



Antidiscriminación

Anti-Discrimination Policy

Oficial responsable:	Director ejecutivo de la Oficina de Derechos Civiles a nivel del sistema
Oficina responsable:	Oficina de Derechos Civiles a nivel del sistema
Fecha de emisión:	20 de febrero de 2024
Fecha de vigencia:	20 de febrero de 2024
Alcance:	Esta Póliza de Antidiscriminación (“Póliza”) es aplicable a todos los empleados de la Universidad de California (“Universidad”) así como también a los estudiantes no graduados, graduados y profesionales (“estudiantes”) y terceros. La Póliza 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:	Catherine Spear
Cargo:	Director Ejecutivo, Oficina de Derechos Civiles de Todo el Sistema
Correo electrónico:	AntiDiscriminationPolicy@ucop.edu
Teléfono:	(510) 987-0265

ÍNDICE

I. RESUMEN DE LA PÓLIZA	2
II. DEFINICIONES.....	2
III. TEXTO DE LA PÓLIZA	6
IV. CUMPLIMIENTO / RESPONSABILIDADES	8
V. PROCEDIMIENTOS.....	10
VI. INFORMACIÓN RELACIONADA	19
VII. PREGUNTAS FRECUENTES	21
VIII. HISTORIAL DE REVISIONES	24
IX. ANEXOS.....	24

I. RESUMEN DE LA PÓLIZA

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 Póliza aborda las responsabilidades y procedimientos de la Universidad relacionados con la discriminación, el acoso y las represalias según se definen en esta Póliza (conjuntamente, “Conducta prohibida”) para garantizar entornos de educación y empleo equitativos e inclusivos. Esta Póliza se aplicará 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 viole las leyes federales y estatales contra la discriminación.

Esta Póliza 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 Póliza.

II. DEFINICIONES

A. Conducta prohibida

1. **Acoso:** Conducta no deseada basada en una Categoría protegida real o percibida de una persona (ver 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 una persona razonable pueda considerar intimidante u ofensivo.

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

- La frecuencia, naturaleza y gravedad de la conducta;
- Si la conducta fue físicamente amenazadora;
- 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; 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 aplicación local, basándose en procedimientos desarrollados a nivel local, consultará con el oficial académico adecuado para el asesoramiento académico pertinente.

Esta Póliza aborda el Acoso que no está cubierto bajo la póliza [Policy on Sexual Violence and Sexual Harassment](#) de la Universidad.

2. Discriminación: Una Medida desfavorable tomada debido a una Categoría protegida real o percibida de una persona.

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 Póliza.

b. Incumplimiento de adaptación: Incumplimiento por parte de la Universidad de proporcionar adaptaciones razonables a las personas cuando así lo exige la ley.

Para información específica sobre la provisión de adaptaciones y el proceso interactivo, por favor consulte otras pólizas pertinentes, incluidas entre otras, las 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 póliza 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 póliza o práctica tenga una justificación legítima sustancial. El proceso de investigación en esta Póliza no es aplicable para las inquietudes de Impacto desigual. Las alegaciones de Impacto desigual planteadas por las personas supuestamente afectadas por la póliza o práctica serán revisadas y tratadas, según sea adecuado, por el Oficial de aplicación 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 a un empleado de la Universidad; o

b. su participación o asistencia en el proceso de investigación, denuncia, remedio, medidas correctivas o disciplinarias que se establecen en esta Póliza.

Una medida adversa es una conducta que desalentaría que una persona sensata denunciara discriminación o acoso o participara en un proceso establecido en esta Póliza, 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 evidencias) no son, sin algo más, Represalias.

B. Otras definiciones:

1. **Parte demandante:** Una persona que supuestamente, en una denuncia al Oficial de aplicación local, 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 Póliza sólo exime a una persona de realizar denuncias ante el Oficial de aplicación local. No afecta otras obligaciones de denuncia obligatorias en virtud de otras pólizas 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 Póliza.
6. **Parte demandada:** Una persona que presuntamente ha participado en una Conducta prohibida o a la que se la ha denunciado por haber violado esta Póliza.
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 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 Póliza, el Empleado responsable debe notificárselo de inmediato al Oficial de aplicación local o a su persona designada.

