

PROCEDIMIENTOS DE LA UNIVERSIDAD DE CALIFORNIA PARA RESPONDER A INFORMES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Los campus, Laboratorios DOE, Centros Médicos, la Oficina del Presidente, incluyendo la de Agricultura y Recursos Naturales, y todas las localidades auxiliares de la Universidad (las *localidades*) deben implementar los siguientes procedimientos para responder a informes de hostigamiento sexual.

El propósito principal de los procedimientos es requerir que las instalaciones (1) ofrecen entrenamiento y educación en el tema del hostigamiento sexual a todos los miembros de la comunidad universitaria, y suministran, en consistencia con el Código 12950.1 del Gobierno de California, entrenamiento y educación en el tema del hostigamiento sexual a todo empleado supervisor; (2) suministrar a todos los miembros de la comunidad universitaria un proceso para informar sobre el hostigamiento sexual de acuerdo con la normativa establecida; y (3) dar una respuesta pronta y efectiva a los informes de hostigamiento sexual de acuerdo con la normativa establecida.

Estos procedimientos también cubren informes de represalias relacionadas con los informes de hostigamiento sexual. El Primer Vicepresidente, Negocios y Finanzas, debe aprobar cualquier excepción a estos procedimientos.

A. Recursos Locales para el Hostigamiento Sexual

1. Coordinador del Cumplimiento del Título IX (Oficial de Hostigamiento Sexual)

Cada localidad debe designar un Coordinador del Cumplimiento del Título IX (Oficial de Hostigamiento Sexual) cuyas responsabilidades incluyan, aunque podrían no estar limitadas a, los deberes que se relacionan a continuación:

- a. Planear y administrar los programas de educación y entrenamiento en el tema del hostigamiento sexual. Los programas deben incluir una amplia difusión de esta normativa en la comunidad universitaria, al suministrar materiales educativos para promover el cumplimiento de la normativa, familiarizar con los procedimientos locales para informar y entrenamiento a los empleados de la Universidad responsables de informar o responder a reportes de hostigamiento sexual.
- b. Desarrollar e implementar procedimientos locales para dar una pronta y efectiva respuesta a reportes de hostigamiento sexual de acuerdo con esta normativa, y presentar los procedimientos locales al Vicepresidente Asociado, Recursos Humanos y Beneficios, para su revisión y aprobación.
- c. Mantener registros de los informes de hostigamiento sexual en las localidades y las acciones que se tomaron en respuesta a esos reportes, incluyendo los documentos de las investigaciones, los propósitos voluntarios y las acciones disciplinarias, si hubo.

- d. Preparar y presentar un informe anual a la Oficina del Presidente, para presentarlo a su vez a Los Miembros del Consejo Rector, sobre las actividades de cumplimiento en el tema del hostigamiento sexual durante el año civil precedente, en un formato especificado por el Vicepresidente Asociado, Recursos Humanos y Beneficios.

2. *Consejeros Entrenados en el Tema del Hostigamiento Sexual*

Los procedimientos locales podrían designar a otros individuos, diferentes al Coordinador del Cumplimiento del Título IX (Oficial de Hostigamiento Sexual), para servir como recursos adicionales para los miembros de la comunidad universitaria que tengan preguntas o preocupaciones acerca de un comportamiento que podría ser de hostigamiento sexual.

Los nombres y la información para contactar con el Coordinador del Cumplimiento del Título IX (Oficial de Hostigamiento Sexual) y cualquier consejero entrenado en el tema de hostigamiento sexual que haya sido designado, deben colocarse, junto con la *Normativa de Hostigamiento Sexual* de la Universidad en el sitio web de la localidad y estar fácilmente accesible a la comunidad universitaria.

B. Procedimientos para Informar y Responder a Reportes de Hostigamiento Sexual

1. *Preparación de Informes de Hostigamiento Sexual*

Todos los miembros de la comunidad de la Universidad están alentados a contactar al Coordinador del Cumplimiento del Título IX (Oficial de Hostigamiento Sexual) si observan o encuentran una conducta que pudiera estar sujeta a la *Normativa de Hostigamiento Sexual* de la Universidad. Los informes de hostigamiento sexual pueden presentarse al Coordinador del Cumplimiento del Título IX (Oficial de Hostigamiento Sexual), a un coordinador de recursos humanos, o a cualquier director, supervisor u otro empleado designado responsable de responder a informes de hostigamiento sexual. Si la persona a quien se debe informar normalmente sobre el hostigamiento es el acusado del hostigamiento, los informes deben hacerse a otro director, supervisor, coordinador de recursos humanos o empleado designado. Los directores, supervisores y empleados designados deben estar requeridos, cuando reciben un informe, de notificar al Coordinador del Cumplimiento del Título IX (Oficial de Hostigamiento Sexual) u otro funcionario apropiado designado para revisar e investigar las quejas de hostigamiento sexual.

