Política de Antidiscriminación

Anti-Discrimination Policy

Laban sa Diskriminasyon

反歧視

Oficial responsable:	Directora de la Oficina de Antidiscriminación a nivel del sistema
Oficina responsable:	Oficina de Derechos Civiles a nivel del sistema, Oficina del Presidente
Fecha de emisión:	1 de diciembre de 2025
Fecha de vigencia:	1 de enero de 2026
Alcance:	Esta Política Antidiscriminación (“Política”) es aplicable a todos los empleados de la Universidad de California (“Universidad”) así como también a los estudiantes de pregrado, de posgrado y profesionales (“estudiantes”) y terceros. La Política es aplicable en todos los campus de la Universidad, el Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley, los centros médicos, la Oficina del Presidente, el Departamento de Agricultura y Recursos Naturales y en todos los programas y actividades de la Universidad.

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

Contacto:	Meena Morey Chandra
Cargo:	Directora de la Oficina de Antidiscriminación, Oficina de Derechos Civiles a nivel del sistema
Correo electrónico:	SystemwideOfficeofCivilRights@ucop.edu
Teléfono:	(510) 987-9701

ÍNDICE

I. RESUMEN DE LA POLÍTICA 2
II. DEFINICIONES 2
III. TEXTO DE LA POLÍTICA 6
IV. CUMPLIMIENTO / RESPONSABILIDADES 9
V. PROCEDIMIENTOS 10

VI. INFORMACIÓN RELACIONADA 22
VII. PREGUNTAS FRECUENTES 24
VIII. HISTORIAL DE REVISIONES 32
IX. ANEXOS 32

I. RESUMEN DE LA POLÍTICA

La Universidad de California ("Universidad") está comprometida a mantener una comunidad dedicada al progreso, aplicación y transmisión del conocimiento y los esfuerzos creativos a través de la excelencia académica, donde todas las personas que participen en programas y actividades de la Universidad puedan trabajar y aprender juntos en un ambiente libre de discriminación, acoso y represalias.

Esta Política aborda las responsabilidades y procedimientos de la Universidad relacionados con la Discriminación, el Acoso y las Represalias según se definen en esta Política (conjuntamente, "Conducta prohibida") para garantizar entornos de educación y empleo equitativos e inclusivos. Esta Política se implementará de una forma 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 conducta de palabra y expresión que infrinja las leyes federales y estatales contra la discriminación.

Esta Política define la Conducta prohibida y explica los procedimientos administrativos que emplea la Universidad para resolver las denuncias de tal conducta. La Universidad responderá de forma inmediata y equitativa a denuncias de Conducta prohibida. Esto incluye medidas para poner fin a, prevenir, corregir o sancionar conductas que infrinjan esta Política.

II. DEFINICIONES

A. Conducta prohibida

1. Acoso (Entorno hostil):

Conducta no deseada basada en una Categoría protegida real o percibida de una persona o grupo de personas (consultar la Sección II.B.5) que es lo suficientemente grave, persistente o generalizada para interferir desproporcionadamente con, denegar o limitar adversamente la participación de una persona en la educación, empleo u otros programas o actividades de la Universidad, o su beneficio de ellos, y que crea un entorno que es subjetiva y objetivamente ofensivo (es decir, que una persona razonable en las mismas circunstancias del Demandante consideraría que la conducta es intimidante u ofensiva). Los actos de acoso no necesitan estar dirigidos al Demandante para crear un entorno hostil.

Al evaluar si una conducta es acoso, el Oficial de Implementación Local considerará la totalidad de las circunstancias, incluidas, entre otras:

- el contexto, naturaleza, alcance, frecuencia, duración, gravedad y lugar de la conducta;
- la identidad, número y relaciones de las partes involucradas;

- si la conducta fue físicamente amenazadora; [1]
- si la conducta surgió en el contexto de otra conducta discriminatoria u otra conducta indebida;
- el efecto de la conducta;
- si la conducta sería vista de forma objetiva como intimidante u ofensiva por parte de una persona razonable en las mismas circunstancias; y
- si la conducta puede estar protegida por la libertad académica o la libertad de expresión. Cuando la investigación implique la libertad académica, el Oficial de Implementación Local, basándose en procedimientos desarrollados a nivel local, consultará con el oficial académico adecuado para el asesoramiento académico pertinente. Ver a continuación información adicional acerca de la libertad académica y la libertad de expresión.

En general, el acoso debe constar de más que incidentes casuales o aislados basados en una Categoría protegida.

Esta Política aborda el Acoso que no está cubierto bajo la Política Policy on Sexual Violence and Sexual Harassment de la Universidad.

2. **Discriminación:** Una Medida desfavorable tomada debido a una Categoría protegida real o percibida o Incumplimiento de adaptación cuando lo exige la ley.

   a. **Medida desfavorable:** Tratamiento adverso o desigual bajo la autoridad de la Universidad que niega injustificadamente, limita injustificadamente o interfiere de forma material con la capacidad de una persona para participar en programas, actividades o empleo de la Universidad y/o de recibir servicios, beneficios o ayuda de la Universidad, salvo que la ley lo exija o autorice.

      Una Medida desfavorable se toma debido a una Categoría protegida de una persona. Una Medida desfavorable no existirá cuando la medida o la falta de esta se habría tomado independientemente de la Categoría protegida de una persona.

      Solicitar o aceptar adjudicaciones para la investigación que contengan restricciones de elegibilidad que son permitidas por las leyes estatales y federales y que se requieren como condición para la financiación no constituye una Conducta prohibida conforme a esta Política.

   b. **Incumplimiento de adaptación:**
      Incumplimiento por parte de la Universidad de proporcionar adaptaciones razonables a las personas cuando así lo exige la ley, incluido no participar en el proceso interactivo que resulta en la denegación del acceso.

      Para información específica sobre la provisión de adaptaciones y el proceso interactivo, por favor consulte otras políticas pertinentes, incluidas entre otras, las

[1] Para una conducta que ocurre en el lugar de trabajo que se supone que implica violencia ilegal o una amenaza creíble de violencia, el lugar del campus, consistente con la ley de California, también necesita seguir su plan de prevención de violencia en el lugar de trabajo.

siguientes: Guidelines Applying to Nondiscrimination on the Basis of Disability (PACAOS 140), Personnel Policies for Staff Members 81 (Reasonable Accommodation) y Academic Personnel Manual – 711 (Reasonable Accommodation for Academic Appointees with Disabilities)

Nota: El Impacto desigual se produce cuando existen pruebas suficientes de que una política o práctica de la Universidad, aunque neutral a primera vista, tiene un efecto adverso y materialmente desproporcionado en las personas dentro de una Categoría protegida en particular, salvo que la política o práctica tenga una justificación legítima sustancial. El proceso de investigación en esta Política no es aplicable para las inquietudes de Impacto desigual. Las alegaciones de Impacto desigual serán revisadas y tratadas, según sea adecuado, por el Oficial de Implementación Local.

3. **Represalias:** Una medida adversa en contra de una persona en función de:
   - **a.** su denuncia u otra divulgación de presunta Discriminación o Acoso; o
   - **b.** su participación o asistencia en el proceso de investigación, denuncia, remedio, medidas correctivas/procesos disciplinarios que se establecen en esta Política.

   Una medida adversa es una conducta que desalentaría que una persona sensata denunciara Discriminación o Acoso o participara en un proceso establecido en esta Política, como amenazas, intimidación, coerción, represalias y medidas adversas de empleo o educación. Los actos de buena fe realizados legalmente en respuesta a una denuncia de Discriminación o Acoso (como la recopilación de pruebas) no son, sin algo más, Represalias.

B. Otras definiciones:

1. **Demandante:** Una persona que supuestamente ha estado sometida a una Conducta prohibida.
2. **Recursos confidenciales:** Los siguientes empleados que reciben información sobre Conducta prohibida en su capacidad confidencial son Recursos confidenciales:
   - **a.** Ombuds Office (Oficina de defensores de derechos del pueblo);
   - **b.** Terapeutas con licencia en los centros de terapia psicológica para estudiantes y en programas de asistencia para empleados;
   - **c.** Cualquier persona con licencia profesional que requiera confidencialidad (incluyendo empleados de centros de salud, pero excluyendo el asesor jurídico del campus), o alguien que esté supervisado por tal persona; y
   - **d.** Orientadores pastorales (personas asociadas con una orden o denominación religiosa, reconocidos por esa orden o denominación religiosa como alguien que proporciona asesoramiento confidencial).

   La designación como “Recurso confidencial” en virtud de esta Política sólo exime a una persona de realizar denuncias ante el Oficial de Implementación Local. No afecta otras obligaciones de denuncia obligatorias en virtud de otras políticas o leyes ante la policía local o del campus, o ante los Servicios de Protección Infantil (Child Protective Services).

3. **Lugar:** Cualquier campus de la Universidad, el Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley, los centros médicos, la Oficina del Presidente y el Departamento de Agricultura y Recursos Naturales.
4. **Preponderancia de pruebas:** Una norma de prueba que exige determinar, en base a la evidencia, cuándo el acaecimiento de un hecho resulta más probable que improbable**.**
5. **Categoría protegida:** Una identidad protegida por las leyes federales o estatales, incluidas las siguientes: raza, religión, color, ciudadanía, origen nacional o étnico, ascendencia, sexo (incluidas condiciones como el embarazo, parto, lactancia o condiciones médicas relacionadas), género, identidad de género, expresión de género, transición de género, preferencia sexual, discapacidad física o mental (incluido tener un historial de una discapacidad o estar considerado como discapacitado), afección médica (características relacionadas con el cáncer o genéticas), información genética predisponente (incluido el historial médico familiar), estado civil, edad (al menos 40 años) o situación de veterano o militar. Las definiciones de Categoría protegida aplican únicamente para fines de esta Política.
6. **Demandado:** Una persona que presuntamente ha participado en una Conducta prohibida o a la que se la ha denunciado por haber infringido esta Política.
7. **Empleado responsable:** Cualquiera de los siguientes empleados que no es un Recurso confidencial**:**

   - Policía del campus
   - Administradores de recursos humanos, administradores de personal académico, administradores de asuntos estudiantiles y profesionales de Discriminación y Título IX
   - Administradores y supervisores incluyendo decanos, directores de departamento y directores de unidades de investigación organizadas
   - Miembros del cuerpo docente