8. Medidas de apoyo y remediales

- a. Las Medidas de apoyo incluyen tanto las Medidas interinas como las de mitigación. La Universidad ofrece Medidas de apoyo según sean adecuadas y estén razonablemente disponibles, sin cuotas ni cargos.
 - i. Medidas interinas: Servicios, adaptaciones u otras medidas implementadas temporalmente después de que el Oficial de aplicación local reciba una denuncia de Conducta prohibida para ayudar o proteger a la Parte demandante, a la Parte demandada, o a la comunidad de la Universidad; restablecer o preservar el acceso de una parte al programa de la Universidad o impedir Conductas prohibidas. Las medidas interinas pueden:
 - mantenerse hasta el resultado final de un Proceso de resolución (ver 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 aplicación local; o
 - volverse permanentes como parte de la resolución de una denuncia.
 - ii. Medidas de mitigación: Servicios, adaptaciones u otras medidas para una Parte demandante que no forma parte de un Proceso de resolución (ver la [Sección V.A.5](#)), incluyendo a una Parte demandante que formó parte previamente de un Proceso de resolución que no resultó en la detección de una infracción de una póliza. Las medidas de mitigación podrían implementarse para ofrecer apoyo, restablecer o preservar el acceso a un programa o actividad de la Universidad o impedir una Conducta prohibida.
- b. Medidas remediales: Servicios, adaptaciones u otras medidas implementadas como consecuencia de un Proceso de resolución finalizado (ver 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 PÓLIZA

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 Póliza 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 a la Parte demandada.

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

Esta Póliza pretende ser coherente con las leyes estatales y federales y con las pólizas de la Universidad.

B. Cobertura de la Póliza

Esta Póliza cubre actos de Conducta prohibida cometidos por estudiantes de la Universidad (según se definen en la [Sección 14.00](#) de las Pólizas [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 Póliza [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).

En concordancia con la [Sección 101.00](#) de la Póliza [Policy on Student Conduct and Discipline](#), y según lo establecido en las reglamentaciones de aplicación del campus, esta Póliza 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 Póliza. Más bien el Oficial de aplicación local cerrará algunas denuncias después de hacer una evaluación inicial (ver la [Sección V.A.4](#)).

C. Conducta que infringe esta Póliza

Esta Póliza 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 las Partes demandantes, Partes demandadas y Testigos

1. La Universidad prohíbe represalias contra alguien por denunciar posible Discriminación o Acoso o por participar en un proceso conforme a esta Póliza (ver 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 pólizas 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 pólizas 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 Póliza 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 Póliza 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 Póliza 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 (ver 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 aplicación local.

Las divulgaciones a los Recursos confidenciales mientras están actuando en su capacidad confidencial no son “denuncias” en virtud de esta Póliza 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 aplicación local.

IV. CUMPLIMIENTO / RESPONSABILIDADES

A. Aplicación de la Póliza

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 aplicación de esta Póliza. El Director ejecutivo de la Oficina de Derechos Civiles a nivel del sistema interpretará esta Póliza en forma coherente y de una manera que no la cambie sustancialmente.

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

B. Revisiones a la Póliza

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

C. Aprobación de las medidas

Las medidas dentro de la Póliza 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 Póliza

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 Póliza. El Vicepresidente de categoría superior – Director general de Cumplimiento y Auditoría auditará y controlará periódicamente el cumplimiento de la Póliza.

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, [DOE-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, DOE-OCR o HHS-OCR.

F. Incumplimiento de la Póliza

El incumplimiento de esta Póliza 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 Póliza Policy on Student Conduct and Discipline (PACAOS 100).

Para los empleados del personal cubierto por la póliza, las medidas correctivas/disciplinarias se rigen por las siguientes Pólizas: 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 pólizas 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 Póliza 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 pólizas y procedimientos. Esta Póliza no sustituye los procesos disciplinarios descritos en la Póliza 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 aplicación 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 de la Parte demandada con la Universidad. La Parte demandante y la Parte demandada a veces se mencionan juntas en esta sección como “las partes”.

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 aplicación 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 aplicación local. Si el Empleado responsable ante quien normalmente se haría la denuncia es la Parte demandada, las denuncias se pueden hacer ante otro Empleado responsable u oficina. Al recibir una denuncia de Conducta prohibida de un Empleado responsable, el Oficial de aplicación local intentará comunicarse con la Parte demandante, si se la 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

En cuanto sea posible después de recibir una denuncia, el Oficial de aplicación local realizará una evaluación inicial, incluyendo una investigación limitada de los hechos cuando corresponda, a fin de determinar cómo proceder.

El Oficial de aplicación 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 Póliza, según se describe en la [Sección III](#).

