Conducta abusiva en el lugar de trabajo

Abusive Conduct Policy

Oficial académico:	Rector y Vicepresidente, Asuntos Académicos
Oficina académica:	Asuntos Académicos
Oficial administrativo:	VP – Recursos Humanos a nivel del sistema
Oficina administrativa:	SHR – Política de Recursos Humanos a nivel del sistema
Fecha de emisión:	10 de julio de 2025
Fecha de vigencia:	23 de junio de 2025
Alcance:	Esta política sobre la conducta abusiva ("política") se aplica a todos los empleados de la Universidad, becarios no remunerados y terceros. La política se aplica a todos los campus de la Universidad, el Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley, los centros médicos, la Oficina del Presidente y el Departamento de Agricultura y Recursos Naturales.

Si hay diferencias entre las versiones en español e inglés, la versión en *inglés* mas reciente es precisa y prevalence

Si tiene preguntas sobre situaciones de empleados individuales o para denunciar una conducta abusiva, por favor póngase en contacto con los recursos de su campus o ubicación disponibles aquí: *Healthy workplaces and how to report abusive conduct concerns*.

	Académico	**Personal**
Propietario de política a nivel del sistema:	Personal Académico a nivel del sistema	Política de Recursos Humanos a nivel del sistema

ÍNDICE

I. RESUMEN DE LA POLÍTICA 2
II. DEFINICIONES 2
III. TEXTO DE LA POLÍTICA 3
IV. CUMPLIMIENTO/RESPONSABILIDADES 5
V. PROCEDIMIENTOS 6
VI. INFORMACIÓN RELACIONADA 12
VII. PREGUNTAS FRECUENTES 13
VIII. HISTORIAL DE REVISIONES 15

I. RESUMEN DE LA POLÍTICA

La Universidad de California ("Universidad") está comprometida a fomentar y mantener un entorno laboral saludable en el que se trate con respeto a todas las personas. Esta política aborda las responsabilidades y los procedimientos de la Universidad relacionados con la conducta abusiva y las represalias por denunciarla o por participar en una investigación u otro proceso considerado en esta política. Esta política se aplicará de manera que reconozca los derechos a la libertad de palabra y expresión. Sin embargo, la libertad de palabra y la libertad académica no son ilimitadas y, por ejemplo, no protegen la expresión o la conducta expresiva que infrinja las leyes federales y estatales contra la discriminación.

Una conducta abusiva que infrinja esta política está prohibida y no se tolerará. La Universidad anima a cualquiera que sea objeto de una conducta abusiva o tenga conocimiento de ella a informar sobre ello de inmediato. Los gerentes y supervisores que observen o tengan conocimiento de conductas abusivas están obligados a responder e informar sobre ello. Los directores y decanos, entre otros, se consideran gerentes y supervisores. La Universidad responderá a los informes de conducta abusiva de acuerdo con los plazos establecidos en esta política, y tomará medidas pertinentes para detener, prevenir, corregir y disciplinar conductas que infrinjan esta política.

II. DEFINICIONES

Conducta abusiva: La conducta abusiva es un comportamiento acosador y amenazante que es lo suficientemente grave, persistente o generalizada en el lugar de trabajo que niega, limita adversamente o interfiere con la participación de una persona en los programas o actividades educativos, laborales o de otro tipo de la Universidad, o su beneficio de estos. La conducta crea un entorno, sea o no intencionado. que una persona razonable consideraría intimidante u ofensivo, y no relacionado con los intereses legítimos, tanto educativos, laborales como comerciales, de la Universidad. La conducta se evaluará teniendo en cuenta las circunstancias de las partes, la relación entre las partes (incluido un desequilibrio de poder), la frecuencia, la naturaleza y la gravedad de la presunta conducta, si la conducta fue físicamente amenazante, y si la conducta pudiera estar protegida por la libertad académica o la libertad de palabra. Un solo acto puede constituir conducta abusiva en el caso de que sea especialmente grave o atroz. Cuando la presunta conducta implique cuestiones relacionadas con la libertad académica, la Oficina de la Universidad pertinente consultará con el oficial académico adecuado para conocer el criterio académico relevante en este caso.

Para determinar si la conducta en cuestión alcanza el nivel de conducta abusiva, debe utilizarse el criterio de "persona razonable". Este criterio se basa en si una persona razonable en circunstancias iguales o semejantes consideraría que la conducta es hostil u ofensiva en el lugar de trabajo teniendo en cuenta todas las circunstancias. Aunque pueda considerarse la intención de la persona responsable de la conducta, esta no es determinante. Al evaluar la conducta en cuestión, deben considerarse las perspectivas y circunstancias de las partes.