   Si un Empleado responsable se entera, en el transcurso del empleo, que una persona afiliada con la Universidad podría haber sufrido una Conducta prohibida, según se define en esta Política, el Empleado responsable debe notificárselo de inmediato al Oficial de Implementación Local o a su persona designada (consultar la Sección V.A.1).
8. **Medidas de apoyo y remediales**

   a. **Medidas de apoyo:** Incluyen tanto las Medidas temporales como las de mitigación. La Universidad ofrece Medidas de apoyo según sean adecuadas y estén razonablemente disponibles, sin cuotas ni cargos.

      i. **Medidas temporales:** Servicios, adaptaciones u otras medidas implementadas temporalmente después de que el Oficial de Implementación Local reciba una denuncia de Conducta prohibida para ayudar o proteger al Demandante, al Demandado, o a la comunidad de la Universidad; restablecer o preservar el acceso de una parte al programa de la Universidad o desalentar Conductas prohibidas. Las Medidas temporales pueden:

- mantenerse hasta el resultado final de un Proceso de resolución (consultar la Sección V.A.5) o un proceso disciplinario o de apelación subsiguiente;
- cambiar o terminar dependiendo de las necesidades cambiantes de las partes, según lo determinado por el Oficial de Implementación Local; o
- volverse Medidas remediales como parte de la resolución de una denuncia.

ii. **Medidas de mitigación:** Servicios, adaptaciones u otras medidas para un Demandante que no forma parte de un Proceso de resolución (consultar la Sección V.A.5), incluyendo a un Demandante que formó parte previamente de un Proceso de resolución que no resultó en la detección de una infracción de una política. Las Medidas de mitigación podrían implementarse para ofrecer apoyo, restablecer o preservar el acceso a un programa o actividad de la Universidad o desalentar una Conducta prohibida, siempre y cuando estas no sean de naturaleza punitiva ni interfieran con el debido proceso legal o los derechos colectivos de trabajo.

b. Medidas remediales: Servicios, adaptaciones u otras medidas implementadas como consecuencia de un Proceso de resolución finalizado (consultar la Sección V.A.5).

9. Miembros de la comunidad de la Universidad: Cualquier miembro de la comunidad de la Universidad, incluidos el cuerpo docente y otros designados académicos, personal, empleados estudiantes, estudiantes, entrenadores, médicos, residentes, pasantes y terceros (como contratistas, voluntarios, distribuidores, visitantes y pacientes).

III. TEXTO DE LA POLÍTICA

A. General

La Discriminación y el Acoso suponen una grave amenaza a la misión, valores y reputación de la Universidad. Por ello, la Universidad está comprometida a crear y a mantener una comunidad en la que todas las personas puedan trabajar y aprender juntas en un entorno inclusivo. Una Conducta prohibida infringe esta Política y puede violar la ley.

Cualquier persona puede denunciar una conducta que puede ser una Conducta prohibida. La Universidad responderá a tales denuncias en forma rápida y equitativa. Esto incluye tomar medidas adecuadas para poner fin a, prevenir y corregir la Conducta prohibida y, cuando sea necesario, imponer medidas correctivas o disciplinarias al Demandado.

Esta Política aborda una Conducta prohibida que no esté cubierta bajo la Política Policy on Sexual Violence and Sexual Harassment (SVSH) de la Universidad. La información de recursos de la Política de SVSH local puede encontrarse en Sexual Violence Prevention and Response.

Esta Política pretende ser coherente con las leyes estatales y federales y con las políticas de la Universidad.

B. Cobertura de la Política

Esta Política cubre actos de Conducta prohibida cometidos por estudiantes de la Universidad (según se definen en la Sección 14.00 de las Políticas Policies Applying to Campus Activities, Organizations, and Students, incluidos los solicitantes que se convierten en estudiantes y los antiguos estudiantes, según se describe en la Sección 101.00 de la Política Policy on Student Conduct and Discipline); empleados y terceros (como contratistas, voluntarios, distribuidores, visitantes, invitados y pacientes), y actos de Conducta prohibida cometidos contra estudiantes, empleados y terceros, cuando la conducta ocurre:

1. en las instalaciones de la Universidad; o
2. en relación con empleo en la Universidad (incluido, por ejemplo, entornos de empleo a distancia); o
3. en el contexto de un programa o actividad de la Universidad (incluido, por ejemplo, estudios en el extranjero, investigaciones, cursos en línea, servicios de salud o programas de pasantías patrocinados por la Universidad); o
4. fuera de las instalaciones de la Universidad y fuera del contexto de un programa o actividad de la Universidad, pero que tiene efectos adversos continuos en, o crea un entorno hostil para los estudiantes, empleados o terceros, mientras están en las instalaciones de la Universidad o en cualquier programa o actividad de la Universidad.

En concordancia con la Sección 101.00 de la Política Policy on Student Conduct and Discipline, y según lo establecido en los reglamentos de implementación del campus, esta Política puede cubrir Conducta prohibida por parte de los estudiantes que se produce fuera del campus.

No todas las denuncias de Conducta prohibida generarán un Proceso de resolución de conformidad con la Sección V.A.5, incluso si están cubiertas por esta Política. Más bien el Oficial de Implementación Local cerrará algunas denuncias después de hacer una evaluación inicial (consultar la Sección V.A.4).

C. Conducta que infringe esta Política

Esta Política prohíbe la Conducta prohibida según se define en la Sección II.A. Las personas pueden participar en una Conducta prohibida en persona o a través de otros medios. Esto incluye, entre otras, conducta que implica actos físicos o cualquier forma de comunicación, incluida entre otras, comunicación verbal, escrita y no verbal a través de cualquier medio, incluidos entre otros, medios electrónicos, como la internet, redes sociales, teléfonos celulares, mensajes de texto y otros dispositivos o formas de contacto.

Además, la Conducta prohibida puede ocurrir entre personas con la misma identidad de Categoría protegida o diferentes identidades de Categoría protegida.

D. Protección de los Demandantes, Demandados y Testigos

1. La Universidad prohíbe Represalias contra alguien por denunciar posible Discriminación o Acoso o por participar en un proceso conforme a esta Política (consultar la Sección II.A.3).

2. La Universidad debe equilibrar los intereses de privacidad de las personas involucradas en una denuncia de Conducta prohibida frente a la necesidad de recopilar información, garantizar un proceso justo y poner fin a, prevenir y corregir la Conducta prohibida. En este contexto, la Universidad intenta proteger la privacidad de las personas hasta el alcance permitido por la ley y las políticas de la Universidad. Por lo demás, la Universidad conserva la confidencialidad de las identidades de las partes, testigos y aquellos que denuncian una Conducta prohibida, a menos que la ley exija lo contrario o que la FERPA (Ley de Derechos Educativos y Privacidad Familiar) así lo permita, y protege la privacidad de la información de identificación personal conforme a todas las leyes estatales y federales de privacidad pertinentes y las políticas de la Universidad.

E. 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 Discriminación, Acoso y Represalias, no para regular la expresión protegida. Esta Política se aplicará de una 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 la búsqueda colectiva de conocimientos y por lo tanto reconoce los principios de libertad académica como un área especial de expresión protegida. En concordancia con estos principios, no se interpretará que ninguna cláusula de esta Política prohíbe la conducta que está 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 asignado 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 Academic Personnel Manual - 010 (Academic Freedom), APM - 011 (Academic Freedom, Protection of Professional Standards, and Responsibilities of Non-Faculty Academic Appointees), y en APM - 015 (The Faculty Code of Conduct), 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 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.

F. Recursos confidenciales

Las personas que han sufrido Conducta prohibida pueden hablar confidencialmente con un Recurso confidencial (consultar la Sección II.B.2). Los Recursos confidenciales no son Empleados responsables y no necesitan notificar información que reciben mientras actúan en su capacidad confidencial ante el Oficial de Implementación Local.

Las divulgaciones a los Recursos confidenciales mientras están actuando en su capacidad confidencial no son “denuncias” en virtud de esta Política y, por sí solas, no generarán una acción formal de la Universidad. Los Recursos confidenciales pueden informar a una persona que divulgue sufrir una posible Conducta prohibida del derecho de la persona divulgadora de denunciar directamente al Oficial de Implementación Local.

IV. CUMPLIMIENTO / RESPONSABILIDADES

A. Implementación de la Política

Los Oficiales ejecutivos (el Presidente de la Universidad, el Rector, el Director del Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley, el Vicepresidente del Departamento de Agricultura y Recursos Naturales o el Vicepresidente ejecutivo de UC Health) pueden desarrollar información complementaria para respaldar la implementación de esta Política. La Directora de la Oficina de Antidiscriminación a nivel del sistema interpretará esta Política en forma coherente y de una manera que no la cambie sustancialmente.

El Oficial de Implementación Local de cada lugar debe establecer y aplicar procedimientos locales coherentes con esta Política. Las excepciones a los procedimientos de implementación locales exigidos por la Política deben ser aprobados por el Oficial ejecutivo o una persona designada.

B. Revisiones a la Política

El Presidente aprueba esta Política y cualesquiera revisiones. El Director de la Oficina de Antidiscriminación a nivel del sistema puede recomendar revisiones a la Política compatibles con las autoridades de aprobación y los estatutos, reglamentos y Políticas de los Regentes. El Director de la Oficina de Antidiscriminación a nivel del sistema garantizará que la Política se revise regularmente y se actualice en una forma que sea coherente con otras políticas de la Universidad.

C. Aprobación de las medidas

Las medidas dentro de la 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 lugar designará a la oficina administrativa local que es responsable de controlar, ejecutar e informar sobre el cumplimiento de la Política. El Vicepresidente de categoría superior – Director general de Cumplimiento y Auditoría auditará y controlará periódicamente el cumplimiento de la Política.

E. Información de la aplicación adicional

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de los EE.UU., la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP) y el Departamento de Derechos Civiles de California (California Civil Rights Department, CRD) investigan denuncias de discriminación y acoso ilegales en el empleo. La Oficina de los Derechos Civiles del Departamento de Educación

(Department of Education Office for Civil Rights, ED-OCR) de los EE.UU. investiga quejas de discriminación y acoso de estudiantes y empleados en los programas o actividades de la Universidad. La Oficina de los Derechos Civiles del Departamento de Salud y Servicios Humanos (Department of Health & Human Services Office for Civil Rights, HHS-OCR) de los EE.UU. investiga quejas de discriminación y acoso que ocurren en el contexto de programas clínicos, de salud, de investigación, de educación y de empleo. Estos organismos pueden actuar como investigadores e intentar facilitar la resolución voluntaria de las disputas. Para obtener más información, comuníquese con las oficinas más cercanas de EEOC, OFCCP, CRD, ED-OCR o HHS-OCR.