El Oficial de aplicación 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 aplicación local:

- realizará una evaluación inmediata de la salud y seguridad de la Parte demandante en consulta con esta 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 la Parte demandante con información que incluye, por ejemplo, una explicación de los derechos y opciones de denuncia, una petición para reunirse con el Oficial de aplicación local y los recursos del campus y comunitarios disponibles.

Además, el Oficial de aplicación local le informará a la Parte 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 aplicación 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 aplicación local determina que:

- incluso si es cierta, la presunta conducta no es Conducta prohibida (ver 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 Póliza (ver 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 una Parte demandante de que no se realice una investigación formal (ver 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 (por ejemplo, la conducta no se produjo en el contexto de un programa o actividad de la Universidad e implicaba sólo a terceros).

El Oficial de aplicación local cerrará tales asuntos conforme a las pautas escritas publicadas por la Oficina de Derechos Civiles a nivel del sistema. El Oficial de aplicación local, cuando corresponda, tomará medidas para poner fin a la conducta denunciada, prevenir su escalamiento o recurrencia y abordar sus efectos. Tales medidas pueden incluir, entre otras, ofrecer recursos y Medidas de mitigación a la Parte demandante, proporcionar educación preventiva dirigida (incluso a la Parte

demandada) y programas de capacitación.

Cuando la conducta denunciada no es Conducta prohibida conforme a esta Póliza, pero puede ser una conducta prohibida según otra(s) póliza(s) de la Universidad o abordadas en esta(s), el Oficial de aplicación local, si corresponde, derivará el asunto a otra oficina para su revisión y 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 aplicación 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 la Parte demandante o la Parte demandada eran miembros de la comunidad de la Universidad cuando presuntamente ocurrió la Conducta prohibida;
- si la Parte demandante o la Parte demandada eran miembros de la comunidad de la Universidad en el momento de la denuncia; y
- si hay información que indique una amenaza continua a la comunidad de la Universidad.

5. Visión general de los procesos de resolución

Las denuncias de Conducta prohibida que no se cierran después de la evaluación inicial del Oficial de aplicación 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 aplicación 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 la Parte demandante es un estudiante y la Parte demandada es un empleado. En otros casos, después de una evaluación inicial de los presuntos hechos, el Oficial de aplicación local puede, si la Parte demandante y la Parte demandada lo acuerdan por escrito, iniciar un proceso de Resolución alternativa (que puede incorporar principios y prácticas restauradores). El Oficial de aplicación local, si corresponde, iniciará el proceso en consulta con otras oficinas dependiendo de si la Parte demandante y la Parte demandada 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 aplicación 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 una Investigación formal.

La participación en una Resolución alternativa es voluntaria, lo que significa que tanto la Parte demandante como la Parte demandada deben estar de acuerdo en participar. Si se selecciona la Resolución alternativa, el Oficial de aplicación local proporcionará notificación oportuna por escrito a ambas partes que incluye las acusaciones e indica que:

- el Oficial de aplicación 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 aplicación local notificará a ambas partes sobre el resultado del proceso; y
- el proceso es privado, pero no confidencial; el Oficial de aplicación 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 aplicación local supervisará el proceso de Resolución alternativa y, si otros oficiales del campus están involucrados en el proceso, mantendrá un nivel adecuado de participación.

Una vez que las partes hayan acordado los términos de una Resolución alternativa, la Universidad no realizará una Investigación formal, a menos que el Oficial de aplicación local determine que la Parte demandada 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 aplicación local llevará registros de todas las denuncias y conducta abordadas a través de Resolución alternativa.

b. Investigación formal

El Oficial de aplicación 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 aplicación local puede coordinar la Investigación formal con otras oficinas, dependiendo de la afiliación de la Parte demandante y la Parte demandada con la Universidad (es decir, cuerpo docente, otros designados académicos, personal o estudiantes).

Si la Parte demandante no quiere una Investigación formal, el Oficial de aplicación local considerará seriamente dicha petición. Sin embargo, el Oficial de aplicación 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 aplicación local decide abrir una Investigación formal a pesar de la petición de la Parte demandante, el Oficial de aplicación local:

- informará a la Parte demandante sobre la decisión antes de iniciar la Investigación formal o por lo demás notificarle a la Parte demandada sobre la identidad de la Parte demandante;
- informará a la Parte demandada que la Parte demandante no solicitó una Investigación formal, pero que el Oficial de aplicación local determinó que era necesario llevar una a cabo; y
- proporcionará a la Parte demandante toda la información requerida por esta Póliza a menos que la Parte demandante exprese por escrito que no la quiere.

