

Procedimientos para quejas de discriminación ilegal, acoso y represalias

1.0 Introducción

Caltech tomará acciones inmediatas y apropiadas para abordar todos los reportes de discriminación ilegal, acoso y represalias de acuerdo con estos procedimientos y otros relacionados. Caltech toma todos los reportes en serio y responde de forma apropiada.

Con respecto a los empleados, estos procedimientos aplican a lo siguiente:

1. Alegatos de conducta prohibida, según lo definido en la [política de conducta inapropiada basada en sexo y género](#), que no caen bajo el Título IX, según lo definido en el número 14.0 de dicha política.
2. Todos los otros alegatos de discriminación ilegal, acoso y represalias

Estos procedimientos no aplican para los estudiantes. La discriminación ilegal, el acoso y las represalias por parte de los estudiantes son abordados bajo los procedimientos de conducta inapropiada basada en sexo y género u otros procesos apropiados de conducta estudiantil, dependiendo de la supuesta conducta inapropiada.

Hay varios cursos de acción disponibles para abordar las quejas de discriminación ilegal, acoso y represalias, cada una con diferentes consecuencias e implicaciones con respecto a la confidencialidad y la acción resultante. Estas opciones no son mutuamente exclusivas. El denunciante puede escoger qué curso seguir y puede presentar una queja formal en cualquier momento. En casos en los cuales Caltech ha determinado que se justifica una investigación, se llevará a cabo una investigación justa, oportuna y completa que les dé a todas las partes el proceso debido apropiado para garantizar que las partes reciban un aviso y una oportunidad para ser escuchados.

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 la política de acoso ilegal.

Se entiende que cualquier referencia a un administrador de Caltech en este documento incluye no solo a dicho administrador, sino que también a su delegado.

2.0 Requisito de reporte obligatorio para todos los docentes, gerentes, supervisores y administradores

Los docentes, gerentes, supervisores y administradores tienen el deber de reportarle puntualmente **toda** la supuesta discriminación ilegal, acoso y represalias, independientemente de su supuesta severidad o frecuencia, a la Oficina de Igualdad y del Título IX en el campus o en Recursos Humanos

de JPL, quien proporcionará orientación y consejos.

3.0 Queja formal

Las quejas formales de discriminación, acoso y represalias pueden ser reportadas a los individuos designados en la [política de acoso ilegal](#).

El denunciante y el acusado pueden objetar a un investigador o investigadores asignados a una queja si creen que el investigador tiene un conflicto o no puede ser imparcial. La Oficina de Igualdad y del Título IX en el campus o Recursos Humanos en JPL considerarán todas las objeciones y notificarán a las partes sobre la decisión relacionada con el investigador o investigadores. Dichas objeciones deben ser presentadas por escrito a la Oficina de Igualdad y del Título IX en el campus o al gerente de relaciones con los empleados en JPL y deben incluir la razón de la objeción.

4.0 Pasos de investigación formal

- El denunciante y el acusado recibirán una copia de la política de no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo, y de la política de acoso ilegal y los procedimientos que la acompañan.
- Dentro de un período razonable de tiempo después de que se haya reportado la queja, el denunciante y el acusado serán notificados de los alegatos que serán investigados.
- El denunciante y el acusado serán informados que Caltech no tolera las represalias, toma los pasos necesarios para prevenir las represalias y toma una fuerte acción de respuesta si hay represalias. Se sugerirá que el denunciante y el acusado notifiquen a Caltech inmediatamente si hay represalias.
- La investigación será tratada de forma tan privada como sea posible. Caltech hará los esfuerzos razonables y apropiados para preservar la privacidad del denunciante y del acusado, y para proteger la confidencialidad de la información, pero podría necesitar compartir información cuando sea necesario.
- El denunciante y el acusado tendrán la oportunidad de ser entrevistados con respecto a los alegatos y pueden sugerirle testigos o información a los investigadores, quienes determinarán si las sugerencias son relevantes, apropiadas o necesarias para resolver cuestiones de hechos disputados. Los investigadores también pueden revisar otra información y entrevistar a otros que determinen que puedan tener información relevante para investigar y resolver la queja.
- No se permite que los asesores legales estén presentes durante las entrevistas. Las reuniones de investigación no serán grabadas por ninguna de las partes involucradas en un caso.
- Las quejas serán investigadas y resueltas dentro de un período razonable de tiempo después de que se haya presentado la queja, pero los factores, incluyendo pero no limitado a la complejidad del caso, pueden afectar la duración de la investigación.

