



Violencia sexual y acoso sexual

[Sexual Violence and Sexual Harassment](#)

[性暴力與性騷擾](#)

[Seksual na Karahasan at Seksual na Panliligalig](#)

Oficial responsable:	Coordinador de Título IX a nivel del sistema
Oficina responsable:	Oficina de Título IX a nivel del sistema
Fecha de emisión:	14/8/2020
Fecha de vigencia:	14/8/2020
Fecha de la última revisión:	14/8/2020
Alcance:	La presente Política de Violencia Sexual y Acoso Sexual (“Política”) es aplicable a todos los empleados de la Universidad así como también a los estudiantes no graduados, graduados 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.

Para obtener ayuda no confidencial respecto de la violencia sexual, el acoso sexual, la violencia de relación y el acoso, comuníquese con su Oficial de Título IX. Para obtener ayuda confidencial comuníquese con su Defensor de CARE local. Puede encontrar información sobre recursos locales en [Sexual Violence Prevention and Response](http://sexualviolence.universityofcalifornia.edu/get-help/index.html) (<http://sexualviolence.universityofcalifornia.edu/get-help/index.html>). Sus opciones para presentar denuncias ante organismos fuera de la Universidad están detalladas en la Sección IV.E.

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

Contacto:	Suzanne Taylor
Cargo:	Coordinadora de Título IX a nivel del sistema
Correo electrónico:	Suzanne.Taylor@ucop.edu
Teléfono:	(510) 987-9161

ÍNDICE

I	RESUMEN DE LA POLÍTICA	2
II	DEFINICIONES	3
III	DECLARACIÓN DE POLÍTICA	9
IV	CUMPLIMIENTO / RESPONSABILIDADES.....	12
V	PROCEDIMIENTOS.....	13
VI	INFORMACIÓN RELACIONADA	27
VII	PREGUNTAS FRECUENTES.....	28
VIII	ANTECEDENTES DE REVISIONES	32
IX	ANEXOS	33

I. RESUMEN DE LA POLÍTICA

La Universidad de California (“Universidad”) está comprometida a mantener una comunidad dedicada al progreso, aplicación y transmisión de conocimientos y 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 acoso, explotación o intimidación.

La violencia sexual, el acoso sexual, las represalias y otras conductas prohibidas por la presente Política interfieren con estas metas. La Universidad responderá en forma inmediata y efectiva a las denuncias de tales conductas. Esto incluye medidas para poner fin a, prevenir, corregir y cuando sea necesario, sancionar, conductas que infrinjan esta Política.

La presente Política aborda las responsabilidades y procedimientos de la Universidad relacionados con la violencia sexual, el acoso sexual, las represalias y otras conductas prohibidas conforme se definen esos términos en esta Política (conjuntamente, “Conducta Prohibida”) para garantizar una educación y entorno de empleo equitativo e inclusivo. La Política define la Conducta Prohibida y explica los procedimientos administrativos que emplea la Universidad para resolver denuncias de Conducta Prohibida.

Nota sobre las Normas Federales: Las normas del Título IX emitidas por el Departamento de Educación (“DOE”) que entraron en vigencia el 14 de agosto de 2020 requieren que la universidad siga un proceso de queja específico (“Proceso de Queja ante el DOE”) como respuesta a una conducta cubierta por las normas (“Conducta Cubierta por el DOE”). La Universidad abogó fuertemente para que el DOE cambiara algunos componentes del Proceso de Queja ante el DOE antes de que el DOE emitiera las normas; el DOE no. Dado que el cumplimiento de las normas es una condición para el financiamiento federal, la Universidad, no obstante, ha revisado sus políticas para implementarlas plenamente. Esta Política es más expansiva que las normas tanto en cuanto a la conducta prohibida (descrita en la Sección II) como a su cobertura (descrita en la Sección III.B). Por lo tanto, la Universidad aplicará el Proceso de Queja ante el DOE solo cuando sea obligatorio, en respuesta a la Conducta Cubierta por el DOE. Respetará sus procesos en vigencia por todo el resto de las denuncias. El Apéndice IV describe el modo en que la Universidad determinará si debe aplicarse el Proceso de Queja ante el DOE.

II. DEFINICIONES

A. Consentimiento

El consentimiento es *afirmativo, consciente, voluntario y revocable*. El consentimiento a la actividad sexual requiere de cada persona un acuerdo afirmativo, consciente y voluntario para participar en una actividad sexual.

Es responsabilidad de cada persona asegurarse de tener el consentimiento afirmativo de la otra persona para participar en la actividad sexual. La falta de protesta o resistencia, o el silencio, por sí solos, no constituyen consentimiento. El consentimiento afirmativo debe ser continuo y puede ser revocado en cualquier momento durante la actividad sexual.

La existencia de una relación de pareja o de relaciones sexuales previas entre la Parte Demandante y la Parte Demandada no hará en sí misma presumir la existencia de consentimiento (ni tampoco la existencia de relaciones sexuales o de una relación de pareja posterior constituirá evidencia suficiente para probar la existencia de consentimiento respecto de una conducta anterior).

La creencia de la Parte Demandada en cuanto a que la Parte Demandante dio consentimiento no constituirá una defensa válida a menos que la creencia fuera real y razonable. Al hacer tal determinación, el investigador considerará todos los hechos y circunstancias que la Parte Demandada conocía, o debería haber conocido razonablemente, en ese momento. En particular, la creencia de la Parte Demandada no es una defensa válida cuando:

1. La creencia de la Parte Demandada surgió de su propia intoxicación o imprudencia;
2. La Parte Demandada no tomó medidas razonables, en las circunstancias conocida para él/ella en el momento, para determinar si la Parte Demandante dio un consentimiento afirmativo, o
3. La Parte Demandada sabía o una persona responsable debería haber sabido que la Parte Demandante no era capaz de dar consentimiento porque estaba incapacitada, en el sentido que:
 - a. estaba dormida o inconsciente;
 - b. era incapaz de comprender el hecho, la naturaleza o el alcance de la actividad sexual debido a la influencia de drogas, alcohol o medicamentos, o
 - c. no estaba en condiciones de comunicarse debido a una condición mental o física.

Nota: La incapacidad es un estado más allá de la ebriedad o intoxicación. Una persona no está necesariamente incapacitada meramente como consecuencia de beber, consumir drogas o tomar medicamentos.

B. Conducta Prohibida

1. Violencia sexual:

- a. **Agresión sexual - Penetración:** Sin el consentimiento de la Parte

Demandante, penetración, sin importar que tan leve sea, de:

- la boca de la Parte Demandante con un pene u otros órganos genitales, o
- la vagina o ano de la Parte Demandante con cualquier parte del cuerpo o un objeto.

b. Agresión sexual - Contacto: Sin el consentimiento de la Parte Demandante, intencionalmente:

- tocar una parte íntima de su cuerpo (genitales, ano, ingle, seno o nalgas),
- hacer que la Parte Demandante toque a otra persona o a sí misma en una parte íntima del cuerpo, o
- tocar a la Parte Demandante con una parte íntima del cuerpo de uno,

ya sea que las partes íntimas del cuerpo estén vestidas o no.

Nota: Esta definición abarca un amplio espectro de comportamientos, no todos los cuales constituyen violencia sexual. Por lo tanto, en algunos casos el Oficial de Título IX deberá determinar si una acusación debería encuadrarse como violencia sexual o acoso sexual. (Ver la pregunta frecuente #4 para obtener más información).

La conducta que cumple la definición tanto de *Agresión Sexual — Contacto* como de *Agresión Sexual — Penetración* será encuadrada como *Agresión Sexual — Penetración*.

Nota: *Agresión Sexual — Penetración* y *Agresión Sexual — Contacto* son agravadas cuando incluyen lo siguiente:

- Doblegar la voluntad de la Parte Demandante mediante:
 - *fuerza* (el uso de fuerza física o inducir temor razonable de lesión corporal inmediata o futura);
 - *violencia* (el uso de fuerza física para causar daño o lesión);
 - *amenaza* (una amenaza, declaración o acto que refleje la intención de hacer daño);
 - *intimidación* (una amenaza, directa o implícita, de ejercer fuerza, violencia, peligro, privación o venganza que resulte suficiente para que una persona razonable, de sensibilidad normal, teniendo en cuenta todas las circunstancias incluyendo la edad y la relación (incluyendo un desequilibrio de poder), haga o se someta a algo que de otro modo no haría); o
 - deliberadamente incapacitar a la Parte Demandante (por ejemplo, con drogas o alcohol);
- Aprovecharse deliberadamente de la incapacidad de la Parte Demandante (incluyendo la incapacidad resultante del uso voluntario de drogas o

alcohol), o

- Grabar, fotografiar, transmitir o distribuir imágenes íntimas o de contenido sexual de la Parte Demandante sin su conocimiento o consentimiento anterior.

c. Violencia de relación:

i. Violencia de relación es:

- violencia física hacia la Parte Demandante o una persona que tiene una relación estrecha con la Parte Demandante (como un cónyuge o pareja íntima actual o anterior, un niño u otro pariente), o
- conducta física o no física intencional o imprudente hacia la Parte Demandante o alguien que tiene una relación estrecha con la Parte Demandante (como un cónyuge o pareja íntima actual o anterior, un niño u otro pariente) que causaría que una persona razonable en la posición de la Parte Demandante temiera violencia física hacia él/ella o hacia la persona con quien tiene la relación estrecha,

es decir por parte de una persona que está o ha estado en una relación conyugal, romántica o íntima con la Parte Demandante, o que comparte un hijo/a con la Parte Demandante, y que forma parte de un patrón de conducta abusiva por la persona hacia la Parte Demandante.

- ii.** La violencia física es conducta física que en forma intencional o imprudente amenaza la salud y seguridad del receptor de la conducta, incluyendo la agresión.
- iii.** Los patrones de conducta abusiva pueden consistir en o incluir tácticas no físicas (como amenazas, aislamiento, destrucción de propiedad, abuso de mascotas, control económico, exhibición de armas, degradación o explotación de un desequilibrio de poder).
- iv.** La naturaleza de la relación entre la Parte Demandante y la Parte Demandada está determinada por la duración y tipo de relación y la frecuencia de la interacción entre ellas. La violencia de relación incluye tanto la “violencia en la pareja” como la “violencia doméstica”.
- v.** La conducta de una persona en defensa propia o de otra persona no constituye Violencia de Relación en virtud de esta Política. Si cualquiera de las partes afirma que actuó en defensa propia o de otra persona, el Oficial de Título IX empleará toda la evidencia relevante disponible para evaluar la afirmación, incluyendo la sensatez de las acciones defensivas y cuál de las partes es el agresor predominante.

- d. Acecho:** Conducta repetida dirigida hacia una Parte Demandante (por ejemplo, seguir, controlar, observar, vigilar, amenazar, comunicar o interferir con la propiedad), de índole o motivación sexual, romántica o basada en el sexo de otro modo, que generaría que una persona sensata temiera por su seguridad, o la seguridad de otros, o sufriera una aflicción emocional sustancial. El acecho no basado en el sexo es abordado por otras políticas de la Universidad incluyendo

de manera no taxativa la [Policy on Student Conduct and Discipline Section 102.10](#).

2. Acoso sexual:

- a. El acoso sexual consiste en:
 - i. *Quid Pro Quo o compensación*: la sumisión de una persona a tal conducta sexual no bienvenida constituye en forma implícita o explícita el fundamento para decisiones de empleo, evaluación académica, calificaciones o avance, u otras decisiones que afectan la participación en un programa o actividad de la Universidad, o
 - ii. *Ambiente hostil*: conducta sexual no bienvenida u otra conducta basada en el sexo es lo suficientemente severa, persistente o dominante que niega injustificadamente, limita en forma adversa o interfiere con el hecho de que una persona participe o se beneficie con la educación, el empleo u otros programas o actividades de la Universidad, y crea un ambiente que una persona sensata consideraría intimidatorio u ofensivo.
- b. La conducta sexual incluye avances sexuales o románticos, pedidos de favores sexuales u otra conducta verbal, no verbal o física de índole sexual.
- c. Otra conducta basada en el sexo incluye actos de agresión, intimidación u hostilidad verbal, no verbal o física basados en el género, la identidad de género, la expresión del género, estereotipos de sexo o género u orientación sexual.
- d. Se considera la totalidad de las circunstancias en las cuales se produjo la conducta.
- e. La presente Política será implementada en una forma que reconozca la importancia de los derechos a la libertad de palabra y expresión y no se interpretará que prohíbe la conducta expresiva que está protegida por los principios de libertad de palabra y libertad académica analizados en la Sección III.F.

