

POLÍTICA DE LA UNIVERSIDAD DE CONNECTICUT CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y LO RELACIONADO CON LA VIOLENCIA INTERPERSONAL

Incluye Acoso Sexual y Acoso por Motivos de Género, Agresión Sexual, Explotación Sexual, Violencia de Pareja Íntima, Acecho, Complicidad, Represalia y Relaciones Amorosas Inapropiadas

La Política contra la Discriminación, el Acoso, la Violencia Interpersonal y todo lo relacionado con esto, publicada en la página web de la Universidad, <http://www.policy.uconn.edu>, es la política oficial de la Universidad de Connecticut y regirá en caso de alguna discrepancia en esta traducción.

CONTENIDO

I.	DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA.....	4
II.	A QUIÉNES SE APLICA ESTA POLÍTICA.....	5
III.	PROCEDIMIENTOS APLICABLES BAJO ESTA POLÍTICA.....	6
	A. CUANDO EL DEMANDADO ES UN ESTUDIANTE	6
	B. CUANDO EL DEMANDADO ES UN EMPLEADO.....	6
	C. CUANDO LOS DEMANDADOS SON AMBOS, UN ESTUDIANTE Y UN EMPLEADO	7
	D. CUANDO EL DEMANDADO ES UN TERCERO.....	7
	E. CUANDO EL DEMANDADO ES UN ESTUDIANTE, EMPLEADO O TERCERO DE UCH.....	7
IV.	COORDINADOR DEL TÍTULO IX	7
V.	COMPRENSIÓN DE LA DIFERENCIA ENTRE PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD	8
VI.	RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS DE INFORMAR	9
	A. OBLIGACIÓN DE INFORMAR DEL TÍTULO IX.....	9
	B. OBLIGACIÓN DE INFORMAR EL CLERY	12
	C. OBLIGACIÓN DE INFORMAR EL ABUSO DE MENORES.....	12
VII.	OPCIONES DEL DEMANDANTE PARA INFORMAR LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS	12
	A. REPORTAR A LA POLICÍA.....	12
	B. REPORTAR A LA UNIVERSIDAD	13
VIII.	ACCESO A LOS RECURSOS Y MEDIDAS DE APOYO DEL CAMPUS Y LA COMUNIDAD	14
IX.	CONDUCTA PROHIBIDA BAJO ESTA POLÍTICA	16
	A. DISCRIMINACIÓN.....	15
	B. ACOSO DISCRIMINATORIO	16
	C. ACOSO POR MOTIVOS DE SEXO O GÉNERO	17
	D. ASALTO SEXUAL.....	17
	E. EXPLOTACIÓN SEXUAL	19
	F. VIOLENCIA DE PAREJA ÍNTIMA.....	20
	G. ACECHO.....	20
	H. REPRESALIAS	20
	I. COMPLICIDAD	20

X.	RELACIONES AMOROSAS INAPROPIADAS	20
	A. CONTEXTO DE INSTRUCCIÓN/ESTUDIANTIL.....	20
	B. CONTEXTO DEL EMPLEO.....	23
XI.	PROGRAMAS DE PREVENCIÓN, CONCIENTIZACIÓN Y CAPACITACIÓN	25
XII.	OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR INFORMACIÓN VERÍDICA.....	25
XIII.	POLÍTICAS RELACIONADAS	25
	A. ESTUDIANTES	25
	B. EMPLEADOS Y TERCERAS PARTES	25
XIV.	REVISIÓN DE LA POLÍTICA.....	26

I. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

La Universidad de Connecticut (la “Universidad”) se compromete a mantener un entorno de aprendizaje, vida y trabajo seguro y no discriminatorio para todos los miembros de la comunidad universitaria: estudiantes, empleados y visitantes. La excelencia académica y profesional solo puede existir cuando a cada miembro de nuestra comunidad se le garantiza una atmósfera de seguridad y respeto mutuo. Todos los miembros de la comunidad universitaria son responsables del mantenimiento de un entorno en el cual las personas sean libres de aprender y trabajar sin temor a discriminación, acoso discriminatorio, o violencia interpersonal. La discriminación disminuye la dignidad individual e impide la igualdad de oportunidades laborales y educativas.