Parte demandante: Cualquier persona, incluido un estudiante, que alegue o del que se haya recibido un informe de que ha sido objeto de una conducta abusiva.

Novatada (*hazing*): Participación en cualquier acto, actividad o método intencionado, consciente o imprudente cometido por una persona (ya sea individualmente o en conjunto con otras personas) contra otra persona o personas, incluidos estudiantes actuales, antiguos o futuros, independientemente de la voluntad de dicha persona o personas de participar, que se comete en el transcurso de una preiniciación, una iniciación, una afiliación o el mantenimiento de la afiliación a, una organización estudiantil oficial o no oficial u otro grupo estudiantil que (I) cause o cree un riesgo, superior al riesgo razonable encontrado en el curso de la participación en la institución de educación superior o en la organización (como la preparación física necesaria para la participación en un equipo atlético), de lesión física o psicológica, incluida la degradación o deshonra personal, y/o (II) la persona supiera o debiera haber sabido que era probable que causara lesiones corporales graves.

Parte denunciante: Cualquier persona, incluido un estudiante, que presente una denuncia de una presunta conducta abusiva.

Parte demandada: Una persona que presuntamente ha incurrido en conducta abusiva.

Represalias: Una medida adversa que se toma contra una persona por haber denunciado una conducta abusiva o participado en una investigación u otro proceso de resolución proporcionado en esta política. Una medida adversa es un acto que desalentaría la denuncia de la conducta abusiva o la participación en un proceso previsto en esta política, e incluye, entre otras cosas, amenazas, intimidación o coerción.

Lugar de trabajo: Cualquier espacio donde se lleven a cabo o tengan lugar actividades de la Universidad, en relación con el empleo por parte de la Universidad o en el contexto de un programa o actividad de la Universidad (por ejemplo, estudios en el extranjero patrocinados por la Universidad, investigación, servicios de salud o programas de prácticas, así como el lugar de trabajo en línea).

III. TEXTO DE LA POLÍTICA

A. General

La Universidad de California (“Universidad”) está comprometida a fomentar y mantener un entorno laboral y de aprendizaje saludable en el que se trate con respeto a todas las personas. La conducta abusiva, incluido el comportamiento perturbador, puede erosionar la moral y provocar estrés, alterar el funcionamiento de la comunidad universitaria e interferir con la capacidad de las personas para aprender, enseñar, investigar y trabajar. La conducta abusiva puede ocurrir en situaciones en las que la parte demandada tiene mayor, menor o igual poder o autoridad relativos que la parte demandante. Una conducta abusiva que infrinja esta política está prohibida.

La Universidad se esfuerza por promover un entorno en el que las personas se sientan seguras al presentar denuncias de buena fe de conducta abusiva. La

Universidad responderá con prontitud a las denuncias de conducta abusiva, y tomará las medidas adecuadas para detener, prevenir, corregir o disciplinar a las personas que infrinjan esta política. Las infracciones de esta política pueden dar lugar a medidas disciplinarias en virtud de las políticas aplicables del personal administrativo y académico, y de los convenios colectivos de trabajo, de la Universidad. Esta política no sustituye los procesos disciplinarios descritos en el manual del personal académico (APM) o en los estatutos y reglamentos del senado académico.

B. Cobertura de la política

Esta política está concebida para proteger a todos los miembros de la comunidad universitaria. Rige la conducta mediante la prohibición de actos de conducta abusiva y las represalias en el lugar de trabajo, incluido por y contra todos los empleados de la Universidad, becarios no remunerados y terceros.. Esto incluye, entre otras cosas, conducta que tenga lugar en persona o a través de otros medios, como medios electrónicos.

Esta política se aplica a estudiantes en su capacidad de empleados estudiantiles en el caso de que sean la parte demandante, la parte demandada o la parte denunciante. Se aplica también a estudiantes que no son empleados estudiantiles en el caso de que sean la parte demandante o la parte denunciante. Si un estudiante es una parte demandada y no actúa en el ejercicio de sus funciones como empleado, se aplican los códigos de conducta y los procedimientos para los estudiantes del campus.

La novatada se considera una forma de conducta abusiva. La violencia física o las amenazas de violencia física son formas extremas de conducta abusiva y deben denunciarse al departamento de policía o al equipo de respuesta a amenazas del campus del lugar correspondiente. Tales incidentes podrían también violar las políticas de violencia en el lugar de trabajo y las leyes penales.

C. Represalias

Esta política prohíbe las represalias (*p.ej.,* amenazas, intimidación, venganzas u otras acciones adversas) contra cualquier persona que denuncie una conducta abusiva, asista a alguien con una denuncia de conducta abusiva o participe, de buena fe, en una investigación u otro proceso según esta política. Cualquier represalia de este tipo es una infracción de esta política, independientemente de que la denuncia de conducta abusiva esté justificada. Las denuncias de represalias se abordarán bajo los procedimientos descritos más adelante.

