

CONDUCTA INAPROPIADA BASADA EN SEXO Y GÉNERO

Tabla de contenidos

SECCIÓN I: INTRODUCCIÓN

1.0 Política

2.0 Alcance

3.0 Represalias

4.0 Conservación de la evidencia

5.0 Notificaciones de emergencia y advertencias oportunas

SECCIÓN II: REPORTE DE INQUIETUDES Y QUEJAS

6.0 Reporte a Caltech

7.0 Reportes que involucran a menores de edad

8.0 Reportes falsos

9.0 Privacidad

10.0 Solicitudes de confidencialidad o que no se continuará con la queja

11.0 Contacto con agencias gubernamentales

12.0 Reporte Clery

SECCIÓN III: CONDUCTA PROHIBIDA

13.0 Conducta prohibida cubierta bajo esta política

14.0 Subconjunto de conductas prohibidas cubiertas bajo el Título IX

15.0 Recursos informativos

APÉNDICE: RECURSOS DE APOYO

SECCIÓN I: INTRODUCCIÓN

1.0 Política

Todos los miembros de la comunidad de Caltech tienen derecho a ser tratados, y tienen la responsabilidad de tratar a otros con dignidad y respeto. Estos principios son fundamentales para la misión educativa e intelectual de Caltech. La política de Caltech es proporcionar un ambiente laboral y académico libre de discriminación, acoso y conducta sexual inapropiada. Caltech no tolerará dicha conducta y está comprometido a educar a la comunidad para prevenir que éstas ocurran.

Según lo definido en esta política, la discriminación basada en sexo y género, el acoso basado en sexo y género y la conducta sexual inapropiada, incluyendo la agresión sexual, el contacto sexual no consensual, la violencia en las relaciones, la explotación sexual y el acoso constituyen conductas prohibidas y violan esta política. Dicha conducta normalmente viola el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus enmiendas: Título IX del Código de Educación; y/o la ley de California.

Todos los individuos están protegidos contra conductas prohibidas (definidas abajo en la Sección III), independientemente del género. Para los fines de esta política, el término género es definido de forma amplia, comprendiendo el sexo, orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Las conductas prohibidas pueden ser cometidas por individuos de cualquier género y pueden ocurrir entre individuos del mismo género o de géneros diferentes, extraños o conocidos, así como entre personas involucradas en relaciones íntimas o sexuales.

Caltech también prohíbe las represalias en contra de un individuo que reporta, presenta una queja o que participa de otra manera en un asunto relacionado con esta política de buena fe.

Caltech tomará acciones puntuales y equitativas al recibir reportes de conducta prohibida para determinar qué ocurrió y tomará los pasos necesarios para detener y remediar los efectos de dicha conducta y prevenir que vuelvan a ocurrir. Caltech les da a todas las partes el proceso debido apropiado y tomará las acciones apropiadas, incluyendo medidas disciplinarias, cuando esté justificado. Dichas acciones pueden incluir la terminación de la relación laboral o cambios al estado de inscripción del estudiante, incluyendo la expulsión.

Cualquier referencia en esta política a un administrador de Caltech incluirá no solo a dicho administrador, sino que también a su delegado.

2.0 Alcance

Esta política aplica para todos los estudiantes actuales, docentes, personal de supervisión y no de supervisión, académicos postdoctorales, voluntarios, internos, vendedores, contratistas independientes, personas prestando servicios bajo contrato con el instituto, visitantes y cualquier otro individuo que esté empleado regular o temporalmente, que esté estudiando, viviendo, visitando o participando de otra manera en los programas o actividades educativos de Caltech (“personas cubiertas”). El requisito de no discriminación en los programas o actividades educativas de Caltech también se extiende a admisiones y empleo. Las consultas sobre la aplicación a Caltech del Título IX y sus regulaciones de implementación pueden ser referidas al coordinador del Título IX.

Esta política aplica a la conducta prohibida que ocurre en la propiedad controlada por el instituto, en eventos patrocinados por el instituto, en programas o actividades del instituto, por organizaciones afiliadas con el instituto, incluyendo organizaciones estudiantiles y establecimientos residenciales, independientemente de en dónde están ubicados. Además, aplica a conducta prohibida que ocurre fuera del campus, en cualquier lugar, cuando el acusado y el denunciante son personas cubiertas.

Las organizaciones afiliadas con el Instituto o que usan la propiedad o los recursos de Caltech en relación con sus actividades también tienen prohibido participar en conductas prohibidas. Esta política también aplica a conductas prohibidas que ocurren en los programas y actividades educativos de Jet Propulsion Laboratory (JPL).

Sugerimos que los miembros de la comunidad de Caltech le reporten puntualmente la conducta prohibida a Caltech o que consulten a un recurso confidencial independientemente de en dónde ocurrió el incidente o quién lo cometió. Un individuo que ha sufrido conducta sexual inapropiada debe buscar asistencia inmediatamente de parte de un proveedor médico y debe reportarle el incidente a la policía local. Los reportes hechos a Caltech y a la policía pueden ser hechos simultáneamente.

Incluso si Caltech no tiene jurisdicción bajo esta política sobre la persona acusada de conducta prohibida o sobre los alegatos reportados, Caltech aún tomará acciones puntuales según sea justificado o apropiado, para mantener la seguridad y el bienestar del individuo que está reportando y la comunidad del campus, incluyendo tomar pasos razonables para detener y remediar los efectos de la conducta prohibida y para prevenir que el comportamiento vuelva a ocurrir.

3.0 Represalias

Está estrictamente prohibido tomar represalias en contra de cualquier miembro de la comunidad de Caltech en cualquier momento por presentar un reporte de conducta prohibida de buena fe o por participar o rehusarse a participar de cualquier forma en una investigación, procedimiento o audiencia llevada a cabo por Caltech o una agencia estatal o federal. Las represalias son definidas como actos abiertos o encubiertos de represalias, interferencia, discriminación, intimidación o acoso en contra de un individuo o grupo por ejercer sus derechos bajo el Título IX u otras leyes estatales y federales. Las represalias no incluyen acusar a un individuo con una violación de un código de conducta por hacer declaraciones sustantivamente falsas de mala fe en el curso de una investigación, procedimiento o audiencia relacionada a esta política. Sin embargo, esto es asumiendo que una determinación sobre la responsabilidad no es suficiente por sí sola para concluir que cualquiera de las partes hizo una declaración sustantivamente falsa de mala fe. Las represalias violan esta política y son ilegales.

