



# Violencia Sexual y Acoso Sexual

[Para la traducción en Español, oprima aquí](#)

[中國版本, 請按這裡](#)

Oficial Académico:	Vice-Rector – Personal y Programas Académicos
Oficina Académica:	APP – Personal y Programas Académicos
Oficial Estudiantil:	VP – Asuntos Estudiantiles
Oficina Estudiantil:	SA – Asuntos Estudiantiles
Oficial de Personal General:	VP – Recursos Humanos
Oficina de Personal General:	HR – Recursos Humanos
Fecha de Emisión:	1/1/16
Fecha Vigente:	1/1/16
Fecha de Última Revisión	
Extensión:	Esta Política aplica a todos los empleados de la Universidad, así como a los estudiantes universitarios no titulados, titulados y profesionales (de aquí en adelante citados como “estudiantes”). La política aplica a todos los recintos universitarios de la Universidad, al Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley, a los Centros Médicos, a la Oficina del Presidente, al Departamento de Agricultura y Recursos Naturales y a todos los programas y actividades de la Universidad.

**Para recibir ayuda con incidentes de violencia sexual, acoso sexual, violencia en el noviazgo, violencia doméstica y acoso, por favor comuníquese con su Oficial del Título IX. Si usted es estudiante y desea ayuda confidencial, comuníquese con su Defensor de CARE local. Puede encontrarse información de recursos locales en <http://sexualviolence.universityofcalifornia.edu/get-help/index.html>.**

## I. RESUMEN DE LA POLÍTICA

La Universidad de California está comprometida a crear y mantener una comunidad dedicada al progreso, aplicación y transmisión de conocimientos y esfuerzos creativos a través de la excelencia académica, en que todos los individuos que participen en programas y actividades de la Universidad puedan trabajar y aprender juntos en un ambiente sin acoso, explotación o intimidación. Todo miembro de la comunidad debe estar consciente de que la Universidad prohíbe la violencia sexual y el acoso sexual, las represalias y otro comportamiento prohibido (“Conducta Prohibida”) que violen la ley y/o la política de la Universidad. La Universidad responderá con prontitud y eficazmente a reportes de Conducta Prohibida y tomará las

medidas necesarias para prevenir, corregir, y cuando sea necesario, disciplinar el comportamiento que viole esta política sobre Violencia Sexual y Acoso Sexual (de aquí en adelante citada como *Política*).

Esta *Política* trata lo referente a las responsabilidades y procedimientos de la Universidad de California relacionados con la Conducta Prohibida, a fin de garantizar una educación equitativa e inclusiva y un ambiente en el empleo sin violencia sexual ni acoso sexual. La *Política* define la conducta prohibida por la Universidad de California y explica los procedimientos administrativos que usa la Universidad para resolver reportes de Conducta Prohibida.

---

## ÍNDICE

---

I. RESUMEN DE LA POLÍTICA	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
ÍNDICE	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
II. DEFINICIONES	2
III. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
IV. CUMPLIMIENTO / RESPONSABILIDADES	8
V. PROCEDIMIENTOS REQUERIDOS	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
VI. INFORMACIÓN RELACIONADA	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
VII. PREGUNTAS FRECUENTES	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
VIII. ANTECEDENTES DE LA REVISIÓN	19

**PARA PREGUNTAS ACERCA DE ESTA POLÍTICA, POR FAVOR COMUNÍQUESE CON:**

	Académicos	Estudiantes	Personal General
Contacto	Janet Lockwood	Eric Heng	Rachael Howard
<i>Email:</i>	Janet.Lockwood@ucop.edu	Eric.Heng@ucop.edu	Rachael.Howard@ucop.edu
Teléfono:	(510) 987-9499	(510) 987-0239	(510) 987-9859

---

## II. DEFINICIONES

---

### A. *Consentimiento*

El consentimiento es *afirmativo, consciente, voluntario y revocable*. Consentir a una actividad sexual requiere un acuerdo afirmativo, consciente y voluntario de ambas personas para participar en la actividad sexual. Es la responsabilidad de cada persona asegurarse de que tiene el consentimiento afirmativo de la otra para participar en la actividad sexual. La falta de protesta o resistencia, o el silencio, no constituye en sí el consentimiento. El consentimiento afirmativo tiene que ser continuo y puede revocarse en cualquier momento durante la actividad sexual. La existencia de una relación de noviazgo o relaciones sexuales en el pasado entre las personas implicadas nunca debe en sí suponer que es un indicador de consentimiento (como tampoco las relaciones sexuales posteriores o una relación de noviazgo en sí son suficientes como prueba del consentimiento a una conducta previa).

La creencia de la [Persona Demandada](#) de que la [Persona Demandante](#) consintió no deberá proporcionar una excusa válida cuando:

1. La creencia de la Persona Demandada surgió de la propia embriaguez o imprudencia de la Persona Demandada;
2. La Persona Demandada no tomó los pasos razonables, en las circunstancias conocidas para la Persona Demandada al momento, para determinar si la Persona Demandante consintió afirmativamente; o
3. La Persona Demandada sabía, o una persona sensata debería haber sabido, que la Persona Demandante no estaba en condiciones de consentir porque la Persona Demandante estaba incapacitada, como en el caso en que la Persona Demandante:
  - a. estaba dormida o inconsciente;
  - b. debido a los efectos de drogas, alcohol o medicamento, no estaba en condiciones de comprender la circunstancia, índole o medida de la actividad sexual; o
  - c. no estaba en condiciones de comunicarse debido a una condición mental o física.

## **B. Conducta Prohibida**

### **1. Violencia Sexual:**

- a. **Agresión Sexual – Penetración:** Sin el consentimiento de la Persona Demandante, penetración, no importa qué tan leve, de la vagina, ano o boca con un pene; o de la vagina o ano con una parte del cuerpo o con un objeto.
- b. **Agresión Sexual – Contacto:** Sin el consentimiento de la Persona Demandante, tocar una parte íntima del cuerpo (genitales, ano, ingle, seno o sentaderas) (i) sin ropa o (ii) con ropa.

**Nota:** Puesto que esta definición abarca una amplia gama de conducta, de la cual no toda constituye violencia sexual. El Oficial del Título IX determinará si la acusación deberá tratarse como violencia sexual o acoso sexual. (Ver la Pregunta Frecuente #4 para más información)

**Nota:** Agresión Sexual --Penetración y Agresión Sexual – Contacto son agravadas cuando incluye lo siguiente:

- Someter la voluntad de la Persona Demandante por:
  - *la fuerza* (el uso de fuerza física o provocar temor razonable de lesión corporal inmediata o futura);
  - *la violencia* (el uso de fuerza física para causar daño o lesión);
  - *el amago* (una amenaza, declaración o acto que muestre intención de lesionar);
  - *la coacción* (una amenaza directa o implícita de fuerza, violencia, peligro, privación o castigo, que es suficiente para causar que una persona sensata de sensibilidad ordinaria, tomando en consideración todas las circunstancias, incluyendo edad y relación, haga o se someta a algo que de lo contrario no haría).
  - causar deliberadamente que una persona esté incapacitada (por medio de drogas o alcohol);
- Aprovecharse intencionalmente de la incapacidad de la otra persona (incluyendo la embriaguez voluntaria).
- Grabar, fotografiar, transmitir o distribuir imágenes íntimas o sexuales, sin el conocimiento y consentimiento previos de las partes implicadas.

**c. Violencia de Relación:**

i. **Violencia en el Noviazgo:** Conducta por una persona que está o ha estado en una relación romántica o íntima con la Persona Demandante, que intencional, o imprudentemente, causa lesión corporal a la Persona Demandante con temor razonable de grave lesión corporal. La índole de la relación entre la Persona Demandante y la Persona Demandada se determina por la duración, tipo y frecuencia de la interacción entre ellas.

ii. **Violencia Doméstica:**

Conducta por un actual o antiguo cónyuge o pareja íntima de la Persona Demandante; o una persona con quien la Persona Demandante comparte un hijo en común, que intencional, o imprudentemente, causa lesión corporal a la Persona Demandante o a otra persona, o causa a la Persona Demandante o a otra persona un temor razonable de una lesión corporal grave.

d. **Acecho:** Conducta repetida dirigida hacia una Persona Demandante (como por ejemplo, seguir, monitorear, observar, vigilar, amenazar, comunicar o interferir con la propiedad), de una índole o motivación sexual o romántica, que le provocaría a una persona sensata temer por su seguridad, o la seguridad de otros, o sufrir angustia emocional considerable. El acecho de una índole que no es sexual se trata en otras políticas de la Universidad, incluyendo, pero no limitándose a la [Política sobre Conducta y Disciplina Estudiantiles, Sección 102.10](#).

