

Acoso Ilegal

1.0 Política

La política de Caltech es ofrecer un ambiente laboral y académico libre de acoso ilegal (“acoso”). El acoso es una forma de conducta inapropiada que incluye conducta física, verbal o no verbal que no es deseada y que resulta en que la persona se siente intimidada, amenazada, humillada o degradada, y que podría interferir con el trabajo o educación de un individuo, o que afecta adversamente las condiciones de vida de un individuo.

El acoso de cualquier forma, basado en cualquiera de las características y actividades protegidas (“características protegidas”) es ilegal y está estrictamente prohibido en todo momento, al igual que todas las formas de conducta prohibida establecida en la Política de Conducta Inapropiada Basada en Sexo y Género, incluyendo acoso sexual y basado en género, y conducta sexual inapropiada:

- Raza (incluye textura del cabello y peinados protectores)
- Color
- Religión (incluye vestimenta y prácticas religiosas de cuidado personal)
- Sexo/género (incluye embarazo, parto, lactancia materna y/o condiciones médicas relacionadas)
- Identidad y expresión de género
- Orientación sexual
- Estado civil
- Condición médica (características genéticas, cáncer o antecedentes o historial de cáncer)
- Estado militar o como veterano
- Nacionalidad (incluye uso del idioma y posesión de una licencia de conducir emitida a personas que no pueden probar que su presencia en los Estados Unidos está autorizada bajo la ley federal)
- Ascendencia
- Discapacidad (mental y física, incluyendo VIH/SIDA, cáncer y características genéticas)
- Información genética
- Solicitud de licencia de cuidado familiar
- Solicitud de licencia para una condición médica seria
- Solicitud de una licencia de discapacidad por embarazo
- Estado como víctima de violencia doméstica
- Edad (más de 40 años)
- Antecedentes penales (Ley de Oportunidad Justa)
- Cualquier otro factor protegido por la ley local, estatal o federal
- Asociación con un individuo que está en una de las características protegidas anteriores

El acoso en el ambiente laboral podría incluir, pero no está limitado a estos ejemplos:

- Conducta verbal, física y visual que crea un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil, o que interfiere con el desempeño laboral, incluyendo conducta que denigra o demuestra hostilidad o aversión hacia un individuo debido a cualquier característica protegida
- Declaraciones verbales como agravios, bromas ofensivas, insultos, epítetos, apodos o provocaciones
- Imágenes visuales o gráficas, como pósteres, fotografías, símbolos, caricaturas, dibujos, demostraciones en computadoras, correos electrónicos, mensajes de texto, objetos o actividad digital y en redes sociales que sea ofensiva y/o de orientación sexual, incluyendo blogs, foros, salas de chat, sitios de redes sociales y otras aplicaciones de redes sociales
- Conducta física, incluyendo contacto, agresión física o amenazas, bloquear el camino de alguien o su

- movimiento normal, gestos y miradas lascivas
- Otras formas de intimidación, ridiculización o bromas, insultos u ofensas
- Interferencia con el desempeño laboral
- Avances, invitaciones o comentarios sexuales no deseados
- Amenazas o demandas de someterse a solicitudes sexuales como condición del empleo continuo o para evitar la pérdida de beneficios laborales
- Ofertas de beneficios de empleo a cambio de favores sexuales
- Conversación sobre la vida sexual, sexo, género, orientación sexual, no conformidad de género e/o identidad de género de un individuo o de alguien más
- Conducta o comentarios inapropiados enfocados consistentemente en solo un género, raza u otra característica protegida

El acoso en el ambiente educativo también incluye acoso basado en características protegidas que va en contra de la búsqueda de investigación y educación. Los siguientes son ejemplos de comportamientos que podrían constituir acoso en el ambiente educativo:

- Un consejero le dice a un estudiante minoritario que no debería tomar cierto curso porque el consejero dice que los otros estudiantes minoritarios han tenido problemas en el curso
- Un individuo discapacitado no está incluido en una salida fuera del sitio debido a una falta de movilidad
- Un profesor le asigna solo tareas insignificantes a un trabajador estudiante minoritario y le asigna tareas más complejas a un trabajador estudiante caucásico que está en el mismo nivel educativo.
- Un estudiante cuenta bromas racialmente ofensivas dentro de una sesión de grupos de estudio con otros estudiantes
- Un individuo es excluido de las actividades grupales debido a su nacionalidad
- Un estudiante publica bromas racistas en una lista interna de correos electrónicos

Las quejas sobre la discriminación basada en sexo y género y el acoso y la conducta sexual inapropiada se rigen por la [Política de Conducta Inapropiada Basada en Sexo y Género](#).