Los siguientes son ejemplos de conductas que podrían constituir represalias:

- Un supervisor del personal o docentes sospecha y asigna culpa por un reporte anónimo a la Oficina de Igualdad y del Título IX y le da al informante sospechado trabajo o asignaciones de laboratorio no deseados, o una recomendación o aumento de salario menor que el merecido por el informante sospechado con base en su trabajo real;
- Un supervisor del personal o docentes se rehúsa a continuar trabajando con un estudiante, subordinado o colega que le ha reportado una inquietud a la Oficina de Igualdad y del Título IX.
- Un estudiante propaga información falsa sobre un compañero estudiante que le ha reportado una inquietud suya o de un amigo a la Oficina de Igualdad y del Título IX;
- Un estudiante hace que otros estudiantes rechacen o demuestren comportamiento socialmente excluyente en contra de un estudiante que fue llamado como testigo en una investigación del Título IX en donde el acusado era amigo del estudiante organizando el rechazo.
- Un supervisor de personal requiere que un empleado que le presentó inquietudes sobre tratamiento diferente entre hombres y mujeres en el equipo registre su tiempo semanalmente en las tareas pero nadie más debe registrar su tiempo y no hay ningún antecedente de empleo previo que respalde la necesidad de registrar el tiempo.

Caltech tomará los pasos apropiados para prevenir represalias y tomará la acción correctiva puntual y apropiada para detener y remediar sus efectos si hay represalias. Caltech involucrará a los líderes

senior académicos, administrativos y estudiantiles, según sea requerido, para prevenir y remediar las represalias. Los individuos que violen la política de Caltech que prohíbe las represalias podrían estar sujetos a acciones disciplinarias las cuales pueden incluir el despido o expulsión de Caltech.

4.0 Conservación de la evidencia de conducta prohibida

La agresión sexual, según lo definido en esta política, también puede ser un crimen. Los individuos que han sufrido agresión sexual deben buscar tratamiento médico tan pronto como sea posible. Los exámenes forenses por agresión sexual (o pruebas de kits de violación) están disponibles de forma gratuita en varios centros médicos locales (vea la tabla de Recursos en la Página 18) y facilitan tanto la conservación de la evidencia como cualquier tratamiento médico necesario. La conservación de evidencia es importante en caso de que a un individuo le gustaría presentar una denuncia frente a la policía, buscar litigación civil u obtener una orden de protección. Si un individuo decide recibir un examen forense, debe evitar bañarse, ducharse, comer, beber, lavarse las manos o cepillarse los dientes hasta después del examen médico. Los exámenes deben ser realizados dentro de 72 horas del incidente. Los individuos deben guardar toda la ropa usada al momento de la agresión. Cada artículo de ropa debe ser puesto en una bolsa de papel separada, no en una bolsa de plástico. Sugerimos encarecidamente que conserven toda la evidencia física y electrónica.

Se debe conservar cualquier evidencia electrónica relacionada con cualquier tipo de incidente de conducta prohibida, como mensajes de texto, correos electrónicos y publicaciones en redes sociales.

Cuando un individuo reporta una inquietud o recibe una notificación sobre su intervención en un reporte o queja bajo esta política, ya sea como acusado o testigo, debe conservar cualquier evidencia física o electrónica que tenga. Una falla intencional para preservar dicha evidencia puede ser una base para acciones disciplinarias.

5.0 Notificaciones de emergencia y advertencias oportunas

En caso de una situación peligrosa en el campus que involucró una amenaza inmediata a la salud o seguridad de los estudiantes o los empleados, Caltech emitirá una notificación de emergencia consistente con sus procedimientos de notificación de emergencia. En caso de que Caltech crea que hay una amenaza seria o continua contra la comunidad del campus, Caltech emitirá una advertencia puntual consistente con sus procedimientos de advertencias puntuales. Las notificaciones de emergencia y advertencias puntuales no divulgan el nombre de la víctima.

SECCIÓN II: REPORTE DE INQUIETUDES Y QUEJAS

6.0 Reporte a Caltech

Cualquier persona puede reportar conducta prohibida, ya sea que la persona que la está reportando es la supuesta víctima de la supuesta conducta prohibida. La persona puede hacer su reporte en persona, por correo, por teléfono, por correo electrónico o por otro medio que resulte en que el coordinador del Título IX reciba su reporte verbal o escrito. Un miembro de la comunidad de Caltech que desee reportar conducta prohibida debe hacerlo lo más pronto posible después del incidente, aunque los reportes pueden ser presentados en cualquier momento.

Cualquier persona que presencie, experimente o que se entere de otra manera de una conducta que el individuo crea que viola esta política, incluyendo represalias, debe comunicarse inmediatamente con Caltech. Sugerimos que los individuos reporten al coordinador del Título IX o a un coordinador adjunto del Título IX.

Según lo detallado en la sección 6.2 de abajo, los empleados responsables deben reportarle al coordinador del Título IX cualquier conducta prohibida de la cual puedan enterarse.

Si a un miembro de la comunidad de Caltech le gustaría recibir apoyo y orientación para reportar conductas prohibidas, puede comunicarse con el coordinador del Título IX o con un coordinador adjunto, uno de los decanos o decanos asociados, el director de desarrollo de los empleados y organizacional en recursos humanos, o el gerente de administración de talentos de la sección de JPL o los socios comerciales de recursos humanos en JPL. También pueden comunicarse con cualquiera de los coordinadores de EEO identificados en [la política de no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo](#).

Caltech está comprometido a proteger la privacidad de todos los individuos involucrados en un reporte de conducta prohibida. Todos los empleados involucrados en la respuesta a un reporte de conducta prohibida entienden la importancia de salvaguardar la información privada apropiadamente. Caltech se esforzará por proteger los intereses de privacidad de los individuos de acuerdo con la obligación de Caltech de abordar reportes hechos a Caltech.