3. Otra conducta prohibida:

- a. Invasiones de la privacidad sexual.
 - i. Sin el consentimiento de una persona, mirar o permitir que otros miren la desnudez o los actos sexuales de una persona en un lugar en el que esa persona tiene una expectativa razonable de privacidad;
 - ii. Sin el consentimiento de una persona, tomar o intentar tomar fotografías (incluyendo videos) o grabaciones de audio, o publicar, transmitir o distribuir dicho material grabado, que muestren la desnudez o los actos sexuales de una persona en un lugar en el que esa persona tiene una expectativa razonable de privacidad, o
 - iii. Usar representaciones de desnudez o actividad sexual para obtener algo de valor de una persona mediante extorsión.
- b. Relaciones sexuales con una persona menor de 18 años de edad.

- c. Exponer los genitales en un lugar público con el fin de gratificación sexual.
- d. No cumplir con los términos de una orden que prohíbe el contacto, una suspensión de cualquier duración, o cualquier pedido de exclusión emitido conforme a esta Política.
- e. Represalias. Las represalias son una acción adversa contra una persona en función de su denuncia u otra divulgación de Conducta Prohibida presunta a un empleado de la Universidad o su participación o su negativa a participar o la asistencia en los procesos de investigación, denuncia, correctivos o disciplinarios establecidos en esta Política.

Una acción adversa es una conducta que desalentaría que una persona sensata denunciara una Conducta Prohibida o participara en un proceso establecido en esta Política, como amenazas, intimidación, acoso, discriminación y coerción. Actos de buena fe realizados legalmente en respuesta a una denuncia de Conducta Prohibida (como la recolección de evidencias) no implican represalia.

Nota: Para determinar si una conducta es una Conducta Cubierta por el DOE, el Oficial de Título IX realizará la evaluación y aplicará las definiciones del [Apéndice IV](#). Estas definiciones son más amplias y comprenden a todas las conductas incluidas en las definiciones del Apéndice IV.

C. Otras definiciones:

1. **Parte Demandante:** Una persona, en una denuncia al Oficial de Título IX, que presuntamente fue sometida a una Conducta Prohibida.
2. **Recursos confidenciales:** Los siguientes empleados que reciben información sobre Conducta Prohibida en su carácter confidencial:
 - a. Defensores de CARE,
 - b. Defensores de derechos del pueblo,
 - c. Consultores con licencia en los centros de consultoría psicológica para estudiantes y en programas de asistencia para empleados,
 - d. Cualquier persona con licencia profesional que requiera confidencialidad (incluyendo empleados de centros de salud pero excluyendo el asesor jurídico del campus), o alguien que está supervisado por tal persona.

La designación como “Recurso Confidencial” en virtud de esta Política sólo exime a una persona de realizar denuncias ante el Oficial de Título IX. No afecta otras obligaciones de denuncia obligatorias en virtud de la *Política de la Ley de Denuncia de Abuso y Abandono de Menores (Child Abuse and Neglect Reporting Act - CANRA) de la Universidad de California*, la Ley Clery como una Autoridad de Seguridad del Campus (*Campus Security Authority - CSA*) y otras políticas o leyes que requieren denuncia ante las fuerzas de orden público del campus o locales, o a Servicios de Protección Infantil (*Child Protective Services – CPS*).

3. Medidas de apoyo y correctivas.

- a. Las Medidas de Apoyo incluyen tanto a las Medidas Interinas como a las de Mitigación. La Universidad ofrece Medidas de Apoyo según sean adecuadas y estén razonablemente disponibles, sin aranceles ni cargos.
 - i. Medidas Interinas: Servicios, adaptaciones u otras medidas implementadas temporalmente después de que el Oficial de Título IX reciba una denuncia de Conducta Prohibida para ayudar o proteger a la Parte Demandante, la Parte Demandada, o 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 (vea 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 Título IX, 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 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 política. 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 correctivas: Servicios, adaptaciones u otras medidas implementadas como consecuencia de un Proceso de Resolución finalizado (ver la Sección V.A.5).

Los ejemplos de servicios, adaptaciones y otras medidas figuran en el Anexo III. El Oficial de Título IX consultará con la Parte Demandante y, cuando corresponda, con la Parte Demandada, para identificar servicios, adaptaciones y otras medidas adecuadas.

En asuntos relacionados con una Conducta Cubierta por el DOE, el Oficial de Título IX garantizará que las Medidas de Apoyo no sean disciplinarias ni punitivas y que no resulten en una carga no razonable para una parte.

Los campus podrían tomar otras medidas conforme a otras políticas de la Universidad.

4. **Lugar:** “Lugar” es 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.
5. **Preponderancia de la Evidencia:** Un estándar de prueba que exige determinar, en base a la evidencia, cuándo el acaecimiento de un hecho resulta más probable que improbable.

6. **Parte Demandada:** Una persona, en una denuncia al Oficial de Título IX, que presuntamente mostró una Conducta Prohibida.
7. **Empleado responsable:** Un empleado de la Universidad que no es un Recurso Confidencial. Si un Empleado Responsable toma conocimiento, en el curso del empleo, que un estudiante puede haber experimentado una Conducta Prohibida, debe notificar inmediatamente al Oficial de Título IX o a una persona designada. Esto incluye los asistentes de residentes, ayudantes de cátedra graduados y todos los demás empleados estudiantes, cuando se hacen divulgaciones a cualquiera de ellos en su calidad de empleados.

Adicionalmente, si cualquiera de las siguientes personas toman conocimiento, en el curso del empleo, de que cualquier otra persona afiliada con la Universidad puede haber experimentado Conducta Prohibida, deben notificar inmediatamente al Oficial de Título IX o a una persona designada.

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

A pesar de lo precedente, los Empleados Responsables no necesitan denunciar Conducta Prohibida de la cual tomen conocimiento mientras asistan a un evento de sensibilización pública, como “*Take Back the Night*” (ver pregunta frecuente #9), o divulgada por alguien mientras participa en investigación de sujetos humanos que ha sido aprobada por una Junta Institucional de Revisión (*Institutional Review Board - IRB*) o certificada como exenta de una revisión de IRB (ver pregunta frecuente #10).

III. DECLARACIÓN DE POLÍTICA

A. Generalidades

La Universidad se encuentra comprometida a mantener una comunidad libre de acoso sexual, violencia sexual, represalias y demás conductas prohibidas en la presente Política (conjuntamente denominadas “Conducta Prohibida”). La Conducta Prohibida infringe la presente Política y podría violar la ley. Cualquier persona podrá denunciar aquellas conductas que pudieran constituir Conducta Prohibida. La Universidad deberá responder 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 fuera necesario, sancionar a la Parte Demandada.

La discriminación en función de sexo (incluyendo género, identidad de género, expresión de género, estereotipo de sexo o género, u orientación sexual) viola la ley e infringe otras políticas de la Universidad incluso cuando no es una Conducta Prohibida. La Universidad responderá en forma rápida y equitativa a las denuncias de tales conductas. Tal conducta puede contribuir a la creación de un entorno de trabajo

o académico hostil basado en el sexo. Por lo tanto, al determinar si una Parte Demandante experimentó un entorno hostil según se define en esta Política, el Oficial de Título IX considerará otras muestras de discriminación basada en el sexo en combinación con incidentes de acoso sexual.

B. Cobertura de la política

La presente Política cubre actos de Conducta Prohibida cometidos por estudiantes de la Universidad, empleados y terceros (como Regentes, contratistas, proveedores, visitantes, invitados, pacientes y voluntarios), y actos de Conducta Prohibida cometidos contra estudiantes, empleados y terceros, cuando la conducta ocurre:

1. en las instalaciones de la Universidad;
2. en relación con empleo en la Universidad o en el contexto de un programa o actividad de la Universidad (incluyendo, por ejemplo, estudios en el extranjero, investigación, cursos en línea, servicios de salud o programas de pasantía auspiciados por la Universidad), o
3. fuera de las instalaciones de la Universidad y fuera del contexto de un programa o actividad de la Universidad, pero tiene efectos adversos continuos en—o crea un entorno hostil para los estudiantes, empleados o terceros mientras se encuentran en—las instalaciones de la Universidad o en un programa o actividad de la Universidad.

En concordancia con la Sección 101.00 de la Política sobre Conducta y Disciplina Estudiantil, y si está establecido en las reglamentaciones de aplicación del campus, la presente Política puede cubrir Conducta Prohibida adicional por parte de los estudiantes que se produce fuera del campus.

No todas las denuncias de Conducta Prohibida generarán el Proceso de Resolución descrito en la Sección V.A.5, incluso si está cubierta por la presente Política. Más bien, el Oficial de Título IX deberá cerrar algunas denuncias después de hacer una evaluación inicial (ver la Sección V.A.4).

C. Conducta que infringe la presente Política

La presente Política prohíbe la violencia sexual, el acoso sexual, la represalia y otras conductas prohibidas según se define en la Sección II. Los incidentes que infringen la presente Política se pueden producir entre:

- cualquier miembro de la comunidad de la Universidad, incluyendo el cuerpo docente y otros designados académicos, el personal, empleados estudiantes, estudiantes, entrenadores, médicos, residentes, pasantes y terceros;
- personas en relaciones jerárquicas y colegas;
- personas de cualquier género, identidad de género u orientación sexual y
- extraños y no extraños.

Las personas pueden mostrar Conducta Prohibida personalmente o a través de otros medios. Esto incluye medios electrónicos, como Internet, redes sociales, teléfonos celulares, mensajes de texto y otros dispositivos o formas de contacto.

D. Relaciones consensuales

Aunque las relaciones románticas y sexuales entre los miembros de la comunidad de la Universidad pueden comenzar como consensuales, es posible que ocurran casos de Conducta Prohibida en tales relaciones. Por lo tanto, la Universidad tratará una denuncia de Conducta Prohibida que se produce en el contexto de una relación consensual como cualquier otra denuncia.

Las relaciones románticas y sexuales consensuales entre miembros de la comunidad de la Universidad pueden crear conflictos de intereses. Por lo tanto, tales relaciones entre un estudiante y un miembro del cuerpo docente u otro empleado, o entre empleados, también están sujetas a otras políticas de la Universidad, tales como el [The Faculty Code of Conduct](#), APM-015.II.A.6 y 7 y las políticas locales.

E. Protección de las Partes Demandantes, Partes Demandadas y testigos

1. **Amnistía:** Para alentar la realización de denuncias, la Universidad no sancionará a las Partes Demandantes o testigos por infracciones a la política de conducta estudiantil que se produzcan alrededor del momento de la Conducta Prohibida presunta a menos que la Universidad determine que la infracción fue severa. Los ejemplos de infracciones severas incluyen conducta que puso en riesgo la salud o seguridad de una persona, o implicaban plagio, trampa en los exámenes, o deshonestidad académica.

Las Partes Demandantes pueden estar especialmente temerosas de denunciar Conducta Prohibida cuando el alcohol, las drogas u otros intoxicantes estuvieron presentes (por ejemplo, cuando menores de edad estuvieron bebiendo). Esta disposición de amnistía es aplicable a las infracciones de los estudiantes relacionados con el alcohol y las drogas.

2. **Represalias:** La Universidad prohíbe represalias contra alguien por denunciar una potencial Conducta prohibida o participar o no participar en un proceso conforme a esta Política. (Ver la sección II.B.3.e)

3. **Privacidad y confidencialidad:** La Universidad debe equilibrar los intereses de privacidad de las personas involucradas en una denuncia de Conducta Prohibida contra la necesidad de recopilar información, garantizar un proceso justo y poner fin a, prevenir y corregir 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. 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 aplicables y las políticas de la Universidad.