**2. Acoso Sexual:**

a. El Acoso Sexual consiste en insinuaciones sexuales no deseadas, peticiones para favores sexuales no deseadas y otra conducta verbal, no verbal o física no deseada de una índole sexual cuando:

i. *Quid Pro Quo* o Compensación: la sumisión de una persona a tal conducta constituye implícita o explícitamente la base para las decisiones de empleo, evaluación académica, calificaciones o ascenso u otras decisiones que afectan la participación en un programa de la Universidad; o

ii. *Ambiente Hostil*: tal conducta es lo suficientemente grave o dominante que niega desmedidamente, limita adversamente o interfiere con la participación de una persona en la educación, empleo u otros programas y servicios de la Universidad o con el beneficio de estos, y crea un ambiente que una persona sensata consideraría que es intimidante u ofensivo.

b. Se da consideración a la totalidad de las circunstancias en las que la conducta ocurrió. El acoso sexual podría incluir incidentes:

i. entre cualesquier miembros de la comunidad Universitaria, incluyendo el profesorado y otras personas designadas académicas, personal general, empleados estudiantes, estudiantes, entrenadores, residentes, internos y participantes que no sean estudiantes ni empleados en programas Universitarios (como por ejemplo, proveedores, contratistas, visitantes y pacientes);

ii. en relaciones jerárquicas y entre compañeros; y

iii. entre individuos de cualquier sexo o identidad de género.

- c. Esta *Política* deberá aplicarse de tal manera que reconozca la importancia de los derechos a libertad de palabra y expresión, y no deberá interpretarse como que prohíbe la conducta expresiva que protegen los principios de libertad académica y libertad de palabra tratados en la Sección III.F.

### 3. **Otro Comportamiento Prohibido**

- a. Invasiones de la Privacidad Sexual
  - i. Sin el consentimiento de una persona, ver o permitirles a otras personas ver la desnudez o actos sexuales de esa persona en un lugar en el que esa persona tiene expectativa razonable de privacidad;
  - ii. Sin el consentimiento de una persona, tomar fotografías (incluyendo videos) o grabaciones de audio, o publicar, transmitir o distribuir dicho material grabado representando la desnudez o actos sexuales de esa persona en un lugar en el que esa persona tiene expectativa razonable de privacidad; o
  - iii. Usar representaciones de desnudez o actividad sexual para extorsionar algo de valor de una persona.
- b. Relaciones sexuales con una persona menor de 18 años de edad.
- c. Exponer los genitales en un lugar público con el fin de gratificación sexual.
- d. No cumplir con los términos de una orden que prohíbe el contacto, una suspensión de cualquier duración o cualquier orden de exclusión emitida bajo esta *Política*.

**C. Represalias** Las represalias incluyen amenazas, intimidación, desquites y/o medidas adversas laborales o educativas contra una persona, en base a su reporte de Conducta Prohibida o participación en los procesos investigativos, de reporte, correctivos o disciplinarios establecidos en esta *Política*.

### **D. Otras Definiciones**

#### 1. **Recursos Confidenciales:**

Los siguientes empleados que reciben reportes en su capacidad confidencial incluyen a:

- a. Defensores de *CARE*,
- b. Defensores de derechos del pueblo,
- c. Asesores con licencia en los centros de orientación psicológica estudiantil y en los programas de asistencia a los empleados,
- d. Cualesquier personas con una licencia profesional que requiera la confidencialidad (incluyendo empleados de un centro de salud, pero excluyendo a asesores jurídicos del recinto universitario), o alguien a quien dicha persona supervise.

El nombramiento como un “Recurso Confidencial” para fines de esta *Política* solamente exenta a una persona de reportar a la oficina del Título IX, pero no de otras obligaciones imperativas de reporte bajo la Política de la Ley de Reporte de Maltrato y Negligencia Infantiles de la Universidad de California (*Child Abuse and Neglect Reporting Act – UC CANRA*), la Ley *Cleary* como una Autoridad de Seguridad del Recinto Universitario (*Campus Security Authority – CSA*) y otras políticas o leyes que exigen reporte al recinto universitario o a las autoridades locales o a Servicios de Protección Infantil (*Child Protective Services – CPS*).

2. **Persona Demandante:** Cualquier persona que presenta un reporte de violencia sexual o acoso sexual u otro comportamiento prohibido o represalias o cualquier persona que ha sido el presunto sujeto de dicha Conducta Prohibida o represalias.
3. **Lugar:** “Lugar” se refiere a cualquier recinto universitario de la Universidad de California, el Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley, los Centros Médicos, la Oficina del Presidente y el Departamento de Agricultura y Recursos Naturales.
4. **Irrefutabilidad de Evidencia:** Una norma de prueba que requiere que se determine un hecho cuando su ocurrencia, en base a evidencia, es más probable de no serlo.
5. **Persona Demandada:** Una persona que se supone que ha participado en Conducta Prohibida y contra quien se hace un reporte de violencia sexual, acoso sexual, otro comportamiento prohibido o represalia.
6. **Empleado Responsable:** Cualquier empleado de la Universidad, que no es un Recurso Confidencial y que recibe, en el transcurso del empleo, información de que un estudiante (universitario no titulado, titulado o profesional) ha sufrido de violencia sexual, acoso sexual u otro comportamiento prohibido, deberá notificar con prontitud al Oficial del Título IX o a una persona designada. Entre estos se incluyen los Asistentes de Residentes, Asistentes de Profesor Titulados y otros empleados estudiantes, cuando se hacen revelaciones a cualquiera de ellos en sus capacidades de empleados.

Además, los siguientes individuos que, en el transcurso del empleo, reciben un reporte de Conducta Prohibida de cualquier otra persona afiliada con la Universidad, deberán notificarle al Oficial del Título IX o a una persona designada:

- Policía del recinto universitario
- Administradores de Recursos Humanos, Personal Académico y Profesionales del Título IX
- Administradores y Supervisores, incluyendo Decanos, Jefes de Departamentos y Directores de Unidades de Investigaciones Organizadas (*Organized Research Units – ORU*)
- Miembros del Profesorado

---

### III. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

---

#### A. **General**

La Universidad de California está comprometida a crear y mantener una comunidad sin violencia sexual ni acoso sexual. La violencia sexual y el acoso sexual violan tanto la ley como la política de la Universidad. Cualquier miembro de la comunidad Universitaria puede reportar conducta que podría constituir violencia sexual, acoso sexual, represalia y otro comportamiento prohibido (“Conducta Prohibida”). La Universidad responderá con prontitud y equitativamente a dichos reportes, y tomará las medidas adecuadas para parar, prevenir y remediar la Conducta Prohibida, y cuando sea necesario, para disciplinar a la Persona Demandada.

Además del acoso sexual, la discriminación en base al sexo, género, identidad de género, expresión de género, estereotipo de sexo o género y preferencia sexual viola la ley y otras políticas de la Universidad. Además, es posible que dicha discriminación contribuya a la creación de un ambiente laboral o académico hostil, basado en el sexo, y por lo tanto, constituye o contribuye al acoso sexual. El acoso, que posiblemente no sea sexual, pero que aún así contribuye a un ambiente laboral o académico hostil, también podría violar las demás políticas no discriminatorias de la Universidad.

**B. Conducta Prohibida**

Esta Política de Violencia Sexual y Acoso Sexual (“*Política*”) prohíbe la violencia sexual, el acoso sexual, las represalias y otro comportamiento prohibido, según se define en la Sección II.