Un estudiante que participa como denunciante o testigo en una investigación de agresión sexual, violencia entre parejas, violencia doméstica o acoso no estará sujeta a sanciones disciplinarias por una violación de las políticas de conducta estudiantil de Caltech al momento o cerca del momento del incidente, incluyendo pero no limitado a la política de abuso de sustancias, a menos que Caltech determine que la violación fue atroz. Esto incluye, pero no está limitado a una acción que pone en riesgo la salud o la seguridad de cualquier persona o que involucra conductas que violan las políticas de Caltech que prohíben la discriminación u otras conductas inapropiadas serias como el plagio, trampas, mala conducta en la investigación u otras formas de deshonestidad académica.

6.1 Coordinador y coordinadores adjuntos del Título IX

El coordinador del Título IX es responsable de coordinar el cumplimiento de Caltech con el Título IX y de la respuesta general de Caltech a conductas que caen bajo el Título IX. El coordinador del Título IX supervisa la implementación y aplicación de las políticas de Caltech relacionadas con el Título IX para garantizar el tratamiento consistente de las partes involucradas y una resolución puntual y equitativa de las quejas. Al hacerlo, el coordinador del Título IX supervisa todas las quejas del Título IX, monitorea los resultados, identifica y aborda cualquier patrón de problemas sistemáticos que podría surgir y evalúa los efectos en el ambiente del campus.

El coordinador del Título IX es apoyado por cuatro coordinadores adjuntos del Título IX y un investigador principal, quienes pueden responder preguntas sobre las políticas de Caltech relacionadas con el Título IX y el Título IX.

Los coordinadores adjuntos del Título IX también trabajan normalmente como coinvestigadores del investigador principal bajo el proceso formal de investigación establecido en los procedimientos para quejas de conducta inapropiada basada en sexo y género bajo el Título IX.

Coordinador del Título IX
Vicepresidente Asistente de Igualdad e Investigaciones de Igualdad
Hima Vatti
(626) 395-3132, equity@caltech.edu, Centro para Servicios Estudiantiles 205

Investigador Principal
Brian Quillen
(626) 395-4424, bquillen@caltech.edu, Centro de Servicios Estudiantiles 348

Coordinadora Adjunta para Estudiantes del Título IX
Allie McIntosh
(626) 395-1743, allie@caltech.edu, Centro de Servicios Estudiantiles 105
Coordinadora Adjunta para Docentes del Título IX
Melany Hunt
(626) 395-4231, hunt@caltech.edu, Gates-Thomas 265

Coordinadora Adjunta para Personal y Académicos Posdoctorales del Título IX
Ofelia Velázquez-Pérez
(626) 395-3819, Ofelia.Velazquez-Perez@caltech.edu, Servicios Centrales de Ingeniería 206

Coordinadora Adjunta del Título IX para JPL
Jackie Clennan-Price
(818) 393-0016, Jackie.A.Clennanprice@jpl.nasa.gov, Recursos Humanos T1720-149 en JPL

6.2 Empleados responsables

Si un individuo le divulga una conducta prohibida a cualquier empleado responsable o si un empleado responsable se entera de otra manera de una conducta prohibida, debe reportarle todos los detalles relevantes sobre la supuesta conducta al coordinador del Título IX.

En el campus, los siguientes son empleados responsables:

- Coordinadores adjuntos del Título IX
- Docentes que supervisan un laboratorio o grupo de investigación o que tienen responsabilidades administrativas.
- Miembros del personal con un papel de supervisión o administrativo a quienes Caltech no ha designado como recursos confidenciales
- Oficiales de seguridad
- Coordinadores de vida residencial
- Asociados residentes
- Entrenadores
- Consultores de relaciones entre empleados

En JPL, los siguientes son empleados responsables:

- Coordinador adjunto del Título IX para JPL
- Supervisores y gerentes
- Representantes de relaciones entre empleados
- Socios comerciales de Recursos Humanos
- Personal de la oficina educativa

6.3 Reporte anónimo

Caltech ofrece los siguientes recursos para hacer reportes anónimos:

[Línea del campus](#) (626) 395-8787 u (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 presenta el reporte será notificada.

6.4 Notificación a la policía

Sugerimos que los individuos que han sufrido de agresión sexual, acoso, explotación sexual, violencia doméstica, en las relaciones o entre parejas notifiquen a la policía local. Caltech proporcionará asistencia para notificar a la policía si el individuo lo decide. Un individuo que ha sufrido de violencia sexual también tiene derecho a rehusarse a notificar a la policía o a Caltech.

La ley de California obliga a Caltech a reportarle incidentes de agresión sexual a la policía. Sin embargo, Caltech no reportará la información que pueda identificar al denunciante sin el consentimiento del denunciante después de ser notificado de su derecho de que se retenga la información que lo identifica personalmente. Si el denunciante no da su consentimiento para ser identificado, la información de identificación personal del acusado tampoco será proporcionada.

[Departamento de policía de Pasadena](#)

Llame al 911 para comunicarse con la Respuesta de Emergencia

Respuesta en casos que no son emergencias: (626) 744-4241

207 N. Garfield Ave., Pasadena, CA 91101

7.0 Reportes que involucran a menores de edad

Todos los miembros de la comunidad de Caltech que sepan o que sospechen razonablemente de abuso infantil, incluyendo cualquier conducta prohibida que involucre a un menor de edad tienen la responsabilidad personal de reportárselo inmediatamente a [Seguridad de Caltech](#) o a la [División de Servicios Protectores de JPL](#). Un menor de edad no es considerado capaz de dar consentimiento afirmativo válido para la actividad sexual bajo esta política. Los empleados de Caltech que son informantes obligados tienen obligaciones adicionales de reporte, incluyendo que deben reportar los hechos inmediatamente a la Oficina de Protección Infantil del Condado de LA y/o al departamento de policía local. Vea la política de [prevención de la violencia](#) para obtener más información.

8.0 Reportes falsos

Caltech espera que sus miembros actúen de forma honesta, sincera y de buena fe al reportar inquietudes bajo esta política. Caltech no tolerará reportes falsos intencionales de información, alegatos o evidencia. Una queja de buena fe que resulta en un hallazgo de que no hubo ninguna violación no es considerado un reporte falso.