F. Libertad de expresión y libertad académica

El cuerpo docente y otros designados académicos, el personal y los estudiantes de la Universidad gozan de protecciones significativas de libertad de expresión garantizadas por la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos y el Artículo I, Sección I de la Constitución de California. Esta Política está destinada a

proteger a los miembros de la comunidad de la Universidad de la discriminación, no a regular la libertad de palabra. Esta Política será implementada de una manera que reconozca la importancia de 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 protección de la libertad de palabra. En concordancia con estos principios, no se interpretará que ninguna cláusula de la presente 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 o la expresión educativa, política, artística o literaria de los estudiantes en las aulas y los foros públicos (ver APM-010 y 015.)

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

G. Recursos confidenciales

Las personas que han experimentado Conducta Prohibida pueden hablar confidencialmente con un Recurso Confidencial (ver la Sección II.C.2). Los Recursos Confidenciales no son Empleados Responsables y no necesitan denunciar información que reciben mientras actúan en su carácter confidencial ante el Oficial de Título IX. Las divulgaciones a los Recursos Confidenciales mientras están actuando en su carácter confidencial no son “denuncias” en virtud de esta Política y, por sí solas, no generarán una acción formal de la Universidad.

IV. CUMPLIMIENTO / RESPONSABILIDADES

A. Implementación de la política

Los Oficiales Ejecutivos (el Presidente de la Universidad, el Canciller, el Director del Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley, o el Vicepresidente del Departamento de Agricultura y Recursos Naturales) pueden desarrollar información complementaria para respaldar la implementación de la presente Política. El Director de Título IX a nivel del sistema interpretará la presente Política en forma coherente y de una manera que no la cambie sustancialmente.

El Oficial Ejecutivo de cada lugar debe establecer e implementar procedimientos locales concordantes con la presente Política. Las excepciones a los procedimientos locales exigidos por la presente Política deben ser aprobados por el Oficial Ejecutivo o una persona designada.

B. Revisiones a la política

El Presidente aprueba la presente Política y cualesquiera revisiones. El Director de Título IX 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 Título IX 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 medidas

Las medidas dentro de la Política deben ser aprobadas de acuerdo con los procedimientos locales.

D. Cumplimiento de la Política

El Oficial Ejecutivo en cada lugar deberá designar a la oficina administrativa local que será responsable de controlar, ejecutar e informar el cumplimiento de la política. El Vicepresidente Senior – Director General de Cumplimiento y Auditoría auditará y controlará periódicamente el cumplimiento de la Política.

E. Información de aplicación adicional

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*U.S. Equal Employment Opportunity Commission* - [EEOC](#)) y el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (*Department of Fair Employment and Housing* - [DFEH](#)) investigan denuncias de acoso ilegal, incluyendo violencia sexual, en el empleo. La Oficina de los Derechos Civiles (*Office for Civil Rights* - [OCR](#)) del Departamento de Educación de los EE.UU. investiga denuncias de acoso sexual, incluyendo violencia sexual, de estudiantes y empleados en programas o actividades universitarios. Estos organismos pueden actuar como investigadores e intentar facilitar la resolución voluntaria de las controversias. Para obtener más información, comuníquese con la oficina más cercana de EEOC, DFEH u OCR.

F. Incumplimiento de la Política

Las consecuencias de participar en Conducta Prohibida están regidas por la [Policy on Student Conduct and Discipline](#); Políticas de Personal para Miembros del Personal [62](#), [63](#) y [64](#) pertinentes a asuntos de disciplina y separación; [The Faculty Code of Conduct \(APM - 015\)](#) y la [University Policy on Faculty Conduct and the Administration of Discipline \(APM - 016\)](#); [Non-Senate Academic Appointees/Corrective Action and Dismissal \(APM-150\)](#) y según corresponda, los convenios colectivos de trabajo y otras políticas y procedimientos. Ver la Sección VI y los Anexos I y II. Otros incumplimientos de la presente Política podrían ocasionar esfuerzos educativos, consecuencias de empleo o consecuencias educativas incluyendo consultoría psicológica informal, evaluaciones de desempeño adversas, medidas correctivas y terminación.

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 Título IX 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 identidad de la Parte Demandada y la relación con la

Universidad. La Parte Demandante y la Parte Demandada a veces se mencionan juntas en esta sección como “las partes”.

- Cuando la Parte Demandada es un estudiante, los procedimientos se encuentran en el [Appendix E: Sexual Violence and Sexual Harassment Student Investigation and Adjudication Framework for Non-DOE-Covered Conduct](#) de las Políticas Aplicables a las Actividades, Organizaciones y Estudiantes del Campus y los procedimientos de aplicación locales, excepto que, cuando la conducta sea una Conducta Cubierta por el DOE, los procedimientos se encuentren en el [Appendix F: Sexual Violence and Sexual Harassment Student Investigation and Adjudication Framework for DOE-Covered Conduct](#).
- Cuando la Parte Demandada es un miembro del cuerpo docente, los procedimientos se encuentran en el [Sexual Violence and Sexual Harassment Investigation and Adjudication Framework for Senate and Non-Senate Faculty](#), y los procedimientos de aplicación locales.
- Cuando la Parte Demandada es un miembro del personal o empleado académico no perteneciente al cuerpo docente, los procedimientos se encuentran en el [Sexual Violence and Sexual Harassment Investigation and Adjudication Framework for Staff and Non-Faculty Academic Personnel](#), y los procedimientos de aplicación locales.
- Cuando la Parte Demandada sea un regente, el procedimiento se encontrará en Regents Policy 1112: Policy on Review of Allegations of Board Member Misconduct.
- Si hay una pregunta sobre el rol predominante de la Parte Demandada, el Oficial del Título IX determinará qué procedimiento es aplicable en función de las circunstancias (como qué rol predomina en el contexto de la Conducta Prohibida). Cuando una Parte Demandada es tanto estudiante como empleado, la Universidad aplicará solo un procedimiento para determinar la responsabilidad, pero la Parte Demandada puede estar sujeta a sanción aplicable tanto a los estudiantes como a los empleados.
- Cuando la Parte Demandada es un tercero, el Oficial de Título IX determinará la forma adecuada de resolución coherente con el compromiso de la Universidad con un proceso rápido y equitativo y las leyes aplicables, pautas federales y la presente Política, que puede ser Otro Tipo de Investigación conforme a la Sección V.A.5.d. La capacidad de la Universidad de tomar medidas de respuesta adecuadas depende de su relación y nivel de control sobre el tercero, si lo hubiera.
- Cuando no hay Parte Demandada individual identificable, (como cuando la Parte Demandante alega Conducta Prohibida por parte de una organización o una Parte Demandada cuya identidad es desconocida, o conducta por parte de múltiples personas que alcanza al nivel de Conducta Prohibida sólo cuando se considera en su conjunto), el Oficial del Título IX puede responder a través de Otro Tipo de Investigación conforme a la Sección V.A.5.d.

1. Denuncias

Cualquier persona puede denunciar Conducta Prohibida, incluso en forma anónima. Se puede denunciar ante el Oficial de Título IX, 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 Título IX. Si la persona 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 Título IX 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, y las personas deberían denunciar los incidentes incluso si ha transcurrido un tiempo significativo. Sin embargo, cuanto antes reciba una denuncia la Universidad, mejor podrá responder, investigar, corregir, e imponer sanciones si corresponde.

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

En cuanto sea posible después de recibir una denuncia, el Oficial de Título IX deberá realizar una evaluación inicial, incluyendo una investigación limitada de los hechos cuando corresponda, a fin de determinar cómo proceder:

El Oficial de Título IX evaluará primero el informe para determinar si la conducta alegada es una Conducta Cubierta por el DOE y, de ser así, si iniciar un Proceso de Queja ante el DOE o Resolución Alternativa. Esta etapa de la evaluación se describe en el [Apéndice IV](#).

Si la conducta alegada no es una Conducta Cubierta por el DOE, entonces el Oficial de Título IX determinará luego:

- si la denuncia a primera vista hace referencia a un acto de Conducta Prohibida según se define en la Sección II, y
- de ser así, si la Conducta Prohibida está cubierta por la presente Política, según se describe en la Sección III.B.

El Oficial de Título IX puede consultar con otras oficinas según sea necesario. Esto puede incluir las Oficinas de Personal Académico para quejas que involucran al cuerpo docente y otros designados académicos, las Oficinas de Asuntos Estudiantiles para quejas que involucran a los estudiantes y las Oficinas de Recursos Humanos o Relaciones Laborales y con los Empleados para quejas que involucran al personal.

El Oficial de Título IX, en coordinación con el Equipo de Administración de Casos (ver Sección V.B.5.), y en consulta con la Parte Demandante cuando sea posible:

- llevará a cabo una evaluación inmediata de la salud y seguridad de la Parte Demandante y la comunidad del campus,

- determinará y supervisará medidas de apoyo que sean inmediatamente necesarias (incluyendo órdenes que prohíben el contacto), y
- entregará a la Parte Demandante una explicación escrita de los derechos y opciones de denuncia (incluyendo el derecho a denunciar ante la policía), y los recursos del campus y comunitarios disponibles.

También ver Responsabilidades del Lugar en la Sección V.B.11 y el Anexo III. El Oficial de Título IX también informará a la Parte Demandante sobre el rango de posibles resultados de la denuncia, incluyendo medidas de apoyo y correctivas y acciones disciplinarias, y de los procedimientos que conducen a tales resultados y su derecho a presentar una Queja Formal ante del DOE.

4. Cierre después de la evaluación inicial

No todas las denuncias que recibe el Oficial de Título IX son denuncias de Conducta Prohibida que se pueden resolver a través de un Proceso de Resolución como se describe a continuación. Esto incluye denuncias para las cuales el Oficial de Título IX determina que:

- incluso si es cierta, la conducta presunta no es Conducta Prohibida;
- la conducta no está cubierta por la presente Política (ver la Sección III.B);
- no hay suficiente información para llevar a cabo un Proceso de Resolución (por ejemplo, las identidades de las personas involucradas);
- se puede aceptar el pedido de una Parte Demandante de que no haya una Investigación (ver Sección IV.A.5.b); o
- no hay nexo suficiente entre la 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 involucraba sólo a terceros).

El Oficial de Título IX cerrará tales asuntos conforme a las pautas escritas emitidas por la Oficina de Título IX a nivel del sistema. El Oficial de Título IX igualmente tomará medidas, cuando corresponda, para poner fin a la conducta denunciada, prevenir su escalamiento o recurrencia, y abordar sus efectos. Tales medidas pueden incluir, por ejemplo, ofrecer recursos y medidas de mitigación a la Parte Demandante y proporcionar educación preventiva dirigida (incluso a la Parte Demandada) y programas de capacitación.

Cuando la conducta denunciada no es Conducta Prohibida (como acecho o acoso no basado en el sexo), el Oficial de Título IX, si corresponde, derivará el asunto a otra oficina para revisión y resolución.

Para determinar si hay nexo suficiente entre la conducta y la Universidad para llevar a cabo un Proceso de Resolución, el Oficial de Título IX considerará factores tales como:

- dónde y en qué contexto presuntamente ocurrió la Conducta Prohibida (es decir si hay una conexión entre la conducta y las instalaciones 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 Título IX se podrán manejar a través del método de Resolución Alternativa, Investigación Formal, un Proceso de Queja ante el DOE un proceso separado de agravio o queja de un empleado, u Otro Tipo de Investigación. Tales procesos se describen a continuación. Al comienzo de todo Proceso de Resolución, el Oficial de Título IX les informará a las partes las normas de conducta de la Universidad aplicables durante el proceso.

a. Resolución alternativa

La Resolución Alternativa no se encuentra 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 hechos presuntos, el Oficial de Título IX puede—si la Parte Demandante y la Parte Demandada acuerdan por escrito—iniciar un proceso de Resolución Alternativa. El Oficial de Título IX, 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 consultoría psicológica;
- mediación (excepto en casos de violencia sexual);
- derivación para acción 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 haya sido llevada 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 contiene aseveraciones menos graves.