Caltech está comprometido en educar a la comunidad de formas que ayuden a prevenir el acoso. Caltech requiere que todos los empleados, incluyendo los responsables de dirigir o supervisar a otros empleados de Caltech o de evaluar el trabajo de los estudiantes, participen regularmente en entrenamiento sobre el acoso y la prevención del acoso y otras conductas abusivas de acuerdo con los requisitos legales estatales y federales.

2.0 Alcance

Esta política aplica para todos los miembros de la comunidad de Caltech, incluyendo en JPL (estudiantes, docentes, empleados supervisores y no supervisores, académicos postdoctorales, voluntarios, pasantes, vendedores, contratistas, personas prestando servicios bajo un contrato con Caltech, visitantes y cualquier otro individuo que está trabajando regular o temporalmente, estudiando, viviendo, visitando o participando de cualquier otra forma en los programas y actividades educativos y laborales de Caltech). Esta política aplica para la conducta que ocurre en la propiedad controlada por el Instituto, en los eventos patrocinados por el Instituto y en programas y actividades educativos y laborales del Instituto, independientemente de la ubicación.

3.0 Reporte de Quejas e Inquietudes

La habilidad de Caltech de remediar el acoso y de mantener un ambiente libre de acoso está limitada si los incidentes no son reportados. Cualquier persona que presencie, sufra o que se entere de cualquier otra manera de una conducta que crea que viola esta política, incluyendo las represalias, debe reportarlo inmediatamente o solicitar la asistencia y orientación de la Oficina de Igualdad y del Título IX o de uno de los coordinadores de Igualdad de Oportunidades en el Empleo mencionados abajo, en el campus, o el Grupo de Relaciones de Acoso Ilegal

Empleados en JPL. Los reportes pueden ser hechos en cualquier momento. Un retraso no debería disuadir a ninguna persona de reportar acoso. Un reporte atrasado es mejor que no presentar ningún reporte.

Los reportes pueden ser presentados por escrito o de forma oral.

Se anima a los miembros de la comunidad de Caltech a pecar de la cautela y reportar cualquier conducta que crean que podría ser un acoso cubierto bajo esta política, independientemente de en dónde ocurrió el incidente o quién lo cometió.

Incluso si Caltech no tiene jurisdicción sobre el incidente o el ofensor, Caltech tomará las acciones razonables para remediar los efectos del acoso en la comunidad de Caltech y prevenir que el comportamiento vuelva a ocurrir.

Cualquier empleado que esté en un papel de supervisión, incluyendo los docentes, deben reportarle puntualmente **todos** los supuestos acosos, discriminación, conducta inapropiada basada en género y represalias, independientemente de su supuesta severidad o frecuencia, a la Oficina de Igualdad y del Título IX en el campus o a Recursos Humanos en JPL, quienes proporcionarán orientación y consejos. Además, otros empleados que califican como empleados responsables bajo la [Política de Conducta Inapropiada Basada en Sexo y Género, Sección II, 6.2](#), deben reportar inmediatamente cualquier caso de conducta prohibida según lo definido en la Sección III, 13.0, a la Oficina de Igualdad y del Título IX o al coordinador adjunto del Título IX de JPL según sea apropiado.

Si un miembro de la comunidad de Caltech quiere apoyo y orientación para presentar una queja, puede comunicarse con uno de los coordinadores de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, el vicepresidente auxiliar para la igualdad e investigaciones de igualdad en la Oficina de Igualdad y el Título IX, el gerente de relaciones entre empleados de JPL, el gerente de manejo de talentos de JPL o los Socios de Negocios de Recursos Humanos de JPL.

4.0 Reporte Anónimo

Caltech ofrece los siguientes recursos para hacer reportes anónimos:

[Línea del Campus](#) (626) 395-8787 o (888) 395-8787

Línea de Ética de JPL (818) 354-9999

Línea de Violencia Laboral de la División de Servicios Protectores de JPL (818) 393-2851

Para el campus o JPL presentando una queja con el [Formulario de la Línea de Contacto](#)

Si la parte presentando el reporte quiere permanecer anónima, no debe compartir ninguna información de identificación personal. Si la parte presentando el reporte comparte tal información, la Oficina de Igualdad y del Título IX se comunicará con la parte presentando el reporte con información sobre los recursos de apoyo y las opciones para presentar reportes. Si se busca una investigación, la parte que presentó el reporte será notificada si se identificó.