Sin embargo, cuando se descubre que un denunciante o tercero se inventó intencionalmente o tergiversó conscientemente la información, alegatos o evidencia, o que actuó de otra manera con la intención de engañar en cualquiera de sus comunicaciones relacionada con la administración de esta política por parte de Caltech, el individuo puede estar sujeto a acciones disciplinarias.

9.0 Privacidad

Caltech mantendrá la privacidad de todos los individuos involucrados en un reporte de conducta prohibida en la medida en que sea posible. Todos los empleados de Caltech que estén involucrados en la respuesta del instituto, incluyendo al coordinador del Título IX, los coordinadores adjuntos del Título IX y los investigadores reciben tratamiento sobre el respeto y la salvaguarda de información privada. A lo largo del proceso, se hacen esfuerzos por proteger los intereses de privacidad de todos los individuos involucrados en una forma consistente con la necesidad de una revisión completa y administración del asunto.

La privacidad generalmente significa que la información relacionada con un reporte de conducta prohibida solo será compartida con los individuos que “necesitan saberla”. La determinación de quien “necesita saber” la información está a discreción del coordinador del Título IX. Dichos individuos deben ser discretos y respetar la privacidad de todos los individuos involucrados.

Ninguna reunión o conversación que tenga lugar bajo esta política o bajo los procedimientos para quejas de conducta inapropiada basada en sexo y género bajo el Título IX (“Procedimientos de Quejas del Título IX”), o bajo los procedimientos de quejas de discriminación ilegal, acoso y represalias puede ser grabada con audio o video por ninguna persona. La única excepción a esta regla es que la Oficina de Igualdad y del Título IX, cumpliendo con el Título IX, grabará la audiencia realizada bajo los procedimientos de quejas del Título IX para proporcionar una transcripción palabra por palabra de la audiencia. Estas grabaciones serán guardadas por la Oficina de Igualdad y del Título IX.

10.0 Solicitudes de confidencialidad o que no se continuará con la queja

Con respecto a los alegatos de conducta prohibida bajo esta política, el coordinador del Título IX y los coordinadores adjuntos del Título IX se esfuerzan por respetar las inquietudes y metas de los denunciantes, así como su capacidad de tomar elecciones independientes conforme consideran sus opciones de resolución para abordar sus quejas bajo esta política y los procedimiento de quejas del Título IX.

Sin embargo, en casos en donde un denunciante solicita que no se use su nombre, que Caltech no busque ninguna acción en contra del acusado, incluyendo una investigación, o que no se tome ninguna acción disciplinaria, Caltech debe sopesar la solicitud contra sus obligaciones, incluyendo bajo las leyes aplicables, de tomar las acciones necesarias para ofrecer un ambiente seguro y no amenazador. El coordinador del Título IX discutirá con el denunciante los motivos de sus solicitudes e intentará abordar las inquietudes subyacentes como tomar los pasos para prevenir represalias.

Cuando el denunciante permanezca comprometido con las solicitudes mencionadas arriba, el coordinador del Título IX sopesará la solicitud contra factores que podrían llevar al coordinador del Título IX para tomar acciones en nombre de Caltech, en contra de los deseos del denunciante, para proteger la salud y seguridad del denunciante y de la comunidad de Caltech. Los factores considerados están a discreción del coordinador del Título IX e incluyen, pero no están limitados a la naturaleza y seriedad de la supuesta conducta, si los alegatos son disputados, la participación de varios acusados, circunstancias que sugieren que hay un riesgo significativo de que el acusado cometa más actos de conducta prohibida, si hubo un arma o violencia involucrada, si hay evidencia de un patrón y le edad de un denunciante.

Las circunstancias que dicen que hay un riesgo significativo de más actos de conducta prohibida por parte del acusado podrían incluir si ha habido otros reportes/quejas de conducta prohibida que involucre al acusado, la explotación intencional de un diferencial de poder o el consumo de alcohol o drogas para inducir la vulnerabilidad a actividad sexual sin consentimiento.

Cuando el coordinador del Título IX determine que la seguridad de la comunidad requiere que Caltech tome acciones, el coordinador del Título IX determinará la acción que se tomará y notificará al denunciante. El coordinador del Título IX intentará abordar la conducta prohibida de acuerdo con las solicitudes del denunciante, en la medida en que sea posible para proteger la salud y la seguridad del denunciante y de la comunidad de Caltech. Cuando un denunciante se rehúse a participar en cualquier respuesta en cualquier respuesta a la conducta prohibida, la habilidad de Caltech para responder podría estar limitada.

En los casos en los cuales el coordinador del Título IX determine que Caltech debe presentar una queja formal a pesar de la solicitud del denunciante, el coordinador del Título IX informará al denunciante sobre la intención de Caltech de hacerlo. El denunciante no necesita participar en el proceso resultante.

Si el denunciante incluye alegatos que podrían constituir un crimen, el coordinador del Título IX notificará al denunciante sobre su derecho de presentar una queja penal o de escoger no notificar a las fuerzas de seguridad pública.

Todas las determinaciones y decisiones definitivas tomadas bajo esta estipulación, excepto la decisión del denunciante de presentar una queja penal o de escoger no notificar a las fuerzas de seguridad pública le corresponden únicamente al coordinador del Título.

11.0 Contacto con agencias gubernamentales

Los empleados, estudiantes y otras personas que están participando en los programas o actividades educativas de Caltech pueden dirigir sus preguntas sobre el Título IX o presentar quejas frente a la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos (415) 486-5555, ocr.sanfrancisco@ed.gov u (800) 421-3481 u OCR@ed.gov. Además, los empleados pueden presentarle sus quejas al Departamento de Vivienda y Empleo Justo de California (DFEH, por sus siglas en inglés) en <https://www.dfeh.ca.gov/contact-us> o a la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés) en <https://www.eeoc.gov>. Las quejas también pueden ir dirigidas a la Oficina de Educación Postsecundaria Privada en <http://bppe.ca.gov>.