**C. Relaciones Consensuales**

Aunque las relaciones románticas y sexuales entre miembros de la comunidad Universitaria podrían comenzar como consensuales, es posible que ocurran casos de Conducta Prohibida en dichas relaciones. En consecuencia, un reporte de Conducta Prohibida que ocurre en el contexto de una relación consensual se tratará como cualquier otro reporte.

Puesto que las relaciones románticas y sexuales consensuales entre miembros de la comunidad Universitaria podrían provocar conflictos de interés, tales relaciones entre un estudiante y un miembro del profesorado u otros empleados, o entre empleados también están sujetas a otras políticas de la Universidad, como por ejemplo la de [El Código de Conducta del Profesorado](#), APM-015.II.A.6 & 7 y políticas locales.

**D. Protección de las Personas Demandantes, Personas Demandadas y Testigos**

1. **Inmunidad**: Para alentar el reporte, ni a una Persona Demandante ni a un testigo en una investigación de violencia sexual se les sujetará a sanciones disciplinarias por una violación de la política de conducta relevante de la Universidad, al momento del incidente o cerca de este, salvo que la violación pusiera en riesgo la salud o la seguridad de otra persona; implicaba plagio, hacer trampa o falta de honradez académica; o era de lo contrario atroz.

Puesto que a menudo hay alcohol, drogas y otros estupefacientes implicados, las Personas Demandantes podrían tener miedo para reportar Conducta Prohibida cuando ellas también hayan participado en una actividad que violó la política de la Universidad o la ley del Estado, como por ejemplo una persona menor de 21 años bebiendo alcohol. La UC alienta el reporte de Conducta Prohibida, y por lo tanto, generalmente no responsabiliza a las Personas Demandantes y/o testigos por violaciones estudiantiles relacionadas con el consumo de drogas o alcohol, que podrían haber ocurrido al momento de la Conducta Prohibida.

2. **Represalias**: Las represalias contra alguien por reportar o participar en una investigación y procesos relacionados están prohibidas. (Ver la Sección II.B. Conducta Prohibida en esta *Política*.)
3. **Privacidad**: La Universidad protegerá la privacidad de los individuos implicados en un reporte de Conducta Prohibida en la medida en que lo permitan la ley y la política y procedimientos de la Universidad. Sin embargo, deberá reconocerse que una investigación podría implicar entrevistas con varias personas para preguntarles si tienen evidencia relevante, y podría recopilarse información extremadamente delicada. Aunque dicha información se considera confidencial, es posible que la política de la Universidad exija la revelación de cierta información durante una investigación o después de esta.

**E. Libertad de Expresión y Libertad Académica**

Los profesores y otras personas designadas académicas, personal general y estudiantes de la Universidad de California disfrutan de considerables protecciones de libertad de expresión garantizadas por la Primer Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos y el Primer Artículo, Sección I de la Constitución de California. El fin de esta *Política* es proteger a los miembros de la comunidad Universitaria contra la discriminación, no para regular la expresión protegida. Esta *Política* deberá aplicarse de tal manera que reconozca la importancia de los derechos a la libertad de palabra y de expresión.

La Universidad también tiene un interés convincente en la libertad de indagación y la búsqueda colectiva de conocimiento, y por lo tanto reconoce los principios de la libertad académica como un área especial de la expresión protegida. Consistente con estos principios, ninguna disposición de esta *Política* deberá interpretarse para prohibir conducta que esté legítimamente relacionada al contenido de un curso, métodos de enseñanza, beca o comentario público de un miembro individual del profesorado o la expresión educativa, política, artística o literaria de los estudiantes en salones de clases y foros públicos (Ver APM-010 y 015.)

Sin embargo, la libertad de expresión y la libertad académica no son ilimitadas y no protegen la conducta de palabra o expresiva que viola las leyes antidiscriminatorias federales o estatales.

---

## IV. CUMPLIMIENTO / RESPONSABILIDADES

---

### A. Aplicación de la Política

Los Oficiales Ejecutivos (el Presidente de la Universidad, el Canciller, el Director del Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley o el Vicepresidente del Departamento de Agricultura y Recursos Naturales) y sus personas designadas, tienen la autoridad de desarrollar procedimientos e información suplementaria para respaldar la aplicación de esta *Política*. Los Oficiales Responsables (el Vicerector-Personal y Programas Académicos, el Vicepresidente de Asuntos Estudiantiles y el Vicepresidente de Recursos Humanos) aplicarán las interpretaciones apropiadas y consistentes de esta *Política* que no resulten en cambios sustanciales a esta *Política*.

El Oficial Ejecutivo, o su persona designada, en cada lugar, tiene que establecer y aplicar procedimientos locales consistentes con esta *Política*. El Oficial Ejecutivo, o su persona designada, tiene que aprobar las excepciones a procedimientos locales que la *Política* exige.

### B. Revisiones a la Política

El Presidente aprueba esta *Política* y cualesquier revisiones. Los Oficiales Responsables podrían recomendar revisiones a la *Política* consistentes con la aprobación de las autoridades y los Estatutos, Reglamentos y Políticas pertinentes de Los Regentes. El Rector de la UC y el Vicepresidente Ejecutivo de Asuntos Académicos, – Jefe de Operaciones deberán asegurarse de que la *Política* se revise regularmente y se actualice de tal manera que sea consistente con otras políticas de la Universidad.

### C. Aprobación de Medidas

Las medidas dentro de la *Política* tienen que aprobarse según los procedimientos locales.

### D. Cumplimiento con la Política

El Oficial Ejecutivo en cada lugar designará a la oficina administrativa local que es responsable de monitorear, ejecutar y reportar el cumplimiento con la *Política*. El Vicepresidente Principal – Jefe del Cumplimiento y Oficial de Auditorías auditarán y monitorearán periódicamente el cumplimiento con la *Política*.

### E. Información Adicional de Ejecución

La Comisión de Oportunidades Equitativas en el Empleo (*Equal Employment Opportunity Commission – EEOC*) de los Estados Unidos y El Departamento de Equidad en el Empleo y la Vivienda (*Department of Fair Employment and Housing – DFEH*) de California investigan reportes de acoso ilegal y violencia sexual en el empleo. La Oficina para los Derechos Civiles (*Office for Civil Rights – OCR*) del Departamento de Educación de los Estados Unidos investiga reportes de acoso ilegal y violencia sexual por estudiantes en actividades o programas educativos. Estas agencias podrían actuar como investigadores e intentar facilitar la solución voluntaria de disputas. Para más información, comuníquese a la oficina más cercana de la *EEOC*, del *DFEH* o de la *OCR*.

#### **F. Incumplimiento con la Política**

Participar en Conducta Prohibida, definida en esta *Política*, se rige por esta *Política* y la [Política sobre Conducta y Disciplina Estudiantiles](#); Políticas de Personal para Miembros del Personal General [61](#), [62](#), [63](#), [64](#), [65](#) y [67](#) pertinentes a asuntos de disciplina y de separación (del empleo); [El Código de Conducta del Profesorado \(APM - 015\)](#) y la [Política de la Universidad sobre la Conducta del Profesorado y la Administración de Disciplina \(APM - 016\)](#); [Personas Designadas Académicas que no Son del Senado/ Medida Correctiva y Despido \(APM-150\)](#); y según sea pertinente, convenios colectivos vigentes y otras políticas. Ver la Sección VI y los Anexos I y II. El incumplimiento con esta *Política*, aparte de las violaciones de Conducta Prohibida, podría resultar en iniciativas educativas o laborales o consecuencias educativas hasta e incluyendo orientación psicológica informal, evaluaciones adversas de desempeño, medidas correctivas y terminación.

---

## **V. PROCEDIMIENTOS REQUERIDOS**

---

### **A. Procedimientos para el Reporte y Respuesta a Reportes de Conducta Prohibida**

Esta sección proporciona un resumen de los procedimientos que usa la Universidad para responder a los reportes de Conducta Prohibida. Aunque el Oficial del Título IX tiene la responsabilidad general de supervisar el proceso de reporte y la investigación de un reporte, otras oficinas en cada lugar estarán implicadas y se les consultará según sea necesario.