F. Incumplimiento de la Política

El incumplimiento de esta Política puede dar lugar a medidas remediales, esfuerzos educativos, terapia psicológica informal, evaluaciones de desempeño adversas, medidas correctivas/disciplinarias y cese/despido del trabajo.

Para los estudiantes, las consecuencias de participar en una Conducta prohibida se rigen por la Política Policy on Student Conduct and Discipline (PACAOS 100).

Para los empleados del personal cubierto por la política, las medidas correctivas/disciplinarias se rigen por las siguientes Políticas: Personnel Policies for Staff Members 62 (Corrective Action), 63 (Investigatory Leave) y 64 (Termination and Job Abandonment); Personnel Policies for Staff Members 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 académico, las medidas correctivas/disciplinarias formales se rigen por el Academic Personnel Manual - 015 (The Faculty Code of Conduct) y la Política 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

A. Procedimientos para denunciar y responder a denuncias de Conducta prohibida

Esta sección brinda una visión general de los procedimientos que emplea la Universidad para responder a denuncias de Conducta prohibida. Aunque el Oficial de Implementación Local tiene la responsabilidad de supervisar los procesos de denuncia y respuesta, otras oficinas en cada lugar participarán y serán consultadas según sea necesario. Los procedimientos específicos para investigar y resolver quejas de Conducta prohibida dependen de la afiliación del Demandado con la Universidad. El Demandante y el Demandado a veces se mencionan juntos en esta sección como “las partes”.

- Cuando el Demandado es un estudiante, los procedimientos están en el Anexo G: Marco de Investigación y Resolución para la Conducta Prohibida: Discriminación, Acoso y Represalias de las Políticas que Aplican a las Actividades, Organizaciones y Estudiantes del Campus y procedimientos de implementación locales.
- Cuando el Demandado es un integrante del cuerpo docente, los procedimientos están en el Marco A-D de Investigación y Resolución para el cuerpo docente del Senado y que no es del Senado y procedimientos de implementación locales.
- Cuando el Demandado es un integrante del personal o un empleado académico que no es del cuerpo docente, incluido un residente post-MD, los procedimientos están en el Marco A-D de Investigación y Resolución para el Personal Administrativo y el Personal Académico que no es del cuerpo docente y procedimientos de implementación locales.
- Cuando el Demandado es un médico u otro proveedor de atención médica con licencia y cuenta con privilegios de parte del personal médico del hospital, o un estudiante, residente o becario de un programa de capacitación profesional, entonces, además de los marcos anteriores, podrían estar sujetos a investigación y resolución de conducta indebida profesional conforme a otras reglas y políticas (por ejemplo, estatutos y políticas basados en la escuela), posiblemente resultando en una medida correctiva o rescisión.
- Cuando el Demandado es un Regente, Los procedimientos están en la *Política de Regentes 1112: Política sobre la Revisión de Acusaciones de Conducta Indebida de un Integrante del Consejo*.
- Si hay una duda acerca del papel predominante del Demandado, el Oficial de Implementación Local determinará qué procedimiento aplica, según las circunstancias (como, por ejemplo, qué papel predomina en el contexto de la Conducta prohibida). Cuando el Demandado es tanto un estudiante como un empleado, la Universidad aplicará únicamente un procedimiento para determinar la responsabilidad, pero el Demandado podría estar sujeto a una medida disciplinaria pertinente tanto para los estudiantes como para los empleados.
- Cuando el Demandado es un tercero, el Oficial de Implementación Local determinará la manera adecuada de resolución, coherente con el compromiso de la Universidad para un proceso rápido y equitativo y con las leyes pertinentes, la orientación federal y esta Política, que podría ser Otro tipo de investigación, según la Sección V.A.5.d. La capacidad de la Universidad para tomar la medida de respuesta adecuada depende de su relación y nivel de control sobre el tercero, si la tuviera.
- Cuando no existe una persona identificable, un Demandado individual (como cuando el Demandante denuncia una Conducta prohibida por parte de una organización o un Demandado, cuya identidad se desconoce, o conducta por parte de varias personas, que se eleva hasta el nivel de Conducta prohibida solo cuando se considera en conjunto), el Oficial de Implementación Local podría responder a través de Otro tipo de investigación, según la Sección V.A.5.d.

1. **Denuncias**

   Cualquier persona puede denunciar Conducta prohibida. Las denuncias pueden hacerse de forma anónima. Las personas pueden hacer una denuncia ante el Oficial de Implementación Local, ante cualquier Empleado responsable o ante otra oficina adecuada como la Oficina de Personal Académico, la Oficina de Asuntos Estudiantiles, la Oficina del Rector o la Oficina de Recursos Humanos. La persona u oficina que recibe la denuncia debe reenviarla al Oficial de Implementación local. Al recibir una denuncia de Conducta prohibida de un Empleado responsable, el Oficial de Implementación Local intentará comunicarse con el Demandante, si se le conoce, para informarle sobre sus derechos, opciones y recursos.

2. **Plazos para hacer denuncias**

   No existe límite de tiempo para hacer denuncias. Las personas deberían denunciar los incidentes incluso si ha transcurrido un tiempo considerable. Sin embargo, cuanto antes reciba una denuncia la Universidad, mejor podrá responder, investigar, corregir e imponer medidas correctivas/disciplinarias si corresponde.

3. **Evaluación inicial de una denuncia / salud y seguridad inmediatas**

   Las Oficinas de Implementación Locales se esfuerzan por responder a todas las denuncias iniciales en un plazo de 24 a 48 horas laborales después de recibirlas. En cuanto sea posible después de recibir una denuncia, y habitualmente en un plazo de 30 días laborales después de recibir toda la información necesaria del Demandante u otra fuente, el Oficial de Implementación Local realizará una evaluación inicial, incluyendo una investigación limitada de los hechos cuando corresponda, a fin de determinar cómo proceder.

   El Oficial de Implementación Local determinará lo siguiente:

   - si la denuncia a primera vista hace referencia a un acto de Conducta prohibida según se define en la Sección II.A; y
   - de ser así, si la supuesta Conducta prohibida está cubierta por esta Política, según se describe en la Sección III.

   El Oficial de Implementación Local puede consultar con otras oficinas según sea necesario. Esto puede incluir las Oficinas de Personal Académico para quejas que impliquen al cuerpo docente y otros designados académicos, las Oficinas de Asuntos Estudiantiles para quejas que impliquen a los estudiantes, las Oficinas de Recursos Humanos o Relaciones Laborales y con los Empleados para quejas que impliquen al personal y profesionales médicos o quejas derivadas de un encuentro clínico.

   El Oficial de Implementación Local:

   - realizará una evaluación inmediata de la salud y seguridad del Demandante en consulta con este cuando sea posible,
   - realizará una evaluación inmediata de la salud y seguridad de la comunidad del campus,
   - determinará y supervisará Medidas de apoyo que se consideren necesarias después de la evaluación inicial, y

- se comunicará con el Demandante con información que incluye, por ejemplo, una explicación de los derechos y opciones de denuncia, una petición para reunirse con el Oficial de Implementación Local y los recursos de apoyo del campus y comunitarios que estén disponibles, incluso si el Demandante no presenta una queja.

Además, el Oficial de Implementación Local le informará al Demandante de los posibles resultados de la denuncia, incluidas las Medidas de apoyo y remediales y las medidas correctivas/disciplinarias, así como los procedimientos que conducen a dichos resultados.

4. Cierre después de la evaluación inicial

No todas las denuncias que recibe el Oficial de Implementación Local son denuncias de Conducta prohibida que se pueden resolver a través de un Proceso de resolución según se describe a continuación. Esto incluye denuncias para las cuales el Oficial de Implementación Local determina que:

- incluso si es cierta, la presunta conducta no es Conducta prohibida (consultar la Sección II.A y la Sección III.C, según está limitada por la Sección III.E); o
- la presunta conducta no está cubierta por esta Política (consultar la Sección III.B); o
- no hay suficiente información para llevar a cabo un Proceso de resolución (por ejemplo, se desconocen las identidades de las personas implicadas); o
- se puede respetar la petición de un Demandante de que no se realice una Investigación formal (consultar la Sección V.A.5.b); o
- no hay nexo suficiente entre la presunta conducta y la Universidad para llevar a cabo un Proceso de resolución.

Para determinar si hay nexo suficiente entre la presunta conducta y la Universidad para llevar a cabo un Proceso de resolución, El Oficial de Implementación Local considerará factores tales como.

- si hay una conexión entre la presunta Conducta prohibida y la propiedad de la Universidad, un empleo de la Universidad o un programa o actividad de la Universidad;
- si el Demandante o el Demandado eran miembros de la comunidad de la Universidad cuando presuntamente ocurrió la Conducta prohibida;
- si el Demandante o el Demandado eran miembros de la comunidad de la Universidad en el momento de la denuncia; y
- si hay información que indique una amenaza continua o un impacto adverso continuo a la comunidad de la Universidad.

El Oficial de Implementación Local cerrará tales asuntos conforme a las pautas escritas publicadas por la Oficina de Derechos Civiles a nivel del sistema. El Oficial de Implementación Local, cuando corresponda, tomará medidas para poner fin a la conducta denunciada, prevenir su escalamiento o recurrencia y abordar sus efectos,

incluido cualquier entorno hostil. Tales medidas pueden incluir, entre otras, ofrecer recursos y Medidas de mitigación al Demandante, proporcionar educación preventiva dirigida (incluso al Demandado), anuncios de servicio público y programas de capacitación.

NOTA: Análisis del Acoso (Entorno hostil)Cuando la conducta denunciada involucra acusaciones de Acoso (Entorno hostil), en particular en casos donde la conducta denunciada podría determinarse que está protegida por libertad de expresión y/o libertad académica y, por lo tanto, no es adecuada una Investigación formal y/o medida disciplinaria, no obstante, el Oficial de Implementación Local puede, según sea adecuado y necesario, tomar medidas para evaluar si existe un entorno hostil, siendo el enfoque principal el impacto en la comunidad y las medidas de apoyo necesarias, en lugar de disciplinarias, coherentes con las directrices emitidas por la Oficina de Derechos Civiles al nivel del sistema. Cuando la conducta denunciada no es Conducta prohibida conforme a esta Política, pero puede ser una conducta prohibida según otra(s) política(s) de la Universidad o abordadas en esta(s), el Oficial de Implementación Local, si corresponde, derivará el asunto a otra oficina para su revisión y resolución.