Los participantes del programa financiado por NASA pueden presentar una queja en AssistedProgramComplaint@nasa.gov o pueden encontrar más información en <https://missionstem.nasa.gov/filing-a-complaint.html>. Los participantes del programa financiado por NSF pueden presentar una queja en la Oficina de Diversidad e Inclusión en programcomplaints@nsf.gov (703) 292-8020 o pueden encontrar más información en <https://www.nsf.gov/od/odi/harassment.jsp>. Los participantes en programas financiados por otras agencias federales que le proporcionan asistencia financiera federal a Caltech pueden presentar su queja directamente en dichas agencias.

La queja frente a una agencia federal bajo el Título IX debe ser presentada dentro de 180 días de un supuesto evento de discriminación o acoso y no hay requisito de agotar los remedios por medio de los procedimientos internos de Caltech antes de presentar la queja directamente en una agencia federal.

12.0 Reporte Clery

La Ley Clery requiere que Caltech emita un [Reporte Anual de Seguridad y Seguridad Contra Incendios](#), el cual incluye estadísticas de crímenes de agresión sexual (violación, caricias, incesto y estupro), violencia doméstica, violencia entre parejas y acoso. La Seguridad del Campus reúne estas estadísticas de los crímenes en la Oficina de Igualdad y del Título IX, reportes de seguridad, información del Departamento de Policía de Pasadena, JPL y reportes de las autoridades de seguridad del campus. Las Conducta inapropiada basada en sexo y género

estadísticas de crímenes no divulgan ninguna información de identificación sobre un denunciante, acusado, testigos u otras personas. Para obtener más información y estadísticas de los últimos tres años, vea el [Reporte Anual de Seguridad y Seguridad Contra Incendios](#).

SECCIÓN III: CONDUCTA PROHIBIDA

13.0 Conducta prohibida cubierta bajo esta política

Esta sección establece qué conducta está prohibida bajo esta política. El subconjunto de conductas prohibidas que también está cubierto bajo el Título IX está establecido abajo en la sección 14.0.

El comportamiento reportado que no constituye una conducta prohibida bajo esta política pero que se determina que es inapropiado de acuerdo con otra política aplicable de Caltech puede someter al individuo ofensor a acciones disciplinarias.

El término denunciante se refiere al individuo que supuestamente es la víctima de la conducta prohibida y el acusado se refiere al individuo que supuestamente participó en la conducta prohibida.

Los intentos o amenazas de cometer conductas prohibidas están cubiertos igualmente por esta política.

El coordinador del Título IX determinará si la conducta prohibida reportada está cubierta bajo el Título IX. La determinación del coordinador del Título IX será comunicada por escrito a las partes. Los alegatos de conducta prohibida cubierta por el Título IX serán adjudicados bajo los procedimientos para quejas de conducta inapropiada basada en sexo y género bajo el Título IX ("Procedimientos de Quejas del Título IX"). Cuando varios alegatos de conducta prohibida estén en cuestión y el coordinador del Título IX determine que solo una porción cae dentro del alcance del Título IX, todos los alegatos serán adjudicados bajo los Procedimientos de Quejas del Título IX. Los alegatos de conducta prohibida que no caigan bajo el Título IX aún serán adjudicados bajo los Procedimientos de Quejas del Título IX si alguno de los acusados es un estudiante.

Todos los otros alegatos de conducta prohibida que caigan dentro del alcance de esta política serán abordados bajo los procedimientos para quejas de discriminación ilegal, acoso y represalias de Caltech.

13.1 Discriminación basada en sexo o género

La discriminación basada en sexo o género se refiere al tratamiento no favorable basado en sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Los siguientes son ejemplos de conductas que podrían constituir discriminación basada en sexo o género:

- Negarle un ascenso a un empleado debido a que es abiertamente homosexual y algunos miembros del equipo que se estarían reportando a él le parecen algo conservadores y usted se preocupa de que el empleado pueda no sentirse cómodo supervisándolos
- Rechazar a un estudiante la membresía en una casa debido a que algunos estudiantes se sienten incómodos con la franqueza del estudiante sobre su reciente transición de género
- Rechazar a un candidato a docente después de que un miembro del equipo de contratación opinó que la voz y manierismos del candidato tienen un tono demasiado alto y son demasiado animados para ser percibidos como suficientemente profesionales y autoritativos para operar un laboratorio de forma efectiva.
- Decirle a un individuo no binario que se presenta de forma masculina que no puede usar maquillaje o usar ropa femenina en el lugar de trabajo.

13.2 Acoso sexual o basado en género

13.2.1 El acoso sexual es cualquier insinuación sexual no deseada, solicitudes de favores sexuales o cualquier conducta de naturaleza sexual cuando:

- *Quid pro quo*: Someterse a dicha conducta es un término o condición explícita o implícita del empleo o educación de un individuo, o someterse o rechazar dicha conducta es usado como la base para tomar decisiones que afectan el empleo o los términos o estado académico del individuo; o
- *Ambiente hostil*: Dicha conducta interfiere de forma no razonable con el desempeño laboral o académico de un individuo o crea un ambiente laboral o académico intimidante, hostil u ofensivo. Un individuo puede sufrir acoso sexual incluso si la conducta ofensiva no estaba dirigida directamente a él o ella.

13.2.2 El acoso basado en género es acoso basado en el sexo, género, identidad de género o expresión de género real o percibida de un individuo, incluyendo acoso o conducta intimidatoria basada en la expresión de género, identidad de género, estado como transgénero, transición de género o inconformidad con los estereotipos de sexo del individuo.

Un solo incidente aislado puede crear un ambiente hostil si el incidente es lo suficientemente severo, especialmente si la conducta es física. Por ejemplo, un solo incidente de conducta física no deseada de naturaleza sexual, como agarrar una parte íntima del cuerpo, puede ser lo suficientemente severa para constituir un ambiente hostil. El comportamiento de naturaleza acosadora que no llega al nivel de acoso ilegal pero que se determina que es inapropiado puede someter al ofensor a acciones disciplinarias.

