas de personal para miembros de personal general 61, 62, 63 y 64* o según corresponda [collective bargaining agreements](#).

V. PROCEDIMIENTOS

Los procedimientos locales incluirán los siguientes componentes:

A. Responsabilidades del supervisor

Los supervisores deben notificar las quejas de discriminación o acoso a un representante designado en el centro pertinente, de manera que la reclamación pueda resolverse internamente si es posible.

B. Proceso de queja

Las quejas serán confidenciales en la medida de lo posible y recibirán una respuesta y cierre oportunos. Además, la Universidad realizará investigaciones imparciales y oportunas por personal calificado; proporcionará documentación y seguimiento para un progreso razonable, y proporcionará opciones adecuadas para medidas de remedio y resoluciones.

La diseminación de esta póliza y de los procedimientos locales es obligatoria.

VI. INFORMACIÓN RELACIONADA

- [The Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act \(USERRA\)](#) (citada en la Sección II de esta póliza)
- [Sexual Violence and Sexual Harassment](#) (citada en la Sección III.A de esta póliza)

Manual del personal académico

- [Personal Académico Manual \(APM\) Section 015, The Faculty Code of Conduct](#) (citado en la Sección IV.F de esta póliza)
- [Personal Académico Manual \(APM\) Section 016, University Policy on Faculty Conduct and the Administration of Discipline](#) (citado en la Sección IV.F de esta póliza)
- [Personal Académico Manual \(APM\) Section 035, Affirmative Action and Nondiscrimination in Employment](#)
- [Personal Académico Manual \(APM\) Section 140, Non-Senate Academic Appointees/Grievances](#)
- [Personal Académico Manual \(APM\) Section 150, Non-Senate Appointees/Corrective Action and Dismissal](#) (citado en la Sección IV.F de esta póliza)
- [Personal Académico Manual \(APM\) Section 160, Personal Académico Records/Maintenance of, Access to, and Opportunity to Request Amendment of](#)

Pólizas de personal para miembros del personal

- [Personnel Policies for Staff Members 12, Nondiscrimination in Employment](#)
- Pólizas de personal para miembros del personal [61](#), [62](#), [63](#), y [64](#) (citadas en la Sección IV.F de esta póliza)
- [Personnel Policies for Staff Members 81, Reasonable Accommodation](#)

VII. PREGUNTAS FRECUENTES

N/C

VIII. HISTORIAL DE REVISIONES

Cambios vigentes a partir del 14 de febrero de 2018:

- Se eliminó la definición de “Veterano cubierto” y se agregó la definición de “Veterano protegido” para cumplir con la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam, en su forma modificada (VEVRAA) (41 CFR 60-300.2).
- Se modificaron las definiciones de “Expresión de género” e “Identidad de género” y se agregaron las definiciones de “Transición de género”, “Sexo” y “Transgénero” para cumplir con las definiciones en 2 CCR § 11030.

University of California – Política

Discriminación, acoso y acción afirmativa en el lugar de trabajo

- Se actualizó para cumplimiento de los reglamentos de la Ley de Empleo y Vivienda Justos de California acerca de la prevención y corrección del acoso y la discriminación (2 CCR § 11023).
- Se actualizó para cumplimiento del Proyecto de ley de la Asamblea de California 1443, que extiende las protecciones de discriminación y acoso a voluntarios, becarios no remunerados y personas en formación, y las protecciones de acoso a los contratistas (2 CCR § 11009, 11019).
- Se agregó la [Nondiscrimination Provision](#) en transparencia en el pago requerida por la Office of Federal Contract Compliance Programs (41 CFR 60-1.35(c)).
- Se reformateó la declaración de la póliza con subsecciones.
- Se agregó una referencia a la póliza de Violencia sexual y acoso sexual de la Universidad en la Sección III.A.

Esta póliza también se corrigió para satisfacer las Pautas de accesibilidad de contenidos web (WCAG) 2.0.

Esta póliza se reformateó a la plantilla estándar de pólizas de la Universidad de California con fecha efectiva del 3 de julio de 2013.

Como resultado de la publicación de esta póliza, los documentos siguientes quedan rescindidos a partir de la fecha efectiva de esta póliza y dejan de ser aplicables:

- Póliza de no discriminación y acción afirmativa de la Universidad de California relativa al empleo de personal académico y administrativo, fechada el 3 de julio de 2013.

Las siguientes pólizas se han rescindido y ya no son aplicables:

- Póliza de no discriminación y acción afirmativa de la Universidad de California relativa al empleo de personal académico y administrativo, fechada el 24 de junio de 2010.
- Póliza de no discriminación y acción afirmativa de la Universidad de California relativa al empleo de personal académico y administrativo, fechada el 1 de enero de 2004.