La Universidad no discrimina ilegalmente en ninguno de sus programas ni actividades de educación o empleo por motivos de raza, color, origen étnico, credo religioso, edad, sexo, estado civil, origen nacional, ascendencia, orientación sexual, información genética, o discapacidad mental (incluyendo discapacidades de aprendizaje, discapacidades intelectuales, e historial pasado o presente de enfermedad mental), status de veterano, condena previa por delito, peligros en el lugar de trabajo para el sistema reproductivo, identidad o expresión de género, o ser miembro de alguna otra clase protegida, según lo establecido en las leyes estatales o federales. Con ese fin, esta Política contra la Discriminación, el Acoso y lo Relacionada con la Violencia Interpersonal, incluyendo el Acoso Sexual y por motivos del Género, la Agresión Sexual, la Explotación Sexual, la Violencia de Pareja Íntima, el Acecho, la Complicidad, las Represalias y las Relaciones Amorosas Inapropiadas (la “Política contra la Discriminación” o “Política”) prohíbe las formas específicas de comportamiento que violan las leyes estatales y federales, incluyendo, entre otros, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (“Título VII”), el Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 (“Título IX”), la Ley de Reautorización de la Violencia contra las Mujeres de 2013 (“VAWA”), y las leyes estatales y federales contra la discriminación relacionadas. Tal comportamiento también puede requerir que la Universidad cumpla con ciertas obligaciones de informar bajo la Política Jeanne Clery de Divulgación de Seguridad en el Campus y la Ley de Estadísticas de Crimen en el Campus (la “Ley Clery”), según fue enmendada por VAWA, y la ley estatal de Connecticut respecto de informar las sospechas de abuso y negligencia infantil.

La Universidad prohíbe la discriminación, así como el acoso discriminatorio, la agresión sexual, la explotación sexual, la violencia de pareja íntima, el acecho, el acoso sexual o por razones de género, la complicidad en la comisión de cualquier acto prohibido por esta Política, las represalias contra una persona por informar de buena fe alguna de estas formas de conducta o participación en cualquier investigación o procedimiento bajo esta Política (colectivamente, “Conducta Prohibida”¹). Estas formas de conducta prohibida son ilegales y socavan la misión y los valores de nuestra comunidad académica. Además, la participación o la búsqueda de relaciones amorosas inapropiadas con empleados en posiciones de autoridad pueden socavar la misión de la Universidad cuando quienes están en posiciones de autoridad abusan o parecen abusar de su

¹ Las definiciones para todas las formas de Conducta Prohibida se pueden encontrar en la Sección IX de esta Política.

autoridad.

La Universidad adopta esta Política con el compromiso de: (1) eliminar, prevenir y abordar los efectos de la Conducta Prohibida; (2) fomentar una comunidad universitaria segura y respetuosa; (3) cultivar un clima en el que todas las personas estén bien informadas y reciban apoyo para denunciar las Conductas Prohibidas; (4) proporcionar un proceso justo e imparcial para todas las partes en la investigación y resolución de dichos informes; y (5) identificar los estándares por los cuales se evaluarán las violaciones de esta Política y se podrán imponer medidas disciplinarias. Además, la Universidad lleva a cabo programas continuos de prevención, concientización y capacitación para los empleados y los estudiantes para facilitar los objetivos de esta Política.

Un estudiante o empleado que la Universidad determine que ha cometido un acto de Conducta Prohibida está sujeto a una acción disciplinaria, que puede incluir la separación de la Universidad. A los terceros que cometan actos de Conducta Prohibida se les puede dar por terminada su relación con la Universidad y/o retirarles sus privilegios de estar en las instalaciones de la Universidad.

Es responsabilidad de cada miembro de la comunidad universitaria fomentar un entorno libre de Conductas Prohibidas. Se anima a todos los miembros de la comunidad universitaria a tomar medidas razonables y prudentes para prevenir o detener un acto de Conducta Prohibida. La Universidad apoyará y asistirá a los miembros de la comunidad que tomen tales acciones.

Las represalias contra cualquier individuo que de buena fe informe o participe en la denuncia, investigación o adjudicación de una Conducta Prohibida está estrictamente prohibida.

Esta Política se aplica a todos los informes de Conducta Prohibida que ocurran en o después de la fecha de vigencia de esta Política. Cuando la fecha de la Conducta Prohibida precede a la fecha de vigencia de esta Política, se utilizarán las definiciones de mala conducta vigentes en el momento de los presuntos incidentes.