Los informes de hostigamiento sexual deben presentarse tan pronto como sea posible después que ocurra la supuesta conducta, óptimamente dentro de un año. Una pronta información del caso puede permitir a la Universidad investigar los hechos, determinar los problemas y suministrar un remedio adecuado o una acción disciplinaria. Para informes de hostigamiento sexual presentados después de un año, las localidades deben responder a los reportes de hostigamiento sexual en la mayor medida posible, tomando en cuenta la cantidad de tiempo transcurrido desde que ocurrió la supuesta conducta.

2. *Opciones para una Solución*

Debe informarse a los individuos que preparan un informe sobre hostigamiento sexual de las opciones que existen para resolver las supuestas violaciones a la *Normativa de Hostigamiento*

Sexual. Estas opciones deben incluir procedimientos para Soluciones Tempranas, procedimientos para una Investigación Formal, y la presentación de reclamaciones o quejas según los procedimientos aplicables en la Universidad para resolver reclamaciones o quejas. Los individuos que preparen informes también deben estar informados sobre las normativas que se aplican a la confidencialidad de los reportes bajo esta normativa (Ver F. más abajo). Las localidades deben responder en la mayor medida posible a los informes de hostigamiento sexual que se presentan de forma anónima o que presentan terceras partes no directamente involucradas en el hostigamiento. Sin embargo, la respuesta a tales informes puede estar limitada si la información contenida en el reporte no se puede verificar por medio de hechos independientes.

Los individuos que presenten informes de hostigamiento sexual deben estar informados sobre la gama de posibles consecuencias del informe, incluyendo protecciones tomadas provisionalmente, remedios para el individuo afectado por el hostigamiento y acciones disciplinarias que pueden emprenderse contra el acusado como resultado del informe, incluyendo información sobre los procedimientos que llevan a tales consecuencias.

Un individuo que esté sujeto a represalias (por ejemplo, amenazas, intimidación, represalias o acciones adversas en el empleo o educacionales) por haber presentado de buena fe un informe sobre hostigamiento sexual, o que ayudó a alguien a presentar un informe de hostigamiento sexual, o que participó de alguna manera en una investigación o en la solución de un reporte de hostigamiento sexual, puede presentar un informe de represalia bajo estos procedimientos. El informe de represalia debe ser tratado de la misma forma que el informe de hostigamiento sexual y debe estar sujeto a los mismos procedimientos.

3. *Procedimientos para una Solución Temprana*

La meta de una Solución Temprana es resolver las preocupaciones en la etapa más temprana posible, con la cooperación de todas las partes involucradas. Se alienta a las localidades a utilizar las opciones de una Solución Temprana cuando las partes deseen resolver cooperativamente la situación y/o cuando una Investigación Formal no lleve probablemente a consecuencias satisfactorias. La Resolución Temprana puede incluir una investigación en los hechos, pero típicamente, no incluye una investigación formal. Los medios para una Solución Temprana deben ser flexibles y abarcar toda una gama de posibles consecuencias apropiadas. La Solución Temprana incluye opciones como el mediar un acuerdo entre las partes, separar a las partes, enviar a las partes a programas de terapia, negociar un acuerdo para una acción disciplinaria, llevar a cabo programas educacionales y de entrenamiento dirigidos, o suministrar remedios para los individuos afectados por el acoso. La Solución Temprana también incluye opciones como discusiones con las partes, hacer recomendaciones para una solución y llevar a cabo una revisión de seguimiento después de un periodo de tiempo para asegurar que la solución se implementó con eficacia. La Solución Temprana podría ser apropiada para responder a informes anónimos y/o informes de terceras partes. Se deben documentar los pasos tomados para estimular una Solución Temprana y los acuerdos alcanzados por medio de esfuerzos para una solución temprana.