#### **1. Reporte**

Cualquier persona puede hacer un reporte, incluyendo anónimamente, de Conducta Prohibida al Oficial del Título IX, o a cualquier Empleado Responsable o a otra oficina apropiada, como la Oficina de Personal Académico, la Oficina de Asuntos Estudiantiles, la Oficina del Rector o la Oficina de Recursos Humanos. El reporte deberá enviarse al Oficial del Título IX. Si la persona a la que se le haría el reporte normalmente es la Persona Demandada, los reportes pueden hacerse a otro Empleado Responsable.

#### **Plazos para Hacer Reportes**

Aunque no hay límite de tiempo para reportar, los reportes de Conducta Prohibida deben hacerse lo antes posible; todos los incidentes deben reportarse, incluso si ha pasado un tiempo considerable, pero el reporte inmediato ayudaría mejor a la Universidad para responder, investigar, proporcionar un remedio adecuado e imponer disciplina si es apropiado.

#### **2. Evaluación Inicial de un Reporte**

Tan pronto como sea posible después de recibir un reporte, el Oficial del Título IX hará una evaluación inicial del reporte para determinar si (i) el reporte, en sí, declara un acto de Conducta Prohibida según se define en la Sección II; y (ii) dicha conducta tiene un nexo suficiente con la Universidad, para que esta intervenga. El Oficial del Título IX podría consultar con oficiales académicos adecuados para las quejas del profesorado y de otras personas designadas académicas, con las Oficinas de Asuntos Estudiantiles para las quejas de los estudiantes y con las Oficinas de Recursos Humanos o de Relaciones de Empleados y Laborales para las quejas del personal general.

- a. **Salud y Seguridad Inmediatas:** El Oficial del Título IX, en coordinación con el Equipo de Administración de Casos (ver la Sección V.B.5.), deberá hacer una evaluación inmediata con respecto a la salud y la seguridad del individuo y la comunidad del recinto universitario, aplicar remedios temporales inmediatamente necesarios (incluyendo órdenes que prohíben el contacto) y proporcionar a la Persona Demandante una explicación por escrito de los derechos y opciones de reporte (incluyendo el derecho a hacer reportes a la policía), y recursos disponibles en el recinto universitario y en la comunidad. Ver también las Responsabilidades del Lugar en la Sección V y el Anexo III.
  - b. **Jurisdicción sobre Reportes de Conducta Prohibida**  
La Universidad tiene jurisdicción sobre supuestas violaciones de esta *Política* que ocurran en la propiedad de la Universidad (como las oficinas y las residencias estudiantiles) o en conexión con las actividades, programas o eventos de la Universidad. Además, la Universidad podría ejercer jurisdicción sobre la conducta que ocurra fuera del recinto universitario (i) pero que afecta el ambiente de aprendizaje o de trabajo; o (ii) que violaría otras Políticas de la Universidad si ocurriera en el recinto universitario, (ver la [Sección 101.00 de la Política sobre la Conducta y Disciplina Estudiantiles](#)).
- 3. Notificaciones Requeridas**
- a. A los individuos que hacen reportes se les deberá informar sobre:
    - la confidencialidad de los reportes, incluyendo cuando los reportes no pueden mantenerse confidenciales.
    - el espectro de posibles resultados del reporte, incluyendo las medidas de Salud y Seguridad, los remedios y las medidas disciplinarias que podrían tomarse contra la Persona Demandada, y la información acerca de los procedimientos que llevan a tales resultados.
  - b. Si el reporte resulta en una Investigación Formal ver la Sección V.4.b., después de la conclusión de la investigación, tanto a la Persona Demandante como a la Persona Demandada se les informará simultáneamente por escrito de:
    - el resultado de la investigación y su fundamento;
    - cualesquier derechos de apelación y procedimientos disponibles; y
    - cómo obtener una copia del Reporte de la Investigación, que podría redactarse según sea necesario para proteger los derechos de privacidad. (Ver la APM-160 y otras políticas de la Universidad que rigen la privacidad.)
  - c. Si el asunto resulta en un proceso disciplinario, al concluir ese proceso, tanto a la Persona Demandante como a la Persona Demandada se les informará simultáneamente por escrito de:
    - el resultado del proceso disciplinario, incluyendo la determinación final con respecto a la supuesta ofensa, cualquier sanción impuesta y el fundamento de los resultados;
    - cualesquier derechos de apelación y procedimientos disponibles; y
    - cualquier cambio posterior a los resultados y cuándo los resultados serán finales.

A la Persona Demandante se le enviará una notificación documentando cualesquier remedios individuales ofrecidos a la Persona Demandante, y otras medidas tomadas para eliminar los efectos de la violación. A la Persona Demandada se le informará de las órdenes que prohíben el contacto que le afecten, pero no se le deberá notificar de otros remedios individuales ofrecidos o proporcionadas a la Persona Demandante.

#### **4. Resumen de los Procesos de Solución**

Los Reportes de Conducta Prohibida podrían tratarse por medio de una Solución Alternativa, una Investigación Formal o un proceso de agravio o queja de empleado por separado.

##### **a. Solución Alternativa**

Después de una evaluación preliminar de los hechos, y, si es útil, en consulta con otras oficinas, dependiendo de si la Persona Demandante y la Persona Demandada son profesores, otros designados académicos, personal general, empleados estudiantes o estudiantes, el Oficial del Título IX podría iniciar un proceso de Solución Alternativa, que podría incluir:

- arbitraje (excepto en casos de violencia sexual);
- separar a las partes;
- proporcionar seguridad;
- enviar a las partes a orientación psicológica;
- enviar a una medida disciplinaria;
- un acuerdo de conciliación;
- llevar a cabo programas focalizados de educación y de entrenamiento preventivos; y
- llevar a cabo una revisión de seguimiento para garantizar que la solución se haya aplicado eficazmente.

La Solución Alternativa podría ser especialmente útil cuando: un reporte se hace por un tercero o anónimamente; no es probable que una Investigación Formal lleve a una solución; ambas partes prefieren un proceso informal; o un caso involucra violaciones menos graves. La Persona Demandante tiene el derecho a solicitar una Investigación Formal en cualquier momento, pero el Oficial del Título IX tiene la autoridad final para determinar si iniciar una Investigación Formal. Tanto a la Persona Demandante como a la Persona Demandada puede acompañarles un asesor a lo largo del proceso.

##### **b. Investigación Formal**

Si la Solución Alternativa no es apropiada o es en vano, el Oficial del Título IX podría iniciar una Investigación Formal (“investigación”) en coordinación con otras oficinas, dependiendo de si la Persona Demandante y la Persona Demandada son profesores, otros designados académicos, personal general o estudiantes. La petición de una Persona Demandante para una investigación se considerará, pero no es determinante.

Si la Persona Demandante solicita que no ocurra ninguna investigación, el Oficial del Título IX deberá determinar si las acusaciones a pesar de ello requieren una investigación para mitigar un posible riesgo a la comunidad del recinto universitario. Si se procede con una investigación sin la participación de una Persona Demandante, el Oficial del Título IX deberá intentar mantener la identidad de la Persona Demandante confidencial de la Persona Demandada, o informar a la Persona Demandante que dicha confidencialidad no puede mantenerse. Si se determina no proceder con una investigación, el Oficial del Título IX deberá informarle a la Persona Demandante que la habilidad de proporcionar remedios podría ser limitada, pero no obstante, el Oficial del Título IX proporcionará tales remedios según sean consistentes con el mantenimiento de la confidencialidad y la ausencia de un resultado administrativo.

Cuando el Oficial del Título IX determine llevar a cabo una Investigación Formal, tanto a la Persona Demandante como a la Persona Demandada se les proporcionará un resumen por escrito de las acusaciones, los procedimientos que se seguirán, los recursos disponibles a ellas y una copia de la *Política*.