El Oficial de Título IX tiene discreción 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 o (de resultar aplicable) un Proceso de Queja ante el DOE.

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 Título IX cursará notificación oportuna por escrito a ambas partes en cuanto a que incluye:

- los alegatos;
- el Oficial de Título IX ha iniciado el proceso;
- el proceso es voluntario y terminará a solicitud de cualquiera de las partes;
- la terminación puede generar una Investigación Formal o (de resultar aplicable) un Proceso de Queja ante el DOE (ver la Sección V.A.5.b);
- pueden estar acompañados por un asesor durante el proceso,
- el Oficial de Título IX notificará a ambas partes sobre el resultado del proceso y
- el proceso es privado, pero no confidencial, el Oficial de Título IX llevará un registro del proceso y podrá compartir información con otros, de ser necesario, para llevar adelante la resolución, y la información compartida por las partes podrá ser considerada en cualquier Proceso de Resolución.

El Oficial de Título IX 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 Título IX completará un proceso de Resolución Alternativa inmediatamente, por lo general dentro de 30 a 60 días hábiles de notificar a las partes por escrito acerca del inicio del proceso. Sin embargo, el Oficial de Título IX puede extender más allá de 60 días con razón justificada. El Oficial de Título IX notificará a las partes por escrito sobre el motivo de cualquier extensión y los nuevos plazos proyectados. El tiempo real requerido dependerá de las circunstancias específicas, incluyendo la complejidad de las aseveraciones y la naturaleza de la conducta presunta. El Oficial de Título IX considerará, aprobará y comunicará las extensiones conforme a las pautas escritas de la Oficina de Título IX a nivel del sistema.

Una vez que las partes hayan acordado los términos de una Resolución Alternativa, la Universidad no realizará una Investigación Formal o (de resultar aplicable) un Proceso de Queja ante el DOE a menos que el Oficial de Título IX determine que la Parte Demandada no cumplió con los términos de la Resolución Alternativa, o que la Resolución Alternativa no tuvo éxito en poner fin a la Conducta Prohibida o prevenir su recurrencia.

El Oficial de Título IX llevará registros de todas las denuncias y conducta abordada a través de Resolución Alternativa.

b. Investigación formal o Proceso de Queja ante el DOE

El Oficial de Título IX iniciará un Proceso de Queja ante el DOE cuando se determine que es necesario conforme al [Apéndice IV](#). Esto podría suceder luego de una Resolución Alternativa para tratar la Conducta Cubierta por el DOE que finalice antes de que las partes acuerden en los términos. El Proceso de Queja ante el DOE comenzará con una investigación.

El Oficial de Título IX iniciará una Investigación Formal cuando decidan no cerrar una denuncia después de su evaluación inicial, la conducta alegada no sea una Conducta Cubierta por el DOE y ya sea (i) la Resolución Alternativa y Otro tipo de Investigación no son adecuados, o (ii) las partes no están de acuerdo en participar en una Resolución Alternativa o ésta termina antes de que se pongan de acuerdo sobre los términos. En ambas Investigaciones Formales e investigaciones de Procesos de Queja ante el DOE:

El Oficial de Título IX puede coordinar la investigación con otras oficinas, dependiendo de las identidades de la Parte Demandante y la Parte Demandada (es decir, cuerpo docente, otros designados académicos, personal o estudiantes).

Si la Parte Demandante no quiere una Investigación, el Oficial de Título IX considerará seriamente esta preferencia. Sin embargo, el Oficial del Título IX puede determinar que es necesario llevar a cabo una investigación para mitigar un riesgo a la comunidad del campus. Si el Oficial de Título IX inicia una Investigación Formal a pesar del pedido de la Parte Demandante, deberá proporcionar a la Parte Demandante toda la información requerida por esta Política a menos que la Parte Demandante exprese por escrito que no la quiere.

Si el Oficial de Título IX no inicia una Investigación, informará a la Parte Demandante que esto limita posibles medidas correctivas. Sin embargo el Oficial de Título IX proporcionará medidas de mitigación según corresponda y consistentes con la privacidad de la Parte Demandante y la ausencia de una Investigación.

Cuando el Oficial de Título IX inicia una Investigación, dará a las partes un resumen escrito de las aseveraciones, una explicación de sus derechos, los procedimientos que se seguirán, los recursos disponibles, y esta Política. Mientras las partes tienen derecho a identificar evidencias y testigos, la Universidad posee la carga probatoria y de recolección de evidencias suficientes para llegar a una determinación acerca de su responsabilidad.

- i. *Plazos.* El Oficial de Título IX completará la investigación inmediatamente, por lo general dentro de 60 a 90 días hábiles de notificar a las partes por escrito acerca de los cargos. Sin embargo, el Oficial de Título IX puede extender el plazo más allá de 90 días con razón justificada. El Oficial de Título IX notificará a las partes 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 conducta presunta. El Oficial de Título IX considerará, aprobará y comunicará las extensiones conforme a las pautas escritas de la Oficina de Título IX a nivel del sistema.

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

- ii. *Divulgación de información.* La investigación por lo general incluye entrevistas con las partes y los testigos, y una revisión de la evidencia. El Oficial de Título IX compartirá información con los testigos sólo según sea razonablemente necesario para realizar una investigación justa y exhaustiva. También recomendarán a los testigos que mantengan la confidencialidad de la información recibida durante la investigación para proteger tanto a las personas involucradas como la integridad de la investigación. Informarán a los testigos que la información directamente relacionada que brinden y sus identidades probablemente serán divulgadas 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 sean entrevistados y en las reuniones. Pueden contar con otras personas de apoyo conforme a otras políticas. Otros testigos pueden tener un asesor presente a discreción del Oficial de Título IX o según sea requerido por la política de la Universidad o un convenio colectivo de trabajo.
- iv. *Libertad/mérito académico.* Cuando la investigación implica mérito académico o libertad académica, el Oficial de Título IX consultará con el oficial académico correspondiente para contar con un criterio académico relevante.
- v. *Iniciación de la investigación por parte de la Universidad.* El Oficial de Título IX puede decidir iniciar y llevar a cabo una Investigación sin una Parte Demandante cuando haya, por ejemplo:
 - información que indica una amenaza continua para la comunidad de la Universidad;
 - un patrón de conducta presunta de acoso sexual hacia múltiples personas por parte de la misma Parte Demandada que, en conjunto, crearía un ambiente hostil (según se define en esta Política) para una persona sensata, o
 - aseveraciones de Conducta Prohibida cubiertas por la presente Política de dominio público (como denuncias en las noticias o redes sociales).
- vi. *Cierre administrativo.* El Oficial de Título IX puede cerrar una Investigación antes de completarla si determina que un cambio significativo en las circunstancias ha afectado tan sustancialmente la investigación que no puede sacar conclusiones razonablemente confiables sobre si la Conducta alegada ocurrió. El Oficial de Título IX igualmente tomará medidas, cuando

corresponda, para poner fin a la conducta denunciada, prevenir su escalamiento o recurrencia, y abordar sus efectos. También ofrecerán 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 Título IX u otro Empleado Responsable, o además de ello, todo empleado de la Universidad podrá 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 *Anexo I: Procedimientos de Resolución de Quejas y Agravios de la Universidad*. Dicho agravio o queja será reenviado al Oficial de Título IX para procesamiento conforme a la presente Política, y el procedimiento de agravio o queja será mantenido en suspenso a la espera de resolución conforme a la presente Política, a menos que el convenio colectivo de trabajo establezca lo contrario. Después de completar el proceso conforme a la presente Política, el agravio o queja puede ser reactivado 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 o un Proceso de Queja ante el DOE porque no hay Parte Demandada identificable individual sobre la cual el Oficial de Título IX tenga jurisdicción, el Oficial de Título IX:

- llevará a cabo una investigación para tratar de determinar qué ocurrió, y
- tomará 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 es desconocida, o un o alega conducta por parte de múltiples 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 conducta presunta,
- la relación de la Universidad con la Parte Demandante, y
- la relación y nivel de control de la Universidad sobre la organización o persona presunta que ha participado en la conducta.

El Oficial de Título IX llevará a cabo la investigación inmediatamente (por lo general dentro de los 60 días, a menos que sea extendida con razón justificada), 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 Título IX cursará notificaciones por escrito a las partes y llevará registros conforme a las pautas publicadas por la Oficina de Título IX a nivel del sistema. Las pautas abordarán, por ejemplo:

- la información proporcionada a las partes sobre sus derechos y opciones;
- las notificaciones cursadas a las partes al inicio y final de un proceso;
- la documentación del acuerdo entre las partes para iniciar una Resolución Alternativa;
- la documentación de resoluciones tomadas a través de una Resolución Alternativa, incluyendo documentación a obtener de cualquier otro oficial del campus involucrado en la resolución, y
- los tipos de documentación que se deberán conservar al final de un proceso.

6. El informe de la investigación y el resultado

Si se lleva a cabo una Investigación Formal o un Proceso de Queja ante el DOE, el Oficial de Título IX preparará un informe escrito que incluya:

- las aseveraciones respecto de los hechos y las infracciones a la política presuntas;
- las declaraciones de las partes;
- un resumen de la evidencia;
- una explicación de por qué no se confió en ninguna evidencia ofrecida;
- determinaciones de credibilidad cuando corresponde;
- las conclusiones respecto de los hechos, y
- un análisis de si se infringió esta Política.

El informe también incluirá la determinación del Oficial de Título IX respecto de si la Parte Demandada infringió la presente Política. Sin embargo, en un Proceso de Queja ante el DOE y cuando la Parte Demandada es un estudiante, la determinación sólo es preliminar. (Al determinar si se infringió la presente Política, el Oficial de Título IX aplicará el estándar de preponderancia de la evidencia.

Al final de la investigación, el Oficial de Título IX simultáneamente entregará el Informe de la Investigación a las partes. El informe podrá tener elementos suprimidos para proteger la privacidad (ver APM-160 y otras políticas de la Universidad que rigen la privacidad). El Oficial de Título IX también informará a las partes por escrito acerca del resultado de la investigación y sus fundamentos, y de cualesquiera derechos de apelación disponibles.

En un Proceso de Queja ante el DOE, y cuando la Parte Demandada es un estudiante, el Oficial de Título IX informará a las partes sobre su derecho a

impugnar ni aceptar la determinación preliminar del investigador y tener una audiencia para determinar si se infringió esta Política. Si lo hace, la próxima instancia del Proceso de Queja ante el DOE o Investigación Formal es una audiencia. (Ver [Appendix E: Sexual Violence and Sexual Harassment Student Investigation and Adjudication Framework for Non- DOE-Covered Conduct](#), [Interim Appendix F: Sexual Violence and Sexual Harassment Student Investigation and Adjudication Framework for DOE-Covered Conduct](#); [Sexual Violence and Sexual Harassment Investigation and Adjudication Framework for Senate and Non-Senate Faculty](#), and [Sexual Violence and Sexual Harassment Investigation and Adjudication Framework for Staff and Non-Faculty Academic Personnel](#).)

7. Medidas correctivas

- a. Si la Universidad encuentra Conducta Prohibida, deberá tomar 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 correctivas disponibles, ver el Anexo III.
- b. Si la medida correctiva no ha sido aplicada aún, el Oficial de Título IX deberá supervisar su implementación en consulta con los administradores correspondientes.

8. Medidas disciplinarias

- a. El Oficial de Título IX reenviará el Informe de la Investigación (con los adjuntos) al administrador correspondiente responsable de acciones futuras posibles, incluyendo sanciones.
- b. Cualquier miembro de la comunidad de la Universidad que se descubra que ha participado en Conducta Prohibida puede estar sujeto a acción disciplinaria, incluyendo despido conforme al procedimiento disciplinario aplicable de la Universidad (Anexo II: Procedimientos Disciplinarios de la Universidad) u otra política.
- c. Al final de cualquier procedimiento disciplinario la Parte Demandante y la Parte Demandada serán informadas contemporáneamente por escrito sobre:
 - el resultado, incluyendo la determinación final respecto del delito presunto, cualquier sanción, y los fundamentos de los resultados;
 - cualesquiera derechos y procedimientos de apelación disponibles, y
 - cualquier cambio posterior a los resultados y cuando los resultados se vuelvan definitivos.

