

UNIVERSIDAD DE COLORADO
Recinto Universitario de Colorado Springs
Norma de Acoso Sexual

COMUNICADO SOBRE LA NORMA ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE
COLORADO

TITULO:	Norma de la Universidad sobre el Acoso Sexual
Fuente:	Oficina del Presidente
Preparado por:	Vice Presidente Asociado para Relaciones Humanas y Administración de Riesgos
Aprobado por:	John Buechner
Aplicación:	Todos los Recinto Universitarios y Sistema Administrativo
Fecha de vigencia:	1 de Julio de 1999
Sustituye:	La Norma de la Universidad sobre Acoso Sexual con fecha 14 de Noviembre de 1996 y todas las Normas sobre Acoso Sexual de los Recintos Universitarios

La Universidad de Colorado se compromete a fomentar un ambiente positivo para el aprendizaje, el trabajo y las vivienda. La universidad no permitirá acosos sexuales ni represalias, ya sea realizados por algún empleado o estudiante.

I. Norma sobre el Acoso Sexual.

A. Se prohíbe el acoso sexual y cometer represalias.

1. Para fines de esta norma, el acoso sexual significa: avances sexuales inoportunos, petición de favores sexuales y otras conductas, físico o verbal, de

naturaleza sexual cuando: (1) La sumisión a esta conducta es explícita o implícitamente una condición de empleo, modo de vida y/o evaluación académica del individuo; (2) La sumisión o rechazo de dicha conducta por parte de un individuo, se utiliza como base para obtener empleo o decisiones académicas que afectan a dicho individuo; o (3) dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir excesivamente con el trabajo o rendimiento académico de un individuo o de crear un medio ambiente de trabajo o docente ofensivo, hostil o intimidante.

Un medio ambiente de acoso sexual hostil descrito en la subparte 3 antes mencionada, quiere decir: mostrar una conducta sexual inoportuna que sea suficientemente severa o injuriosa, de manera que altere las condiciones de la educación o empleo y cree un medio ambiente que una persona sensata encuentre intimidante, hostil u ofensivo. Para decidir si un medio ambiente es "hostil" uno se debe basar en todas las circunstancias. Estas circunstancias podrían incluir: la frecuencia del comportamiento, su gravedad y si es amenazante o humillante.

Ejemplos de la violación de la norma incluyen: un profesor ofrece una nota más alta a un estudiante si el estudiante accede a su petición de favores sexuales; un supervisor implícitamente o explícitamente amenaza con despedir a un subordinado si éste no accede a sus avances sexuales; y acercamiento físico repetitivo e inoportuno o comentarios severos e injuriosos de naturaleza sexual que crean un medio ambiente amenazante y ofensivo tanto en el área de trabajo como en el área docente.

2. Para fines de esta norma la represalia se refiere a una acción antagonista en contra de individuos por haber, en buena fé, dado información concerniente a un incidente de acoso sexual o por haber participado o haber sido testigo en el proceso de solucionar la acusación de acoso sexual.

Los ejemplos incluyen: un empleado que denuncia el comportamiento inapropiado de un supervisor, recibe una evaluación insatisfactoria que no está de acuerdo y además es inconsistente con el rendimiento real de su trabajo; un estudiante es informado de un reclamo que

ha presentado otro estudiante, y como consecuencia el estudiante afectado amenaza al estudiante que reportó el incidente.

B. Está prohibido hacer acusaciones o dar declaraciones falsas concernientes a un incidente de acoso sexual.

Es una violación de esta norma para cualquier persona que intencionalmente haga una acusación falsa de acoso sexual o cometa represalias y además que dé intencionalmente información falsa concerniente a un incidente de acoso sexual.

C. Los individuos que violan esta norma serán disciplinados o serán sometidos a correcciones que pueden incluir, pero no limitarse a la terminación del contrato de trabajo o expulsión del recinto universitario si se trata de un estudiante.

II. Obligación de Notificar

A. Obligación General de Notificar

Para tomar las medidas que sean necesarias y corregir las situaciones relacionadas con incidentes de acoso

sexual o represalias, la universidad debe estar enterada de estos hechos. Por lo tanto, cualquier persona que crea que haya experimentado o testimoniado un acoso sexual o represalia, debería reportar inmediatamente dicho comportamiento a las autoridades a cargo del acoso sexual en el recinto universitario (véase el apéndice de la universidad) o también se pueden presentar las quejas a cualquier supervisor (véase la sección B más adelante).