La investigación deberá completarse con prontitud, típicamente en un plazo de 60 días hábiles de su inicio, a menos que el Oficial del Título IX la extienda con motivo justificado, seguida por una notificación por escrito a la Persona Demandante y a la Persona Demandada de la razón de la extensión y el nuevo plazo anticipado. Si la supuesta conducta también está sujeta a una investigación criminal, la Oficina del Título IX coordinará su investigación con la policía, pero no obstante, tiene que actuar con prontitud sin demorar su investigación hasta la conclusión de la investigación criminal.

Por lo general, la investigación incluye entrevistas con la Persona Demandante, la Persona Demandada y los testigos, si están disponibles, y una revisión de documentos según sea adecuado. La revelación de hechos a las personas entrevistadas deberá limitarse a lo que es necesario de manera razonable para llevar a cabo una investigación imparcial y exhaustiva. A los participantes en una investigación se les podría aconsejar mantener la confidencialidad cuando sea esencial para proteger la integridad de la investigación.

La Persona Demandante o la Persona Demandada podría tener a un asesor presente cuando se le entreviste en persona y en cualquier reunión relacionada. Otras personas de apoyo podrían permitirse bajo otras políticas. Otros testigos podrían tener un asesor presente al juicio del investigador o según lo exija la política de la Universidad o el convenio colectivo vigente.

En los casos en los que la investigación considera asuntos de mérito académico o libertad académica, el investigador deberá consultar al oficial académico adecuado para un fallo académico relevante.

**c. Procedimientos de Agravio/Queja para los Empleados**

En lugar de, o además de, reportar al Oficial del Título IX o a otro Empleado Responsable, un empleado de la Universidad que crea que se le ha sujetado a Conducta Prohibida podría presentar un agravio o queja. Ese agravio o queja tiene que satisfacer todos los requisitos, incluyendo límites de tiempo para presentar, bajo la solución de queja pertinente, o procedimiento de agravio indicado en el *Anexo I: Solución de Quejas y Procedimientos de Agravio de la Universidad*. Cualquier agravio o queja se enviará al Oficial del Título IX para procesarse bajo esta *Política*, y el procedimiento de agravio o queja se mantendrá en suspenso mientras se espera el fallo bajo esta *Política*. Después de completarse el proceso bajo esta *Política*, el agravio o queja podría reactivarse, pero *únicamente* como un medio de apelación.

**5. El Reporte de la Investigación**

En caso de que se lleve a cabo una Investigación Formal, el investigador preparará un reporte por escrito que incluya una declaración de las acusaciones y asuntos, las posturas de la Persona Demandante y la Persona Demandada, un resumen de la evidencia, una explicación de la razón por la que cualquier evidencia presentada no se investigó, y los resultados de hechos y un análisis de si una violación ha ocurrido. Cuando ambas partes son estudiantes, el reporte incluirá una recomendación para el Oficial de Conducta Estudiantil con respecto a si hay alguna violación a la política. (Ver el [Anexo E: Marco de Adjudicación Estudiantil de Violencia Sexual y Acoso Sexual](#).) Para todos los demás asuntos, el reporte incluirá un análisis y determinación del investigador de si esta *Política* se ha violado. El investigador aplicará la norma de irrefutabilidad de evidencia.

## 6. Remedio

- a. Si el Reporte encuentra Conducta Prohibida en violación de esta *Política*, la Universidad deberá tomar medidas eficaces e inmediatas calculadas razonablemente para parar la violación, prevenir su recurrencia, y, según sea apropiado, remediar sus efectos. Para una lista de remedios disponibles, ver el Anexo III.
- b. En la medida en la que el remedio aún no se haya proporcionado, el Oficial del Título IX, en consulta con los administradores apropiados, supervisará la aplicación de este remedio.

## 7. Disciplina

- a. El Oficial del Título IX deberá enviar el Reporte de la Investigación (con anexos y cualesquier redacciones necesarias) al administrador apropiado responsable de la disciplina. Los procedimientos específicos para imponer disciplina dependen de la índole de la relación de la Persona Demandada con la Universidad (estudiante, profesor, otro designado académico, personal general o tercero). Si hay alguna duda sobre la relación de la Persona Demandada con la Universidad, el Oficial del Título IX deberá indicar qué papel predominaba cuando la Persona Demandada participó en la Conducta Prohibida. Cuando una Persona Demandada es tanto estudiante como empleado (como Asistente de Profesor o Investigador Estudiante Titulado), la Persona Demandada podría estar sujeta a ambas sanciones pertinentes para los estudiantes y para los empleados.
- b. Cualquier miembro de la comunidad Universitaria que se determine que ha participado en Conducta Prohibida (Sección II) podría estar sujeto a medidas disciplinarias, hasta e incluso despido en conformidad con el procedimiento disciplinario pertinente de la Universidad (Anexo II: Procedimientos Disciplinarios de la Universidad) u otra política.

## B. Responsabilidades del Lugar

Cada lugar tiene que hacer lo siguiente:

1. Designar y proporcionar recursos adecuados e independencia al Oficial del Título IX. Las responsabilidades del Oficial del Título IX incluyen, pero podrían no limitarse a, las siguientes obligaciones:
  - a. Coordinar el cumplimiento con el Título IX, incluyendo investigaciones, reportes y remedios.
  - b. Coordinar con otras unidades responsables para garantizar que se brinden y proporcionen programas locales de educación y entrenamiento para la prevención de violencia sexual y acoso sexual, según los exija la *Política*.
  - c. Proporcionar materiales educativos para fomentar el cumplimiento con la *Política* y familiaridad con procedimientos locales de reporte.
  - d. Proporcionar entrenamiento para empleados de la Universidad que son responsables para el reporte o respuesta a reportes de Conducta Prohibida.
  - e. Proporcionar respuesta inmediata y equitativa a los reportes de Conducta Prohibida conforme a la *Política*.
  - f. Mantener registros de reportes de Conducta Prohibida en el lugar, así como cualesquier medidas tomadas en respuesta a reportes, incluyendo registros de investigaciones, soluciones y medidas disciplinarias, en conformidad con las políticas de administración de registros de la Universidad.

- g. Identificar y tratar cualesquier patrones o problemas sistémicos que surjan durante la revisión de los reportes de Conducta Prohibida.
  - h. Publicar en el sitio de Internet de violencia sexual los nombres y la información de contacto del Oficial del Título IX y de asesores adicionales designados, capacitados en acoso sexual o violencia sexual.
- 2. Designar personas que puedan brindar consultas confidenciales, sin reportar el incidente al Oficial del Título IX, a cualquier miembro de la comunidad Universitaria que busque información, o consejo acerca de cómo hacer un reporte de Conducta Prohibida. Cada lugar publicará información sobre cómo y dónde comunicarse con recursos confidenciales en su sitio de Internet.

A los individuos que consultan con dichos recursos confidenciales se les informará que sus charlas en estos ambientes *no* se consideran reportes reales de Conducta Prohibida y que sin un acto adicional por el individuo, estas charlas no resultarán en ninguna medida formal por la Universidad para resolver sus inquietudes.

- 3. Establecer una Oficina de Defensa independiente y confidencial para tratar la agresión sexual, la violencia en el noviazgo, la violencia doméstica y el acecho, conocida como *CARE: Oficina de Defensa para la Violencia y la Mala Conducta Sexual y Basada en el Género*.
- 4. Proporcionar un “Coordinador de Servicios a las Personas Demandadas” que facilite servicios imparciales y equitativos para la Persona Demandada.
- 5. Establecer un modelo de equipo de respuesta que consiste de dos equipos:
  - a. Un Equipo de Administración de Casos (*Case Management Team – CMT*) que mantiene coordinación consistente de casos reportados de violencia sexual, se asegura que todos los casos se traten con prontitud y equitativamente, y se asegura de que la respuesta sea con pleno conocimiento de traumatismo; y
  - b. Un Equipo de Revisión Comunitaria Coordinada (*Coordinated Community Review Team – CCRT*) responsable para un planteamiento colaborador del recinto universitario para prevenir y tratar la violencia sexual. El *CCRT* actúa en una capacidad de asesoramiento a los líderes del recinto universitario y miembros de la comunidad acerca de las mejores prácticas en las políticas, educación, prevención y respuesta a la violencia sexual.