La Universidad trata de finalizar y notificar a las partes acerca de las decisiones disciplinarias en 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 brindar los recursos adecuados e independencia al Oficial de Título IX.

Las responsabilidades del Oficial de Título IX incluyen, pero pueden no estar limitadas, a 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 Título IX considere necesarias.
 - c. Coordinar con otras unidades responsables para asegurar que se ofrezcan y proporcionen programas locales de educación y capacitación sobre violencia sexual y acoso sexual, conforme a lo requerido por la presente Política.
 - d. Proporcionar materiales educativos para promover el cumplimiento de la Política y la familiaridad con los procedimientos de denuncia locales.
 - e. Garantizar que los empleados de la Universidad y contratistas que son responsables de denunciar o responder a denuncias de Conducta Prohibida, incluidos aquellos con responsabilidad en los procesos de investigación, resolución y apelación, reciban capacitación adecuada. Proporcionar y hacer seguimiento de la capacitación para los empleados que son investigadores, otros miembros clave del personal del Funcionario de Título IX y funcionarios y coordinadores de audiencias conforme a las pautas emitidas por la Oficina de Título IX a nivel del sistema. Garantizar que los materiales de capacitación fomenten investigaciones y resoluciones imparciales. Hacer de público acceso los materiales del sitio web del campus, si así lo exige la ley.
 - f. Implementar medidas tendientes a ayudar a garantizar que los empleados y contratistas de la Universidad responsables de la investigación, resolución y determinación de informes sobre Conducta Prohibida no tengan conflictos de intereses ni parcialidades a favor ni en contra de una parte individual ni a favor ni en contra de partes demandantes o demandadas, en general.
 - g. Responder en forma ágil y equitativa a las denuncias de Conducta Prohibida conforme a la Política.
 - h. Llevar registros de las denuncias de Conducta Prohibida, y cualesquiera medidas tomadas en respuesta a denuncias, incluyendo registros de decisiones relacionadas con medidas de apoyo o correctivas, investigaciones, resoluciones y medidas disciplinarias, conforme a las políticas de administración de registros de la Universidad y pautas emitidas por la Oficina de Título IX a nivel del Sistema.
 - i. Identificar y abordar cualesquiera patrones o problemas sistémicos que surjan durante la revisión de denuncias de Conducta Prohibida.
 - j. Publicar en el sitio web de violencia sexual los nombres e información de contacto del Oficial de Título IX y de los asesores sobre acoso sexual y violencia sexual capacitados adicionales.
2. Designar personas que puedan ofrecer consultas confidenciales, sin denunciar el incidente al Oficial de Título IX, a cualquier miembro de la comunidad de la

Universidad que busque información, o asesoramiento sobre hacer una denuncia de Conducta Prohibida. Cada lugar deberá publicar información sobre cómo y dónde comunicarse con recursos confidenciales en su sitio web.

Se avisará a las personas que consultan tales recursos confidenciales que sus conversaciones en estos entornos no son consideradas denuncias reales de Conducta Prohibida y que sin acciones adicionales por parte de la persona, estas conversaciones no generarán ninguna acción formal por parte de la Universidad para resolver sus inquietudes.

3. Establecer una Oficina de Defensa confidencial independiente para abordar la violencia sexual llamada *CARE: Oficina de Defensa para Violencia Sexual y Basada en el Género y Conducta Indebida*.
4. Ofrecer un “Coordinador de Servicios para la Parte Demandada” que facilite servicios justos y equitativos para la Parte Demandada.
5. Establecer un modelo de equipo de respuesta que conste de dos equipos:
 - a. Un Equipo de Administración de Casos (CMT) que mantenga una coordinación consistente de casos de violencia sexual denunciados, asegure que todos los casos sean abordados en forma ágil y equitativa y garantice que la respuesta sea acorde a la situación traumática, y
 - b. Un Equipo de Revisión Comunitaria Coordinada (CCRT) responsable de un enfoque de colaboración en el campus para prevenir y abordar la violencia sexual. El CCRT sirve en una capacidad de asesoría al liderazgo del campus y los miembros de la comunidad sobre las mejores prácticas en políticas, educación, prevención y respuesta a la violencia sexual.

Nota: Los requerimientos de #3, 4 y 5 precedentes son para lugares con estudiantes únicamente. Sin embargo, ANR, UCOP y LBNL deben coordinar la prestación de estos servicios con los campus asociados u organizaciones afiliadas.

6. Proporcionar capacitación y educación anual obligatoria sobre Conducta Prohibida y cómo se puede denunciar tal conducta, a todos los estudiantes, miembros del cuerpo docente, otros designados académicos y personal conforme a las leyes estatales y federales aplicables, y las políticas de la Universidad.
7. Ofrecer programas de prevención primaria y campañas de concientización a la comunidad de la Universidad para promover conciencia continua sobre la violencia sexual. Estas campañas incluirán, sin limitación, educación sobre la definición de consentimiento, relaciones consensuales, opciones para intervención de testigos circunstanciales, enfoques informados sobre el trauma, e información sobre consciencia de reducción de riesgo. Estos programas promoverán conductas que fomenten relaciones sanas y respetuosas a la vez de también alentar un entorno seguro para que los testigos circunstanciales intervengan en un caso potencial de violencia sexual.
8. Seguir los procesos establecidos y aprobados de la Universidad para la investigación, adjudicación y disciplina.

9. Proporcionar capacitación regular integral con una perspectiva informada sobre el trauma para las personas responsables de responder a las denuncias de Conducta Prohibida, incluyendo servicios de Defensa y para Partes Demandadas, procesos de Resolución Alternativa e Investigación Formal, y los procesos de audiencia, medidas correctivas, medidas disciplinarias y apelación.
10. Publicitar un proceso específico para el lugar para denunciar incidentes de Conducta Prohibida.
11. Proporcionar una explicación escrita de los derechos y opciones disponibles según se describe en la Política incluyendo:
 - a. Cómo y a quién denunciar las presuntas infracciones.
 - b. Opciones para notificar a las fuerzas de orden público y las autoridades del campus; el derecho a recibir asistencia de las autoridades del campus en la notificación a las fuerzas de orden público, si la Parte Demandante así lo decide y el derecho a negarse a notificar a tales autoridades.
 - c. Los derechos de las Partes Demandantes respecto de las órdenes de protección, órdenes que prohíben el contacto, órdenes de alejamiento, u órdenes similares emitidas por los tribunales penales o civiles, así como también las responsabilidades de la Universidad de cumplir con tales órdenes.
 - d. La importancia de preservar la evidencia que puede asistir para probar que se produjo un delito penal o para obtener una orden de protección.
 - e. Asesoría psicológica, asistencia de salud, asistencia de salud mental, defensa de las víctimas, asistencia legal, asistencia sobre visas e inmigración, y otros servicios disponibles dentro de la Universidad y de la comunidad.
 - f. Opciones y asistencia disponible para cambiar situaciones académicas, de vivienda, de transporte y de trabajo, si la Parte Demandante lo solicita y si tales opciones están razonablemente disponibles—independientemente de si la Parte Demandante decide denunciar conducta presunta a las fuerzas de orden público.
 - g. Procedimientos aplicables para medidas disciplinarias institucionales.
12. Distribuir y publicar esta Política. Se exige que cada lugar distribuya esta Política a los estudiantes, el cuerpo docente, otros designados académicos y el personal, por medios tales como sitios web, boletines informativos estudiantiles, manuales para estudiantes, manuales para profesores y sitios web y tableros de información para el personal y durante la capacitación y orientación para estudiantes.

VI. INFORMACIÓN RELACIONADA

- A. [University of California Standards of Ethical Conduct](#)
- B. [University of California Statement of Ethical Values](#)

Manual del Personal Académico

- A. [Academic Personnel Manual \(APM\) Section 015](#), el Código de Conducta del Cuerpo Docente
- B. [Academic Personnel Manual \(APM\) Section 016, University Policy on Faculty Conduct and the Administration of Discipline](#)
- C. [Academic Personnel Manual \(APM\) Section 035, Affirmative Action and Nondiscrimination in Employment](#)
- D. [Academic Personnel Manual \(APM\) Section 140](#), Designados Académicos que no son del Senado/Agravios
- E. [Academic Personnel Manual \(APM\) Section 150](#), Designados Académicos que no son del Senado/Medidas Correctivas y Despido
- G. [Academic Personnel Manual \(APM\) Section 160](#), Registros del Personal Académico/Mantenimiento de, Acceso a, y Oportunidad para Solicitar una Enmienda de

Políticas y pautas presidenciales

- A. [University of California Corrective Action PPSM 62](#)
- B. [University of California Investigatory Leave PPSM 63](#)
- C. [University of California Termination and Job Abandonment PPSM 64](#)
- D. [University of California Termination Appointment PPSM II-64](#)
- E. [University of California Complaint Resolution \(Senior Managers\) PPSM II-70](#)
- F. [University of California Complaint Resolution \(Staff Personnel\) PPSM 70](#)
- G. [University of California Discrimination, Harassment, and Affirmative Action in the Workplace](#)
- H. [Policy on Student Conduct and Discipline](#)
- I. [University of California Policies Applying to Campus Activities, Organizations, and Students](#)
- J. [Student-Related Policy Applying to Nondiscrimination on the Basis of Sex](#)
- K. [Nondiscrimination Policy Statement for University of California Publications Regarding Student-Related Matters](#)
- L. [Business and Finance Bulletin RMP-2: Records Retention and Disposition: Principles, Processes, and Guidelines](#)
- M. [University of California Reporting Child Abuse and Neglect](#)
- N. [University of California Clery Act Policy – Campus Safety and Security Reporting](#)

Reglamentaciones federales y estatales

- A. [Fair Employment and Housing Act, Gov't Code section 12952](#)
- B. [Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. 2000e](#)
- C. [Title IX of the Education Amendments Act of 1972, 20 U.S.C. section 1681](#)
- D. [Violence Against Women Reauthorization Act \(VAWA\) of 2013](#)

VII. PREGUNTAS FRECUENTES

1. ¿Quién se puede considerar asesor según se describe en la presente Política?

Un asesor puede ser cualquier persona, excepto un testigo potencial, que brinde apoyo, guía o asesoramiento (incluyendo abogados) a la Parte Demandante o a la Parte Demandada. La institución no puede limitar la elección de un asesor, pero puede restringir el alcance y el modo de la participación del asesor en los procedimientos en tanto las restricciones sean aplicables equitativamente a las Partes Demandantes y a las Partes Demandadas. Al comienzo del Proceso de Resolución, el Oficial de Título IX les informará a las partes las normas de la Universidad que se aplicarán durante el proceso, y las potenciales consecuencias si un asesor no cumple estos estándares, incluyendo la descalificación de otros servicios como asesor.

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

Un resultado o conclusión incluye una descripción escrita de cualquier decisión inicial, temporaria y definitiva por parte de cualquier persona autorizada, que apunta a resolver un asunto disciplinario. El resultado debe divulgar cualquier sanción impuesta y los fundamentos para el resultado y la sanción.

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

La “desnudez” significa la ausencia de una cobertura opaca que cubra los genitales, el vello púbico, las nalgas, el perineo, el ano o la región anal de cualquier persona o cualquier porción de los senos en o por debajo de la areola.

4. ¿Por qué alguna conducta prohibida por esta Política podría ser acoso sexual en algunos casos pero violencia sexual u otra conducta prohibida en otros?