D. Libertad de expresión y libertad académica

El cuerpo docente y otros designados académicos, el personal y los estudiantes de la Universidad gozan de protecciones importantes de libertad de expresión garantizadas por la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos y el Artículo I, Sección II de la Constitución de California. Esta política está concebida para proteger a los miembros de la comunidad de la Universidad de la conducta abusiva, no para regular la expresión protegida. Esta política se aplicará de manera que reconozca los derechos a la libertad de palabra y expresión.

La Universidad también tiene un interés apremiante en la libertad de investigación y en la búsqueda colectiva de conocimientos y, por consiguiente, reconoce los principios de libertad académica como un área especial de expresión protegida. De conformidad con estos principios, ninguna cláusula de esta política se interpretará en el sentido de prohibir una conducta que esté legítimamente relacionada con el contenido de los cursos, los métodos de enseñanza, las becas, o el comentario público de un miembro del cuerpo docente, otro designado académico o la expresión educativa, política, artística o literaria de los estudiantes en las aulas y los foros públicos. La libertad académica, según se describe en el APM - 010, APM - 011 y APM - 015, incluye el derecho a expresar puntos de vista, incluso en términos apasionados, en asuntos de importancia pública. Este derecho se extiende hasta el plan de estudios e instrucción dentro del aula, que incluye, entre otras cosas, debates, perspectivas, información y retos a las creencias convencionales.

La libertad de palabra, la libertad de expresión y la libertad académica son esenciales para la misión de la Universidad; el libre intercambio de ideas es necesario para el descubrimiento y la difusión de conocimientos. Sin embargo, la libertad de palabra y la libertad académica no son ilimitadas y, por ejemplo, no protegen la expresión o la conducta expresiva que infrinja las leyes federales o estatales contra la discriminación.

IV. CUMPLIMIENTO/RESPONSABILIDADES

A. Aplicación de la política

Los oficiales ejecutivos (el presidente de la Universidad, los cancilleres, el director del Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley o el vicepresidente del Departamento de Agricultura y Recursos Naturales) y sus designados desarrollarán procedimientos e información complementaria para respaldar la aplicación de esta política. Los oficiales responsables (el vicerrector de Personal y Programas Académicos y el vicepresidente de Recursos Humanos a nivel del sistema) pueden interpretar y aclarar la política. Todos los cambios sustanciales a la política se realizan a través del proceso habitual para las políticas presidenciales.

El oficial ejecutivo o la persona designada debe aprobar las excepciones a los procedimientos de aplicación locales exigidas por la política.

B. Revisiones a la política

El presidente aprueba esta política y sus revisiones tras la recomendación de los oficiales responsables. El vicerrector de Personal y Programas Académicos y el vicepresidente de Recursos Humanos tienen la autoridad para iniciar revisiones a la política, de conformidad con las autoridades de aprobación y los estatutos y políticas pertinentes de los Regentes.

El rector y el vicepresidente ejecutivo de Asuntos Académicos y el vicepresidente ejecutivo–director de operaciones de la Universidad de California tienen la autoridad para garantizar que la política se revise, actualice con regularidad en una forma que sea compatible con otras políticas gubernamentales.

C. Aprobación de las medidas

Las medidas incluidas en esta política deben aprobarse de conformidad con los procedimientos locales. El presidente debe aprobar las medidas relacionadas con los empleados del Grupo administrativo de categoría superior.

D. Cumplimiento de la política

El oficial ejecutivo en cada centro designará la oficina administrativa local que es responsable de supervisar, aplicar e informar sobre el cumplimiento de la política. El vicepresidente de categoría superior y director de cumplimiento y auditoría auditará y supervisará periódicamente el cumplimiento de la política.

E. Incumplimiento de la política

El incumplimiento de esta política puede dar lugar a medidas correctivas, esfuerzos educativos y consecuencias laborales que pueden llegar hasta, e incluir, terapia psicológica informal, evaluaciones de desempeño adversas, medidas correctivas/disciplinarias y cese/despido del trabajo.

Para los empleados del personal cubierto por la política, las medidas correctivas/disciplinarias se rigen por lo siguiente: Personnel Policies for Staff Members (PPSM) 62 (Corrective Action), 63 (Investigatory Leave), y 64 (Termination and Job Abandonment); PPSM-II 64 (Termination of Appointment), que corresponden a los empleados del Grupo administrativo de categoría superior (Senior Management Group, SMG); y según sean pertinentes, otras políticas y procedimientos.