**Nota:** Los requisitos de los incisos #3, 4 y 5 anteriores son para lugares con estudiantes únicamente. Sin embargo, *ANR*, *UCOP* y *LBNL* deben coordinar la prestación de estos servicios con recintos universitarios asociados u organizaciones afiliadas.

- 6. Proporcionar entrenamiento y educación anuales obligatorios, acerca de Conducta Prohibida y cómo dicha conducta puede reportarse, a todos los estudiantes, profesores, otros designados académicos y personal general en conformidad con las leyes estatales y federales pertinentes, así como las políticas de la Universidad.

Brindar programas de prevención primaria y campañas de concientización para la comunidad de la Universidad para fomentar la concientización continua de violencia sexual, incluyendo la prevención de la violencia en el noviazgo, la violencia doméstica, la agresión sexual y el acecho. Estas campañas incluirán, pero no se

- limitarán a la educación acerca de la definición de consentimiento, relaciones consensuales, opciones para la intervención de espectadores, planteamientos con pleno conocimiento de traumatismo e información de concientización de reducción de riesgos. Estos programas son para fomentar comportamientos que favorezcan las relaciones sanas y respetuosas, mientras que también alienten un ambiente seguro para los espectadores para que intervengan en un posible caso de violencia en el noviazgo, violencia doméstica, agresión sexual o acecho.
7. Seguir los procesos establecidos y aprobados de la Universidad para la investigación, adjudicación y sanción.
  8. Proporcionar entrenamiento integral y regular con una perspectiva de pleno conocimiento de traumatismo para individuos responsables de responder a reportes de Conducta Prohibida, incluyendo servicios de Defensa y de Personas Demandadas, procesos de Solución Alternativa y de Investigación Formal, así como los procesos de audiencia, remedio, disciplina y apelación.
  9. Publicar un proceso específico a un lugar para reportar incidentes de Conducta Prohibida.
  10. Proporcionar una explicación por escrito de derechos y opciones disponibles según se delinean en esta *Política* incluyendo:
    - a. Cómo y a quién reportar las supuestas violaciones.
    - b. Opciones para reportar y/o notificar a las autoridades del orden público y del recinto universitario; el derecho a que las autoridades del recinto universitario le ayuden a notificar a las autoridades del orden público, si la Persona Demandante así lo elige; y el derecho a rehusarse a notificar a tales autoridades.
    - c. Los derechos de las Personas Demandantes con respecto a órdenes de protección, órdenes que prohíben el contacto, órdenes de alejamiento u órdenes semejantes emitidas por tribunales criminales o civiles, así como las responsabilidades de la Universidad para cumplir con dichas órdenes.
    - d. La importancia de conservar la evidencia que podría ayudar a probar que ocurrió una ofensa criminal o a obtener una orden de protección.
    - e. Orientación psicológica, asistencia médica, asistencia de salud mental, defensa de las víctimas, asistencia legal, asistencia de visas e inmigración y otros servicios disponibles en tanto la Universidad como en la comunidad.
    - f. Opciones para, y asistencia disponible para cambiar situaciones académicas, de vivienda, de transporte y de trabajo, si las pide la Persona Demandante, y si tales opciones están disponibles de manera razonable—sin importar si la Persona Demandante elige reportar el crimen a la policía del recinto universitario o a las autoridades locales.
    - g. Procedimientos pertinentes para una medida disciplinaria institucional.
  11. Distribuir y publicar esta *Política*. A cada lugar se le exige distribuir esta *Política* a los estudiantes, profesores, otros designados académicos y personal general, por medios tales como sitios de Internet, boletines informativos estudiantiles, manuales para estudiantes, manuales para profesores y sitios de Internet y boletines informativos para el personal y durante el entrenamiento y la orientación estudiantil.

---

## VI. INFORMACIÓN RELACIONADA

---

- A. [Normas de Conducta Ética de la Universidad de California](#)
- B. [Declaración de Valores Éticos de la Universidad de California](#)

### Manual del Personal Académico

- A. [Manual del Personal Académico \(Academic Personnel Manual – APM\) Sección 015](#), El Código de Conducta del Profesorado
- B. [Manual del Personal Académico \(APM\) Sección 016, Política de la Universidad sobre la Conducta del Profesorado y la Administración de Disciplina](#)
- C. [Manual del Personal Académico \(APM\) Sección 035, Acción Afirmativa y No Discriminación en el Empleo](#)
- D. [Manual del Personal Académico \(APM\) Sección 140](#), Designados Académicos que no Son del Senado/Agravios
- E. [Manual del Personal Académico \(APM\) Sección 150](#), Designados Académicos que no Son del Senado/Medida Correctiva y Despido
- F. [Manual del Personal Académico \(APM\) Sección 160](#), Registros del Personal Académico /Mantenimiento de, Acceso a y Oportunidad para Solicitar una Enmienda de

### Políticas y Guías Presidenciales

- A. [Declaración de Política No Discriminatoria para las Publicaciones de la Universidad de California con Respecto a Asuntos Relacionados con los Estudiantes](#)
- B. [Políticas de Personal para Miembros del Personal General 12 \(No Discriminación en el Empleo\)](#)
- C. [Boletín de Negocios y Finanzas RMP-2: Retención y Disposición de Registros: Principios, Procesos y Guías](#)
- D. [Política sobre la Conducta y Disciplina Estudiantiles](#)
- E. [Política Relacionada con los Estudiantes que Aplica a la No Discriminación en Base al Sexo](#)
- F. [Política de No Discriminación y Acción Afirmativa de la Universidad de California con Respecto al Empleo Académico y de Personal General](#)
- G. [Boletín de Negocios y Finanzas de la UC RMP-8, Requisitos Legales sobre la Privacidad de la Información y el Acceso a la misma](#)
- H. [Políticas que Aplican a las Actividades, Organizaciones y Estudiantes del Recinto Universitario de la Universidad de California](#)
- I. [Política de No Discriminación de la Universidad de California](#)

### Reglamentos Federales y Estatales

- A. [Código Gubernamental 12950.1](#)
- B. [Ley de Reautorización de Violencia Contra la Mujer \(Violence Against Women Reauthorization Act – VAWA\) del 2013](#)

## VII. PREGUNTAS FRECUENTES

---

1. **¿Quién se puede considerar un asesor según se describe en esta Política?**

Un asesor incluye a cualquier individuo, excepto un posible testigo, que proporciona a la Persona Demandante o a la Persona Demandada apoyo, guía o consejo (incluyendo abogados). La institución no puede limitar la opción de un asesor, pero puede restringir la medida en la que el asesor puede participar en los procesos, siempre y cuando las restricciones se apliquen equitativamente a las Personas Demandantes y a las Personas Demandadas.

2. **¿Qué es un “resultado” o “conclusión” de un proceso disciplinario?**

Un resultado o conclusión incluye una descripción por escrito de cualquier decisión inicial, temporal y final tomada por alguna persona autorizada, que intenta solucionar un asunto disciplinario. El resultado tiene que revelar cualesquier **sanciones** impuestas y **el fundamento para el resultado y las sanciones**.

3. **¿Cómo se define la “desnudez” para los fines de esta Política?**

La “desnudez” se refiere a la ausencia de una cobertura opaca que cubra los genitales, el vello púbico, las sentaderas, el periné, el ano o la región anal de alguna persona o cualquier parte del seno en o debajo de la areola de cualquier mujer.

4. **¿Por qué el Contacto Sexual podría constituir violencia sexual en algunos casos, pero acoso sexual en otros?**

El contacto sexual abarca un amplio espectro de conducta, parte de la cual constituye agresión sexual, pero parte de la cual se trata como acoso sexual. Un ejemplo de contacto sexual que podría considerarse agresión sexual es cuando una Persona Demandada es acusada de manosear el seno de la Persona Demandante por debajo de la ropa de la Persona Demandante y sin su consentimiento. En contraste, una acusación de que la Persona Demandada dio palmadas en las sentaderas de la Persona Demandante por encima de la ropa de esta podría considerarse bajo la definición de acoso sexual. Mientras el ejemplo de manoseo podría solucionarse a través de una Investigación Formal, el ejemplo de las palmadas se manejaría por lo general a través de una Solución Alternativa. El Oficial del Título IX evaluará todas las acusaciones de contacto sexual para determinar el mejor procedimiento para solucionar el reporte, basándose en la totalidad de las circunstancias.