Esta Política prohíbe un amplio espectro de conductas que pueden, dependiendo de las circunstancias, ser encuadradas adecuadamente como acoso sexual, violencia sexual u otra Conducta Prohibida. Al decidir si la conducta presunta se eleva al nivel de infracción de la Política, y qué disposición de la Política considerar, el Oficial de Título IX puede considerar tanto la conducta específica presunta como las circunstancias circundantes, como:

- la gravedad de la conducta;
- donde ocurrió la conducta (por ejemplo, un espacio cerrado o un espacio público);
- duración de la conducta;
- cualquier declaración contemporánea u otra conducta por parte de la Parte

Demandada (por ejemplo, gestos lascivos o amenazantes, conducta no sexual basada en el género);

- si el contacto ocurrió por encima o por debajo de la ropa;
- la relación entre las partes (por ejemplo, si hay un desequilibrio de poder);

y otros factores relevantes. Por ejemplo, si el Oficial de Título IX encuadrará el presunto acto de que la Parte Demandada tocará las nalgas de la Parte Demandante como acoso sexual o agresión sexual – contacto dependerá de la naturaleza específica del contacto y el contexto en el que ocurrió. En forma similar, la publicación presunta de la Parte Demandada de fotos sexualmente explícitas de la Parte Demandante que no constituye una invasión de la privacidad sexual según se define en esta Política podría todavía, dependiendo de las circunstancias, encuadrarse como acoso sexual.

5. ¿Incluye la agresión sexual la “violación” y el “abuso sexual” según tales términos se usan en el contexto del derecho penal?

Sí. Los tipos de conducta prohibida por esta Política incluyen la “violación” y el “abuso sexual” según se definen en el Código Penal de California. Para preguntas adicionales sobre si un tipo de conducta específica infringe esta Política o la ley, comuníquese con su Defensor de CARE local, la Policía de UC o el Oficial de Título IX.

6. ¿Se les puede pedir a las partes que no conversen sobre sus aseveraciones en investigación? Una vez que el resultado de una investigación o procedimiento disciplinario conforme a esta Política se divulga a las partes, ¿se les puede pedir que mantengan esta información confidencial?

Se puede privada a la Parte Demandante y a la Parte Demandada acerca de la naturaleza confidencial y sensible de las aseveraciones, sanciones disciplinarias al personal y a los estudiantes y otros asuntos que surjan conforme a esta Política pero no se les debe restringir el tratamiento de sus aseveraciones o la recolección de evidencias (siempre que su conducta no consista en Represalia, según se la define en la Sección II) ni la divulgación adicional de la información sobre los resultados.

7. ¿Necesita la Universidad llevar a cabo una investigación de Título IX si se está realizando una investigación penal?

Una investigación penal está destinada a determinar si alguien violó la ley penal. Al final del proceso penal la persona puede ser encarcelada o sometida a sanciones penales. La Universidad tiene el deber conforme al Título IX de resolver quejas en forma rápida y equitativa y brindar un ambiente seguro y no discriminatorio para todos los miembros de la comunidad.

Debido a que los fines y estándares de las investigaciones penales y de Título IX son distintas, la terminación de una investigación penal sin un arresto o condena no afecta las obligaciones de Título IX de la Universidad. Incluso si hay una investigación penal en curso, la Universidad igualmente debe llevar a cabo su propia investigación de Título IX.

La Universidad debería notificar a las Partes Demandantes sobre el derecho de presentar una queja penal y no debería disuadir a las Partes Demandantes de hacerlo. El Título IX no exige que la Universidad denuncie conducta presunta a las fuerzas de orden público, pero la Universidad puede tener obligaciones respecto de las denuncias conforme a leyes como la Ley Clery y la Ley de Denuncia de Abuso y Abandono de Menores (*California Child Abuse and Neglect Reporting Act - CANRA*), y puede denunciar conducta presunta mediante memorandos de entendimiento entre la Universidad y la policía.

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 una investigación de Título IX paralela?

Si la conducta presunta de la Parte Demandada también está sometida a una investigación penal, el Oficial de Título IX coordinará su investigación con la policía. La porción de determinación de los hechos de una investigación de Título IX puede ser demorada temporalmente durante la etapa de recopilación de evidencia de la investigación penal. Durante esta demora, la Universidad puede implementar medidas interinas. La cantidad de tiempo para recopilación de evidencia por parte de los investigadores penales variará dependiendo de las circunstancias específicas de cada caso.

9. ¿Se le exige a la Universidad que investigue información sobre incidentes de violencia sexual compartida por sobrevivientes durante eventos de sensibilización pública, como “*Take Back the Night*”?

No se exige que los empleados responsables denuncien incidentes de los cuales tomen conocimiento mientras asisten a eventos de sensibilización pública, como “*Take Back the Night*”, y no se exige que la Universidad abra investigaciones en función de declaraciones realizadas durante tales eventos.

10. ¿Se exige que los Empleados Responsables denuncien divulgaciones sobre la Conducta Prohibida recibidas durante la realización de investigación con sujetos humanos aprobada por una Junta Institucional de Revisión o exenta de revisión?

No se exige que los Empleados Responsables denuncien divulgaciones de Conducta Prohibida realizadas por alguna persona cuando participa en investigaciones con sujetos humanos que han sido aprobadas por una Junta Institucional de Revisión (IRB) o certificadas como exentas de revisión de la IRB conforme a una o más de las categorías en 45 CFR 46.104. Cuando se realiza investigación que está diseñada, o que tenga probabilidades de obtener información sobre violencia sexual o acoso sexual, se recomienda firmemente a los investigadores que brinden información sobre la Universidad y recursos comunitarios a los participantes en la investigación.

Las divulgaciones de incidentes de Conducta Prohibida presunta realizadas durante la participación de una persona como sujeto en un protocolo de investigación de sujetos humanos aprobada por IRB o exenta de certificación no serán consideradas aviso a la Universidad con el fin de desencadenar su obligación de investigar. La exención de denuncia que describe esta sección (para divulgaciones realizadas por una persona cuando participa en una investigación con sujetos humanos aprobada

por IRB o exenta de certificación) NO es aplicable a divulgaciones realizadas a personal de investigación fuera del curso del protocolo de investigación (por ejemplo, al cuerpo docente durante las horas de trabajo o mientras brinda asesoramiento académico).

Esta exención de denuncia no afecta las obligaciones de denuncia obligatorias en virtud de leyes federales, estatales o locales, como la Ley Clery y la Ley de Denuncia de Abuso y Abandono de Menores (*California Child Abuse and Neglect Reporting Act – CANRA*) y otras políticas o leyes que exigen la denuncia a las fuerzas de orden público locales o del campus, o a Servicios de Protección Infantil (*Child Protective Services – CPS*).

11. Estoy cubierto por un convenio colectivo de trabajo. ¿Esta Política es aplicable a mí?

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

12. ¿Cuál es la importancia de las normas del Título IX emitidas por el Departamento de Educación de los Estados Unidos en 2020?

Las normas del Título IX, que entraron en vigencia el 14 de agosto de 2020, cubren ciertas formas de conductas sexuales inadecuadas, si la conducta tuvo lugar en un programa o actividad de la Universidad, mientras la Parte Demandante se encontraba en los Estados Unidos. Requieren que la Universidad siga un proceso de queja específico que incluye una audiencia presencial con un interrogatorio directo realizado por los asesores de las partes antes de la aplicación de una medida disciplinaria a la Parte Demandada por la conducta cubierta por las normas. Si bien la Universidad preferiría no implementar algunos componentes del proceso, el cumplimiento de las normas es una condición para el financiamiento federal, como las becas estudiantiles *Federal Pell Grants*. Por eso, la Universidad implementará el Proceso de Queja ante el DOE, aunque solo cuando sea obligatorio (en respuesta a la Conducta Cubierta por el DOE). Para investigar conductas no cubiertas por las normas, la Universidad seguirá implementando el proceso de investigación en vigencia antes de la se emitieran las normas. El proceso de Investigación Formal podría incluir una audiencia presencial, pero solo cuando la parte demandada sea un estudiante (y la audiencia no incluya un interrogatorio directo realizado por los asesores). Si bien la gestión de dos procesos independientes por una conducta similar resulta más compleja, la Universidad considera que esto ofrece una mayor protección para nuestra comunidad. La Resolución Alternativa también se encuentra disponible en algunos casos, incluso cuando esté cubierta por las normas. Para más información sobre la Conducta Cubierta por el DOE, ver el [Apéndice IV](#).

VIII. ANTECEDENTES DE REVISIONES

14 de agosto de 2020: Esta política fue actualizada en forma interina para dar cumplimiento a las normas federales del Título IX en vigencia a partir del 14 de agosto de 2020.

31 de julio de 2019: versión revisada que refleja la revisión integral a nivel del sistema publicada

14 de agosto de 2018: Agregado de la pregunta frecuente #10 sobre las obligaciones de los Empleados Responsables cuando llevan a cabo investigación con sujetos humanos aprobada por la Junta Institucional de Revisión o exenta de certificación.

5 de junio de 2018: Revisión técnica: Se actualizó la información de contacto.

1 de septiembre de 2017: Revisiones técnicas:

- se actualizó la oficina responsable de la Política y la información de contacto
- se agregaron los enlaces de los Marcos de Adjudicación del Personal y del Cuerpo Docente al Anexo II: Procedimientos Disciplinarios de la Universidad.

La presente Política fue subsanada para cumplir con las Directrices de Accesibilidad para el Contenido en la Web (WCAG) 2.0.

7 de noviembre de 2016: Se eliminaron los PPSM #65, #67 y #71 anulados del documento de la Política y se actualizaron las preguntas frecuentes y los enlaces del Anexo I en Personal Académico y General.

1 de enero de 2016: La presente Política actualizó los procesos para denunciar y responder a quejas y agregó una nueva definición de “empleados responsables”.

17 de junio de 2015: Esta Política fue actualizada en forma interina a partir del 13 de diciembre de 2015.

25 de febrero de 2014: Esta Política fue reformateada al modelo estándar de política de la Universidad.

Como consecuencia de la emisión de la presente Política, los siguientes documentos quedan rescindidos a partir de la fecha efectiva de esta Política y ya no son aplicables:

- Política sobre Acoso Sexual de la Universidad de California de fecha 10 de febrero de 2006
- Procedimientos para Responder a Denuncias de Acoso Sexual de la Universidad de California de fecha 14 de diciembre de 2004
- Política sobre Acoso Sexual y Procedimientos de Resolución de Quejas de la Universidad de California de fecha 23 de abril de 1992
- Política sobre Acoso Sexual y Procedimientos de Resolución de Quejas de la Universidad de California de fecha 10 de marzo de 1986

Las revisiones futuras de esta Política serán circuladas conforme a los procedimientos estándar para Políticas Presidenciales. La revisión incluirá circulación conforme al proceso del Manual del Personal Académico (APM), y la autoridad final recae en el Presidente.

IX. ANEXOS

Anexo I: Políticas de Resolución de Quejas y Agravios aplicables

Personal académico:

Miembro 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](#)

Miembros del personal:

Resolución de Quejas (Administradores Senior)	PPSM II-70
Resolución de Quejas (Personal General)	PPSM 70
Personal General Representado Exclusivamente	Bargaining Units & Contracts
Empleados del Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley	Applicable Laboratory policy

Todos los miembros de la comunidad de la Universidad:

La [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 reglamentaciones estatales o federales, incluyendo el acoso sexual.

Todos los empleados y solicitantes de empleo de la Universidad:

La Política de Protección de Informantes de la Universidad brinda un proceso de resolución de quejas para empleados y solicitantes de empleo que han sido sujetos a represalia como consecuencia de haber realizado una divulgación protegida en virtud de la Política de Informantes o haberse negado a obedecer una orden ilegal.

Anexo II: Políticas y procedimientos disciplinarios de la Universidad

A continuación figuran las políticas y procedimientos disciplinarios de la Universidad:

- A. [The Faculty Code of Conduct \(APM - 015\)](#) (según lo aprobado por la Asamblea del Senado Académico y por los Regentes). Establece los estándares éticos y profesionales que se espera que respete el cuerpo docente de la Universidad.