5.0 Contacto con Agencias Externas

Además, los empleados que crean que sufrieron de acoso ilegal basado en una característica protegida tienen derecho a presentar una queja con la [Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo](#) o el Departamento de Vivienda y Empleo Justo de California, quienes tienen la autoridad para remediar las violaciones. Los empleados, estudiantes y otras personas que están participando en los programas y actividades educativas de Caltech pueden presentar quejas frente a la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos (415) 486-5555, ocr.sanfrancisco@ed.gov o (800) 421-3481 o OCR@ed.gov. Las quejas también pueden ir dirigidas a la Oficina de Educación Postsecundaria Privada en <https://bppe.ca.gov/>.

6.0 Investigación de Quejas

Caltech realizará una investigación apropiada, oportuna y completa de las quejas dentro del alcance de esta política para determinar qué ocurrió y así tomar los pasos razonables para remediar los efectos de cualquier acoso y prevenir que el comportamiento vuelva a ocurrir. Caltech les proporciona a todas las partes el debido proceso y llega a conclusiones apropiadas con base en la evidencia recopilada. Caltech toma acciones apropiadas, incluyendo medidas disciplinarias, cuando esté justificado.

7.0 Prohibición de represalias

Nadie puede intimidar, amenazar, coaccionar o discriminar a un individuo para interferir con algún derecho o privilegio asegurado por esta política o los procedimientos relacionados o debido a que el individuo presentó un reporte o queja, testificó, asistió, participó o se rehusó a participar de cualquier forma en cualquier acción o proceso bajo esta política o los procedimientos relacionados. La intimidación, amenazas, coacción o discriminación para interferir con cualquier derecho bajo esta política o los procedimientos relacionados constituyen represalias. Los derechos y privilegios asegurados bajo esta política y los procedimientos relacionados incluyen, pero no están limitados a: (i) presentar o ayudar a presentar una queja o reporte de una violación sospechada de esta política; (ii) oponerse a cualquier acto o práctica hecha ilegal por cualquier ley local, estatal o federal que requiere igualdad de oportunidades; (iii) participar, ayudar o cooperar de otra manera en cualquier investigación, revisión de cumplimiento, audiencia o cualquier otra actividad relacionada con una violación de esta política o administración de cualquier ley local, estatal o federal que requiere igualdad de oportunidades; y/o (iv) ejercer cualquier derecho legal protegido por la ley local, estatal o federal que requiere igualdad de oportunidades. Las quejas de represalias serán atendidas bajo los Procedimientos de Quejas de Discriminación Ilegal, Acoso y Represalias.

Las siguientes acciones no constituyen represalias: el ejercicio de los derechos protegidos bajo la ley aplicable o que Caltech acuse a un individuo de violación de las políticas para hacer declaraciones materialmente falsas de mala fe en el curso del proceso de resolución. Una determinación que un acusado fue responsable de supuestas conductas inapropiadas no es suficiente para concluir que cualquier parte hizo una declaración materialmente falsa de mala fe.

8.0 Privacidad

Un miembro de la comunidad de Caltech que desee reportar discriminación ilegal, acoso o represalias debe hacerlo lo más pronto posible, aunque los reportes (en adelante conocidos como “quejas”) pueden ser presentados en todo momento. Las quejas pueden ser presentadas verbalmente o por escrito. Las quejas deben ser informadas a uno de los individuos designados en esta Política.

La privacidad generalmente significa que la información relacionada con un reporte de acoso solo será compartida con los individuos que “necesitan saberla”. Caltech puede determinar a su discreción quién “necesita” saber la información. Dichos individuos deben ser discretos y respetar la privacidad de todos los individuos involucrados.

Ninguna reunión o conversación que se lleve a cabo bajo esta política o los Procedimientos de Quejas de Discriminación Ilegal, Acoso y Represalias puede ser grabada en audio o video por ninguna persona.

9.0 Recursos Confidenciales

Caltech les ofrece a los miembros de la comunidad de Caltech la opción de buscar orientación confidencial fuera de los mecanismos procesales de Caltech para resolver quejas de acoso ilegal. Estos servicios de orientación confidencial son para el beneficio personal del individuo y ofrecen un ambiente en donde se pueden explorar varios cursos de acción. Los miembros de la comunidad de Caltech pueden entrar a las

oficinas de abajo para recibir apoyo confidencial. Los consejeros y defensores confidenciales designados en estas oficinas escucharán y ayudarán a identificar las opciones y los próximos pasos. Hablar con uno de estos miembros del personal no constituye reportarle un incidente a Caltech.