Para el personal designado académico, las medidas correctivas/disciplinarias formales se rigen por lo siguiente: APM-015 (The Faculty Code of Conduct), APM - 016 (University Policy on Faculty Conduct and the Administration of Discipline), APM - 150 (Non-Senate Academic Appointees/Corrective Action and Dismissal) y, según sean pertinentes, otras políticas y procedimientos. Esta política no sustituye los procesos disciplinarios descritos en la política APM o en los estatutos o reglamentos del Senado Académico.

Para los empleados representados, las medidas correctivas/disciplinarias formales se rigen por los convenios colectivos de trabajo.

V. PROCEDIMIENTOS

La Universidad responderá con prontitud a las acusaciones de conducta abusiva. Las acusaciones de conducta abusiva recibirán la seria atención que merecen y se abordarán de conformidad con las políticas y procedimientos pertinentes de la Universidad.

Los lugares son responsables de desarrollar procedimientos de aplicación que incluyan la identificación de las oficinas responsables de presentar informes o denuncias y de llevar a cabo investigaciones, los detalles de las opciones de resolución, el seguimiento de las denuncias o informes, la capacitación y la comunicación. El Senado Divisional de cada lugar, o el organismo equivalente, deberá participar en el desarrollo de procedimientos de aplicación locales para esta política. Los procedimientos específicos

para investigar y resolver quejas de conducta abusiva dependen de la posición de la parte demandada en o en relación a la Universidad. En esta sección se hace referencia a veces a la parte demandante y a la parte demandada en su conjunto como "las partes".

A. Recursos confidenciales

La Universidad ofrece recursos confidenciales a las personas que son testigos o víctimas de conducta abusiva. Estas personas pueden hablar con estos recursos confidenciales antes de presentar una denuncia o en cualquier momento. La reunión con un recurso confidencial no se considera equivalente a presentar una denuncia formal y no conducirá a una investigación.

Los Programas de asistencia para el profesorado y el personal, conocidos también como Programas de asistencia para empleados, son recursos confidenciales que proporcionan evaluaciones, consultas, terapia psicológica y derivaciones en relación a problemas de estrés o emocionales a nivel laboral y personal que están interfiriendo con la capacidad de una persona para trabajar en su lugar de trabajo profesional o en un entorno académico.

Las oficinas del Ombuds (Oficinas de defensores de derechos del pueblo) también proporcionan servicios confidenciales, imparciales, independientes e informales para la resolución de conflictos y la solución de problemas. Los servicios del Ombuds incluyen análisis de conflictos, estrategias para resolver y prevenir disputas, identificación de opciones e información, orientación (*coaching*) para la comunicación eficaz, mediación, facilitación de grupos y derivaciones a recursos. Las personas que sufren conducta abusiva pueden solicitar asistencia confidencial de las oficinas del Ombuds para hablar de estrategias y opciones para avanzar sobre la base de la conducta de la que son objeto. El Ombuds puede ayudar a identificar opciones si la persona está determinando qué vía de resolución es la mejor para la situación.

Aunque las oficinas del Ombuds son independientes y no comparten información con los procesos formales de cumplimiento y quejas, el Ombuds puede ayudar a las personas a identificar las oficinas pertinentes identificadas por los procedimientos locales y los recursos de apoyo locales adicionales.

B. Privacidad y confidencialidad

La Universidad debe equilibrar los intereses de privacidad de las personas involucradas en una denuncia de conducta abusiva frente a la necesidad de reunir información, garantizar un proceso justo, y detener, prevenir y remediar la presunta conducta. En este contexto, la Universidad protege la privacidad de las personas en la medida en que lo permitan las leyes y las políticas de la Universidad.

C. Denuncia de incidentes de conducta abusiva

1. General

Las personas deben denunciar conductas que se crea que constituyen conducta abusiva a su gerente, a cualquier supervisor o directamente a la oficina pertinente de la Universidad. Los directores y decanos, entre otros, se

consideran gerentes y supervisores. Los procedimientos de aplicación locales deberán especificar la oficina y los equipos encargados de tratar dichas denuncias. Las oficinas pertinentes incluyen, entre otras, las siguientes: Relaciones Laborales o Relaciones con los Empleados, Personal Académico, Oficinas de Apoyo a Estudiantes y Asuntos Judiciales y equipos de respuesta a amenazas. Varias oficinas pueden tratar las quejas de conformidad con los procedimientos de aplicación locales. Las denuncias también pueden presentarse a la línea directa para partes denunciantes (*Whistleblower*) de UC.