Debido a que las formas de conducta inaceptable establecidas en el Código de Conducta del Cuerpo Docente también son aplicables a la violencia sexual o acoso sexual, una infracción de la Política sobre Acoso Sexual y Violencia Sexual de la Universidad puede constituir una infracción del Código de Conducta del Cuerpo Docente. La [University Policy on Faculty Conduct and the Administration of Discipline \(APM - 016\)](#), según lo aprobado por la Asamblea del Senado Académico y por los

Regentes, detalla las sanciones y los procedimientos disciplinarios para el cuerpo docente.

El [Sexual Violence and Sexual Harassment Senate and Non-Senate Faculty Adjudication Framework](#) establece los procedimientos de la Universidad para resolver quejas de violencia sexual y acoso sexual en los casos en que la Parte Demandada es un miembro del cuerpo docente de la Universidad.

- B. Las disposiciones de la política sobre [Non-Senate Academic Appointees/Corrective Action and Dismissal \(APM - 150\)](#) (designados académicos no representados exclusivamente) y convenios colectivos de trabajo (designados académicos representados exclusivamente) establecen las medidas correctivas, la licencia por motivos de investigación, o el despido por conducta que infringe la política de la Universidad.

El [Sexual Violence and Sexual Harassment Investigation and Adjudication Framework for Staff and Non-Faculty Academic Personnel](#) establece los procedimientos de la Universidad para resolver quejas contra los designados académicos que no son del Senado en virtud de APM-150.

- C. [Appendix E: Sexual Violence and Sexual Harassment Student Investigation and Adjudication Framework for Non-DOE-Covered Conduct](#) and [Interim Appendix F: Sexual Violence and Sexual Harassment Student Investigation and Adjudication Framework for DOE-Covered Conduct](#) de las Políticas Aplicables a Actividades del Campus establece estos procedimientos cuando una Conducta Cubierta por el DOE de las Políticas Aplicables a Actividades, Organizaciones y Estudiantes del Campus, establece los procedimientos de la Universidad para resolver quejas de violencia sexual y acoso sexual en los casos en que ambas partes son estudiantes, incluyendo la aplicación de sanciones a estudiantes que infringen la política de la Universidad. Ver también la política sobre Conducta y Disciplina Estudiantil.

- D. Las disposiciones de las [Personnel Policies for Staff Members](#), y las políticas para el personal del Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley (aplicables a empleados generales no representados exclusivamente), y los convenios colectivos de trabajo (aplicables a empleados generales representados exclusivamente) prohíben conducta que infringe la política sobre violencia sexual y acoso sexual de la Universidad y establece las acciones disciplinarias aplicables por infringir la política de la Universidad.

- [PPSM-62: Corrective Action](#)
- [PPSM-63: Investigatory Leave](#)
- [PPSM-64: Termination and Job Abandonment](#)
- [PPSM II-64: Termination of Appointment](#)

El [Sexual Violence and Sexual Harassment Investigation and Adjudication Framework for Staff and Non-Faculty Academic Personnel](#) establece los procedimientos de la Universidad para resolver quejas en los casos en que la Parte Demandada es un miembro del personal de la Universidad no perteneciente al cuerpo docente.

Anexo III: Medidas de apoyo y correctivas

Cuando se determinan las medidas, de apoyo y correctivas, (según se las define en la [Sección II](#)) el Oficial de Título IX evaluará cuánto puede proteger la Universidad la privacidad de las partes a la vez de asegurar que las medidas sean efectivas. El Oficial de Título IX explicará a las partes cualquier límite sobre la protección de su privacidad.

Al determinar Medidas de Apoyo, el Oficial de Título IX 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.

En asuntos relacionados con una Conducta Cubierta por el DOE, el Oficial de Título IX garantizará que las Medidas de Apoyo no sean disciplinarias ni punitivas, y que no resulten una carga no razonable para una parte.

Adicionalmente a las medidas de apoyo y correctivas, el Oficial de Título IX pueden tomar otras medidas para poner fin a la conducta denunciada, prevenir su escalamiento o recurrencia, y abordar sus efectos.

Los ejemplos de servicios, adaptaciones y otras medidas disponibles incluyen:

i. Servicios del campus en general:

Apoyo académico, de empleo y de otro tipo incluyendo clases particulares, asesoría psicológica, servicios para discapacitados, servicios de salud y de salud mental, servicios de planificación familiar, defensoría para sobrevivientes, asistencia para vivienda, asistencia legal, derivación a programas de asistencia para empleados, información sobre el derecho a denunciar un delito a las fuerzas de orden público locales o del campus y materiales escritos preparado por el Oficial de Título IX conforme a la sección V.B de esta Política.

ii. Medidas disponibles para los empleados, incluyendo empleados académicos, personal y empleados estudiantes:

Cambio a una estación de trabajo, cronograma, lugar de trabajo, unidad, departamento o posición distinta para la cual el empleado esté calificado, a condición de que, en el caso de una Parte Demandante el cambio sea voluntario y equitativo.

iii. Capacitación y educación de la Parte Demandada:

Es posible que se exija a la Parte Demandada que realice capacitación, incluyendo capacitación para prevención de acoso sexual, capacitación sobre manejo de la ira, y clases de repaso periódicas.

iv. Servicios del campus modificados:

- Si un servicio del campus no está disponible en general o se impone un cargo, el acceso se puede arreglar o se pueden bonificar los cargos cuando corresponda.
- Servicios integrales holísticos para sobrevivientes incluyendo servicios adicionales de apoyo médicos, de consultoría psicológica y académicos.
- Cualesquiera otras adaptaciones o medidas interinas que estén razonablemente disponibles una vez que la Parte Demandante las haya

solicitado.

v. Medidas educativas adicionales para los estudiantes:

- Cambiar asesores, composición del comité de tesis, secciones de clases y ajustes de cronogramas similares.
- Disponer tiempo extra para completar los requisitos académicos de una clase o programa, o volver a tomar una clase o retirarse de una clase, sin una penalidad académica o financiera si la Universidad demorara tales adaptaciones después de que razonablemente debería haber sabido sobre la infracción.
- Revisar cualquier medida disciplinaria tomada contra la Parte Demandante posterior a la presunta infracción para determinar si hay una conexión causal entre la infracción y la conducta indebida de la Parte Demandante.

vi. Opciones de prohibición de contacto:

- Opciones para las Partes Demandantes y las Partes Demandadas:
- El Oficial de Título IX se asegurará de que las partes hayan recibido notificación de las opciones para evitar contacto y les ayudará a cambiar, según corresponda, situaciones de vivienda, transporte, alimentación y trabajo o actividades académicas y extracurriculares;
- Ayudar a las partes a solicitar órdenes que prohíben el contacto, y
- Disponer servicios de acompañantes para garantizar que las partes puedan trasladarse al trabajo, clases y actividades en forma segura.
- Restricciones de las Partes Demandadas:
- Permitir que la Parte Demandante asista a las secciones regulares de cursos mientras se dispone que la Parte Demandada tome los cursos en línea o a través de estudio independiente;
- Trasladar a la Parte Demandada a un residencia o espacio de trabajo distinto;
- Prohibir que la Parte Demandada participe en eventos atléticos o extracurriculares o clubes sociales específicos (incluyendo fraternidades o hermandades de mujeres);
- Exigir que la Parte Demandada cumpla las órdenes que prohíben el contacto de la Parte Demandante por un plazo de tiempo (hasta la graduación de la Parte Demandante u otra partida del campus) a través de cambios en el cronograma de trabajo o clases;
- Prohibir que la Parte Demandada asista a las clases por un período, transferir a la Parte Demandada a otro campus, o disponer una licencia por motivos de investigación para la Parte Demandada, y
- Excluir a la Parte Demandada del campus o lugar de trabajo.

vii. Otras medidas creadas por el Oficial de Título IX u otro administrador.

Anexo IV: Conducta Cubierta por el DOE

Resumen:

Conforme a las normas federales del Título IX en vigencia desde el 14 de agosto de 2020 (Normas del DOE), la Universidad no puede imponerle a una Parte Demandada medidas disciplinarias por Conductas Cubiertas por el DOE a menos que siga al Proceso de Queja del DOE. El Proceso de Queja ante el DOE se activa solo por medio de una Queja Formal ante el DOE que alegue una Conducta Cubierta por el DOE. Solo una Parte Demandante calificada (Sección A.1) u Oficial del Título IX (Sección A.4 a continuación) puede presentar una Queja Formal. En lugar del Proceso de Queja del DOE, el Oficial del Título IX podría, en algunos casos, abrir una Resolución Alternativa en respuesta a esa queja. El Proceso de Queja ante el DOE y la Resolución Alternativa se describen en la Sección V.A.5 de esta Política.

Cuando las aseveraciones de Conducta Cubierta por el DOE de una Queja Formal ante el DOE y las aseveraciones de otras Conductas Prohibidas o infracciones de otras políticas de Universidad surjan de los mismos hechos o circunstancias, la Universidad tratará todas las aseveraciones juntas a través de procedimientos del Proceso de Quejas del DOE o de Resolución Alternativa.

Cuando las aseveraciones no incluyan una Conducta Cubierta por el DOE, el Oficial de Título IX determinará si se abrirá o no un Proceso de Resolución conforme al proceso de Evaluación Inicial de la Sección V.A.3 de la Política.

Para garantizar que la Universidad ofrezca el Proceso de Queja ante el DOE cuando (y solo cuando) se lo exija, y que cumple con las Normas del DOE de otro modo, el Oficial del Título IX seguirá el proceso de Evaluación inicial detallado en la Sección A al recibir un informe. El Oficial del Título IX documentará su decisión con pautas escritas emitidas por la Oficina del Título IX a nivel del Sistema.

Proceso:

A. Evaluación inicial. El Oficial de Título IX evaluará el informe para determinar si se abrirá un Proceso de Queja ante el DOE, una Resolución Alternativa u otro Proceso de Resolución.

1. *Queja Formal de una Parte Demandante Calificada.* El Oficial de Título IX determinará en primer lugar si ha recibido una Queja Formal ante el DOE de una Parte Demandante Calificada. Para serlo, la denuncia debe:
 - Alegar una conducta ocurrida el 14 de agosto de 2020 o con posterioridad;
 - Estar por escrito;
 - Ser realizada por la persona que supuestamente experimentó el acoso y no por un tercero;
 - Ser realizada por una persona calificada para presentarla conforme a las Normas del DOE, lo que incluye a quienes participen o intenten participar en un programa o actividad de la Universidad;
 - Ser en contra de una Parte Demandada identificada;

- Solicitar una investigación y
- Alegar una conducta sexual inadecuada ante el DOE, según se la define en la Sección B (Conducta Cubierta por el DOE a continuación).

Sí a la Queja Formal ante el DOE: Si la denuncia **es** una Queja Formal ante el DOE de una Parte Demandante Calificada, el Oficial de Título IX deberá luego determinar si debe “desestimarla” (*Desestimación Obligatoria de la Queja Formal*, a continuación)

No a la Queja Formal ante el DOE: Si el informe **no es** una Queja Formal ante el DOE de una Parte Demandante Calificada, el Oficial de Título IX aun así deberá determinar si la conducta alegada es una Conducta Cubierta por el DOE (*Conducta Cubierta por el DOE*, a continuación); de serlo, el Oficial de Título IX podría tener que “firmar” una Queja Formal ante el DOE (*Decisión de abrir o cerrar*, a continuación). Nota: Antes de firmar, el Oficial de Título IX le informará a la Parte Demandante Calificada cómo presentar una Queja Formal ante el DOE y darle una oportunidad.

2. *Desestimación Obligatoria de la Queja Formal.* Si el informe es una Queja Formal ante el DOE presentada por una Parte Demandante Calificada, el Oficial de Título IX deberá determinar luego si debe “desestimar” la queja o alguna de sus aseveraciones. Deberá “desestimar” la queja si la conducta, aun cuando sea cierta, no es una Conducta Cubierta por el DOE, según se la define en la Sección B (Conducta Cubierta por el DOE, a continuación).