5. Visión general de los Procesos de resolución

Las denuncias de Conducta prohibida que no se cierren después de la evaluación inicial del Oficial de Implementación Local se pueden abordar a través del método de Resolución alternativa, Investigación formal, un proceso separado de agravio o queja de un empleado u Otro Tipo de investigación. Cada uno de estos procesos se describe a continuación. Los Procesos de resolución son procedimientos no contenciosos. Al comienzo de todo Proceso de resolución, el Oficial de Implementación Local les informará a las partes las normas de conducta de la Universidad durante el proceso.

a. Resolución alternativa

La Resolución alternativa no está disponible cuando el Demandante es un estudiante y el Demandado es un empleado. En otros casos, después de una evaluación inicial de los presuntos hechos y una determinación de que el asunto es adecuado para una Resolución alternativa, el Oficial de Implementación Local puede, si el Demandante y el Demandado lo acuerdan por escrito, iniciar un proceso de Resolución alternativa (que puede incorporar principios y prácticas restauradores). El Oficial de Implementación Local, si corresponde, iniciará el proceso en consulta con otras oficinas dependiendo de si el Demandante y el Demandado son miembros del cuerpo docente, otros designados académicos, miembros del personal, empleados estudiantes o estudiantes. La Resolución alternativa puede incluir, entre otras respuestas:

- separar a las partes;
- tomar medidas para la seguridad;
- derivar a las partes a terapia psicológica;
- mediación;

- derivación para medida correctiva/disciplinaria;
- un acuerdo entre las partes;
- dictar programas educativos y de capacitación preventivos dirigidos; y
- realizar una revisión de seguimiento para asegurar que la resolución se haya llevado a cabo efectivamente.

La Resolución alternativa puede ser especialmente útil cuando:

- no es probable que una investigación conduzca a una resolución;
- ambas partes prefieran un proceso informal; o
- un caso implica acusaciones menos graves.

El Oficial de Implementación Local tiene autoridad para determinar si la queja es adecuada para Resolución alternativa, para determinar el tipo de resolución que se debe abordar y para detener el proceso en cualquier momento antes de su conclusión y pasar a o reanudar una Investigación formal (si se inició después de que se emitió una Notificación de investigación). Una Resolución alternativa está disponible en cualquier momento en el proceso, antes de que se hayan formulado las conclusiones de la Política. La participación en una Resolución alternativa es voluntaria, lo que significa que tanto el Demandante como el Demandado deben estar de acuerdo en participar. Si se selecciona la Resolución alternativa, el Oficial de Implementación Local proporcionará notificación oportuna por escrito a ambas partes que incluye las acusaciones e indica que:

- el Oficial de Implementación Local ha iniciado el proceso;
- el proceso es voluntario y terminará a solicitud de cualquiera de las partes;
- la terminación del proceso de Resolución alternativa puede generar una Investigación formal;
- las partes pueden estar acompañadas por un asesor durante todo el proceso;
- el Oficial de Implementación Local notificará a ambas partes sobre el resultado del proceso; y
- el proceso es privado, pero no confidencial; el Oficial de Implementación Local llevará un registro del proceso y puede compartir información con otros, de ser necesario, para llevar a cabo la resolución, y la información compartida por las partes puede ser considerada en cualquier Proceso de resolución subsiguiente.

El Oficial de Implementación Local supervisará el proceso de Resolución alternativa y, si otros oficiales del campus están involucrados en el proceso, mantendrá un nivel adecuado de participación.

El Oficial de Implementación Local completará el proceso de Resolución alternativa inmediatamente, por lo general en un plazo de 30 a 60 días laborales de notificar a las partes por escrito del inicio del proceso. Sin embargo, el Oficial de Implementación Local puede prorrogar el plazo más allá de 60 días con causa

justificada. El Oficial de Implementación Local notificará a las partes por escrito sobre el motivo de cualquier prórroga y el nuevo plazo proyectado. El tiempo real requerido dependerá de las circunstancias específicas, incluyendo la complejidad de las acusaciones y la naturaleza de la presunta conducta. El Oficial de Implementación Local considerará, aprobará y comunicará las prórrogas conforme a las pautas escritas de la Oficina de Derechos Civiles a nivel del sistema.

Una vez que las partes hayan acordado los términos de una Resolución alternativa, la Universidad no realizará ni reanudará una Investigación formal, a menos que el Oficial de Implementación Local determine que el Demandado no cumplió los términos de la Resolución alternativa, o que la Resolución alternativa no consiguió poner fin a la Conducta prohibida o prevenir su recurrencia.

El Oficial de Implementación Local llevará registros de todas las denuncias y conducta abordadas a través de Resolución alternativa.

b. Investigación formal

El Oficial de Implementación Local iniciará una Investigación formal cuando se haya tomado una decisión de no cerrar una denuncia después de la evaluación inicial, y ya sea que (i) la Resolución alternativa y Otro Tipo de Investigación no sean adecuados, o (ii) las partes no estén de acuerdo en participar en una Resolución alternativa o ésta termine antes de que se pongan de acuerdo sobre los términos. El Oficial de Implementación Local puede coordinar la Investigación formal con otras oficinas, dependiendo de la afiliación del Demandante el Demandado con la Universidad (es decir, cuerpo docente, otros designados académicos, personal o estudiantes).

Si el Demandante no quiere una Investigación formal, el Oficial de Implementación Local considerará seriamente dicha petición. Sin embargo, el Oficial de Implementación Local puede determinar que es necesario llevar a cabo una Investigación formal para mitigar un riesgo a la comunidad del campus. Si el Oficial de Implementación Local decide abrir una Investigación formal a pesar de la petición del Demandante, el Oficial de Implementación Local:

- informará al Demandante sobre la decisión antes de iniciar la Investigación formal o por lo demás notificarle al Demandado sobre la identidad del Demandante;
- informará al Demandado que el Demandante no solicitó una Investigación formal, pero que el Oficial de Implementación Local determinó que era necesario llevar una a cabo; y
- proporcionará al Demandante toda la información requerida por esta Política a menos que el Demandante exprese por escrito que no la quiere.

Si el Oficial de Implementación Local no inicia una Investigación formal, este informará al Demandante que esto limita posibles opciones de resolución. Sin embargo, el Oficial de Implementación Local proporcionará Medidas de mitigación según corresponda y consistentes con la privacidad del Demandante y la ausencia de una Investigación formal.

Al inicio de una Investigación formal, el Oficial de Implementación Local dará a las partes un resumen escrito de las acusaciones, una explicación de sus derechos, los procedimientos que se seguirán, los recursos disponibles, y esta Política. Aunque las partes tienen el derecho a identificar pruebas y testigos, la Universidad posee la carga probatoria y de recopilación de pruebas suficientes para llegar a una determinación acerca de la responsabilidad.

i. *Plazos.* El Oficial de Implementación Local completará la Investigación formal inmediatamente, por lo general en un plazo de 60 a 90 días laborales de notificar a las partes por escrito acerca de los cargos. Sin embargo, el Oficial de Implementación Local puede extender el plazo más allá de 90 días con causa justificada. El Oficial de Implementación Local actualizará periódicamente a las partes por escrito sobre el estado de la Investigación formal y les notificará por escrito sobre el motivo de cualquier prórroga y los nuevos plazos proyectados. El tiempo real requerido depende de las circunstancias específicas, incluyendo la complejidad del asunto y la gravedad y alcance de la presunta conducta. El Oficial de Implementación Local considerará, aprobará y comunicará las prórrogas conforme a las pautas escritas de la Oficina de Derechos Civiles a nivel del sistema.

Si la policía también está investigando la presunta conducta, el Oficial de Implementación Local coordinará con la policía, pero aun así debe actuar inmediatamente sin demorar la Investigación formal hasta el final de la investigación penal.

ii. *Divulgación de información.* La Investigación formal por lo general incluye entrevistas con las partes y los testigos, y una revisión de las pruebas. El Oficial de Implementación Local o su designado:

- compartirá información con los testigos sólo según sea razonablemente necesario para realizar una investigación justa y exhaustiva;
- aconsejará a los testigos que mantengan la confidencialidad de la información recibida durante la Investigación formal para proteger tanto a las personas involucradas como la integridad de la Investigación formal; e
- informarán a los testigos que la información directamente relacionada que brinden para la Investigación formal y sus identidades probablemente se divulgarán al Demandante y al Demandado.

iii. *Derecho a un asesor.* El Demandante y el Demandado pueden tener a un asesor presente en todo el proceso, incluido cuando se les entreviste y en las reuniones. Los Demandados que sean estudiantes recibirán una notificación por escrito de su derecho a seleccionar un asesor de su elección o a solicitar que la Universidad provea un asesor al estudiante. Las Partes pueden tener otras personas de apoyo presentes conforme a otras políticas. Además, los testigos pueden tener un asesor presente a discreción del Oficial de Implementación Local o de conformidad con la Política de la Universidad o un convenio colectivo de trabajo.

- La institución puede restringir el grado y la manera de la participación del asesor en los procedimientos, siempre y cuando las restricciones apliquen por igual a los Demandantes y a los Demandados.

- El derecho a un asesor bajo esta Política no infringe en los derechos de las partes conforme a leyes pertinentes u otras políticas relacionadas con convenios colectivos de trabajo.

iv. *Libertad académica.* Cuando la Investigación formal implique mérito académico o libertad académica, el Oficial de Implementación Local consultará con el oficial académico correspondiente para contar con un criterio académico relevante.

v. *Investigación iniciada por parte de la Universidad.* El Oficial de Implementación Local puede decidir iniciar y llevar a cabo una Investigación formal sin un Demandante cuando haya, por ejemplo:

- información que indique una amenaza continua para la comunidad de la Universidad; o
- un patrón de presunta conducta hacia varias personas por parte del mismo Demandado que, en conjunto, constituiría Conducta prohibida (consultar la Sección II.A.) para una persona sensata; o
- acusaciones de Conducta prohibida cubiertas por esta Política en el dominio público (como denuncias en las noticias o redes sociales).

vi. *Cierre administrativo.* El Oficial de Implementación Local puede cerrar una Investigación formal antes de completarla si determina que un cambio importante en las circunstancias ha afectado tan sustancialmente la Investigación formal que el Oficial de Implementación Local no puede sacar conclusiones razonablemente confiables sobre si la presunta conducta ocurrió. El Oficial de Implementación Local tomará medidas, cuando corresponda, para poner fin a la conducta denunciada, prevenir su escalamiento o recurrencia y abordar sus efectos, incluido ofrecer recursos adecuados a las partes y Medidas de mitigación al Demandante.

c. Procedimientos de agravio/queja a disposición de los Empleados

En lugar de presentar una denuncia ante el Oficial de Implementación Local u otro Empleado responsable, o además de ello, un empleado de la Universidad puede presentar un agravio o queja. Tal 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 aplicable indicado en el *Appendix I: University Complaint Resolution and Grievance Procedures*. Cualquier agravio o queja que afirme que una persona afiliada con la Universidad podría haber sufrido Conducta prohibida se reenviará al Oficial de Implementación Local para su procesamiento conforme a esta Política, y el procedimiento de agravio o queja se mantendrá en suspenso a la espera de una resolución conforme a esta Política, a menos que el convenio colectivo de trabajo establezca lo contrario. Después de completar el proceso conforme a esta Política, el agravio o queja se puede reactivar conforme al procedimiento de agravio o queja aplicable.

d. Otro tipo de Investigación

Cuando no se cierra una denuncia después de la evaluación inicial y, sin embargo, no es adecuada para Resolución alternativa o Investigación formal porque, por ejemplo, no hay Demandado identificable individual sobre la cual el Oficial de

Implementación Local tenga jurisdicción, el Oficial de Implementación Local puede:

- llevar a cabo una investigación para tratar de determinar qué ocurrió; y
- tomar medidas inmediatas calculadas razonablemente para poner fin a cualquier conducta corroborada, prevenir su recurrencia, y, según corresponda, subsanar sus efectos, incluido cualquier entorno hostil.