Los siguientes son ejemplos de conductas que, dependiendo de la naturaleza, frecuencia y severidad, podrían constituir acoso sexual o basado en género:

- Enviar bromas no deseadas con orientación sexual a una lista de correos electrónicos de estudiantes o grupos de trabajo.
- Mostrar imágenes sexuales explícitas en áreas comunes de las viviendas del instituto o en una estación de computadoras de trabajo en donde otros puedan verlas.
- Hacer o usar comentarios despectivos, epítetos, insultos o bromas basadas en género o de naturaleza sexual.
- Excluir a los individuos de las actividades grupales debido a su sexo, género o identidad de género, expresión de género, orientación sexual o debido a que objetaron a comportamiento acosador.
- Hacer comentarios gráficos no deseados sobre el cuerpo de un individuo, usando palabras sexualmente despectivas para describir a un individuo.
Participar en comunicaciones obscenas o insinuantes no deseadas.
- Participar en contacto, caricias o toqueteo no deseado de naturaleza sexual.
- Hacer insinuaciones sexuales no deseadas.
- Prometerle un beneficio a alguien por participar en actividades sexuales.
- Exponer los genitales a otra persona sin consentimiento.

13.2.3 Acoso sexual y consentimiento

Incluso cuando las relaciones son consensuales, se debe tener cuidado de eliminar la posibilidad de acoso u otros conflictos. Si hay una relación consensual, no es aceptable tratar al individuo en la relación de forma más favorable que otros individuos en situaciones similares en el contexto del empleo o desempeño académico.

La práctica de Caltech, así como los principios éticos más generales, prohíbe que los individuos participen en la evaluación del desempeño laboral o académico de aquellos con quienes tienen relaciones románticas y/o sexuales, o que tomen decisiones sobre la contratación, salarios o decisiones similares relacionadas con dichos individuos. Al enterarse de dicha relación consensual prohibida, el supervisor, decano o jefe de la división debe notificar inmediatamente al coordinador del Título IX y, en consulta con el coordinador del Título IX, debe revisar y remediar cualquier relación administrativa o académica directa entre los individuos involucrados. El individuo con el mayor poder puede ser sometido a acciones disciplinarias por violar esta política.

Cuando surja una relación personal consensual y exista una diferencia de poderes, el consentimiento no puede ser considerado una defensa a un reclamo de acoso sexual. El individuo en la relación con el mayor poder será considerado responsable.

13.2.4 Prohibición de las relaciones entre empleados y estudiantes de pregrado

Esta política prohíbe las relaciones sexuales o románticas entre un estudiante de pregrado y un docente, académico postdoctoral o miembro del personal. La parte que no es estudiante de pregrado en la relación será considerada responsable de la conducta prohibida que viole esta política, independientemente de si se presenta una queja.

13.3 Conducta sexual inapropiada

La conducta sexual inapropiada que está prohibida incluye conducta sexual que ocurre a la fuerza o bajo amenazas o sin consentimiento afirmativo, incluyendo cuando la persona está incapacitada. La conducta sexual inapropiada incluye violencia sexual y está prohibida bajo esta política. Esta definición comprende una gama de conducta sexual que también podría caer dentro de la definición de acoso sexual. El coordinador del Título IX determinará si los alegatos deberían ser tratados como acoso sexual o conducta sexual inapropiada o ambos, con base en la supuesta conducta específica y en todas las circunstancias. Las formas prohibidas de conducta sexual inapropiada incluyen pero no están limitadas a agresión sexual, contacto sexual no consensual, explotación sexual, violencia en las relaciones y acoso.

Definiciones sobre la conducta sexual inapropiada

13.3.1 La agresión sexual es definida como tener o intentar tener relaciones sexuales con otro individuo a la fuerza o bajo amenazas sin consentimiento afirmativo, incluyendo cuando la persona está incapacitada. Las relaciones sexuales incluyen la penetración, sin importar lo ligera, de la vagina o ano con cualquier parte del cuerpo u objeto, o penetración oral por un órgano sexual de otra persona.

13.3.2 El contacto sexual no consensual es definido como tener contacto sexual con otro individuo a la fuerza o bajo amenazas sin consentimiento afirmativo, incluyendo cuando la persona está incapacitada. El contacto sexual incluye contacto intencional con las partes

íntimas del cuerpo de otra persona (ya sea directamente o a través de la ropa), tocando cualquier parte del cuerpo de otra persona de forma sexual, o quitándole la ropa o exponiendo a otro. Las partes íntimas del cuerpo son los senos, genitales, ingle, ano y trasero.

13.3.3 La explotación sexual ocurre cuando un individuo toma ventaja sexual de forma no consensual o abusiva de otra persona para su propio beneficio o ventaja. Incluye el abuso de un puesto de vulnerabilidad, diferencia de poderes o confianza para fines sexuales.

Los siguientes son ejemplos de conductas que podrían constituir explotación sexual:

- Observar, grabar, ver, distribuir o permitir que otro observe, grabe, vea o distribuya imágenes íntimas o sexuales de otro individuo sin el consentimiento del individuo.
- Vigilancia y otros tipos de observaciones de actividades íntimas o altamente personales, ya sea por proximidad física o medios electrónicos, en vivo o por cámara, como ver a una persona desvestirse, bañarse o participar en actividad sexual.
- Tomar los pasos para causar embriaguez o incapacidad por alcohol o droga para poder hacer que otra persona sea vulnerable a cualquier grado de actividad sexual.
- Acoso o intimidación con base sexual, incluyendo por medios electrónicos.
- Ofrecerle a alguien actividad sexual a cambio de un beneficio o pago.

13.4 Consentimiento afirmativo

El consentimiento afirmativo es un componente esencial de la política de Caltech. El consentimiento afirmativo es la aceptación afirmativa, consciente y voluntaria de participar en actividad sexual.¹

- Cada persona es responsable involucrada en la actividad sexual de asegurarse de tener el consentimiento afirmativo de la otra persona para participar en la actividad sexual.
- La falta de protesta o resistencia no significa consentimiento. El silencio tampoco significa consentimiento.
- El consentimiento afirmativo debe ser continuo a lo largo de la actividad sexual y cada vez que se participe en actividad sexual, y puede ser revocado en cualquier momento. El consentimiento a una forma de actividad sexual no es, por sí mismo, consentimiento a otras formas de actividad sexual.
- La existencia de una relación amorosa entre las personas involucradas o el hecho de cualquier actividad sexual pasada entre ellos nunca debería ser usada para asumir consentimiento.