La confidencialidad normalmente significa que la información compartida por un individuo con profesionales designados por un campus o por la universidad no puede ser revelada a ningún otro individuo sin el permiso expreso del individuo. Dichos profesionales aparecen abajo. Ellos tienen prohibido violar la confidencialidad a menos que haya una amenaza inminente de daño a sí mismos o a otros, o a menos que la ley permita o requiera lo contrario. Cuando un reporte involucre sospechas de abuso de un menor de menos de 18 años, estos recursos confidenciales pueden ser requeridos por la ley estatal para notificar a los servicios de protección infantil y/o a las fuerzas locales de seguridad pública.

Un individuo que ha sufrido de acoso ilegal y que primero solicita confidencialidad podría luego decidir presentar una queja frente a Caltech. El profesional de salud mental y otros recursos confidenciales mencionados abajo le darán al individuo ayuda para presentar una queja si el individuo lo desea.

Los profesionales de salud mental en los Servicios de Orientación de los Servicios Bienestar Estudiantil y el personal y docentes del Centro de Consultas proporcionan servicios de orientación de salud mental para la comunidad del campus. El Programa de Asistencia para Empleados de JPL presta servicios de orientación de salud mental para la comunidad de JPL. Ellos no le reportarán ninguna información sobre un incidente a Caltech, incluyendo al coordinador del Título IX, a menos que su cliente lo solicite. Se puede comunicar con ellos las 24 horas del día, los 7 días de la semana, en:

- Para los estudiantes:
(626) 395-8331 Servicios de Orientación de Bienestar Estudiantil
(626) 395-5000 después de horas hábiles, los Servicios de Orientación pueden ser contactados por medio de la Seguridad
- Para los docentes, personal del campus y académicos postdoctorales:
(626) 395-8360 Centro de Consultas del Personal y Docentes
(626) 395-5000 después de horas hábiles a través de Seguridad
- Para los empleados de JPL:
(800) 367-7474 [Empathia](https://www.mylifematters.com/) identifiquese como empleado de JPL
<https://www.mylifematters.com/> (Contraseña: JPL)

Otros recursos confidenciales son:

- [Centro para la Inclusión y la Diversidad de Caltech](#) (estudiantes): (626) 395-3221 o (626) 395-8108
- Línea del Campus: (626) 395-8787 o (888) 395-8787
- Línea de Ética de JPL: (818) 354-9999

10.0 Coordinadores de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y Coordinador del Título IX

Caltech ha designado a coordinadores de Igualdad de Oportunidades que son responsables de ayudar y coordinar los esfuerzos de educación y cumplimiento relacionados con las leyes de igualdad de oportunidades y no discriminación, y las políticas de Caltech. Los siguientes individuos han sido designados como coordinadores de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (coordinadores EEO, por sus siglas en inglés): el rector es el coordinador de los docentes, el vicepresidente auxiliar de recursos humanos es el coordinador del personal del campus y los voluntarios, los decanos asociados de los estudiantes son los coordinadores de los estudiantes de pregrado y los pasantes, el decano de estudios de posgrado es el coordinador de los estudiantes de posgrado e pasantes y el director de recursos humanos en el Jet

Propulsion Laboratory es el coordinador de los empleados, pasantes y voluntarios asignados aquí.

El vicepresidente auxiliar para igualdad e investigaciones de igualdad que maneja la Oficina de Igualdad y el Título IX, también ha sido designado como el coordinador del Título IX de Caltech. El número de contacto es el (626) 395-3132, correo electrónico: TitleIXCoordinator@caltech.edu, o visite la oficina en el Salón 205, Centro de Servicios Estudiantiles.

11.0 Recursos Informativos

Información sobre el acoso ilegal, así como copias de las políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo, acoso ilegal, conducta inapropiada basada en el sexo y el género y prevención de violencia de Caltech están disponibles con el coordinador del Título IX de Caltech y con los coordinadores adjuntos, recursos humanos, asuntos estudiantiles y oficinas de los decanos, el Centro para Inclusión y Diversidad de Caltech, los asociados residentes, el personal y docentes del Centro de Consultas, y Desarrollo de los Empleados y Organizacional del campus, y Relaciones con los Empleados y Socios de Negocios de Recursos Humanos en JPL. Las políticas son publicadas en el [Catálogo de Caltech](#) y en los siguientes sitios web de Caltech: [Recursos Humanos de Caltech](#), [Recursos Humanos de JPL](#), [Oficina de Igualdad y el Título IX](#) y [Asuntos Estudiantiles](#).

Políticas y procedimientos relacionados

- [No discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo](#)
- [Procedimientos para quejas de discriminación ilegal, acoso y represalias](#)
- [Política de conducta inapropiada basada en género](#)
- [Procedimientos de quejas de conducta inapropiada basada en sexo y género bajo el Título IX](#)
- [Prevención de la violencia](#)



[Firma]

Thomas F. Rosenbaum
Presidente