B. Obligación del Supervisor de Notificar

Cualquier supervisor que tenga conocimientos, observe o reciba una demanda o reclamo de un incidente de acoso sexual o represalia, ya sea oral o por escrito, tendrá que notificar a las autoridades que están a cargo del acoso sexual en el recinto universitario. Esta medida dentro de la norma, no afecta a aquellos supervisores (por ejemplo un consejero o mediador profesional) que por cuyos cargos profesionales y actuando en capacidad oficial se les pide mantener confidencial ciertas denuncias, como así mismo la universidad tiene la responsabilidad de mantener en

forma confidencial, las demandas recibidas por dichos profesionales. Cada recinto universitario debe indicar en el apéndice de su norma cuales son los supervisores que están en esta posición y en su capacidad oficial, los cuales quedan exentos bajo esta medida.

Cada recinto universitario denominará, en su apéndice de recinto para esta norma, las posiciones de supervisión que califican bajo esta exención.

III. Procedimientos

A. Las denuncias o acusaciones bajo esta norma serán dirigidas y resueltas tan pronto como sea posible, después de que se haya hecho el reclamo. Es la responsabilidad de las autoridades a cargo de acoso sexual determinar los medios más apropiados para dirigir la denuncia o acusación. Las opciones incluyen:

- 1) investigar la denuncia o acusación según el párrafo C, que se explica más adelante;**
- 2) bajo el acuerdo de ambas partes, intentar resolver la denuncia o acusación por medio de una forma alternativa para resolver la discusión (por ejemplo, mediación);**
- o 3) determinar que los hechos de la denuncia o acusación**

no constituyan una violación a esta norma, incluso si son verdaderos. Las autoridades a cargo de acoso sexual del recinto universitario pueden nombrar a otro individuo (ya sea dentro de la universidad, incluyendo a un administrador, o a una persona ajena a la universidad) para realizar la investigación o para arreglar un proceso alternativo de resolución de la discusión. Cualquier persona nombrada para dirigir una alegación debe adherirse a los requisitos de esta norma y consultar con las autoridades a cargo de acoso sexual acerca de su progreso. (Véase el apéndice del recinto universitario para consultar la lista de fuentes de información adicional y mayor asistencia)

B. Todas las denuncias o acusaciones deben hacerse tan pronto como sea posible después de que hayan ocurrido. (Un retraso en notificar, puede ser razonable bajo ciertas circunstancias, según sea determinado en base a cada caso. Sin embargo, un retraso en notificar que ocurra en un período que no sea razonable, es una consideración apropiada para evaluar a fondo una denuncia o acusación)

C. Si se lleva a cabo una investigación, la supuesta víctima y el acusado tendrán derecho a:

1. Recibir una notificación por escrito de la denuncia o acusación, incluyendo un informe de las alegaciones, al inicio de la investigación;

2. Presentar la información pertinente al investigador o investigadores; y

3. Al final de la investigación, recibir una copia del informe del investigador, siempre que la ley lo permita.

D. Al final de la investigación, el investigador preparará un informe escrito que incluirá un reporte de los resultados reales y una resolución, informando si la norma ha sido infringida. El informe será presentado para ser revisado a la persona o comité designado por el rector o en el caso del sistema administrativo, designado por el presidente.

E. La persona o comité que revisa el caso puede consultar con el investigador, consultar con las partes, solicitar que se realice otra investigación por el mismo u otro investigador, o pedir que la investigación sea

realizada otra vez por otro investigador. La persona o comité que revisa el caso puede aprobar el informe del investigador como si fuera suyo o preparar un informe separado basado en los resultados de la investigación. Sin embargo, la persona o comité que revisa el caso no puede llevar a cabo su propia investigación o entrevistas. Una vez que la persona o el comité haya completado su análisis, el informe o los informes deben ser enviados a las autoridades a cargo de acoso sexual en el recinto universitario, también se debe enviar el informe a la supuesta víctima y al acusado, siempre que la ley lo permita. El informe también se debe mandar al rector o se debe mandar al presidente de la universidad cuando se trata de algún empleado del sistema administrativo*. Si el rector es el acusado o la supuesta víctima, el informe debe ser enviado al presidente. Si el presidente o el secretario del Board of Regents son los acusados o las supuestas víctimas el informe debe ser enviado al Board of Regents.

F. Si se encuentra que alguien ha violado las reglas de la norma, el informe o los informes se deben enviar al jefe que tiene autoridad disciplinaria sobre el individuo

que cometió la infracción en contra de la norma; esta autoridad tiene que iniciar un proceso formal en contra del individuo. La autoridad disciplinaria puede tener acceso a los documentos de la investigación.