- Los investigadores usarán el estándar de preponderancia de la evidencia al llegar a hallazgos y conclusiones. Una preponderancia de la evidencia significa que es más probable que la supuesta conducta inapropiada haya ocurrido a que no haya ocurrido.
- Los investigadores llegarán a hallazgos y conclusiones en el caso y los reportarán a los tomadores de decisiones apropiados.
- El denunciante y el acusado serán notificados del resultado del proceso. Dicha notificación debe incluir la opción de apelar.
- El vicepresidente asociado de recursos humanos en el campus o el director de recursos humanos en JPL o su delegado pueden hacer excepciones o modificaciones de estos procedimientos.

Los archivos de investigación son confidenciales y se mantendrán en un archivo separado del expediente personal o académico de un individuo. Las acciones disciplinarias tomadas como resultado de una investigación serán incluidas en el expediente de personal.

5.0 Resolución

Las conclusiones a las cuales podrían llegar los investigadores incluyen, pero no están limitadas a:

- Ocurrió una violación de la política del instituto u otra conducta inapropiada.
- Ocurrió conducta inapropiada pero no constituyó una violación de la política del instituto. Por ejemplo, el acusado usó mal juicio.
- Los alegatos no fueron respaldados por la preponderancia de la evidencia.
- Los alegatos fueron presentados de mala fe.

De ser apropiado, los tomadores de decisiones revisarán los hallazgos, conclusiones y recomendaciones, y determinarán las acciones apropiadas en conjunto con la Oficina de Igualdad y el Título IX en Recursos Humanos en JPL. Tanto el denunciante como el acusado serán informados sobre estos resultados.

Si ocurrió una violación de la política del instituto u otra conducta inapropiada, se tomarán acciones correctivas apropiadas. Dependiendo de la severidad del caso, las posibles acciones correctivas incluyen asesoría verbal, una advertencia formal por escrito, remoción de un puesto de supervisión y, cuando sea apropiado, terminación de la relación laboral.

Caltech también tomará cualquier paso necesario para proteger al denunciante contra las acciones de represalias del acusado.

Si se determina que los alegatos fueron presentados de mala fe, se tomarán acciones apropiadas para abordar la situación.

6.0 Apelaciones

- Las apelaciones deben ir por escrito y ser presentadas dentro de diez (10) días naturales de la notificación de la decisión. Las apelaciones de las decisiones que resultan del proceso de investigación deben ser hechas con base en que ocurrió un error en los procedimientos que hubiera afectado significativamente el resultado de la investigación, que hay nueva evidencia que hubiera afectado el resultado significativamente y que no estaba disponible durante el proceso, o que la sanción es sustancialmente desproporcionada a los hallazgos. Las decisiones de apelación

son definitivas.

- Las decisiones del vicerrector pueden ser apeladas a la Oficina del Rector o su delegado. Las decisiones del decano de estudiantes de pregrado o el decano de estudios de posgrado pueden ser apeladas al vicepresidente de asuntos estudiantiles o su delegado. Las decisiones del vicepresidente auxiliar de recursos humanos pueden ser apeladas al vicepresidente asociado de recursos humanos o a su delegado. Las decisiones del director adjunto de recursos humanos en JPL pueden ser apeladas al director de recursos humanos de JPL o su delegado.

7.0 Más quejas

El denunciante debe reportar inmediatamente si la acción correctiva no termina la discriminación ilegal o el acoso, o si ocurre nueva discriminación ilegal o acoso, o si estos continúan. En dichos casos, el denunciante tiene derecho a presentar otra queja.

8.0 Distribución de los procedimientos

Estos procedimientos serán distribuidos anualmente a los docentes, personal y estudiantes cuando lleguen nuevos docentes, personal o estudiantes a Caltech. En caso de que se haga cualquier revisión significativa, se entregarán versiones revisadas.

9.0 Excepciones

El vicepresidente asociado de recursos humanos en el campus o el director de recursos humanos en JPL pueden hacer excepciones o modificaciones de estos procedimientos.

Políticas y procedimientos relacionados

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