Una lista no exhaustiva de cuando una investigación de tales características podría ser adecuada incluye cuando la Oficina de Implementación Local recibe una denuncia que alega Conducta prohibida por parte de:

- una Organización registrada del campus, incluidas organizaciones estudiantiles registradas;
- una persona cuya identidad se desconoce;
- un tercero, incluido un antiguo afiliado de UC cuya identidad se desconoce;
- varias personas acusadas de participar en la misma conducta o una semejante que alcanza el nivel de Conducta prohibida sólo cuando se considera en su conjunto; y/o
- un afiliado de UC, pero una Investigación formal no es adecuada puesto que se ha determinado que la Conducta prohibida implica lenguaje o expresión protegidos por la Primera Enmienda y/o Libertad académica, pero cuando no obstante existe un posible patrón de conducta que alcanza el nivel de entorno hostil.

La dimensión de la investigación y las medidas de respuesta dependerán de las circunstancias específicas. El Oficial de Implementación Local tiene el criterio para determinar cuándo Otro tipo de investigación es adecuado. Los factores que deben considerarse para alcanzar esta determinación incluyen:

- la naturaleza y lugar de la presunta conducta,
- la relación de la Universidad con el Demandante, y
- la relación y nivel de control de la Universidad sobre la organización o presunta persona que ha participado en la conducta.

La Oficina de Implementación Local llevará a cabo el Otro tipo de investigación inmediatamente (por lo general, en un plazo de 60 días laborales, a menos que se prorrogue por causa justificada) y notificará el resultado a cualquier Demandante (es decir, conclusiones reales y/o, según sea adecuado, medidas remediales implementadas). En la excepción indicada inmediatamente a continuación, el proceso del Otro tipo de investigación no es un proceso disciplinario y, aunque se guía por la política, no resulta en determinaciones/conclusiones de la política.

Excepción para Organizaciones registradas del campus (incluidas las organizaciones estudiantiles registradas):[2] Cuando el Demandado en Otro tipo de investigación es una Organización registrada del campus (Organización del Demandado), el Otro tipo de investigación proporciona el marco para la adjudicación de Conducta prohibida bajo esta Política, y el Oficial de Implementación Local llevará a cabo el Otro tipo de investigación según las directrices de la Oficina de Derechos Civiles a nivel del sistema. Los pasos clave incluyen los siguientes:

- El Oficial de Implementación Local notificará a las partes (es decir, al Demandante y al punto de contacto principal para la Organización del Demandado) por escrito del Otro tipo de investigación y de la oportunidad de participar, incluido identificar posibles testigos y pruebas relevantes.
- Al concluir el proceso del Otro tipo de investigación y después de dar al punto principal de contacto para la Organización del Demandado la oportunidad de revisar y responder a las pruebas relevantes, el investigador tomará una determinación, por una preponderancia de las pruebas (es decir, qué es más probable que ocurrierra que no), sobre si la Política A-D se ha infringido.
- El Oficial de Implementación Local emitirá un informe/carta de resultados a las partes, que resumirá las conclusiones de los hechos, análisis y determinación final (es decir, conclusiones de la política).
- Si hay alguna conclusión de infracción de la política, el Oficial de Implementación local también derivará el asunto (incluido el informe) a la autoridad disciplinaria, que aceptará las conclusiones y tomará una determinación en cuanto a la imposición de sanciones.

e. Notificaciones y documentación

Cuando se emprende un Proceso de resolución establecido en esta Sección V.A.5., el Oficial de Implementación Local proporcionará notificaciones por escrito a las partes y llevará registros.

6. Informe de la Investigación formal y resultado

Si se lleva a cabo una Investigación formal, el Oficial de Implementación Local preparará un informe escrito que incluya:

- las alegaciones respecto de los hechos y las presuntas infracciones a la Política;
- las declaraciones de las partes;
- un resumen de las pruebas;
- determinaciones de credibilidad cuando corresponde;

[2] Estas disposiciones procesales en lo que respecta a Organizaciones registradas del campus aplican a cualquier denuncia recibida en o después de la fecha vigente de esta Política, y cualquier asunto pendiente que aún no se haya resuelto por completo. Sin embargo, las definiciones de Conducta prohibida al momento de los presuntos incidentes aplican.

- conclusiones de los hechos; y
- un análisis y determinación de si se infringió esta Política.

Al determinar si se infringió esta Política, el Oficial de Implementación Local aplicará la norma de preponderancia de pruebas.

Al final de la Investigación formal, el Oficial de Implementación Local simultáneamente entregará el Informe de la Investigación formal a las partes. El informe podría redactarse para proteger la privacidad (consultar APM-160 y otras políticas de la Universidad que rigen la privacidad). El Oficial de Implementación Local también informará a las partes por escrito acerca del resultado de la Investigación formal y sus fundamentos, y de los derechos de apelación disponibles.

7. Medidas remediales

a. Si la Universidad encuentra Conducta prohibida, esta tomará medidas inmediatas y efectivas calculadas razonablemente para poner fin a la infracción, prevenir su recurrencia y, según corresponda, subsanar sus efectos. Para ver ejemplos de Medidas remediales disponibles, consultar el Anexo II.

b. Si la medida remedial no ha sido aplicada aún, el Oficial de Implementación Local supervisará su aplicación en consulta con los administradores correspondientes. El Oficial de Implementación Local también considerará si algunas medidas remediales sistémicas son adecuadas.

8. Medidas correctivas/disciplinarias

a. El Oficial de Implementación Local reenviará el Informe de la Investigación formal (con los documentos adjuntos) al administrador correspondiente responsable de medidas futuras posibles, incluyendo medidas correctivas/disciplinarias.

b. Cualquier miembro de la comunidad de la Universidad que se descubra que ha participado en Conducta prohibida puede estar sujeto a medidas correctivas/disciplinarias, incluyendo cese/despido del trabajo conforme al procedimiento disciplinario aplicable de la Universidad u otra política. El administrador adecuado consultará con el Oficial de Implementación Local para determinar la medida correctiva/disciplinaria, si la hubiera.

c. Al final de cualquier procedimiento correctivo/disciplinario, se informará al Demandante y al Demandado por escrito sobre:

- el resultado, incluyendo la determinación final respecto del presunto delito, si se tomó alguna medida adecuada y los fundamentos de los resultados;
- cualquier derecho y procedimiento de apelación disponible; y
- cualquier cambio posterior a los resultados y cuándo los resultados pasan a ser definitivos.

La Universidad trata de finalizar y notificar a las partes acerca de las decisiones sobre medidas correctivas/disciplinarias de forma razonablemente inmediata conforme a los procedimientos aplicables, dependiendo de la gravedad y alcance de la Conducta prohibida y la complejidad del asunto.

B. Responsabilidades del Lugar

Cada Lugar debe hacer lo siguiente:

1. Designar y proporcionar los recursos adecuados y la independencia necesaria a un Oficial de Implementación Local. El Oficial de Implementación Local o su designado de su oficina también puede actuar como Oficial del Título VI del campus/lugar. Los Oficiales de Implementación Local y los Oficiales del Título VI tendrán una línea de denuncia con el Director ejecutivo de la Oficina de Derechos Civiles a nivel del sistema. Las responsabilidades del Oficial de Implementación Local incluyen, entre otros, los siguientes deberes:
   a. Coordinar el cumplimiento de esta política, incluyendo las investigaciones, informes y medidas correctivas.
   b. Coordinar con otras unidades responsables para asegurar que se proporcionen las Medidas de apoyo y correctivas que el Oficial de Implementación Local considere necesarias.
   c. Proporcionar materiales educativos para fomentar el cumplimiento de la Política y la familiaridad con los procedimientos de denuncia locales.
   d. Responder de inmediato y equitativamente a las denuncias de Conducta prohibida conforme a la Política.
2. Designar personas que puedan ofrecer consultas confidenciales, sin denunciar el incidente al Oficial de Implementación Local, a cualquier miembro de la comunidad de la Universidad que busque información o asesoramiento sobre denunciar una Conducta prohibida. Cada lugar publicará información sobre cómo y dónde comunicarse con Recursos confidenciales en su sitio web.
3. Se avisará a las personas que consultan tales Recursos confidenciales que sus conversaciones en estos entornos no se consideran denuncias reales de Conducta prohibida y que, sin actos adicionales por parte de la persona, estas conversaciones no generarán en sí ninguna medida formal por parte de la Universidad para resolver sus inquietudes.
4. Seguir los procesos establecidos y aprobados de la Universidad para la investigación, adjudicación y medida correctiva/disciplinaria.
5. Difundir un proceso específico para el lugar para denunciar incidentes de Conducta prohibida.