II. A QUIÉNES SE APLICA ESTA POLÍTICA

Esta Política se aplica a: estudiantes según se define en las *Responsabilidades de la Vida Comunitaria de UConn: El Código del Estudiante* y los estudiantes inscritos en UConn Health (“Estudiantes”); los empleados universitarios, que consisten en todo el cuerpo docente a tiempo completo y parcial; el personal universitario (incluidos los empleados de nómina especial); los empleados de UConn Health (incluidos los residentes y becarios); el personal de investigación profesional y los asociados de investigación postdoctoral (“Empleados”); y los contratistas, proveedores, visitantes, invitados u otros terceros (“Terceros”). Esta Política se refiere a actos de Conducta Prohibida cometidos por o contra Estudiantes, Empleados y Terceros cuando:

1. la conducta ocurre en el campus o en otra propiedad que pertenece o está bajo el control de la Universidad;
2. la conducta ocurre en el contexto de un programa o actividad de empleo o educación

de la Universidad, que incluye, entre otros, estudios patrocinados por la Universidad en el extranjero, investigaciones, programas en línea o pasantías; o

3. la conducta ocurre fuera del contexto de un programa o actividad de empleo o educación de la Universidad, pero tiene efectos adversos continuos o crea un ambiente hostil para los Estudiantes, Empleados o Terceros, mientras se encuentran en el campus u otra propiedad perteneciente a la Universidad o bajo su control, o en cualquier programa o actividad universitaria de empleo o educación.

III. **PROCEDIMIENTOS APLICABLES BAJO ESTA POLÍTICA**

Los procedimientos específicos para informar, investigar y resolver la Conducta Prohibida se fundamentan en la naturaleza de la relación del demandado con la Universidad (Estudiante, Empleado o Tercero). Cada conjunto de procedimientos a los que se hace referencia a continuación se rige por los mismos principios de equidad y respeto para los reclamantes y los demandados. “Denunciante” significa la persona que se presenta como víctima de cualquier Conducta Prohibida bajo esta Política, independientemente de si esa persona presenta un informe o busca alguna acción bajo esta Política.² “Demandado” significa la persona que ha sido acusada de violar esta Política.

Los procedimientos a los que se hace referencia a continuación proporcionan una respuesta rápida y equitativa a los informes de Conducta Prohibida. Los procedimientos designan plazos específicos para las principales etapas del proceso, proporcionan investigaciones exhaustivas e imparciales que brindan al Demandante y al Demandado un aviso y la oportunidad de presentar testigos y pruebas, y aseguran un acceso equitativo y oportuno a la información que se utilizará para determinar si se ha producido una violación de la política. La Universidad aplica el estándar de Preponderancia de la Evidencia cuando determina si esta Política ha sido violada. “Preponderancia de la Evidencia” significa que lo más probable es que haya ocurrido una violación de la Política.

A. **CUANDO EL DEMANDADO ES UN ESTUDIANTE**

Excepto como se indica en la Sección IIIE, a continuación, los procedimientos para responder a los informes de Conducta Prohibida cometidos por los Estudiantes se detallan en las *Responsabilidades de la Vida Comunitaria: El Código del Estudiante (“Código del Estudiante”)* (<http://community.uconn.edu/the-student-code-preamble/>).

B. **CUANDO EL DEMANDADO ES UN EMPLEADO**

² UConn reconoce que una persona puede optar por identificarse a sí misma como víctima o como sobreviviente. Para mantener la consistencia en esta Política, la Universidad utiliza el término Demandante para mantener la neutralidad de la Política y los procedimientos.

Los procedimientos para responder a los informes de Conducta Prohibida cometidos por los Empleados se detallan en los Procesos de Quejas de la OIE.

(<https://equity.uconn.edu/policiesprocedures/>).

C. CUANDO LOS DEMANDADOS SON AMBOS, UN ESTUDIANTE Y UN EMPLEADO

Cada situación se evaluará dentro del contexto y la Universidad determinará cuál de los procedimientos se aplica basándose en los hechos y circunstancias (por ej., qué papel predomina en el contexto de la supuesta Conducta Prohibida). Los procedimientos de Estudiante-Demandado normalmente se aplican a los estudiantes graduados, excepto en aquellos casos en los que el rol de asistente del estudiante de posgrado predominó en el contexto de la Conducta Prohibida. Además, cuando un Demandado es tanto un estudiante como un empleado (incluidos, entre otros, los estudiantes graduados), el Demandado puede estar sujeto a cualquiera de las sanciones aplicables a los Estudiantes o Empleados.