2. Informes de gerentes y supervisores

Los gerentes y supervisores (incluidos, entre otros, directores y decanos) que observen conductas que puedan constituir conducta abusiva tienen la responsabilidad de abordar dicha conducta inmediatamente. Los gerentes y supervisores deben consultar a la oficina pertinente acerca de los siguientes pasos adecuados al caso, incluso si los incidentes parecen haberse resuelto. Esta consulta ayudará a apoyar al gerente o supervisor al responder a la denuncia y puede llevar a que el asunto se eleve a niveles superiores o se derive a otra oficina o proceso, como, por ejemplo, para investigación. Además, la consulta garantizará un seguimiento adecuado del incidente.

Los gerentes y supervisores que reciban una denuncia de conducta abusiva deben enviar inmediatamente la denuncia a la oficina pertinente.

3. Denuncias anónimas, de terceros y agregados

Las denuncias anónimas y las alegaciones de partes denunciantes que no son partes demandantes se revisarán y podrían investigarse. Dichas denuncias se seguirán incluso si no se investigan. La respuesta a dichas denuncias puede ser limitada si la parte demandante no desea seguir adelante con la queja o si la Universidad no puede reunir suficiente información para determinar si la presunta conducta ocurrió o si constituye una infracción de esta política.

La Universidad reconoce su responsabilidad de atender todas las inquietudes de conducta abusiva, incluso cuando involucren a personas que no sean empleados. Cuando la parte demandada sea un tercero, la oficina pertinente determinará la clase apropiada de resolución compatible con el compromiso de la Universidad de un proceso rápido y equitativo. La capacidad de la Universidad para tomar medidas en respuesta a una denuncia depende de su relación y de su nivel de control sobre el tercero, si los tiene. El alcance de la investigación y las medidas que se tomen dependerán de las circunstancias específicas.

Dicha investigación puede también ser pertinente cuando no hay una parte demandada individual identificable (como cuando la parte demandante alega conducta abusiva por una organización o por una parte demandada cuya identidad se desconoce, o conducta por varias personas que alcanza el nivel de conducta abusiva solamente cuando se considera de forma agregada).

4. Denuncias de violencia sexual, acoso sexual o discriminación de otra categoría protegida, acoso o represalias

Si en la denuncia de conducta abusiva se alegan hechos que pueden constituir una conducta prohibida, según se define bajo la política de Sexual Violence and

Sexual Harassment (SVSH) de la Universidad, esta debe enviarse al Oficial del Título IX del campus/lugar, según se requiere y se describe en la política SVSH.

Si en la denuncia de conducta abusiva se alegan hechos que pueden constituir una conducta prohibida, según se define bajo la política de Anti-Discrimination, de la Universidad, deberá enviarse Oficial de aplicación local, según se requiere y se describe en la política Anti-Discrimination. La oficina local responsable de investigar la conducta abusiva supervisa los procesos de denuncia y respuesta descritos en los procedimientos de aplicación locales de las quejas de conducta abusiva. Durante una investigación, esa oficina puede identificar posibles infracciones a la política SVSH o a la política Anti-Discrimination derivadas del mismo conjunto de presuntos hechos que condujeron a la queja de conducta abusiva. Como se describe anteriormente, en dichas circunstancias, el investigador consultará con el Oficial del Título IX o con el Oficial de aplicación local, según corresponda, con respecto a los siguientes pasos a seguir.

D. Plazos para la presentación de denuncias

No hay límite de tiempo para que una parte demandante presente una denuncia, y las partes demandantes deberán denunciar los incidentes incluso si ha pasado mucho tiempo. Sin embargo, cuanto más pronto reciba la Universidad una denuncia, tanto mejor podrá responder, investigar, remediar e imponer medidas disciplinarias, si corresponde.

E. Valoración inicial de una denuncia/Salud y seguridad inmediatas

Tan pronto como sea factible, y a más tardar en 30 días laborales, tras recibir una denuncia, la(s) oficina(s) pertinente(s) hará(n) una evaluación inicial, incluida una indagación limitada de los hechos cuando corresponda, para determinar cómo proceder y si está justificada una investigación. El gerente o la oficina de la Universidad que actúe como facilitador puede ampliar este plazo de tiempo por una causa justificada.

Si la salud o seguridad de una persona se ven amenazadas, se requiere una respuesta inmediata. La violencia física o las amenazas de violencia son formas extremas de conducta abusiva y deben denunciarse al departamento de policía o al equipo de respuesta a amenazas del campus del lugar correspondiente.

F. Opciones de resolución

La resolución de la presunta conducta abusiva puede tomar diferentes formas, incluidas la resolución temprana o una investigación de infracción. Independientemente del resultado, se notificará por escrito a la parte demandante de que la queja se revisó y se tomaron las medidas adecuadas para alcanzar una resolución en el asunto.