5. **¿Incluye la Agresión Sexual también la “violación” y el “ataque sexual” como aquellos términos que se usan en el contexto de ley criminal?**

Sí. Los tipos de conducta prohibida por esta Política incluyen la “violación” y el “ataque sexual” según se definen en el Código Penal. Esta Política también prohíbe tipos adicionales de contacto sexual no consensual. Para asistencia adicional con cualquier pregunta sobre si un tipo específico de conducta viola esta Política, o la ley, por favor comuníquese con su Defensor de CARE local, con la Policía de la UC o con el Oficial del Título IX.

6. **Si un incidente de acoso sexual o violencia sexual se reporta al Oficial del Título IX por un tercero, que no era el sujeto de la supuesta conducta, ¿tiene que notificarse a ese tercero del resultado de una investigación o del proceso disciplinario?**

No. La revelación del resultado deberá darse a la Persona Demandada y al individuo que era sujeto de la supuesta conducta.

**7. Una vez que el resultado de una investigación o proceso disciplinario bajo esta Política se revele a la Persona Demandante, ¿se le puede pedir a esta que mantenga esta información confidencial?**

A la Persona Demandante puede informársele de la índole confidencial y delicada de los asuntos disciplinarios del personal y de los estudiantes, que surjan bajo esta Política, y en circunstancias apropiadas, tales como en conexión con un acuerdo de conciliación, podría pedírsele que no los divulgue más.

**8. ¿Necesita la Universidad llevar a cabo una investigación del Título IX si se está llevando a cabo una investigación criminal?**

Una investigación criminal tiene como fin determinar si un individuo violó la ley criminal; y, si al concluirse la investigación, al individuo se le enjuicia y se le encuentra culpable, al individuo podría encarcelársele o sujetársele a sanciones criminales. La Universidad tiene una obligación bajo el Título IX para solucionar quejas con prontitud y equitativamente y para proporcionar un ambiente seguro y no discriminatorio para todos los estudiantes, sin acoso sexual ni violencia sexual. Puesto que los fines y las normas para buscar y completar investigaciones criminales son distintas de aquéllas usadas para las investigaciones del Título IX, la terminación de una investigación criminal sin un arresto o condena no afecta las obligaciones de los lugares del Título IX. Incluso si una investigación criminal es continua, la Universidad tiene que seguir llevando a cabo su propia investigación del Título IX. La Universidad deberá notificar a las Personas Demandantes del derecho a presentar una queja criminal y no deberá disuadir a una Persona Demandante de hacerlo durante o después de la investigación interna del Título IX del lugar. El Título IX no requiere que un lugar reporte supuestos incidentes de violencia sexual a las autoridades, pero la Universidad tiene obligaciones de Reporte bajo las leyes federales, estatales o locales, como la Ley Clery y la Ley de Reporte de Maltrato y Negligencia Infantiles (*Child Abuse and Neglect Reporting Act – CANRA*) de California, y podría reportar supuestos incidentes de violencia sexual a las autoridades de conformidad con memorandos de acuerdos entre la Universidad y la policía.

**9. ¿Cómo debe proceder la Universidad cuando las autoridades del recinto universitario o del orden público locales (“policía”) están llevando a cabo una investigación criminal mientras la Universidad está llevando a cabo una investigación paralela del Título IX?**

Si la supuesta conducta por la Persona Demandada también está sujeta a una investigación criminal, la Oficina del Título IX coordinará su investigación con la policía. La parte del descubrimiento de hechos de una investigación del Título IX podría demorarse temporalmente mientras la policía esté recopilando evidencia. Durante esta demora en la investigación del Título IX, es posible que se tomen medidas provisionales apropiadas para proteger a la Persona Demandante. El tiempo para la recopilación de evidencia por investigadores criminales variará dependiendo de las circunstancias específicas de cada caso.

**10. ¿Se le requiere a la Universidad que investigue la información con respecto a incidentes de violencia sexual compartida por sobrevivientes durante los eventos de concientización pública, como “Retomemos la Noche”?**

A los empleados responsables no se les requiere reportar incidentes de los que tengan conocimiento mientras asistan a un evento de concientización pública, como el de “Retomemos la Noche” y las declaraciones hechas sobre incidentes durante tales eventos no requerirán una investigación, salvo que la persona sobreviviente inicie una queja.

**11. ¿Por qué está la Universidad exigiendo entrenamiento y educación anuales en las áreas de violencia sexual y acoso sexual?**

Una de las siete recomendaciones del Equipo de Trabajo Especial del Presidente sobre la Prevención y Respuesta a la Violencia Sexual y Agresión Sexual era desarrollar un plan integral de entrenamiento y educación para los estudiantes, profesores, otros designados académicos y personal general, a fin de alentar un cambio de comportamiento para ayudar a reducir la violencia, crear un clima de confianza y aumentar la seguridad de todas las poblaciones en el recinto universitario. Además, ha habido cambios a esta Política, así como a procedimientos locales, para responder a quejas de Conducta Prohibida que todos los miembros de nuestra comunidad necesitan conocer. En base al consejo y experiencia del personal de educación de prevención en cada recinto universitario, el Equipo de Trabajo Especial recomendó entrenamiento a intervalos regulares. La Universidad pretende aplicar entrenamiento y educación anuales por un período de cinco años, luego evaluar su eficacia y si el intervalo del entrenamiento deberá ajustarse.

---

## **VIII. ANTECEDENTES DE LA REVISIÓN**

---

Futuras revisiones a esta política se circularán bajo los procedimientos normales para las Políticas Presidenciales; en el caso de esta política, la revisión incluirá la circulación bajo el proceso normal del Manual del Personal Académico (*APM*), con la autoridad final recayendo en el Presidente.

El 17 de junio del 2015 – La política se actualizó provisionalmente vigente hasta el 31 de diciembre del 2015. La emisión provisional armoniza a la política con los reglamentos federales y estatales, mientras que la Política se somete a una revisión e investigación completas. Una vez que el proceso de revisión se complete, la política volverá a emitirse a principios del 2016.

25 de febrero del 2014 – Esta política se reformateó en el modelo normal vigente de política de la Universidad de California.

Como resultado de la emisión de esta política, los siguientes documentos se anulan, a partir de la fecha vigente de esta política y ya no son pertinentes:

- Política sobre Acoso Sexual de la Universidad de California, con fecha del 10 de febrero del 2006
- Procedimientos para Responder a Reportes de Acoso Sexual de la Universidad de California, con fecha del 14 de diciembre del 2004
- Política sobre Acoso Sexual y Procedimientos para la Solución de Quejas de la Universidad de California, con fecha del 23 de abril de 1992
- Política sobre Acoso Sexual y Procedimientos para la Solución de Quejas de la Universidad de California, con fecha del 10 de marzo de 1986

## ANEXO I: Políticas Pertinentes de Solución de Quejas y Agravios

### Personal Académico:

Miembros del Senado Académico	<a href="#">Estatuto del Senado 335</a>
Designados Académicos que no Son del Senado	<a href="#">APM - 140</a>
Designados Académicos Representados Exclusivamente	Convenio colectivo vigente pertinente

### Estudiantes:

[Políticas Pertinentes a las Actividades, Organizaciones y Estudiantes del Recinto Universitario, Sección 110.00](#)

### Personal General:

Administradores Superiores	<a href="#">PPSM II-70</a>
Administradores y Profesionales Superiores, Grados Salariales VIII y IX	<a href="#">PPSM 71</a>
Administradores y Profesionales Superiores, Grados Salariales I – VII	<a href="#">PPSM 70</a>
Personal Profesional y de Apoyo	<a href="#">PPSM 70</a>
Personal General Representado Exclusivamente	Convenio colectivo vigente pertinente
Empleados del Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley	<a href="#">Política Pertinente del Laboratorio</a>

### Todos los miembros de la comunidad Universitaria:

La [Política sobre el Reporte y la Investigación de Acusaciones de Presuntas Actividades Gubernamentales Inapropiadas de la Universidad de California \(Política de Informantes\)](#) rige el reporte y la investigación de violaciones de leyes o reglamentos estatales o federales, incluyendo el acoso sexual.

