

**Política de UCSC Sobre
Asalto Sexual
&
Política de UC Sobre
Acoso Sexual**



Política de UCSC Sobre Asalto Sexual & Política de UC Sobre Acoso Sexual

Tabla de Materias

Políticas de UCSC.....	1
Descripción de Políticas y de Procedimientos	2
Política de UCSC Sobre Asalto Sexual	3
Política de UC Sobre Acoso Sexual	4
Represalias	5
Discurso Libre y Libertad Académica	8
Archivos del Título IX/Acoso Sexual	9

La Universidad reafirma fuertemente los valores del intercambio libre y abierto de las ideas y la creación y la difusión del conocimiento. Reconocemos el derecho constitucional protegido para liberar el discurso gozado por todos los miembros de nuestra comunidad y para mantener especialmente los principios de la libertad académica para nuestra facultad y estudiantes. Sostener tal libertad y franqueza requiere de los miembros de la comunidad de la universidad el mayores niveles de la objetividad, confianza mutua, y confianza en si mismo; requiere la ausencia de la coerción, de la intimidación, o de la explotación. Los estándares de la conducta dentro de nuestra comunidad requieren que todos sus miembros entiendan que no hay lugar legítimo para las ofensas sexuales de ninguna clase (acoso sexual o asalto sexual) en este ambiente. Tales comportamientos son hostiles al logro de los objetivos de una universidad, y por lo tanto no tienen ningún lugar en UC Santa Cruz.

Los estudiantes, la facultad, y el personal tienen el derecho de trabajar y de aprender libremente de avances sexuales indeseados. Los avances hechos por la facultad hacia estudiantes o por los supervisores hacia subordinados injustamente explotan la energía inherente en esas relaciones. La conducta sexual indeseada entre los estudiantes interfiere con la capacidad de participar y beneficiar de los programas de la Universidad. De maneras obvias y sutiles, la misma posibilidad de asalto sexual u acoso puede ser profundamente destructiva a los miembros individuales de nuestra comunidad y puede envenenar sus relaciones académicas y profesionales. Los miembros de nuestra comunidad universitaria tienen el derecho de trabajar y de aprender en un ambiente que sea libre de conducta sexual verbal o física que pueda interferir con el funcionamiento individual, o crear un clima de trabajo y educativo que sea hostil, intimidante, u ofensivo, aunque esa conducta origine con un instructor, un supervisor, o un par.

La responsabilidad primaria de mantener mayores niveles de conducta reside especialmente con la facultad y los supervisores, puesto que ejercitan autoridad y energía significativas sobre otros. Sin embargo, si se van a mantener los mayores niveles de conducta profesional todos los miembros de la comunidad de la Universidad deben entender que los avances sexuales o los comentarios sexuales de un profesor o de un supervisor hacia un estudiante o un empleado puede ser conducta contraria a las reglas profesionales. (políticas de las relaciones consensuales y información apéndice C)

DESCRIPCIÓN DE POLÍTICAS Y DE PROCEDIMIENTOS

La Universidad de California tiene dos políticas: la *Política de UCSC sobre Asalto Sexual* y la *Política de la Universidad de California sobre Acoso Sexual*. Cada política tiene su propio conjunto de procedimientos que proporciona la información a la comunidad sobre la denuncia del asalto sexual y del acoso sexual, respectivamente. Se incluyen juntos en el folleto para facilitar la difusión de la información y la denuncia de incidentes de la discriminación de sexo, del acoso sexual, y del asalto sexual. La política y los procedimientos se aplican a los estudiantes, las personas asignadas académicas y no designado académico, y los miembros de la comunidad del las afueras del campus universitario cuando esa persona ha experimentado la discriminación de sexo, el acoso sexual, el asalto sexual, o la violación por un estudiante de la universidad, un miembro del personal, o un miembro de la facultad mientras que visita campus universitario.

Cualquier estudiante, miembro del personal, o persona asignada académica que desee quejarse de un asalto sexual o acoso sexual, pero quién no puede hacer una determinación sobre cual procedimiento utilizar, debe consultar con el título IX/SHO cuanto antes, preferiblemente 24 horas de la acción ofensiva. El título IX/SHO señalará un recurso alternativo para recibir informes en el acontecimiento que el título IX/SHO no sea disponible.