En lugar de denunciar una conducta abusiva en infracción de esta política, o además de ello, un empleado puede presentar un agravio o queja. Dicho agravio o queja deberá cumplir con todos los requisitos, incluyendo los límites de tiempo para la presentación, conforme al procedimiento de resolución de quejas o agravios pertinente [(PPSM-70 (Complaint Resolution), APM-015 (The Faculty Code of Conduct), APM - 016 (University Policy on Faculty Conduct and the Administration

of Discipline), APM - 140 (Non-Senate Academic Appointees/Grievances), APM - 150 (Non-Senate Academic Appointees/Corrective Action and Dismissal)], o a los convenios colectivos de trabajo correspondientes). Cualquier agravio o queja de este tipo se remitirá al investigador de infracciones de esta política, y el procedimiento de agravio o queja quedará en suspenso a la espera de una resolución conforme a esta política, a menos que el convenio colectivo de trabajo pertinente establezca otra cosa. Después de completar el proceso bajo esta política, el agravio o queja puede reactivarse según el procedimiento de agravio o queja aplicable.

1. **Resolución temprana**

   La Universidad apoya la resolución temprana cuando sea posible. El objetivo de la resolución temprana es resolver las diferencias justamente, en una fase temprana, y abiertamente, sin represalias.

   La resolución puede ser facilitada por un gerente o empleado, o por Relaciones Laborales, Personal Académico u otra oficina adecuada. El gerente o la oficina de la Universidad que actúe como facilitador iniciará el proceso de resolución temprana con prontitud, normalmente en el plazo de 60 a 75 días laborales después de que la oficina correspondiente haya hecho una evaluación inicial de una denuncia. El gerente o la oficina de la Universidad que actúe como facilitador puede ampliar este plazo de tiempo por una causa justificada, con un aviso por escrito a la parte demandante y a la parte demandada del motivo de la ampliación y del nuevo plazo de tiempo proyectado. Las opciones de resolución temprana pueden incluir, entre otras:

   - Debate o mediación facilitada para obtener un acuerdo entre las partes.
   - Acuerdo de asistir a programas de terapia psicológica, orientación (*coaching*), educativos o de capacitación.
   - Negociación de un acuerdo sobre medidas correctivas/disciplinarias.

   Las partes deberán ponerse en contacto con la oficina pertinente de la Universidad si la medida de resolución deja de ser eficaz para tratar la conducta denunciada.

   La Universidad alienta la resolución temprana, pero no requiere que las partes participen en una resolución temprana antes de la decisión de la Universidad de iniciar una investigación formal. En algunos casos, es posible que la resolución temprana no sea la mejor forma de abordar el caso y la oficina pertinente de la Universidad podría iniciar una investigación formal en lugar de ello.

   Los intentos de resolución temprana y de gestión informal del conflicto no amplían el límite de tiempo establecido por el proceso de agravio o resolución de quejas formal aplicable del empleado.

2. **Investigaciones formales**

   a. **General**

      El Oficial ejecutivo en cada lugar designará a la oficina de personal o administrativa local responsable de llevar a cabo las investigaciones y

desarrollará procedimientos de aplicación locales para la realización de investigaciones. Las investigaciones y la consideración de medidas disciplinarias que afecten a los designados académicos se tratarán de conformidad con las políticas de la Universidad aplicables a esta población.

La oficina de la Universidad pertinente puede iniciar una investigación formal después de una revisión preliminar de las alegaciones incluso en casos donde la parte demandante no desee seguir adelante con la queja. Esto puede suceder si la oficina pertinente determina que una investigación es necesaria para mitigar el riesgo para la comunidad del campus.

Los informes de investigación realizados en virtud de esta política pueden utilizarse como pruebas en los procesos subsiguientes de resolución de quejas o agravios o en los procedimientos disciplinarios conforme a los procedimientos de aplicación locales.

b. Requisitos de investigación formal

La investigación formal de denuncias de conducta abusiva incorporará los siguientes procedimientos:

1. A la parte demandada se le informará de las alegaciones relevantes en la queja y se le recordará que las represalias están prohibidas por esta política.
2. La investigación generalmente incluirá entrevistas con las partes, entrevistas con otros testigos según sea necesario, y una revisión de los documentos relevantes u otras pruebas según corresponda.
3. La divulgación de hechos a las partes y los testigos estará limitada a lo que sea razonablemente necesario para llevar a cabo una investigación justa y exhaustiva, conforme a la política de la Universidad. A los participantes en una investigación se les puede advertir que mantengan la confidencialidad cuando sea esencial para proteger la integridad de la investigación.
4. La parte demandante y la parte demandada pueden tener un asesor presente durante las entrevistas y las reuniones. Es posible que haya otras personas de apoyo presentes de conformidad con otras políticas. Otros testigos podrían tener un asesor presente a discreción de la oficina pertinente de la Universidad o según lo requiera la política de la Universidad o un convenio colectivo de trabajo.
5. Podrían necesitarse protecciones o medidas provisionales antes de una investigación o en el transcurso de esta. Estas protecciones o medidas provisionales deberán implementarse de acuerdo con los procedimientos locales.
6. La oficina de la Universidad correspondiente o el equipo de respuesta que lleva a cabo la investigación completarán la investigación con prontitud, normalmente en el plazo de 120 días laborales a partir de notificar a las