Si el Oficial de aplicación local no inicia una Investigación formal, este informará a la Parte demandante que esto limita posibles opciones de resolución. Sin embargo, el Oficial de aplicación local proporcionará Medidas de mitigación según corresponda y consistentes con la privacidad de la Parte demandante y la ausencia de una Investigación formal.

Al inicio de una Investigación formal, el Oficial de aplicación 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 Póliza. 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 aplicación local completará la Investigación formal inmediatamente, por lo general en un plazo de 60 a 90 días hábiles de

notificar a las partes por escrito acerca de los cargos. Sin embargo, el Oficial de aplicación local puede extender el plazo más allá de 90 días con razón justificada. El Oficial de aplicación 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 extensión 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 aplicación local considerará, aprobará y comunicará las extensiones 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 aplicación 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 aplicación 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 a la Parte demandante y a la Parte demandada.
- iii. *Derecho a un asesor.* La Parte demandante y la Parte demandada pueden tener a un asesor presente cuando se les entreviste y en las reuniones. Pueden contar con otras personas de apoyo conforme a otras pólizas. Además, los testigos pueden tener un asesor presente a discreción del Oficial de aplicación local o de conformidad con la Póliza 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 las Partes demandantes y a las Partes demandadas.
- iv. *Libertad académica.* Cuando la Investigación formal implique mérito académico o libertad académica, el Oficial de aplicación 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 aplicación local puede decidir iniciar y llevar a cabo una Investigación formal sin una Parte 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 de la

misma Parte demandada que, en conjunto, constituiría Conducta prohibida (ver la Sección II.A.) para una persona sensata; o

- alegaciones de Conducta prohibida cubiertas por esta Póliza en el dominio público (como denuncias en las noticias o redes sociales).

vi. *Cierre administrativo.* El Oficial de aplicación 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 aplicación local no puede sacar conclusiones razonablemente confiables sobre si la presunta conducta ocurrió. El Oficial de aplicación 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 a la Parte demandante.

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

En lugar de presentar una denuncia ante el Oficial de aplicación 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 aplicación local para su procesamiento conforme a esta Póliza, y el procedimiento de agravio o queja se mantendrá en suspenso a la espera de una resolución conforme a esta Póliza, a menos que el convenio colectivo de trabajo establezca lo contrario. Después de completar el proceso conforme a esta Póliza, 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 no hay Parte demandada identificable individual sobre la cual el Oficial de aplicación local tenga jurisdicción, el Oficial de aplicación 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.

Una investigación de tales características podría ser adecuada cuando, por ejemplo, la Parte demandante alega Conducta prohibida por parte de una organización, una persona cuya identidad se desconoce o un tercero, o alega una conducta por parte de varias personas que alcanza el nivel de Conducta prohibida sólo cuando se considera en su conjunto.

La dimensión de la investigación y las medidas de respuesta dependerán de las circunstancias específicas. Esto incluye, por ejemplo:

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

El Oficial de aplicación local llevará a cabo la investigación inmediatamente y notificará el resultado a la Parte demandante.

e. Notificaciones y documentación

Cuando se emprende un Proceso de resolución establecido en esta [Sección V.A.5.](#), el Oficial de aplicación 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 aplicación local preparará un informe escrito que incluya:

- las alegaciones respecto de los hechos y las presuntas infracciones a la Póliza;
- las declaraciones de las partes;
- un resumen de las pruebas;
- determinaciones de credibilidad cuando corresponde;
- determinaciones de hechos; y
- un análisis y determinación de si se infringió esta Póliza.

Al determinar si se infringió esta Póliza, el Oficial de aplicación local aplicará la norma de preponderancia de pruebas.

Al final de la Investigación formal, el Oficial de aplicación local simultáneamente entregará el Informe de la Investigación formal a las partes. El informe podría redactarse para proteger la privacidad (ver APM-160 y otras pólizas de la Universidad que rigen la privacidad). El Oficial de aplicación local también informará a las partes por escrito acerca del resultado de la Investigación formal y sus fundamentos, y de las siguientes medidas 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 consultar ejemplos de Medidas remediales disponibles, ver el [Anexo II](#).
- b. Si la medida remedial no ha sido aplicada aún, el Oficial de aplicación local supervisará su aplicación en consulta con los administradores correspondientes. El Oficial de aplicación local también considerará si algunas medidas remediales sistémicas son adecuadas.