VI. INFORMACIÓN RELACIONADA

A. University of California Standards of Ethical Conduct

B. University of California Statement of Ethical Values

Manual del Personal Académico

A. APM - 010 (Academic Freedom)

B. APM - 011 (Academic Freedom, Protection of Professional Standards, and

Responsibilities of Non-Faculty Academic Appointees)

C. APM - 015 (The Faculty Code of Conduct)

D. APM - 016 (University Policy on Faculty Conduct and the Administration of Discipline)

E. APM - 035 (Affirmative Action and Nondiscrimination in Employment)

F. APM - 140 (Non-Senate Academic Appointees/Grievances)

G. APM - 150 (Non-Senate Academic Appointees/Corrective Action and Dismissal)

H. APM - 160 (Academic Personnel Records/Maintenance of, Access to, and Opportunity to Request Amendment of)

I. APM - 711 (Reasonable Accommodation for Academic Appointees with Disabilities)

Estatutos del Senado Académico

A. Senate Bylaw 335

B. Senate Bylaw 336

Políticas y pautas presidenciales

A. PPSM-62 (Corrective Action)

B. PPSM-63 (Investigatory Leave)

C. PPSM-64 (Termination and Job Abandonment)

D. PPSM II-64 (Termination of Appointment)

E. PPSM-70 (Complaint Resolution Staff Personnel)

F. PPSM II-70 (Complaint Resolution Senior Managers)

G. PPSM-81 (Reasonable Accommodation)

H. University of California Sexual Violence and Sexual Harassment

I. University of California Abusive Conduct in the Workplace

J. PACAOS (Policies Applying to Campus Activities, Organizations, and Students)

K. PACAOS 100 (Policy on Student Conduct and Discipline)

L. PACAOS 140 (Guidelines Applying to Nondiscrimination on the Basis of Disability)

M. PACAOS 150 (Student-Related Policy Applying to Nondiscrimination on the Basis of Sex)

N. PACAOS Appendix C (Nondiscrimination Policy Statement for University of California

Publications Regarding Student-Related Matters)

O. Business and Finance Bulletin RMP-2: Records Retention and Disposition: Principles, Processes, and Guidelines

Reglamentos federales y estatales

A. Age Discrimination in Employment Act of 1967 (81 Stat. 602, *as amended*, 29 U.S.C. § 621 *et seq.*)

B. Americans With Disabilities Act of 1990 (42 U.S.C. § 12101 *et seq.*)

C. Fair Employment and Housing Act (Gov't Code § 12900 *et seq.*)

D. Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 (42 U.S.C. § 2000ff *et seq.*)

E. Pregnancy Discrimination Act of 1978 (Section 703(a), 42 U.S.C. § 2000e-2(a))

F. Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973 (29 U.S.C. § 794 *et seq.*)

G. Title VI of the Civil Rights Act: Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. § 2000d *et seq.*)

H. Title VII of the Civil Rights Act: Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. § 2000e *et seq.*)

I. Title IX of the Education Amendments Act of 1972 (20 U.S.C. § 1681)

J. Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994 (38 U.S.C. § 4301 *et seq.*)

VII. PREGUNTAS FRECUENTES

1. ¿Qué se considera Discriminación y Acoso "asociativos", y están estos cubiertos por esta Política?

La Discriminación y el Acoso asociativos se basan en la asociación o relación de un Demandante con una persona o personas que están, o que se percibe que están, dentro de una Categoría protegida. La Discriminación y el Acoso asociativos están cubiertos por la Política A-D.

2. ¿Está cubierta por la Política A-D una Conducta prohibida basada en la "casta"?

Sí. La Universidad interpreta su protección contra una Conducta prohibida en función de la "ascendencia" para incluir la protección contra la Discriminación y el Acoso en función de la casta de una persona. La Universidad interpreta el término "casta" como el puesto percibido por una persona en un sistema de estratificación social según el estado heredado. La casta se puede caracterizar por factores que pueden incluir, entre otros, la incapacidad o capacidad restringida para alterar el estado heredado; las restricciones forzadas socialmente sobre el matrimonio, la segregación privada y pública y la discriminación; y la exclusión social en función del estado percibido.

3. ¿Cuáles son ejemplos de Conducta prohibida en función del origen nacional o étnico o la ascendencia bajo la Política A-D?

Siguiendo las pautas federales, la Conducta prohibida bajo la Política A-D en función del origen nacional o étnico o la ascendencia se extiende a personas que sufren Discriminación o Acoso en función de su ascendencia o características de ascendencia o étnicas compartidas reales o percibidas o en la ciudadanía o residencia en un país con una religión dominante o una identidad religiosa distinta. Esto incluye, por ejemplo, Discriminación o Acoso antisemita, antiárabe e islamofóbico. Algunas de estas formas de Discriminación o Acoso también pueden representar Conducta prohibida en función de otras Categorías protegidas cubiertas por la Política A-D, incluida la basada en la religión.

Los ejemplos de dicha Discriminación o Acoso incluyen, entre otros, los siguientes:

- Un profesor prohíbe a estudiantes judíos asistir a una conferencia sobre el Medio Oriente en función de la creencia de que sus vínculos con Israel polarizarán los debates en el aula.
- Un estudiante se refiere repetidamente a un estudiante palestino-norteamericano como un “terrorista”, le quita y destruye el kéfiyeh (turbante) y amenaza al estudiante con lesiones físicas si asiste a eventos en el campus.
- Un empleado le dice repetidamente a una compañera empleada asiática-norteamericana que “regrese a China”, expresa frecuentemente sentimientos antichinos y sigue a la empleada hasta su vehículo después del trabajo, dejándola temerosa de ir a trabajar.
- Un profesor se niega a contratar a un estudiante graduado mexicano-norteamericano como asistente de investigaciones porque el profesor dice que el estudiante “debe estar en México, no en California”.
- Negar el acceso a o la participación en cualquier programa o actividad de la Universidad en función de su atuendo religioso o étnico (p. ej., un kéfiyeh, hiyab, burka, turbante o kipá) con la excepción de legítimos códigos de vestimenta relacionados con el trabajo, que podrían requerirse en ciertos contextos, como en entornos clínicos de atención al paciente o por motivos de seguridad, como cuando se opera maquinaria pesada.
- Someter a las personas repetidamente a comentarios despectivos por su atuendo religioso o étnico (p. ej., kéfiyeh, hiyab, burka, turbante o kipá).

4. ¿Protege la Primera enmienda el lenguaje que expresa puntos de vista con respecto a las políticas o prácticas de un país en particular?
La Primera enmienda protege el lenguaje que expresa puntos de vista (incluidas las críticas) con respecto a las políticas y las prácticas de un país en particular y no necesariamente implica la Política A-D. Sin embargo, si una conducta que por lo demás parece basarse en puntos de vista acerca de las políticas o prácticas de un país está dirigida o infundida con comentarios discriminatorios acerca de las personas de o asociadas con un país en particular, entonces, esto puede implicar a la Política A-D y debe analizarse sobre la base de dependencia de hechos.

5. Cuando la policía de UC responde a incidentes, como protestas y demostraciones en el campus, ¿están cubiertos por la Política A-D?
Sí. Al igual que todos los empleados de la Universidad, la policía de UC debe asegurarse de que sus servicios y actos se implementen de forma equitativa y cumplan

con la Política A-D, y que no sometan a las personas a discriminación (es decir, tratamiento adverso o desigual) basado en Categorías protegidas reales o percibidas, incluido el origen nacional o étnico, la ascendencia compartida, el sexo, la discapacidad, la religión, etc. Específicamente, esto aplica a decisiones clave, como por ejemplo determinar cuándo traer a policía que no sea de la Universidad al campus. Los factores que se consideran y que se aplican equitativamente en esta área están cubiertos por otras políticas de la Universidad o del campus.

6. ¿Qué constituye Discriminación en función de una discapacidad cubierta bajo la Política A-D?

La Discriminación en función de una discapacidad puede ocurrir en varias formas de tratamiento diferente o negación de una oportunidad equitativa. Por ejemplo, las personas podrían encontrar obstáculos para tener acceso a un programa o actividad de la Universidad a causa de instalaciones de “ladrillo y cemento” inaccesibles, contenido de un sitio web en línea u otro contenido digital, como aplicaciones móviles. Es posible que las personas no tengan oportunidad o acceso equitativos para participar en un programa académico sin ajustes académicos adecuados o servicios y ayudas auxiliares o adaptaciones razonables en una política, práctica o procedimiento; o en el lugar de trabajo sin adaptaciones razonables. Además, es posible que las personas sufran de acoso en función de una discapacidad o una Medida desfavorable por motivos de discapacidad, según se define en la Política A-D. Las personas que denuncian estos tipos de Discriminación o Acoso por motivos de discapacidad pueden elegir presentar una queja bajo la Política A-D.

7. ¿Cómo interactúa esta Política A-D con otras políticas y procedimientos existentes relacionados con la discriminación por discapacidad?

Las personas pueden decidir presentar una queja bajo la Política A-D por Discriminación o Acoso en función de una discapacidad con su Oficial de Implementación Local, o pueden decidir proceder según los procedimientos existentes de un campus/lugar relacionados con la resolución informal, la denuncia o las apelaciones que el lugar pone a su disposición. La Universidad alienta a las personas a participar en los procesos de resolución temprana que los campus ponen a la disposición para resolver inquietudes especificas con respecto a quejas relacionadas con discapacidad, ya que estos pueden proporcionar una resolución oportuna de las inquietudes. Para obtener información específica sobre otras políticas y procedimientos relacionados con la discriminación en función de discapacidad, por favor consulte Guidelines Applying to Nondiscrimination on the Basis of Disability (PACAOS 140), Personnel Policies for Staff Members 81 (Reasonable Accommodation) y Academic Personnel Manual - 711 (Reasonable Accommodation for Academic Appointees with Disabilities), así como recursos del campus local. Los empleados también pueden comunicarse con la oficina de Administración de Discapacidades de su campus y los estudiantes pueden comunicarse con la oficina de Students with Disabilities Services de su campus y las personas también pueden comunicarse con su campus ADA Coordinator (Coordinador de la ADA del campus) para obtener información adicional.

8. ¿Puedo hacer una denuncia anónima bajo la Política A-D?

La Política A-D permite las denuncias anónimas por parte de cualquier persona (independientemente de que sea el Demandante o no) salvo que usted sea un Empleado responsable. Sin embargo, es importante tener en cuenta que, si hace una denuncia anónimamente, es posible que la Universidad esté limitada en su capacidad para responder, lograr su resolución deseada o mantenerle al día sobre la situación de

la queja. Aunque una denuncia se reciba anónimamente, es posible que la Universidad tenga que seguir adelante para abordar la inquietud y que el Demandado pueda discernir la identidad del denunciante debido a la naturaleza de la queja. Dependiendo de la información que se aporte, es posible que la Universidad esté limitada en su respuesta. Por ejemplo, la Universidad podría estar limitada para responder si no se proporciona el nombre o información identificatoria de la persona acusada.