partes por escrito que se está llevando a cabo una investigación formal de la queja. La oficina de la Universidad correspondiente o el equipo de respuesta pueden ampliar este plazo de tiempo por una causa justificada, con un aviso por escrito a la parte demandante y a la parte demandada del motivo de la ampliación y del nuevo plazo de tiempo proyectado.

7. Una vez finalizada la investigación, el investigador preparará un informe escrito que, como mínimo, incluya una declaración de las alegaciones y problemas, las posiciones de las partes, un resumen de las pruebas, las constataciones de hechos y una determinación por el investigador de si la conducta en cuestión infringió esta política. Al determinar si hubo una infracción de esta política, el investigador aplicará el criterio de preponderancia de pruebas.
8. La oficina de la Universidad correspondiente o el equipo de respuesta que lleva a cabo la investigación presentarán el informe al oficial de la Universidad adecuado, quien recomendará los siguientes pasos, de acuerdo con los procedimientos locales.
9. Se informará a la parte demandante y a la parte demandada cuando la investigación haya terminado y si se produjo o no una infracción de esta política. Las medidas tomadas para resolver la queja, si las hubiera, que estén directamente relacionadas con la parte demandante, como una orden de que la parte demandada no se comunique con la parte demandante, se compartirán con la parte demandante. De conformidad con las políticas de la Universidad que protegen la privacidad de las personas, se puede notificar a la parte demandante en general de que el asunto se ha remitido para que se tomen las medidas administrativas adecuadas, pero no se informará de los detalles de las medidas recomendadas sin el consentimiento de la parte demandada.

VI. INFORMACIÓN RELACIONADA

- Sexual Violence and Sexual Harassment (citada en la Sección 4 de esta política)
- Anti-Discrimination (citada en la Sección 4 de esta política)
- Convenios colectivos de trabajo (citados en las Secciones III.A, IV.E, V.F. y V.F.2.b de esta política)
- PPSM 62, 63 y 64 (citadas en la Sección IV.E de esta política)
- PPSM-II 64 (Termination of Appointment) (citadas en la Sección IV.E de esta política)
- APM - 015 (The Faculty Code of Conduct), APM - 016 (University Policy on Faculty Conduct and the Administration of Discipline) y APM - 150 (Non-Senate Academic Appointees/Corrective Action and Dismissal) (citadas en la Sección IV.E y la Sección V.F de esta política)
- PPSM -70 (Complaint Resolution) (citadas en la Sección V.F de esta política)

- Estatutos del Senado Académico de la UC 335, 336 y 337
- Policy on Student Conduct and Discipline
- UC Regents Policy 1111: Statement of Ethical Values and Standards of Ethical Conduct
- Whistleblower Policy
- Whistleblower Protection Policy
- California State Assembly Bill 2053: Employment discrimination or harassment: education and training: abusive conduct (Discriminación o acoso en el empleo: educación y capacitación: conducta abusiva)
- H.R. 5646: Stop Campus Hazing Act (Ley para acabar con la práctica de novatadas en los campus)
- AB 2193: Amendments to California Stop Campus Hazing Act

VII. PREGUNTAS FRECUENTES

1. ¿Cuáles son ejemplos de conducta abusiva?

La conducta abusiva puede tomar muchas formas, incluidas, entre otras, conducta que implique actos físicos o comunicación verbal, no verbal, electrónica o escrita.

La conducta abusiva puede incluir, pero no se limita a, los siguientes tipos de conducta que por lo demás satisfacen la definición dada en la sección II de esta política.

- Usar lenguaje abusivo o insultante (escrito, electrónico o verbal).
- Divulgar información falsa o rumores maliciosos.
- Incurrir en comportamientos, lenguaje o gestos que asusten, humillen, denigren o degraden, incluidos críticas o comentarios que se hagan con alaridos, gritos, amenazas, amenazas implícitas o insultos.
- Incitar a otros a actuar, solos o en un grupo, para intimidar o acosar a otras personas.
- Hacer comentarios reiterados o desmedidos sobre el aspecto, estilo de vida, familia, cultura, país de origen, visado, creencias religiosas/espirituales/filosóficas o puntos de vista políticos de una persona en una forma no cubierta por las políticas de la Universidad que prohíben la discriminación.
- Burlarse de alguien o hacerle objeto de bromas pesadas o travesuras.
- Novatadas
- Interferir con la propiedad personal o el equipamiento laboral de una persona sin un fin comercial o educativo legítimo.