Aunque la Universidad alienta a lograr una solución temprana de una queja, la Universidad no debe requerir que las partes participen en la Solución Temprana antes de la decisión de la Universidad de iniciar una investigación formal. Algunos informes de hostigamiento sexual podrían no ser apropiados para una solución temprana, sino que podrían requerir una

investigación formal a discreción del Coordinador de Cumplimiento del Título IX (Oficial de Hostigamiento Sexual) u otro funcionario apropiado designado para revisar e investigar las quejas de hostigamiento sexual.

4. *Procedimientos para una Investigación Formal*

En respuesta a informes de hostigamiento sexual en los casos en que es inapropiada una Solución Temprana (como cuando los hechos están en disputa en los informes de una mala conducta grave, o cuando los informes involucran a individuos con un patrón de comportamiento inapropiado o de quienes se aduce actos criminales, como el acechar, un ataque sexual o un ataque físico) o en casos en que la Solución Temprana no tiene éxito, la localidad debe llevar a cabo una Investigación Formal. En tales casos, debe alentarse al individuo que prepara el informe a llenar una solicitud por escrito para una Investigación Formal. Deben considerarse los deseos del individuo que hace la solicitud, pero no deben ser determinantes en la decisión de iniciar una Investigación Formal sobre un informe de hostigamiento sexual. En casos en que no haya una solicitud por escrito, el Coordinador del Cumplimiento del Título IX (Oficial de Hostigamiento Sexual) u otro funcionario apropiado designado para revisar e investigar quejas de hostigamiento sexual, en consulta con la administración, puede iniciar una Investigación Formal luego de hacer una averiguación preliminar en los hechos.

La Investigación Formal de informes de hostigamiento sexual debe incorporar los siguientes normas:

- a. El (los) individuo(s) que son acusados de una conducta que viola la Normativa de Hostigamiento Sexual debe(n) recibir una copia de la solicitud por escrito de una Investigación Formal o si no, recibir una declaración plena y completa de las acusaciones, y una copia de la Normativa de Hostigamiento Sexual y Procedimientos para Responder a Informes de Hostigamiento Sexual.
- b. El (los) individuo(s) que llevan a cabo la investigación deben estar familiarizados con la Normativa de Hostigamiento Sexual y tener entrenamiento o experiencia en llevar a cabo las investigaciones.
- c. La investigación debe incluir generalmente entrevistas con las partes si están disponibles, entrevistas con otros testigos si son necesarias y una revisión de documentos relevantes que sea apropiada. La revelación de hechos a las partes y los testigos debe estar limitada a lo que es razonablemente necesario para llevar a cabo una investigación justa y rigurosa. Se debe aconsejar a los participantes en una investigación que es esencial mantener la confidencialidad para mantener la integridad de la investigación.
- d. A solicitud, el reclamante y el acusado pueden tener cada uno un representante presente cuando se les entrevista a él o a ella. A discreción del investigador, o si es requerido por la normativa aplicable de la Universidad o por el acuerdo colectivo de negociación, otros testigos pueden tener un representante presente.
- e. En cualquier momento durante la investigación, el investigador puede recomendar que los funcionarios apropiados de la Universidad suministren las protecciones o remedios durante el íterin para el reclamante o los testigos. Estas protecciones o remedios pueden incluir el separar a las partes, colocar limitaciones al contacto entre las partes, o que trabajen en lugares diferentes o arreglos en las residencias de estudiantes. El no cumplir con los términos de las protecciones

durante el ínterin puede considerarse una violación por separado de la Normativa de Hostigamiento Sexual.

f. La investigación debe completarse lo más pronto posible y en la mayoría de los casos, dentro de los 60 días de la fecha en que se presentó la solicitud para una investigación formal. Este plazo puede extenderse por la aprobación de un funcionario designado de la Universidad.

g. Generalmente, una investigación debe resultar en un informe por escrito que cuando mínimo incluya una declaración sobre las acusaciones y los problemas, las posiciones de las partes, un sumario de las pruebas, hallazgos de hechos y una determinación del investigador con respecto a si se ha violado o no la normativa de la Universidad. El informe también puede contener una recomendación para acciones para resolver la queja, incluyendo programas educacionales, remedios para la queja y un envío a los procedimientos disciplinarios si es apropiado. El informe debe presentarse a un funcionario de la Universidad designado con autoridad para implementar las acciones necesarias para resolver la queja. El informe puede usarse como prueba en otros procedimientos relacionados, como reclamos, quejas y/o acciones disciplinarias subsecuentes.