G. Cuando se ha iniciado una acción formal en contra de un individuo que ha violado las normas, la autoridad a cargo de la Oficina del Acoso Sexual debe asegurarse de notificar a la víctima de la medida tomada.

H. Un informe de la acción que se tomó en contra del individuo que cometió la violación de la norma, deberá permanecer en la ficha personal del individuo o en la ficha educacional, si es estudiante. Otros documentos sobre la investigación deben mantenerse por un mínimo de tres (3) años o por el tiempo que dure la causa.

I. Todos los documentos e informes de la investigación relacionados con un caso de acoso sexual, deben ser considerados en forma confidencial y no se pueden hacer públicos, a no ser que sea requerido por la ley.

J. Acusaciones que involucran dos o más recintos universitarios. Cuando supuestamente se viola la norma y hay dos recintos universitarios involucrados, la demanda debe ser manejada por el recinto el cual tiene autoridad disciplinaria sobre el acusado. El recinto responsable de la investigación puede pedir ayuda, participación y la cooperación del otro recinto que también ha sido afectado y debería notificar el progreso y resultados de la investigación a las autoridades pertinentes.

K. Reclamos a favor o en contra que se presenten entre una institución afiliada y los empleados o estudiantes de la universidad: los empleados y estudiantes de la universidad a veces trabajan o estudian en un área o programa de otra organización afiliada con la universidad. En casos donde hayan supuestamente violaciones de la norma ya sean a favor o en contra de los empleados o estudiantes de la universidad, el reclamo debe ser manejado de acuerdo al convenio de afiliación entre la universidad y la otra institución. En el caso de carecer de un convenio de afiliación o de alguna previsión, destacando este asunto a discreción,

la universidad puede elegir hacer lo siguiente; 1) conducir su propia investigación, 2) ambas instituciones conjuntamente pueden conducir la investigación, 3) remitirse a los resultados de la investigación que ha llevado a cabo la institución afiliada, siempre y cuando la universidad haya examinado el proceso de la investigación y esté conforme que dicha investigación se conduzca en forma justa, o 4) la universidad puede usar como base los resultados de la institución afiliada para extender su propia investigación.

¹ *Para fines de esta norma, el sistema administrativo incluye la Oficina del Secretario de the Board of Regents y la Oficina de Revisión de Cuentas.

IV. No Hay Restricciones para las Autoridades

Ninguna disposición de esta norma debe ser interpretada como una limitación de autoridad para una autoridad disciplinaria, según las normas pertinentes y procedimientos para iniciar un proceso disciplinario. Si un individuo es disciplinado por un comportamiento que también infrinja esta norma, la

conducta y disciplina impuestas deben ser reportadas a las autoridades a cargo de acoso sexual del recinto universitario. Si se realiza una investigación bajo esta norma y no se encuentra que se ha infringido la misma, entonces este hecho no impide que se discipline al supuesto perpetrador por tener un comportamiento inadecuado y no profesional, realizandose bajo otras normas y procedimientos pertinentes.

V. Información y Educación

A. La oficina del presidente dará un informe anual que documente:

1) el número de denuncias o acusaciones en casos en que se infrinjan las normas; 2) las categorías (por ejemplo, estudiante, empleado u otro) y géneros de las partes involucradas; 3) el número de normas infringidas que se han encontrado; y 4) ejemplos de sanciones impuestas por infringir las normas.

B. Cada recinto universitario difundirá en general esta norma, distribuirá una lista de recursos disponibles en el recinto universitario para responder asuntos de acoso sexual, así como también represalias. También

cada recinto universitario desarrollará y presentará programas educativos adecuados. Cada recinto universitario mantendrá información sobre estos esfuerzos, incluyendo la documentación de cómo se distribuye la norma y de los nombres de los individuos que asisten a los programas de entrenamiento.

VI. Normas Relacionadas con la Norma General.

A. *El Comunicado de la Norma Administrativa, "la Norma Universitaria sobre Relaciones Románticas que Involucran a Autoridades Evaluativas"*, estipula que una relación romántica entre un empleado y un estudiante o entre dos empleados, constituye un conflicto de intereses cuando uno de los individuos tiene autoridad directa para evaluar al otro y exige que debe eliminarse la autoridad directa para evaluar.

B. Para hacer acusaciones, quejas o procesos disciplinarios, consulte el Artículo II, 3, B.7 de las Reglas del Consejo de Profesorado (para profesorado), Reglas del Consejo de Personal Estatal (para empleados clasificados) y las normas disciplinarias y

procedimientos de los estudiantes del recinto universitario (para estudiantes).

VII. Revisión de la Norma Universitaria

El presidente iniciará una revisión de esta norma dentro de dos años.