El acoso sexual, el asalto sexual, y la violación (que incluye violación por una persona extraña y la violación por una persona conocida) son violaciones de las leyes estatales y federales, políticas de la Universidad de California, políticas de UCSC, del código de la conducta estudiantil, de las políticas del personal, y del código de conducta de la facultad. Además de solicitar una investigación y una acción de la administración de UCSC, las quejas del asalto sexual y la violación pueden registrar cargos criminales contra el perpetrador; y los acusadores del acoso sexual, del asalto sexual, o de la violación pueden demandar al acusado en corte civil.

Como con otras políticas y procedimientos de la universidad, la Política de UCSC sobre Asalto Sexual, y la Política de UC sobre Acoso Sexual y los procedimientos para denunciar asalto sexual y acoso sexual incorporan las protecciones del proceso debido proporcionadas por las constituciones estatales y federales. La esencia de la protección del proceso debido es doble: el derecho de aviso al acusado de la acción que va a ser tomada y la base para la acción, y el derecho de responder. Por consiguiente, si la Universidad se propone tomar la acción adversa contra un individuo,

basado en alegaciones del acoso sexual, asalto sexual, o la violación, el individuo tiene el derecho de entender la naturaleza de las alegaciones, incluyendo quién las trajo, y el derecho de responder a esas alegaciones. El derecho de aviso y de responder se incorpora en el libro de las reglas y las varias políticas de la universidad relacionadas con la disciplina y la acción correctiva.

Política de UCSC Sobre Asalto Sexual

El asalto sexual es un problema prominente a través del país. Tales incidentes causan dolor enorme a los individuos que están implicados directamente y a las comunidades, a las cuales les destroza la paz. Mientras que estos incidentes no se restringen al ambiente de el colegio o de la universidad, el asalto sexual es un problema seria en el terreno universitario (especialmente violación del conocido). Los colegios y las universidades juegan papeles educativos y administrativos importantes en la dirección del problema del asalto sexual y, por lo tanto, muchos terrenos universitarios han sido líderes en el desarrollo de programas educativos sobre sexualidad, la comunicación, y el asalto sexual.

El asalto sexual es un término general que cubre una gama de crímenes, incluyendo la violación. Según lo definido bajo ley de California, la violación es la cópula sexual no-consensual que implica el uso de la amenaza, de la fuerza, violencia, o lesión o las amenazas corporales inmediatas e ilegales de la venganza y de la compulsión futuras.

Cualquier persona que sea el blanco de comportamiento sexual indeseado debe consultar inmediatamente al Oficial del Título IX/Acoso Sexual (SHO) para obtener consejo, el asesoramiento informal, y la ayuda sobre cómo resolver un asalto sexual, o parar el acoso por medios informales o formales. Violaciones de la política universitaria que prohíben el asalto y el acoso sexual darán lugar a acción disciplinaria o correctiva, extendiéndose de una advertencia al despido, dependiendo de la naturaleza de la violación. Todas las quejas que implican asalto sexual o el acoso sexual se deben dirigir al título IX/SHO. Los individuos que piensan que en algún momento pueda interesar en perseguir enjuiciamiento penal se les aconseja reportar cualquier asalto físico o sexual tan pronto como sea posible al departamento de policía de UCSC. Vea por favor los procedimientos de UCSC para los informes de asalto sexual encontrados en el folleto de la política.

Todas las políticas en la sección II. Desde la C. al extremo se aplican a la política local de UCSC sobre Asalto Sexual y a la política del systema UC sobre Acoso Sexual.

A. Introducción

La Universidad de California está comprometida a crear y a mantener una comunidad donde todas las personas que participan en programas y actividades de la universidad puedan trabajar y aprender juntas en una atmósfera libre de todas las formas de acoso, de explotación, o de intimidación. Cada miembro de la comunidad de la Universidad debe estar enterado que la Universidad está opuesta fuertemente al acoso sexual, y que tal comportamiento es prohibido por la ley y por la política de la universidad. La Universidad responderá puntualmente y con eficacia a los informes del acoso sexual, y tomará la acción apropiada para prevenir, para corregir, y en caso de necesidad, disciplinar el comportamiento que viola esta política.

Esta política se aplica a los campus de la Universidad de California, los Laboratorios de la DOE, los Centros Médicos, y la Oficina del Presidente, incluyendo Agricultura y los Recursos Naturales, y todas las localizaciones auxiliares de la Universidad.

B. Definición del Acoso Sexual

El acoso sexual es los avances sexuales indeseados, pedidos de favores sexuales, y cualquier otra conducta verbal o física de una naturaleza sexual, cuando sumisión a o rechazamiento de esta conducta afecta explícitamente o implícitamente el empleo o la educación de una persona, irracionalmente interfiere con el trabajo o el funcionamiento educativo de una persona, o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. En el interés de prevenir el acoso sexual, la Universidad responderá a todos los informes de tal conducta.