No es una excusa válida a la supuesta falta de consentimiento afirmativo que el acusado creyó que el denunciante dio su consentimiento para la actividad sexual bajo cualquiera de las siguientes circunstancias:

- La creencia del acusado surgió de la intoxicación o imprudencia del acusado.
- El acusado no tomó los pasos razonables en las circunstancias conocidas para el acusado en ese momento, para verificar si el denunciante dio su consentimiento afirmativo.

No es una excusa válida que el acusado creyó que el denunciante dio su consentimiento

¹ Un menor de dieciocho (18) años es considerado incapaz de dar consentimiento afirmativo bajo esta política.

afirmativo para la actividad sexual si el acusado sabía o podría haber sabido razonablemente que el denunciante no podía dar su consentimiento para la actividad sexual bajo cualquiera de las siguientes circunstancias:

- El denunciante estaba dormido o inconsciente.
- El denunciante estaba incapacitado debido a la influencia de drogas, alcohol o medicamentos, por lo que el denunciante no podía entender el hecho, naturaleza o alcance de la actividad sexual.
- El denunciante no podía comunicarse debido a una condición mental o física.

Una persona que está incapacitada no es capaz de dar consentimiento efectivo para actividad sexual. Una persona incapacitada no tiene la capacidad física y mental de tomar decisiones informadas y razonables sobre si desea participar en actividad sexual o no. Una persona incapacitada podría no ser capaz de entender en dónde está, con quién está, cómo llegó allí o qué está sucediendo.

Una persona podría estar incapacitada por una condición mental o física temporal o permanente, sueño o falta de consciencia. Una persona también podría estar incapacitada como resultado de consumo voluntario o involuntario (ej.: inducido, forzado) de alcohol o drogas. La incapacidad es un estado más allá de la intoxicación o embriaguez. Solo porque alguien está bajo la influencia de las drogas o el alcohol no necesariamente significa que una persona está incapacitada. La incapacidad debe ser lo suficientemente significativa para hacer que una persona no pueda entender el hecho, naturaleza o alcance de la actividad sexual. Al evaluar el consentimiento afirmativo en casos que involucren un alegato de incapacidad, Caltech considera el estado y grado de la intoxicación de la parte que hace el reporte y el conocimiento del acusado.

La intoxicación de alguien, incluso hasta el punto de la incapacidad, no libra a un individuo de su responsabilidad por una violación de la política al participar en conducta sexual sin el consentimiento afirmativo de la otra parte o partes. Sin embargo, un acusado que estuvo incapacitado durante una conducta sexual tiene derecho a presentar una queja formal diciendo que estuvo incapacitado y que no pudo dar su consentimiento a la actividad sexual reportada.

13.5 Violencia en las relaciones

La violencia en las relaciones incluye, pero no está limitada a acciones físicas, sexuales, emocionales, económicas y/o psicológicas o amenaza de acciones, incluyendo amenazar revelar información personal o confidencial (incluyendo, pero no limitada a información sobre la identidad de género u orientación sexual de una persona) que es intimidante, aterradora, atormentadora o amenazadora. También incluye amenazas de daños a los familiares o amigos de la persona, o daño a uno mismo. La violencia en las relaciones puede consistir en un solo acto o patrón de comportamiento.

13.5.1 La violencia de pareja significa violencia cometida por una persona que está o que ha estado en una relación social de naturaleza romántica o íntima con un denunciante. La existencia de dicha relación deberá ser determinada por la declaración del denunciante y por la consideración de la duración de la relación, el tipo de relación y la frecuencia de la interacción entre las personas involucradas en la relación.

13.5.2 La **violencia doméstica** es violencia cometida en contra de una víctima adulta o menor de edad (a) por parte de una persona que es su cónyuge o excónyuge, un compañero de hogar o excompañero de hogar, o una persona con quien tiene un hijo; (b) por una persona en una

situación similar a la de un cónyuge bajo la ley del estado en donde ocurrió la violencia; o (c) por cualquier otra persona contra cuyos actos está protegida una víctima adulta o menor de edad bajo las leyes de violencia doméstica o familiar del estado en donde ocurrió la violencia doméstica.

13.6 Acoso

El acoso es una conducta de naturaleza o motivación sexual o romántica dirigida a un individuo que causaría que una persona razonable tema por su seguridad o por la seguridad de los demás o que sufra angustia emocional sustancial. Una conducta se refiere a dos o más actos, incluyendo pero no limitado a actos en los cuales el acosador sigue, monitorea, observa, vigila, amenaza o se comunica con o sobre una persona o interfiere con la propiedad de la persona, directamente, indirectamente o a través de terceros a través de cualquier acción, método, dispositivo o medio.

Una persona razonable se refiere a una persona razonable bajo circunstancias similares y con características legalmente protegidas u otras características similares a las de la víctima. El acoso que no está basado en sexo o género también está cubierto por la política de prevención de la violencia y debe ser reportado a la Oficina de Igualdad y del Título IX y seguridad en el campus o por la División de Servicios Protectores en JPL. Los siguientes son ejemplos de conductas que, dependiendo de la frecuencia y severidad, podrían constituir acoso:

- Comunicación no deseada repetida, incluyendo contacto personal, llamadas telefónicas, mensajes de voz, correos electrónicos, mensajes de texto, publicaciones en sitios de redes sociales, cartas escritas o regalos.
- Publicar imágenes o información de naturaleza sexual en las redes sociales o en otros sitios web.
- Reunir información sobre la persona a través del uso de registros públicos, haciendo búsquedas en línea, revisando la basura o comunicándose con la familia, amigos o compañeros de trabajo de la persona.
- Publicar imágenes o videos privados en los tableros de anuncios de la escuela o en internet.
- Instalar spyware en los dispositivos personales de otra persona, incluyendo sus teléfonos o computadoras.
- Vigilancia u otros tipos de observación, incluyendo quedarse viendo o espiar.
- Perseguir, seguir o presentarse sin invitación en o cerca de lugares como los salones de clases, la residencia, lugar de trabajo u otros lugares frecuentados por la persona.
- Hacer amenazas directas o indirectas contra la persona.
- Inducir a los amigos, familiares o a otras personas a participar en cualquiera de las conductas de arriba.
- Inducir a los amigos, familiares o a otras personas a monitorear y reportar la ubicación y las actividades de la persona.