- Hacer circular fotos, videos o información por correo electrónico, mensajes de texto, redes sociales u otros medios sin un fin comercial o educativo legítimo.
- Hacer contacto físico no deseado o invadir el espacio personal de otra persona en formas que podría ocasionar malestar e incomodidad, en una manera no cubierta por la política de Sexual Violence and Sexual Harassment de la Universidad.
- Excluir, aislar o marginar a propósito a una persona de las actividades laborales normales para fines comerciales no legítimos.
- Demandar reiteradamente a una persona que haga tareas o emprenda acciones que son incompatibles con el trabajo de esa persona, no son la responsabilidad de esa persona, para las que el empleado no tiene autoridad, o rehusar repetidamente a aceptar un "no" como respuesta cuando la persona está en su derecho de rechazar una demanda; ejercer presión sobre una persona para que dé información que no está autorizada a divulgar (o que incluso podría no poseer).
- Amenazar con bloquear el progreso académico o de otro tipo, las oportunidades o el empleo continuado en la Universidad de una persona sin un fin comercial o educativo legítimo.
- Sabotear o menoscabar el rendimiento laboral de una persona.

La conducta abusiva no incluye ejercer la supervisión adecuada de los empleados ni llevar a cabo tareas de enseñanza, calificación, valoración y evaluación. No incluye la administración del rendimiento ni proporcionar información adecuada.

2. ¿Cuáles son ejemplos de conducta que generalmente no constituye conducta abusiva según se define en la Sección II de esta política?

Los ejemplos incluyen, entre otros, los siguientes:

- Proporcionar evaluaciones de desempeño a los empleados, incluidas evaluaciones negativas.
- Aportar críticas constructivas.
- Calificar el rendimiento de los estudiantes, incluidas valoraciones negativas.
- Aportar orientación (coaching) o proporcionar comentarios constructivos.
- Controlar o restringir el acceso a información sensible y confidencial por motivos comerciales legítimos.
- Programar reuniones regulares o continuas para tratar problemas de rendimiento.
- Establecer objetivos ambiciosos de rendimiento para alinearlos con los objetivos del departamento.
- Investigar presuntas malas conductas o infracciones de la política de la Universidad.

- Ofrecer asesoramiento o disciplinar a un empleado por el rendimiento, participar en mala conducta o infringir la política de la Universidad.
- Participar en comportamiento asertivo.
- Tener un desacuerdo.
- Hacer declaraciones poco populares o articular posiciones sobre temas controvertidos.
- Participar en debates y expresar diferencias de opinión sobre decisiones académicas.
- Participar en un proceso formal de resolución de quejas o agravios.
- Ejercer la libertad académica, incluidos comentarios sobre becas, enseñanza dentro del aula, diferentes enfoques del plan de estudios, opiniones opuestas sobre cuestiones de política, o logro académico, incluso si el receptor considera insultante el contenido e incluso si se presenta apasionadamente.

Es importante reconocer que no todas las interacciones que pueden resultar desagradables son necesariamente conducta abusiva. Las diferencias de opinión, los malentendidos, las diferencias en estilos de trabajo, los desacuerdos comerciales tratados profesionalmente, los conflictos interpersonales y problemas ocasionales en las relaciones de trabajo son una parte inevitable de la vida laboral y no constituyen necesariamente conducta abusiva, según se define en la Sección II.

3. ¿Se aborda el ciberacoso en esta política?

Sí. La conducta abusiva puede ocurrir en muchos entornos diferentes, desde un lugar de trabajo físico (p. ej., un edificio de oficinas) hasta un lugar de trabajo en línea (p. ej., una reunión en línea o un correo electrónico). Cualquier tipo de conducta abusiva, independientemente de la forma en que ocurra, está prohibida por esta política.

VIII. HISTORIAL DE REVISIONES

23 de junio de 2025: Se hicieron los siguientes cambios:

- Se agregaron recursos de localización para denunciar conductas abusivas
- Se agregó una definición de novatada y se aclaró que las novatadas son una forma de conducta abusiva según las Leyes para acabar con las novatadas en los campus a nivel federal y de California
- Se aclaró el poceso para investigar quejas de conducta abusiva que impliquen denuncias de SVSH o discriminación
- Se hicieron enmiendas tipográficas

1 de enero de 2023: Esta es la primera emisión de esta política.

Esta política se formateó para cumplir las Pautas de accesibilidad de contenidos web (WCAG) 2.0.