El acoso sexual puede incluir incidentes entre cualquier miembro de la comunidad de la universidad, incluyendo facultad y otras personas designadas académicas, el personal, los entrenadores, el personal de casas, los estudiantes, y los participantes no-estudiantes o no-empleados en programas de la Universidad, tales como vendedores, contratistas, visitantes, y pacientes. El acoso sexual puede ocurrir en relaciones jerárquicas o entre los pares, o entre las personas del mismo sexo o el sexo opuesto.

Al determinar si la conducta reportada constituye acoso sexual, consideración será dada al expediente de la conducta en su totalidad y a la totalidad de las circunstancias, incluyendo el contexto en el cual la conducta ocurrió.

Esta política cubre conducta indeseada de una naturaleza sexual. Las relaciones románticas consensuales entre los miembros de la comunidad de la universidad están conforme a otras políticas de la universidad, por ejemplo, las que gobiernan relaciones de facultad-estudiante se detallan en el Código de la Conducta de la Facultad.¹ Mientras que las relaciones románticas entre los miembros de la comunidad de la universidad pueden comenzar como consensual, se pueden desarrollar situaciones que conducen a las cargas de acoso sexual, conforme a esta política.

El acoso que no es sexual en naturaleza sino se basa en género, la sexoestereotipia, u orientación sexual también es prohibido por las políticas de contra- discriminación de la universidad² si es suficientemente severo para negar o limitar la capacidad de una persona de participar adentro o de beneficiar de los programas educativos de la universidad, del empleo, o de servicios. Mientras que la discriminación basada en estos factores puede ser distinguida del acoso sexual, estos tipos de discriminación pueden contribuir a la creación de un trabajo e ambiente académico hostil. Así que, al determinar si existe un ambiente hostil debido al acoso sexual, la universidad puede considerar los actos de la discriminación basados en género, la sexo-estereotipia, o la orientación sexual.

C. Represalias

Esta política también prohíbe tomar represalias contra una persona que denuncia el acoso sexual, asista alguien con un informe del acoso sexual, o participe de cualquier manera en una investigación o en la resolución de un informe sexual del acoso. La venganza incluye amenazas, la intimidación, represalias, y/o las acciones adversas relacionadas con el empleo o la educación.

1 El Código de Conducta de la Facultad se puede encontrar en el Manual del Personal Académico (APM) sección 015.

2 La Normativa de No-Discriminación y Acción Afirmativa de la Universidad de California Sobre el Empleo Académico y del Personal; Declaración de Normativa de No-Discriminación y Acción Afirmativa para Publicaciones de la Universidad de California Sobre Prácticas de Empleo; Normativa de Personal Académico 035, Acción Afirmativa y No-Discriminación en el Empleo, Normativas de Personal para Miembros del Personal 12, No-Discriminación en el Empleo: Normativas de la Universidad de California Aplicables a Actividades, Organizaciones y Estudiantes en el Campus; y Declaración de Normativa de No-Discriminación para Publicaciones de la Universidad de California Acerca de Asuntos Relacionados con los Estudiantes.

D. Disseminación de la Política, de los Programas Educativos, y del Entrenamiento de Empleado

Como parte de el compromiso de la Universidad de proveer un ambiente de trabajo y educación libre de acoso, esta política será diseminada extensamente entre la comunidad de la universidad a través de publicaciones, pagina del internet, de orientaciones de empleados nuevos, de orientaciones del estudiante, de otros canales apropiados de la comunicación. Las localidades pondrán los materiales educativos a la disposición de todos los miembros de la comunidad de la universidad para promover conformidad con esta política y familiaridad con procedimientos de denunciar locales. Además, las localizaciones señalarán a los empleados de la universidad responsables de denunciar el acoso sexual y proporcionarán el entrenamiento a esos empleados señalados. Generalmente, tales personas incluyen a supervisores, encargados, administradores académicos, decanos, sillas del departamento, consejeros del estudiante, consejeros de graduados, personal del pasillo de la residencia, entrenadores, los oficiales de la aplicación de ley, personal de los asuntos judiciales del estudiante, consejeros, y personal del centro de la salud. Cada localización fijará una copia de esta política en un lugar prominente en su pagina de internet.