14.0 Subconjunto de conductas prohibidas cubiertas bajo el Título IX

La conducta prohibida bajo esta política está cubierta bajo el Título IX si cumple con la definición y los requisitos de alcance establecidos abajo en los puntos 14.1, 14.2 y 14.3.

14.1 Definición de discriminación por sexo bajo el Título IX

La discriminación por sexo bajo el Título IX ocurre cuando una persona en los Estados Unidos es excluida de la participación o se le niegan los beneficios o está sujeta a discriminación en cualquier programa o actividad educativa de Caltech debido a su sexo. El término “programa o

actividad educativa” se refiere a todas las operaciones de Caltech.

14.2 Definición de acoso sexual bajo el Título IX

El acoso sexual se refiere a conducta basada en sexo que satisface una o más de las siguientes condiciones: (1) un empleado de Caltech poniendo condiciones a la provisión de una ayuda, beneficio o servicio de Caltech con base en la participación de un individuo en conducta sexual no deseada; (2) conducta no deseada que una persona razonable puede determinar que es tan severa, generalizada y objetivamente ofensiva que niega efectivamente la igualdad en el acceso de una persona a un programa o actividad educativo de Caltech; o (3) agresión sexual, violencia de pareja, violencia doméstica o acoso según lo definido abajo.

14.2.1 La agresión sexual se refiere a una ofensa clasificada como una ofensa sexual por la fuerza o no bajo el sistema uniforme de reporte de crímenes de la Oficina Federal de Investigaciones, de la siguiente manera:

Ofensas sexuales por la fuerza: Cualquier acto sexual dirigido en contra de otra persona sin el consentimiento de la víctima, incluyendo casos en donde la víctima no puede dar su consentimiento.

Violación forzada: El conocimiento carnal de una persona, a la fuerza y/o en contra de la voluntad de dicha persona o sin fuerza o en contra de la voluntad de la persona en casos en donde la víctima no es capaz de dar su consentimiento debido a su incapacidad mental o física temporal o permanente. Esta definición excluye el estupro.

Sodomía forzada: Relaciones sexuales orales o anales con otra persona, a la fuerza y/o en contra de la voluntad de dicha persona o sin fuerza o en contra de la voluntad de la persona en casos en donde la víctima no es capaz de dar su consentimiento debido a su juventud o debido a su incapacidad mental o física temporal o permanente.

Agresión sexual con un objeto: Usar un objeto o instrumento para penetrar ilegalmente, aún de forma ligera, la apertura genital o anal del cuerpo de otra persona, a la fuerza y/o en contra de la voluntad de dicha persona o no a la fuerza o en contra de la voluntad de la persona en casos en donde la víctima no puede dar su consentimiento debido a su juventud o debido a su incapacidad mental o física temporal o permanente.

Caricias forzosas: El contacto de las partes privadas del cuerpo de otra persona para obtener gratificación sexual, a la fuerza y/o en contra de la voluntad de dicha persona o sin fuerza o en contra de la voluntad de la persona en casos en donde la víctima no es capaz de dar su consentimiento debido a su juventud o debido a su incapacidad mental o física temporal o permanente.

Ofensas sexuales, no forzadas: Relaciones sexuales ilegales, no forzadas, excepto ofensas de prostitución.

Incesto: Relaciones sexuales no forzadas entre personas que están relacionadas entre sí dentro de los grados en los cuales el matrimonio está prohibido por la ley.

Estupro: Relaciones sexuales no forzadas con una persona quien está bajo la edad estatutaria de consentimiento, la cual es de 18 años en California.

14.2.2 La violencia de pareja se refiere a violencia cometida por una persona que está o ha

estado en una relación social de naturaleza romántica o íntima con la víctima y en donde la existencia de dicha relación debe ser determinada con base en una consideración de los siguientes factores: la duración de la relación; el tipo de relación; la frecuencia de la interacción entre las personas involucradas en la relación.

14.2.3 El **acoso** significa participar en una conducta dirigida a una persona específica que causaría que una persona razonable tema por su seguridad o por la seguridad de los demás o que sufra angustia emocional sustancial.

14.3 Requisitos de alcance para el acoso sexual según el Título IX

El Título IX aborda el acoso sexual en un programa o actividad educativa de Caltech en contra de una persona en los Estados Unidos.

Al momento de presentar una queja formal, el denunciante debe estar participando o intentando participar (ej.: solicitando la admisión) en un programa o actividad educativa de Caltech.

El término “programa o actividad educativa” incluye las ubicaciones, eventos o circunstancias sobre las cuales Caltech ha ejercido control sustancial, tanto sobre el acusado y el contexto en el cual ocurre el acoso sexual, y también incluye cualquier edificio que sea propiedad o controlado por una organización estudiantil reconocida oficialmente por Caltech.

15.0 Recursos Informativos

Información sobre la conducta prohibida, así como copias de las políticas de conducta inapropiada basada en sexo y género; no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo; acoso ilegal; y prevención de violencia de Caltech están disponibles en:

En el campus: Coordinador del Título IX y coordinadores adjuntos del Título IX de Caltech, coordinadores EEO de Caltech, Recursos Humanos, Asuntos Estudiantiles, las oficinas de los decanos, el Centro para la Inclusión y Diversidad de Caltech, asociados residentes, el Centro de Consulta para Personal y Docentes, y Desarrollo Organizacional.

En JPL: Coordinador adjunto del Título IX en JPL, coordinador EEO y los socios comerciales de Recursos Humanos.

Las políticas son publicadas en el [Catálogo de Caltech](#) y en los siguientes sitios web de Caltech y JPL: [Recursos Humanos de JPL](#), [Oficina de Igualdad y del Título IX](#) y [Asuntos Estudiantiles](#)

Políticas y procedimientos relacionados:

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



[FIRMA]

Thomas F. Rosenbaum
Presidente