8. Medidas correctivas/disciplinarias

- a. El Oficial de aplicación 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 póliza.
- c. Al final de cualquier procedimiento correctivo/disciplinario, se informará a la Parte demandante y a la Parte demandada 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 siguiente medida 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 aplicación local. Las responsabilidades del Oficial de aplicación local incluyen, entre otros, los siguientes deberes:
 - a. Coordinar el cumplimiento de esta póliza, 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 aplicación local considere necesarias.
 - c. Proporcionar materiales educativos para fomentar el cumplimiento de la Póliza y la familiaridad con los procedimientos de denuncia locales.
 - d. Responder de inmediato y equitativamente a las denuncias de Conducta prohibida conforme a la Póliza.
2. Designar personas que puedan ofrecer consultas confidenciales, sin denunciar el incidente al Oficial de aplicación 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](#)

Pólizas 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 Póliza?

La Discriminación y el Acoso asociativos se basan en la asociación o relación de una Parte 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 esta Póliza.

2. ¿Está cubierta por esta Póliza 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 esta Póliza?

La Conducta prohibida bajo la Póliza 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 esta Póliza, 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 káfiyah (turbante) y amenaza al estudiante con lesiones físicas si asiste a eventos en el campus.
- Un empleado le dice repetidamente a una compañera asiática-norteamericana que “regrese a China”, sigue a la empleada hasta su vehículo y la intimida físicamente, 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 cómo una persona luce o se viste (p. ej., uso de atuendo religioso o étnico como un hiyab, burka, turbante o kipá).

4. ¿Qué constituye Discriminación en función de una discapacidad cubierta bajo esta Póliza?

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 póliza, 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 Póliza. Las personas que denuncian estos tipos de Discriminación o Acoso por motivos de discapacidad pueden elegir presentar una queja bajo la Póliza.

5. ¿Cómo interactúa esta Póliza con otras pólizas y procedimientos existentes relacionados con la discriminación por discapacidad?

Las personas pueden decidir presentar una queja bajo esta Póliza por Discriminación o Acoso en función de una discapacidad, 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 específicas con respecto a quejas relacionadas con discapacidad, ya que estos pueden proporcionar una resolución oportuna de las inquietudes. Para obtener información específica sobre otras pólizas 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.

6. ¿Puedo hacer una denuncia anónima bajo esta Póliza?

La Póliza de Antidiscriminación permite las denuncias anónimas por parte de cualquier persona (independientemente de que sea la Parte 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 la Parte demandada 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.

7. 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 aplicación local. Como Empleado responsable, debe comunicarse con su Oficial de aplicación 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 aplicación 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 pólizas 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 aplicación local sobre las obligaciones y expectativas de presentación de informes de los empleados responsables.

8. ¿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 de la Parte demandada también es objeto de una investigación penal, el Oficial de aplicación 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.

9. ¿Quién se puede considerar asesor según se describe en esta Póliza?

Un asesor puede ser cualquier persona, excepto otra parte o posible testigo, que brinde guía o asesoramiento (incluyendo abogados) a la Parte demandante o a la Parte demandada. 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 las Partes demandantes y a las Partes demandadas. Al comienzo de cualquier Proceso de resolución, el Oficial de aplicación 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.

10. Una vez que el resultado de una investigación o procedimiento disciplinario bajo esta Póliza se divulgue a las partes, ¿se les puede pedir a estas que mantengan esta información de forma confidencial?

A la Parte demandante y a la Parte demandada 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 Póliza, 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.

11. Estoy cubierto por un convenio colectivo de trabajo. ¿Es esta Póliza aplicable a mí?

Sí. Sin embargo, por favor tenga en cuenta que las consecuencias del incumplimiento de esta Póliza, 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.

VIII. HISTORIAL DE REVISIONES

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

Aunque esta es la primera emisión de esta Póliza, la Universidad ha abordado la discriminación, el acoso y las represalias en secciones de otras pólizas de la Universidad. Esta Póliza consolida estas secciones en una Póliza completa, sin importar la afiliación de una persona con la Universidad. Por favor, vea la [Sección VI](#) para obtener más información sobre estas pólizas relacionadas.

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

IX. ANEXOS

Anexo I: Pólizas 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 Póliza [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 Póliza [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 aplicación 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 aplicación 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 aplicación 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 aplicación 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 de la Parte demandante o del entorno de la Universidad.

Además de las Medidas de apoyo y remediales, el Oficial de aplicación local puede tomar otras medidas de conformidad con pólizas 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 aplicación 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 una Parte demandante, el cambio sea voluntario y equitativo.

C. Capacitación y educación de la Parte demandada:

Es posible que se exija a la Parte demandada 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 la Parte 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 aplicación local u otro administrador.*