E. Informes del Acoso Sexual

Cualquier miembro de la comunidad de la Universidad puede denunciar conducta que puede constituir el acoso sexual bajo esta política. Además, los supervisores, los encargados, y otros empleados señalados son responsables de llevar acabo cualquier acción que es necesaria para prevenir el acoso sexual, para corregirlo cuando ocurra, y para reportar puntualmente al coordinador de la conformidad del título IX (oficial sexual del acoso) o al otro funcionario apropiado señalado para revisar y investigar quejas sexuales del acoso. Un individuo también puede registrar una queja o un agravio que alega el acoso sexual bajo la resolución de queja o procedimiento aplicable del agravio de la Universidad (Procedimientos de la Universidad de California para responder a los informes del acoso sexual, Apéndice I: Resolución de Quejas y Procedimientos del Agravio de la Universidad).

F. Respuesta al Acoso Sexual

Las localidades proporcionarán una respuesta rapida y eficaz a los informes del acoso sexual de acuerdo con los prodedimientos de la Universidad de California para responder a los informes del acoso sexual (procedimientos).

Una respuesta rápida y eficaz puede incluir la resolución temprana, investigación formal, y/o programas apuntados de entrenamiento o educativos. Al encontrar resultados del acoso sexual, la Universidad puede ofrecer remedios al individuo o a los individuales dañados por el acoso, consistente a la resolución y los procedimientos aplicables del agravio (Procedimientos, Apéndice I: Resolución de la queja y procedimientos del agravio de la universidad). Tales remedios pueden incluir el asesoramiento, una oportunidad para repetir el trabajo del curso sin pena, cambios a las asignaciones de la cubierta del estudiante, u otras intervenciones apropiadas. Cualquier miembro de la comunidad Universitaria que se encuentre haya participado en el acoso sexual está sujeto a la acción disciplinaria hasta y a incluir el despido de acuerdo con el procedimiento disciplinario de la universidad aplicable (Procedimientos, Apéndice II: Los procedimientos disciplinarios de la universidad) o otra política de la Universidad. Generalmente, la acción disciplinaria será recomendada cuando la conducta que acosadora es suficientemente severa, persistente, o penetrante que altera las condiciones del empleo o limita la oportunidad de participar dentro de o beneficiar de programas educativos. Cualquier encargado, supervisor, o empleado señalado responsable de denunciar o de responder al acoso sexual quién sepa sobre el acoso y no tome ninguna acción para pararlo y no denuncia el acoso prohibido también puede estar sujeto a la acción disciplinaria. La conducta por un empleado que sea acoso o venganza sexual en violación de esta política se considera estar fuera del curso y del alcance normal del empleo.

G. Informes Intencionalmente Falsos

Porque el acoso sexual implica con frecuencia interacciones entre las personas que no son atestiguadas por otras, los informes del acoso sexual no se pueden verificar siempre por evidencia adicional. La carencia de evidencia corroborativa o de la “prueba” no debe desalentar a individuos de denunciar el acoso sexual bajo esta política. Sin embargo, los individuos que hacen los informes que se encuentran más adelante haber sido intencionalmente falsos o hechos malévolosamente sin el respeto hacia la verdad, pueden ser propensos a la acción disciplinaria bajo procedimiento disciplinario aplicable de la universidad (Procedimientos, Apéndice II: Procedimientos Disciplinarios De la Universidad). Esta provisión no se aplica a los informes hechos en buena fe, incluso si los hechos alegados en el informe no se pueden verificar por una investigación.

H. Discurso Libre y Libertad Académica

Como participantes en una universidad pública, la facultad y otras personas asignadas, personal, y estudiantes académicos de la universidad de California gozan de las protecciones significativas de discurso libre garantizadas por la primera enmienda de la constitución de los Estados Unidos y del artículo I, sección I de la constitución de California. La intención de esta política es de proteger a miembros de la comunidad de la Universidad contra la discriminación, no para regular discurso protegido. Esta política será puesta en ejecución de una manera que reconozca la importancia de los derechos a la libertad del discurso y de la expresión. La universidad también tiene un interés convincente en la investigación libre y en la búsqueda colectiva para el conocimiento y reconoce así principios de la libertad académica como área especial del discurso protegido. Constante con estos principios, no se interpretará ninguna disposición de esta política para prohibir la conducta que se relaciona legítimamente con el contenido del curso, los métodos de enseñanza, la beca, o el comentario público de un miembro individual de la facultad o la expresión educativa, política, artística, o literaria de estudiantes en salas de clase y foros del público. Sin embargo, la libertad del discurso y la libertad académica no son ilimitadas y no protegen discurso o la conducta expresiva que viola leyes federales o del estado de la contra- discriminación.