9. Soy un Empleado responsable. ¿Cómo cumplo con mi obligación?

Cuando una persona revela un posible incidente de Conducta prohibida, debe informarle a la persona que usted es un Empleado responsable que debe notificar toda la información que la persona comparta con usted al Oficial de Implementación Local. Como Empleado responsable, debe comunicarse con su Oficial de Implementación Local lo antes posible y compartir cualquier información que tenga, incluidos los nombres de las personas involucradas, su información de contacto y los detalles del incidente. Como Empleado responsable, debe informar al Oficial de Implementación Local incluso si no está seguro de que el incidente realmente ocurrió o si constituye Conducta prohibida. Si sus responsabilidades de empleo ordinariamente le requerirían investigar una denuncia de conducta perturbadora o intervenir o resolver el problema, consulte con los abogados antes de tomar cualquier medida para asegurarse del cumplimiento con todas las leyes y políticas pertinentes. Si sus responsabilidades de empleo le requieren abordar inquietudes con respecto a la discriminación por discapacidad, incluidos asuntos con adaptaciones/modificaciones razonables, consulte con su Oficial de Implementación Local sobre las obligaciones y expectativas de presentación de informes de los empleados responsables.

10. ¿Cómo debería proceder la Universidad cuando las fuerzas de orden público ("policía") locales o del campus están llevando a cabo una investigación penal mientras la Universidad está realizando un Proceso de resolución paralelo?

Si la presunta conducta del Demandado también es objeto de una investigación penal, el Oficial de Implementación Local coordinará su Proceso de resolución con la policía. La parte de determinación de hechos de una investigación puede demorarse temporalmente durante la etapa de recopilación de pruebas de la investigación penal. Durante esta demora, la Universidad puede aplicar medidas provisionales. La cantidad de tiempo para recopilación de pruebas por parte de los investigadores penales variará dependiendo de las circunstancias específicas de cada caso.

11. ¿Quién se puede considerar asesor según se describe en la Política A-D?

Un asesor puede ser cualquier persona, excepto otra parte o posible testigo, que brinde guía o asesoramiento (incluyendo abogados) al Demandante o al Demandado. La Universidad puede restringir el alcance y el modo de la participación del asesor en los procedimientos siempre y cuando las restricciones se apliquen por igual a los Demandantes y a los Demandados. Al comienzo de cualquier Proceso de resolución, el Oficial de Implementación Local les informará a las partes las reglas de conducta de la Universidad durante el proceso, y las posibles consecuencias si un asesor no cumple estas normas, incluyendo la descalificación de otros servicios como asesor.

12. Una vez que el resultado de una investigación o procedimiento disciplinario bajo la Política A-D se divulgue a las partes, ¿se les puede pedir a estas que mantengan esta información de forma confidencial?

Al Demandante y al Demandado se les puede advertir de la naturaleza privada y

delicada de las alegaciones, la disciplina del personal y de los estudiantes y otros asuntos que surjan bajo esta Política, pero no debe prohibírseles hablar sobre las alegaciones o recopilar pruebas (siempre y cuando su conducta no se considere Represalia, según se define en la Sección II.A.3.), o divulgar información sobre los resultados.

13. Estoy cubierto por un convenio colectivo de trabajo. ¿Es la Política A-D aplicable a mí?

Sí. Sin embargo, por favor tenga en cuenta que las consecuencias del incumplimiento de la Política A-D, y los procedimientos de resolución de quejas, agravios y disciplinarios relevantes, para los empleados que están cubiertos por un convenio colectivo de trabajo con un agente de negociaciones exclusivo están regidos por el convenio colectivo de trabajo correspondiente.

14. ¿Incluye la prohibición de Discriminación por sexo de la Política A-D la discriminación basada en estereotipos sexuales, características sexuales, orientación sexual e identidad de género?

Sí. En consonancia con la ley de California, la Política A-D prohíbe la Discriminación basada en sexo, género, identidad de género, expresión de género, transición de género y orientación sexual, todas las cuales son Categorías protegidas bajo la Política A-D. Estas categorías incluyen la Conducta prohibida basada en características sexuales (cuyo término se refiere habitualmente a características sexuales fisiológicas basadas en la anatomía, hormonas o cromosomas de una persona), las identidades trans y aquellas personas que se identifican como intersexuales. La “Orientación sexual” se define conforme a la ley de California en el sentido de atracción física, emocional y romántica hacia otras personas. La Orientación sexual incluye, entre otras cosas, la heterosexualidad, la homosexualidad, la bisexualidad, la asexualidad y la pansexualidad.

15. ¿Cuáles son algunos ejemplos de Discriminación basada en la identidad de género que están cubiertos por la Política A-D?

La Discriminación basada en la identidad de género de una persona en la fuerza laboral puede incluir el que se deniegue un ascenso, un aumento de sueldo o una oportunidad de capacitación sobre la base de la identidad de género de una persona.

La Discriminación basada en la identidad de género en el entorno educativo puede incluir la exclusión del uso del baño que coincida con la identidad de género de una persona o que requiera que los estudiantes transgénero ocupen una habitación individual o divulguen información personal que a otros estudiantes no se les requiera divulgar.

16. ¿Cuáles son algunos ejemplos de Discriminación basada en la orientación sexual que están cubiertos por la Política A-D?

La discriminación basada en la orientación sexual de una persona en la fuerza laboral puede incluir el que se deniegue un ascenso, un aumento de sueldo o una oportunidad de capacitación sobre la base de la orientación sexual de una persona.

La Discriminación basada en la orientación sexual de una persona en el entorno educativo incluye situaciones en las que a un estudiante se les niegan las mismas oportunidades, beneficios o acceso a programas educativos debido a su orientación

sexual. Por ejemplo, a una estudiante se le niega la oportunidad de ser una Asistente residente para una residencia universitaria en el campus porque se autoidentifica como lesbiana.

Si cree que ha sido objeto de Discriminación basada en la identidad de género u orientación sexual, por favor comuníquese con su Oficial de Implementación Local. Además, si cree que se le ha acosado en base a la identidad de género u orientación sexual (incluidos estereotipos y características sexuales), por favor comuníquese con su Oficial del Título IX. Por favor, tenga en cuenta que, en algunos campus o lugares, es posible que el Oficial de Implementación Local y el Oficial del Título IX sean la misma persona.

17. ¿Prohíbe la Política A-D la Discriminación basada en el embarazo y condiciones relacionadas con el embarazo?

Sí. La Política A-D define la Discriminación basada en el sexo de manera que incluya el embarazo real o percibido, el parto, la lactancia o las afecciones médicas relacionadas, así como la recuperación. La Discriminación basada en el sexo también incluye la Discriminación basada en la interrupción del embarazo. Por ejemplo, un Asistente residente le dice a una estudiante embarazada que tiene que mudarse a una nueva habitación en el primer piso debido a su embarazo para evitar el trabajo de parto prematuro al subir escaleras a su habitación de residencia universitaria en el tercer piso. Además, el que un empleado no proporcione una modificación razonable que haya sido aprobada por el Oficial de Título IX o su designado puede considerarse Discriminación en infracción de la Política A-D. Se alienta a las personas a que se comuniquen con su Oficina del Título IX local si tienen preguntas.

18. ¿Prohíbe la Política A-D el Acoso basado en el embarazo y condiciones relacionadas con el embarazo?

Sí. La Política A-D define el Acoso basado en el sexo de manera que incluya el embarazo real o percibido, el parto, la lactancia o las afecciones médicas relacionadas, así como la recuperación. Además, el Acoso basado en el sexo incluye el acoso basado en la interrupción del embarazo. Por ejemplo, una estudiante embarazada tiene problemas para sentarse en una mesa en el aula y su profesor se burla de ella y atrae la atención a su estado físico de una manera humillante o degradante.

19. ¿Cuáles son ejemplos de condiciones relacionadas con el embarazo?

Cansancio extremo, deshidratación (o la necesidad de consumir más agua), náuseas (o náuseas matutinas), temperatura corporal más alta, anemia y disfunción de la vejiga relacionados con el embarazo; diabetes gestacional; preeclampsia; hiperémesis gravídica (es decir, náuseas y vómitos intensos); hipertensión (alta presión arterial) inducida por el embarazo; infertilidad; recuperación del parto, aborto espontáneo o interrupción del embarazo; embarazo ectópico; depresión prenatal o posparto; y condiciones de la lactancia, como hinchazón o secreción del pezón o mastitis.

20. ¿Cuál es la responsabilidad de cualquier empleado de la UC si una estudiante le revela que está embarazada o que tiene una condición relacionada con el embarazo?

Cuando un estudiante (o una persona con el derecho legal de actuar en su nombre) le

notifica a cualquier empleado sobre el embarazo o una condición relacionada con este de una estudiante, salvo que el empleado crea de forma razonable que al Oficial del Título IX del campus se le ha notificado (por ejemplo, la estudiante le dice a su profesor que ya se reunió con el Oficial del Título IX), el empleado debe proporcionarle a esa persona: 1) la información de contacto del Oficial del Título IX; y 2) explicarle el papel del Oficial del Título IX para coordinar medidas específicas para evitar la discriminación basada en el sexo (incluidos el embarazo y condiciones relacionadas) y garantizar el acceso equitativo de la estudiante a los programas y actividades de la Universidad. Aunque el Oficial de Implementación Local (LIO, por sus siglas en inglés) es responsable de la implementación de la Política A-D, el Oficial del Título IX, que también puede actuar como el LIO, tiene la responsabilidad en última instancia de garantizar la conformidad de la Política de Violencia Sexual y Acoso Sexual de la UC.

Por ejemplo:

a. Si un profesor escucha por casualidad que una estudiante le está diciendo a otros estudiantes que está embarazada, ¿necesita el profesor proporcionarle la información de contacto del Oficial del Título IX y explicarle su papel? No.

b. Si una estudiante le dice directamente a un profesor que está embarazada, ¿necesita el profesor proporcionarle la información de contacto del Oficial del Título IX y explicarle su papel? Sí.

21. Soy una estudiante con un embarazo saludable. ¿Estoy protegida de una Conducta prohibida conforme esta Política y, si es así, se basa en la discapacidad o en el sexo?