h. Debe informarse rápidamente al reclamante y el acusado cuando finalice la investigación. Se debe informar al reclamante sobre si hubo hallazgos de que la normativa se violó o no y de las acciones tomadas para resolver el reclamo, si hubo alguna, que estén directamente relacionadas como en reclamante, como una orden de que el acusado no tenga contacto con el reclamante. De acuerdo con las normativas de la Universidad para proteger la privacidad de los individuos, se puede informar generalmente al demandante de que el asunto se remitió a acción disciplinaria, pero no se le debe informar de los detalles de la acción disciplinaria recomendada sin el consentimiento del acusado.

i. El demandante y el acusado pueden requerir una copia del informe investigativo de conformidad con la normativa de privacidad de la Universidad y acceder a la información personal.¹ Sin embargo, el informe debe redactarse para proteger la privacidad del personal y la información confidencial de todos los individuos que no sean el que requiere el informe de acuerdo con la normativa de la Universidad.

C. Reclamos o Quejas que Involucren Acusaciones de Hostigamiento Sexual

Un individuo que cree que él o ella han estado sometidos a hostigamiento sexual puede presentar una demanda o una queja de conformidad a los procedimientos aplicables de resolución de demandas o quejas relacionadas en *Apéndice 1: Procedimientos de Resolución de Demandas y Quejas de la Universidad*. Tales demandas o quejas pueden presentarse tanto en vez de, o además de, hacerse un informe de hostigamiento sexual al Coordinador del Cumplimiento del Título IX (Oficial de Hostigamiento Sexual) u otro funcionario apropiado designado para revisar e investigar demandas de hostigamiento sexual bajo esta normativa. Una demanda o una queja en que se acuse de hostigamiento sexual debe cumplir todos los requerimientos bajo los procedimientos aplicables de solución de demandas o quejas, incluyendo los tiempos límite para la presentación.

Si una demanda o queja en que se acusa de hostigamiento sexual se presenta en adición a un informe hecho al Coordinador del Cumplimiento del Título IX (Oficial de Hostigamiento Sexual) u otro funcionario apropiado designado para revisar e investigar demandas de

¹ UC Business and Finance Bulletin RMP-8, Requerimientos Legales sobre Privacidad y Acceso a Información.

hostigamiento sexual bajo esta normativa, la demanda o queja debe mantenerse en suspenso sujeta a los requerimientos de cualquier procedimiento de solución de demandas o quejas, pendiente del resultado de una Solución Temprana o procedimientos de Investigación Formal. Si el individuo desea proceder con la demanda o la queja, la Solución Temprana o la Investigación Formal deben constituir el primer paso o pasos del procedimiento aplicable de solución de demandas o quejas.

Un individuo que haya presentado un informe de hostigamiento sexual puede también presentar una demanda o una queja en que alegue que las acciones que se tomaron en respuesta al informe de hostigamiento sexual no están de acuerdo con la normativa de la Universidad. Tal demanda o queja pueden no presentarse para responder a una acción disciplinaria impuesta al acusado. Cualquier demanda o queja con respecto a la resolución de un informe de hostigamiento sexual bajo este procedimiento debe presentarse en una forma oportuna. El período de tiempo para presentar comienza en la fecha en que se le notifica al individuo del resultado de la investigación de hostigamiento sexual u otros procesos de soluciones con referencia a esta normativa, y/o de las acciones tomadas por la administración en respuesta al reporte de hostigamiento sexual, cualquiera sea el último.

D. Remedios y Envío a los Procedimientos Disciplinarios

Los hallazgos y violaciones de la *Normativa de Hostigamiento Sexual* pueden considerarse al determinar los remedios para los individuos dañados por hostigamiento sexual y deben referirse a los procedimientos disciplinarios locales (Apéndice II). Los procedimientos bajo esta normativa deben ser coordinados con los procedimientos locales aplicables para la resolución de demandas y quejas para evitar, cuando sea posible, la duplicación en el proceso de búsqueda de hechos. Las violaciones de la normativa pueden incluir el involucrarse en el hostigamiento sexual, represalias contra una demanda que informe de hostigamiento sexual, violar las protecciones durante el ínterin y presentar intencionalmente falsos cargos de hostigamiento sexual. Los informes investigativos hechos de conformidad con esta normativa pueden usarse como prueba en soluciones subsecuentes de demandas y quejas, así como en procedimientos disciplinarios como los permitidos por los procedimientos aplicables.