I. Información Adicional de la Aplicación

La Comisión federal de Igualdad Empleo (EEOC) y el departamento de California del Empleo y Viviendas Justos (DFEH) también investigan quejas del acoso ilegal en el empleo. El departamento de los Estados Unidos, Oficina de la Educación para los Derechos Civiles (OCR) investiga quejas del acoso ilegal de estudiantes en programas o actividades educativos. Estas agencias pueden servir como buscadores neutrales del hecho y procuran facilitar la resolución voluntaria de conflictos con los partidos. Para más información, comuníquese con la oficina más cercana del EEOC, del DFEH o del OCR enumerados en la guía de telefonos.

Por favor consulte los Procedimientos de UCSC para los Informes del Acoso Sexual encontrados en el folleto de la política.

UCSC TÍTULO IX/OFICINA DEL ACOSO SEXUAL REGISTROS Y ARCHIVOS

El Título IX/SHO mantendrá registros confidenciales de todos los informes y las quejas del acoso sexual y del asalto(s) sexual. Dos tipos de archivos serán mantenidos:

A. Archivo de la Demanda Oficial

Un archivo de la demanda oficial será mantenido por el título IX/SHO en orden del apellido del acusado. Este archivo contendrá todos los documentos formales de la revisión, tales como la forma de la queja, el informe de la investigación del título IX/SHO, cualquier respuesta por acusado al informe, cualquier expediente de la apelación por el acusador de los resultados del título IX/SHO y/o los remedios y el resultado de la apelación, y un expediente de la correspondencia que notifica a el acusador y a el acusado de las acciones tomadas y del progreso de la queja.

B. Archivos de Educación/Reportes

Archivos serán mantenidos por el título IX/SHO en todos los informes de acoso sexual, si dan lugar a una investigación formal o no. Estos archivos serán mantenidos por apellido del acusado e incluirán un resumen del informe y la resolución del problema, incluyendo cualquier de la educación que haya recibido el acusado como resultado del informe.

Acceso a los archivos titulares de IX/SHO: Los expedientes del título IX/SHO se consideran “confidenciales” para los propósitos del acceso y serán mantenidos en una localidad segura. El acusador y acusado pueden tener acceso al expediente hasta lo que es permitido por la ley existente. El nombre cualquier acusador o informador que solicita confidencialidad no será incluido en el archivo. Otros funcionarios de la Universidad pueden tener acceso si el acceso es relevante y necesario en el curso ordinario del funcionamiento de sus deberes oficiales y se relaciona con el propósito para el cual la información fue adquirida. El acceso también puede ser dado en respuesta a una citación, orden judicial u otro proceso legal obligatorio; antes del acceso, el título IX/SHO debe razonablemente procurar notificar al individuo a quien el expediente pertenece, si la notificación no es prohibida por la ley.

Retención de los Registros: Todos los archivos del título IX/SHO serán conservados hasta cinco años después de la separación del acusado del empleo de la universidad o en el caso de un estudiante hasta cinco años después de la graduación; con tal de que no haya habido otro informe o queja referente a la conducta del acusado por cinco (5) años continuos, a partir de la fecha del ultimo informe o queja, el archivo será destruido. Todos los archivos que pertenecen al pleito pendiente o a un pedido de expedientes será mantenido de acuerdo con las instrucciones de consejos legales.

Jefes de Departamentos, gerentes, y supervisores son responsables por asegurar que empleados temporarios y de voluntarios están conscientes de sus derechos y responsabilidades con respecto a estas políticas.

Para descargar la Política de Asalto Sexual de UCSC, la Política de Acoso Sexual de UC y los procedimientos para denunciar asalto sexual y acoso sexual, incluyendo todos los apéndices, visita el sitio web de la oficina del Título IX/SHO:

<http://www2.ucsc.edu/title9-sh>

Entrenamiento en-línea sobre prevención de acoso sexual se puede encontrar en el sitio web.

Para información, o para solicitar otros tipos de entrenamiento, preguntas o comentarios por favor contacte a:

Oficial de Título IX/ Acoso Sexual

Rita Walker

105 Kerr Hall

128 Shaffer Rd

831.459.2462

831.334.1803

rew@ucsc.edu

La Política de UCSC Sobre Asalto Sexual y la Política de UC Sobre Acoso Sexual prohíbe cualquier forma de asalto sexual o acoso sexual así como venganza para hacer un reporte. UCSC es cometido a proporcionar un ambiente que es libre de toda clase de discriminación y acoso. Este compromiso es de acuerdo con el espíritu de los Principios de la Comunidad de UCSC.