Esta “desestimación” la exigen las normas del DOE y significa que el Oficial de Título IX ya no considerará las aseveraciones de Conducta Cubierta por el DOE. No significa necesariamente que el Oficial de Título IX cerrará el asunto. Más bien, el Oficial de Título IX decidirá si continuará la resolución de las aseveraciones desestimadas y cómo, según se explica en la Sección C, a continuación.

No a la desestimación: Si no se exige la desestimación, el Oficial de Título IX iniciará un Proceso de Queja ante el DOE o Resolución Alternativa.

Sí a la desestimación: Si **se** exige la desestimación, el Oficial de Título IX “desestimará” la queja conforme a la Sección C (Desestimación Obligatoria de la Queja Formal, a continuación).

3. *Conducta Cubierta por el DOE.* Si la queja no es una Conducta Cubierta por el DOE de una Parte Demandante Calificada, el Oficial de Título IX determinará si el informe es, no obstante, una Conducta Cubierta por el DOE, según se la define en la Sección B (Conducta Cubierta por el DOE, a continuación).

No a la Conducta Cubierta por el DOE. Si la conducta no es una Conducta Cubierta por el DOE, este es el fin del proceso del DOE. El Oficial de Título IX continuará su evaluación conforme a la Sección V.A.3 de la Política y decidirá si abrirá un Proceso de Resolución diferente.

Sí a la Conducta Cubierta por el DOE. Si la conducta es una Conducta Cubierta por el DOE, el Oficial de Título IX decidirá si cerrará el asunto o si abrirá,

en cambio, un Proceso de Queja ante el DOE, Resolución Alternativa u otra Solicitud (Decisión de cerrar o abrir, a continuación).

4. *Decisión de cerrar o abrir.* Si el Oficial de Título IX no recibiera una Queja Formal ante el DOE de un Parte Demandante Calificada, la conducta alegada será, aun así, una Conducta Cubierta por el DOE, por lo tanto, deberá:
 - Cerrar el asunto,
 - “firmar” una Queja Formal ante el DOE y abrir un Proceso de Queja ante el DOE o una Resolución Alternativa o
 - Abrir Otro Tipo de Investigación (de resultar aplicable).

Decisión de cerrar. El Oficial de Título IX podrá optar por cerrar el asunto cuando, por ejemplo, la Parte Demandante Calificada no desee realizar una investigación y el Oficial de Título IX determine que no es necesario realizarla.

Decisión de firmar. El Oficial de Título IX podrá optar por firmar una Queja Formal ante el DOE cuando, por ejemplo:

- la Parte Demandante Calificada no desee realizar una investigación y el Oficial de Título IX determine que es necesario realizarla (ver Sección V.A.5.b)
- la Parte Demandante Calificada no desee realizar una investigación, pero no esté calificada para presentar una Queja Formal ante el DOE porque no está participando ni intenta participar de un programa o actividad de la Universidad (por ejemplo, es un ex empleado o estudiante o un tercero)
- se desconoce la identidad de la Parte Demandante (por ejemplo, cuando la Parte Demandante haya denunciado en forma anónima o un informe de un tercero no haya identificado a la Parte Demandante)

Decisión de abrir otra Solicitud. El Oficial de Título IX podría optar por abrir Otra Solicitud cuando la Universidad no imponga medidas disciplinarias a la Parte Demandada (por ejemplo, cuando la Parte Demandada no es un empleado o estudiante).

Derechos de la Parte Demandante. Si el Oficial de Título IX firma una Queja Formal ante el DOE, no notificará a la persona que supuestamente experimentó la conducta, si se la conociera, quien gozará de todos los derechos de una Parte Demandante en el Proceso de Resolución.

B. Conducta Cubierta por el DOE. Una conducta es una Conducta Cubierta por el DOE si se cumplen todos los supuestos a continuación:

1. *Fecha:* La conducta alegada ocurrió el 14 de agosto de 2020 o con posterioridad.
2. *Territorialidad:* La Parte Demandante estaba en los Estados Unidos cuando ocurrió la conducta alegada.
3. *Programa o actividad.* La conducta ocurrió en un programa o actividad de la

Universidad, lo que significa que la ubicación era:

- el campus o
 - un lugar distinto del campus, y la conducta ocurrió:
 - en el contexto de operaciones de la Universidad;
 - en una ubicación, evento o circunstancia en el cual la Universidad ejercía algún control sustancial sobre la Parte Demandada y el contexto en el cual la conducta ocurrió o
 - en un edificio de propiedad de una organización estudiantil o bajo su control y que está oficialmente reconocido por la Universidad.
4. *Conducta sexual inadecuada denunciada ante el DOE.* La conducta alegada es una Conducta sexual inadecuada denunciada ante el DOE, lo que significa cualquiera de las siguientes:
- a. conducta de un empleado contemplada en la definición del Acoso Sexual Quid Pro Quo de la Sección II de la Política;
 - b. conducta sexual o basada en el sexo no bienvenida (según se define en la Sección II de la Política) que una persona razonable determinaría que es tan grave, omnipresente y objetivamente ofensiva que niega efectivamente el acceso igualitario de la Parte Demandante a los programas y actividades de la Universidad;
 - c. conducta contemplada en la definición de Agresión sexual – Penetración;
 - d. tocar intencionalmente una parte íntima de la Parte Demandante (genitales, ano, ingle, senos o glúteos) sin el consentimiento de la Parte Demandante (según se define en la Sección II de la Política);
 - e. conducta contemplada en la definición de Violencia en la relación en la Sección II de la Política;
 - f. conducta contemplada en la definición de Acecho en la Sección II de la Política;
 - g. relación sexual con una persona menor de 18 años o
 - h. conducta contemplada en la definición de Invasiones de la privacidad sexual en la Sección II de la Política y que una persona razonable determinaría que fue tan grave, omnipresente y objetivamente ofensiva que niega efectivamente el acceso igualitario de la Parte Demandante a los programas y actividades de la Universidad.

C. Desestimación obligatoria de las aseveraciones. El Oficial de Título IX deberá “desestimar” los alegatos de la una Queja Formal ante el DOE si:

- Determinara durante la Evaluación inicial que la conducta alegada, aun siendo cierta, no constituye una Conducta Cubierta por el DOE, según se la define en la Sección B (Conducta Cubierta por el DOE, a continuación).
- Determinara durante la investigación, que la conducta alegada, aun siendo cierta, no ocurrió en un programa o actividad de la Universidad o que la

Parte Demandante no se encontraba en los Estados Unidos en ese momento de la conducta alegada.

1. *Importancia de la desestimación.* Como se observó anteriormente, “desestimación” significa que el Oficial de Título IX ya no considerará a las aseveraciones una Conducta Cubierta por el DOE. No necesariamente significa que el Oficial de Título IX cerrará el asunto. Más bien, el Oficial de Título IX decidirá si continuará la resolución de las aseveraciones desestimadas y cómo.

Si, como resultado de una desestimación, ya no hay aseveraciones de Conducta Cubierta por el DOE, entonces toda investigación adicional se realizará como Investigación Formal (ver Sección V.A.5 de esta Política).

Si luego de la desestimación, aún existen aseveraciones de Conducta Cubierta por el DOE, entonces el Oficial de Título IX seguirá desarrollando los procedimientos del Proceso de Queja ante el DOE para todas las aseveraciones, según la Sección D.2 (Consolidación de las Aseveraciones de Conducta Cubierta por el DOE con otras Aseveraciones de Conductas Prohibidas), es decir, el Oficial de Título IX notificará a las partes que las aseveraciones desestimadas no están cubiertas por las Normas del DOE, pero que igualmente procesarán las aseveraciones conforme al Proceso de Queja ante el DOE para alcanzar claridad y coherencia.

Si el asunto se encuentra bajo Resolución Alternativa, el Oficial de Título IX podrá continuar con ese proceso, pero notificará a las partes qué aseveraciones fueron desestimadas y cuáles (de haberlas) seguirán siendo consideradas Conducta Cubierta por el DOE.
2. *Notificación de desestimación.* Si el Oficial de Título IX se ve obligado a “desestimar” las aseveraciones de una Queja Formal ante el DOE, notificará a las partes por escrito:
 - a. de las aseveraciones desestimadas y los motivos;
 - b. si continuarán con la resolución de las aseveraciones desestimadas y, de hacerlo, conforme a qué Proceso de Resolución;
 - c. que las partes pueden apelar la desestimación por las causales que se enumeran a continuación;
 - d. que las partes serán notificadas por escrito si la contraparte apela;
 - e. que las partes tendrán iguales derechos durante el proceso de apelación; lo que incluye la oportunidad de presentar una declaración en apoyo de la desestimación o para su impugnación;
 - f. que se emitirá una decisión escrita sobre la apelación y el motivo en forma simultánea a ambas partes;
 - g. la información de contacto para el funcionario de apelación y
 - h. que esta Política prohíbe la Represalia.
3. *Causales de apelación de la desestimación.* La apelación deberá identificar el motivo por el cual la parte está impugnando la desestimación por una o más de

las causales disponibles:

- a. Hubo un error procesal que afectó la decisión de desestimar, el error procesal se refiere a supuestas desviaciones de la política de la Universidad y no impugna las políticas o procedimientos en sí mismos;
 - b. Existen nuevas evidencias que no estaban razonablemente a disposición al momento de la decisión de desestimar y que pudieran haber afectado materialmente la decisión;
 - c. El Oficial de Título IX o investigador tenía un conflicto de intereses o prejuicio que afectó el resultado;
4. *Inicio de una apelación a la desestimación.* La apelación debe presentarse al funcionario de apelaciones dentro de los 5 días de la desestimación. La apelación deberá identificar las causales de la apelación y contener los argumentos específicos que respaldan cada causal. El funcionario de apelaciones notificará a la contraparte sobre la apelación y que la contraparte puede presentar una declaración escrita en respuesta a la apelación dentro de un plazo de tres días hábiles.
 5. *Estándares para la deliberación.* El funcionario de apelaciones decidirá si la parte recurrente ha probado las causales alegadas para la apelación. Considerará la notificación de desestimación, las declaraciones de apelación de las partes y toda información adicional del Oficial de Título IX.
 6. *Decisión del Funcionario de Apelaciones.* El funcionario de apelaciones podrá:
 - a. sostener la desestimación;
 - b. revertir la desestimación o
 - c. en apelaciones que contengan nuevas evidencias, devolverle el caso al Oficial de Título IX con una solicitud de determinación acerca de si la existencia de nuevas evidencias afecta a la desestimación y volver a remitirlas al funcionario de apelaciones.
 7. *Notificación de la decisión.* Dentro de un plazo de 10 días hábiles de la recepción de la apelación, el funcionario de apelaciones les entregará su decisión escrita a las partes y al Oficial de Título IX, incluyendo:
 - a. declaración de las causales identificadas en la apelación;
 - b. resumen de la información considerada por el funcionario de apelaciones y
 - c. la decisión del funcionario de apelaciones y el motivo de la decisión.

D. Consolidación del caso. Las siguientes disposiciones se aplican cuando la Universidad abre un Proceso de Queja ante el DOE.

1. *Consolidación de Quejas Formales ante el DOE.* El Oficial de Título IX podrá consolidar las aseveraciones de la Conducta Cubierta por el DOE contra múltiples partes recurrentes, con múltiples partes demandantes o son una parte contra la otra; cuando las aseveraciones surjan de los mismos hechos o circunstancias.

2. *Consolidación de Aseveraciones de Conducta Cubierta por el DOE con otras aseveraciones de Conductas Prohibidas.* Cuando las aseveraciones de Conducta Cubierta por el DOE y las aseveraciones de Conducta Prohibida o de infracciones a otras políticas de la Universidad surjan de los mismos hechos o circunstancias, el Oficial de Título IX procesará todas las aseveraciones conforme a los procedimientos del Proceso de Queja ante el DOE para alcanzar claridad y coherencia. El Oficial del Título IX documentará e informará claramente a las partes qué aseveraciones constituyen Conductas Cubiertas por el DOE y cuáles no.

**UC SEXUAL VIOLENCE AND SEXUAL HARASSMENT POLICY
 INITIAL ASSESSMENT UNDER APPENDIX IV: DOE-COVERED CONDUCT**