Se basa en el sexo. Sin embargo, por favor revise los procesos locales en su campus. Aunque el Oficial del Título IX tiene obligación de facilitar *modificaciones razonables* para usted, basándose en su embarazo y en cualquier condición relacionada con el embarazo, este puede delegar esa responsabilidad en otro colaborador de la Universidad que esté en mejor posición para facilitarle esos servicios. Si tiene preguntas, comuníquese con el Oficial del Título IX de su campus para recibir asistencia. Además, si tiene complicaciones durante su embarazo, es posible que también cumpla los requisitos para recibir servicios de apoyo como estudiante con una discapacidad. Para preguntas sobre esos servicios, por favor comuníquese con la oficina de Servicios para discapacitados de su campus.

22. ¿Cuáles son ejemplos de modificaciones razonables comunes para estudiantes que están embarazadas o que tiene condiciones relacionadas con el embarazo?

Descansos durante la clase para extraer leche materna, amamantar u ocuparse de necesidades de salud asociadas al embarazo o condiciones relacionadas, incluido comer, beber o usar el baño; ausencias intermitentes para acudir a citas médicas; cambios de horario o secuencia de cursos; extensiones de tiempo para las tareas del curso y reprogramación de pruebas/exámenes; permitirle a la estudiante sentarse o ponerse de pie o llevar o mantener agua cerca; terapia psicológica; cambios en el espacio físico o suministros (p. ej., acceso a un pupitre más grande o reposapiés); y acceso al elevador.

Nota: Una modificación que alteraría fundamentalmente la naturaleza de un programa o actividad de la Universidad no es una modificación razonable.

23. Si soy una estudiante con un embarazo saludable, ¿qué tipo de documentación debo presentar para recibir modificaciones razonables?

El Oficial del Título IX o su designado solo solicitará documentación que sea necesaria y razonable para determinar las modificaciones razonables adecuadas, información que será protegida en consonancia con las leyes de privacidad pertinente; además, este consultará con usted en el proceso y tomará una determinación individualizada. Circunstancias en las que la necesidad es obvia y que no requerirían documentación incluyen la necesidad de un uniforme más grande; cuando la estudiante proporcionó previamente documentación justificativa; cuando la estudiante indique que está embarazada y pida lo siguiente durante la clase: llevar o tener agua cerca y beberla, usar un pupitre más grande, posibilidad de sentarse o ponerse de pie o tomar descansos para comer, beber o usar el baño; necesidades de la lactancia; y adaptaciones disponibles para los estudiantes por motivos distintos al embarazo sin que requieran documentación justificativa.

24. Soy una empleada que está embarazada o que tiene condiciones relacionadas con el embarazo. ¿Estoy protegida de una Conducta prohibida conforme a la Política A-D?

La Discriminación, el Acoso y las Represalias contra empleadas basados en el embarazo, parto, lactancia y otras condiciones médicas relacionadas se prohíben bajo la Política A-D. Además, la Universidad proporcionará adaptaciones razonables para las limitaciones conocidas de una empleada que cumpla los requisitos, relacionadas a, afectadas por o derivadas del embarazo, del parto o de una condición médica relacionada, salvo que la adaptación causaría una dificultad excesiva. Las empleadas deben comunicarse con el equipo de administración de discapacidades de su campus para obtener información adicional.

25. ¿Hay requisitos para que un espacio sea apto como un espacio para la lactancia?

Sí. Un espacio para la lactancia debe: no ser un baño; ser seguro, estar limpio y sin materiales peligrosos; estar oculto a la vista y tener una puerta que pueda cerrarse con llave; estar libre de intromisiones de terceros; contar con una superficie para colocar un extractor de leche materna y artículos personales; contar con un lugar para sentarse y tener acceso a electricidad; y tener acceso a un lavabo con agua corriente. El espacio para la lactancia también debe ser funcional, adecuado y seguro de usar. No se requiere documentación médica para solicitar acceso a un espacio para la lactancia.

26. ¿Cubre la Política A-D la conducta que apunta a una combinación de Categorías protegidas?

Sí. En consonancia con la ley de California, la Política A-D cubre la Conducta prohibida basada en la categoría real o protegida de una persona y cualquier combinación de dos categorías protegidas más.

27. ¿Incluye la prohibición de la Discriminación y el Acoso basados en la raza de la Política A-D una Conducta prohibida basada en características asociadas con la raza, como la textura del cabello?

Sí. En consonancia con la ley de California, la Universidad interpreta su protección contra una Conducta prohibida basada en la raza de manera que incluya características asociadas con la raza. Por ejemplo, es posible que la raza se caracterice por factores que podrían incluir la textura del cabello y peinados protectores como trenzas, rastas y trenzas africanas.

28. ¿Quién tiene derecho a solicitar que la Universidad le proporcione un asesor conforme a la ley AB 1575?

Conforme a la ley de California (AB 1575), todos los Demandados estudiantes tienen derecho a seleccionar un asesor de su elección o solicitar a la Universidad que les proporcione uno. El derecho a un asesor bajo la ley AB1575 no infringe los derechos de las partes bajo las leyes pertinentes u otras políticas relacionadas con los convenios colectivos de trabajo.

VIII. HISTORIAL DE REVISIONES

1 de mayo de 2026: Se ha modificado el formato de esta Política para cumplir con las Guías de accesibilidad del contenido en la web (Web Content Accessibility Guidelines, WCAG) 2.1 AA.

1 de diciembre de 2025: Actualizaciones técnicas y legales temporales en respuesta a leyes estatales y pautas de la agencia federal, además de nuevas Preguntas frecuentes (26-28).

29 de agosto de 2024: Actualizaciones técnicas, además de nuevas Preguntas frecuentes (12-23)

20 de febrero de 2024: Esta es la primera emisión de esta Política.

Aunque esta es la primera emisión de esta Política, la Universidad ha abordado la discriminación, el acoso y las represalias en secciones de otras políticas de la Universidad. Esta Política consolida estas secciones en una Política completa, sin importar la afiliación de una persona con la Universidad. Por favor, consulte la Sección VI para obtener más información sobre estas políticas relacionadas.

Además, se ha modificado el formato de esta Política para cumplir con las Guías de accesibilidad del contenido en la web (Web Content Accessibility Guidelines, WCAG) 2.0.

IX. ANEXOS

Anexo I: Políticas de Resolución de Quejas y Agravios aplicables

Personal académico:

Miembros del Senado académico	Senate Bylaw 335
Designados académicos que no son del Senado	APM - 140
Designados académicos representados exclusivamente	Bargaining Units & Contracts

Estudiantes:
Policies Applying to Campus Activities, Organizations and Students, Section 110.00

Personal general:

Resolución de quejas (Gerentes de categoría superior)	PPSM II-70
Resolución de quejas (Personal general)	PPSM 70
Personal general representado exclusivamente	Bargaining Units & Contracts
Empleados del Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley	Employee Complaint Resolution

Todos los miembros de la comunidad de la Universidad:
La Política University of California Policy on Reporting and Investigating Allegations of Suspected Improper Governmental Activities (Whistleblower Policy) protege la denuncia e investigación de violaciones de leyes o reglamentos estatales o federales.

Todos los empleados y solicitantes de empleo de la Universidad:
La Política University's Whistleblower Protection Policy brinda un proceso de resolución de quejas para empleados y solicitantes de empleo que han sido objeto de represalia como consecuencia de haber realizado una divulgación protegida en virtud de la Política Whistleblower Policy o haberse negado a obedecer una orden ilegal.

Anexo II: Medidas de apoyo y remediales

Al determinar las Medidas de apoyo, el Oficial de Implementación Local adaptará las medidas a las circunstancias de cada caso, minimizará las cargas sobre las partes y evitará privar a las partes de oportunidades educativas y de empleo tanto como sea posible. Las Medidas de apoyo no son disciplinarias ni punitivas y no deben suponer una carga excesiva para una parte.

Al determinar las Medidas de apoyo o remediales (según se define en la Sección II.B.8), el Oficial de Implementación Local evaluará cuánto puede proteger la Universidad la privacidad de las partes a la vez de asegurar que las medidas sean efectivas. El Oficial de Implementación Local explicará a las partes cualquier límite sobre la protección de su privacidad. Las Medidas de apoyo y remediales también deben ser consistentes con los derechos de la Primera enmienda de las partes.

El Oficial de Implementación Local puede emitir una orden de prohibición de contacto como una Medida de apoyo o remedial, pero únicamente cuando medidas menos restrictivas sean insuficientes para proteger la seguridad del Demandante o del entorno de la Universidad.

Además de las Medidas de apoyo y remediales, el Oficial de Implementación Local puede tomar otras medidas de conformidad con políticas y procedimientos existentes para poner fin a la conducta denunciada, prevenir su escalamiento o recurrencia y abordar sus efectos.

Aunque no se le requiere, el Oficial de Implementación Local, a su exclusivo criterio y en consulta con otras oficinas según sea adecuado, puede proporcionar Medidas de apoyo y remediales, incluidas, entre otras, las siguientes:

A. *Servicios del campus en general:*

   Apoyo académico, de empleo y de otro tipo incluyendo tutorías académicas, terapia psicológica, servicios para discapacitados, servicios de salud y de salud mental, asistencia para vivienda, asistencia legal, derivación a programas de asistencia para

empleados e información sobre el derecho a denunciar un delito a las fuerzas de orden público locales o del campus.

B. *Medidas que pueden estar disponibles para los empleados, incluyendo profesores, designados académicos, personal y empleados estudiantes:*

   Cambio a una estación de trabajo, horario, lugar de trabajo, unidad, departamento o puesto diferente para el cual el empleado esté capacitado, a condición de que, en el caso de un Demandante, el cambio sea voluntario y equitativo.

C. *Capacitación y educación del Demandado:*

   Es posible que se exija al Demandado que realice capacitación o clases de repaso periódicas.

D. *Servicios modificados del campus:*

   1. Si un servicio del campus no está disponible en general o se impone un cargo, el acceso se puede coordinar o se pueden condonar los cargos cuando corresponda.
   2. Servicios integrales incluyendo servicios de apoyo médicos, de terapia psicológica y académicos adicionales.
   3. Cualesquiera otras adaptaciones o Medidas provisionales que estén razonablemente disponibles una vez que el Demandante las haya solicitado.

E. *Medidas educativas adicionales para los estudiantes:*

   1. Cambiar asesores, constitución del comité de tesis, secciones de clases y ajustes de horarios semejantes.
   2. Coordinar tiempo adicional para completar los requisitos académicos de una clase o programa, o volver a tomar una clase o salirse de una clase, sin una sanción académica o financiera si la Universidad demoró tales adaptaciones después de que debería haber tenido conocimiento razonablemente de la infracción.

F. *Otras medidas concebidas por el Oficial de Implementación Local u otro administrador.*