### Todos los empleados y solicitantes de empleo de la Universidad:

La Política de Protección de Informantes de la Universidad establece un proceso de solución de quejas para los empleados y solicitantes de empleo, que han estado sujetos a represalias, como resultado de haber hecho una revelación protegida bajo la Política de Informantes o de haberse rehusado a obedecer una orden ilegal.

## ANEXO II: Procedimientos Disciplinarios de la Universidad

Los siguientes son los procedimientos disciplinarios de la Universidad:

- A. [El Código de Conducta del Profesorado \(APM - 015\)](#) (según lo aprobaron la Asamblea del Senado Académico y los Regentes) Establece las normas éticas y profesionales, que se espera que el profesorado de la Universidad respete. Puesto que las formas de comportamiento inaceptable enumeradas en *El Código de Conducta del Profesorado* también aplican a la violencia sexual o al acoso sexual, una violación de la *Política sobre Acoso Sexual y Violencia Sexual* de la Universidad podría constituir una violación del *Código de Conducta del Profesorado*. La [Política sobre la Conducta del Profesorado y la Administración de Disciplina de la Universidad \(APM - 016\)](#), según la aprobaron la Asamblea del Senado Académico y los Regentes, delinea las sanciones y los procedimientos disciplinarios para el profesorado.
- B. Disposiciones de la política sobre [Designados Académicos que no Son del Senado/ Medida Correctiva y Despido \(APM - 150\)](#) (designados académicos que no son representados exclusivamente) y convenios colectivos vigentes (designados académicos representados exclusivamente) permiten una medida correctiva o despido por conducta que viole la política de la Universidad.
- C. [Anexo E: Marco de Adjudicación Estudiantil de Violencia Sexual y Acoso Sexual](#) de las *Políticas Pertinentes a Actividades, Organizaciones y Estudiantes del Recinto Universitario* establece los procedimientos de la Universidad para solucionar quejas de violencia sexual y acoso sexual cuando las dos partes sean estudiantes, incluyendo la disciplina de estudiantes que se determina que están en violación de la Política de la Universidad. Ver también, la [Política sobre Conducta y Disciplina Estudiantiles](#).
- D. Disposiciones de las [Políticas del Personal para Miembros del Personal General](#) y las políticas del personal del Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley (pertinentes a empleados del personal general que no son representados exclusivamente) y convenios colectivos vigentes (pertinentes a empleados del personal general representados exclusivamente) prohíben la conducta que viole la política para violencia sexual o acoso sexual de la Universidad y establecen medidas disciplinarias por violar la política de la Universidad.
- [PPSM-62: Medida Correctiva](#)
  - [PPSM-63: Permiso para Ausentarse del Empleo durante una Investigación](#)
  - [PPSM-64: Despido de Empleados Profesionales – Personal Profesional y de Apoyo](#)
  - [PPSM-65: Despido de Empleados Profesionales – Administradores y Profesionales Superiores, Grados Salariales I al VII](#)
  - [PPSM-67: Despido de Empleados Profesionales – Administradores y Profesionales Superiores, Grados Salariales VIII y IX](#)
  - [PPSM II-64: Fin del Nombramiento](#)

# Violencia Sexual y Acoso Sexual

## ANEXO III – Medidas y Remedios Provisionales

Los remedios incluyen:

- i. *Generalmente Servicios en el Recinto Universitario:* apoyo académico, incluyendo enseñanza particular, orientación psicológica, servicios de discapacidad, servicios médicos y de salud mental, servicios de planificación familiar, defensa de sobrevivientes, asistencia en la vivienda, asistencia legal, información sobre el derecho a reportar un crimen a las autoridades del recinto universitario o del orden público locales y materiales escritos preparados por el Oficial del Título IX conforme al V.B de la *Política*.
- ii. *Servicios en el Recinto Universitario Modificados para los Estudiantes:*
  - Si un servicio en el recinto universitario no está generalmente disponible o si se impone una cuota, se podrían hacer los arreglos para el acceso o renunciarse a las cuotas cuando sea apropiado.
  - Servicios completos e integrales para sobrevivientes, incluyendo servicios médicos, de orientación psicológica y de apoyo académico adicionales.
  - Cualesquier otras adaptaciones o medidas provisionales que estén disponibles de manera razonable, una vez que una Persona Demandante las haya pedido.
- iii. *Remedios Educativos Adicionales para los Estudiantes:*
  - Cambiar de asesores, secciones de clases y ajustes de horario semejantes.
  - Hacer los arreglos para tener tiempo extra para completar requisitos académicos de una clase o programa, para volver a tomar una clase o para salirse de una clase y hacerlo sin una sanción académica ni financiera si la Universidad demoró dichas adaptaciones después de que debió haber sabido de manera razonable de la violación.
  - Revisar cualesquier medidas disciplinarias tomadas contra la Persona Demandante después de la supuesta violación para determinar si existe una conexión causal entre la violación y la mala conducta de la Persona Demandante.
- iv. *Remedios Disponibles para los Empleados, Incluyendo los Empleados Estudiantes:*
  - Cambiarse a una estación de trabajo, horario, lugar de trabajo, unidad, departamento o puesto distinto para lo que el empleado esté capacitado, siempre y cuando, en el caso de una Persona Demandante, el cambio sea voluntario y equitativo.
- v. *Entrenamiento y Educación de la Persona Demandada:* Es posible que a la Persona Demandada se le requiera que se someta a entrenamiento, incluyendo entrenamiento de prevención de acoso sexual, entrenamiento para el control de arrebatos de ira y clases de repaso periódicas.
- vi. *Remedios que Prohíben el Contacto:*
  - Opciones para la Persona Demandante y para la Persona Demandada:
    - a) El Oficial del Título IX se asegurará de que a la Persona Demandante y a la Persona Demandada se les hayan notificado las opciones para evitar el contacto y ayudar a la Persona Demandante y a la Persona Demandada a cambiar de actividades académicas y extracurriculares o situaciones de vivienda, de transporte, de comida y de trabajo, según sea adecuado,

- b) Ayudar a la Persona Demandante y a la Persona Demandada a solicitar órdenes que prohíban el contacto; y,
  - c) Cuando sea apropiado, hacer los arreglos para servicios de acompañantes eficaces para asegurarse de que la Persona Demandante y la Persona Demandada se puedan trasladar con seguridad entre clases y actividades.
- Restricciones de la Persona Demandada (algunas de las cuales podría recomendarlas el Oficial del Título IX, todas las cuales podrían aplicarse por medio de un acuerdo, y las más graves de las cuales podrían imponerse únicamente conforme a la Disciplina):
    - a) Permitirle a la Persona Demandante tomar las secciones regulares de cursos mientras se hacen los arreglos para que la Persona Demandada tome los mismos cursos en línea o a través de estudios independientes;
    - b) Mudar a la Persona Demandada a una residencia estudiantil distinta;
    - c) Prohibirle a la Persona Demandada participar en eventos atléticos o extracurriculares o clubes sociales específicos (incluyendo fraternidades o hermandades);
    - d) Requerir que la Persona Demandada respete las órdenes que prohíben el contacto de la Persona Demandante durante un tiempo (hasta la graduación de la Persona Demandante u otra partida del recinto universitario) por medio de cambios de programación o clases;
    - e) Prohibirle a la Persona Demandada asistir a clases durante un tiempo o transferir a la Persona Demandada a otro recinto universitario; y
    - f) Si una Persona Demandada representa un riesgo continuo a la seguridad, excluir a la Persona Demandada del recinto universitario.
- vii.** Otros Remedios concebidos por el Oficial del Título IX u Otro Administrador.