E. Privacidad

La Universidad debe proteger la privacidad de los individuos involucrados en un informe de hostigamiento sexual hasta la medida requerida por la ley y la normativa de la Universidad. Un informe de hostigamiento sexual puede resultar en la recopilación de información extremadamente sensible sobre individuos en la comunidad universitaria. Aunque esta información se considere confidencial, la normativa de la Universidad con respecto al acceso a los registros públicos y la revelación de información personal puede requerir que se dé a conocer cierta información concerniente a un informe de hostigamiento sexual. En tales casos, debe hacerse todo tipo de esfuerzo para editar los registros, para proteger la privacidad de los individuos. Se puede informar a un individuo que haya presentado un informe de hostigamiento sexual de las sanciones impuestas contra el acusado cuando el individuo necesita estar al tanto de la sanción para que sea completamente efectiva (como restricciones de comunicación o contacto con el individuo que hizo el informe). Sin embargo, no se debe dar a conocer la información con respecto a la acción disciplinaria tomada contra el acusado sin el consentimiento de éste, a menos que sea necesario para asegurar el cumplimiento de la acción o la seguridad de los individuos.

F. Confidencialidad de los Informes de Hostigamiento Sexual

Cada localidad debe identificar recursos confidenciales a los que los miembros de la comunidad universitaria pueden consultar para un consejo o información con respecto a presentar un informe de hostigamiento sexual. Estos recursos suministran a los individuos que estén interesados en presentar un informe de hostigamiento sexual con un lugar seguro para discutir sus preocupaciones y aprender acerca de los procedimientos y las consecuencias potenciales involucrados. Estos recursos deben colocarse en el sitio web de la localidad y desplegarse de forma prominente en las áreas comunes. Los recursos confidenciales incluyen los defensores del pueblo en el campus y/o consejeros licenciados en programas de asistencia a los empleados o servicios de salud a los estudiantes. Los individuos que consulten con fuentes confidenciales deben ser aconsejados de que sus discusiones en estos marcos no se consideran informes de hostigamiento sexual y que sin una acción adicional por parte del individuo, las discusiones no resultarán en ningún tipo de acción por parte de la Universidad para resolver sus preocupaciones.

Las localidades deben notificar a la comunidad de la Universidad de que ciertos empleados universitarios, como el Coordinador del Cumplimiento del Título IX (Oficial de Hostigamiento Sexual), los directores, supervisores y otros empleados designados tienen una obligación de responder a los informes de hostigamiento sexual, incluso si los individuos que hacen el informe solicitan que no se tomen acciones. Una solicitud de un individuo con respecto a la confidencialidad de los informes de hostigamiento sexual se debe considerar al determinar una respuesta apropiada; sin embargo, tales solicitudes se deben considerar en el contexto dual de la obligación legal de la Universidad para asegurar un ambiente de trabajo y aprendizaje libre de hostigamiento sexual y los derechos de debido proceso del acusado de ser informado de las acusaciones y su fuente. Algún nivel de revelación puede ser necesario para asegurar una investigación completa y justa, aunque la Universidad cumplirá en la medida posible con la solicitud de confidencialidad.

G. Retención de Registros Relacionados con Informes de Hostigamiento Sexual

La oficina del Coordinador de Cumplimiento con el Título IX (Oficial de Hostigamiento Sexual) es responsable de mantener los registros relacionados con los informes, investigaciones y soluciones de los hostigamientos sexuales. Los registros se deben mantener de acuerdo a la normativa de registros de la Universidad, generalmente cinco años después de la fecha en que se resolvió la demanda. Los registros se pueden mantener por más tiempo a discreción del Coordinador del Cumplimiento del Título IX (Oficial de Hostigamiento Sexual) en casos en que las partes tengan una afiliación continua con la Universidad. Todos los registros relacionados con litigaciones pendientes o una solicitud de registros deben mantenerse de acuerdo con las instrucciones de un consejero legal.