D. CUANDO EL DEMANDADO ES UN TERCERO

La capacidad de la Universidad para tomar las medidas correctivas apropiadas contra un Tercero estará determinada por la naturaleza de la relación del Tercero con la Universidad. La Universidad determinará la forma apropiada de resolución consistente con el compromiso de la Universidad de realizar un proceso rápido y equitativo bajo las leyes federales, la orientación federal y esta Política.

E. CUANDO EL DEMANDADO ES UN ESTUDIANTE, EMPLEADO O TERCERO DE UCH

Las partes deben comunicarse con la Oficina de Equidad Institucional de UConn Health llamando al (860) 679-3563 o enviando un correo electrónico a: equity@uconn.edu. *Responsabilidades de la Vida Comunitaria de UConn: El Código del Estudiante* no se aplica a los estudiantes inscritos en programas de grado de MD o DMD/DDS en UConn Health.

IV. COORDINADOR DEL TÍTULO IX

Bajo el Título IX:

Ninguna persona en Estados Unidos, por motivos de género, será excluida de participar, se le negarán los beneficios, ni será objeto de discriminación en algún programa o actividad educativa que reciba asistencia financiera federal.

El Coordinador del Título IX se encarga de supervisar el cumplimiento de la Universidad con el Título IX, garantizar la educación y la capacitación adecuadas, coordinar la investigación, la respuesta y la resolución de la Universidad de todos los informes bajo esta Política, y garantizar las acciones adecuadas para eliminar la Conducta Prohibida, evitar que ocurra de nuevo, y

remediar sus efectos. La Oficina de Equidad Institucional supervisa los informes que involucran a Estudiantes, Empleados y Terceras Partes. La Universidad también ha designado Coordinadores adjuntos del Título IX que pueden ayudar al Coordinador del Título IX en el desempeño de estas responsabilidades. El Coordinador del Título IX y los Coordinadores adjuntos del Título IX reciben capacitación continua adecuada para cumplir con sus responsabilidades.

Las inquietudes acerca de la aplicación del Título IX por parte de la Universidad pueden dirigirse al Coordinador del Título IX. Además, las inquietudes sobre la aplicación del Título VII por parte de la Universidad y/u otras leyes federales y estatales contra la discriminación pueden dirigirse a la Oficina de Equidad Institucional.

Se pueden comunicar con el Coordinador del Título IX y los Coordinadores Adjuntos del Título IX por teléfono, correo electrónico o en persona durante el horario habitual de oficina:

Sarah Chipman

Directora de Investigaciones, Oficina de Equidad Institucional
Coordinadora Interina del Título IX
Storrs: Wood Hall, First Floor
UConn Health: Munson Road, Fourth Floor
sarah.chipman@uconn.edu
(860) 486-2943

Kimberly Caprio

Director de Cumplimiento del Título IX, Oficina de Equidad Institucional
Coordinadora Adjunta del Título IX
Storrs: Wood Hall, First Floor
UConn Health: Munson Road, Fourth Floor
kimberly.caprio@uconn.edu
(860) 486-2943

Las opciones de informes externos incluyen el Departamento de Educación de Estados Unidos, el Equipo de Cumplimiento de la Ley Clery (en clery@ed.gov); la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de Estados Unidos (en OCR@ed.gov o (800) 421-3481); la Comisión de Igualdad de Oportunidad de Empleo (en info@eeoc.gov o (800) 669-4000); y/o la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut (en CHRO.Capitol@ct.gov o (800)-477-5737).

V. COMPRENSIÓN DE LA DIFERENCIA ENTRE PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD

La Universidad se compromete a proteger la privacidad de todas las personas involucradas en la investigación y resolución de un informe bajo esta Política. La Universidad también se compromete a brindar asistencia para ayudar a los Estudiantes, Empleados y Terceros a tomar decisiones informadas. Respecto de cualquier informe bajo esta Política, la Universidad hará todos los esfuerzos razonables para proteger la privacidad de los participantes, de acuerdo con las leyes estatales y federales aplicables, mientras equilibra la necesidad de recopilar información

para evaluar el informe y tomar medidas para eliminar la Conducta Prohibida, evitar que ocurra de nuevo, y remediar sus efectos.

La privacidad y la confidencialidad tienen significados distintos bajo esta Política.

Privacidad: La Privacidad significa que la información relacionada con un informe de Conducta Prohibida se compartirá con los Empleados de la Universidad que necesitan conocer la información para ayudar a las personas identificadas como afectadas por la presunta conducta en la evaluación, investigación y resolución del informe. Todos los Empleados que participan en la respuesta de la Universidad a los informes de Conducta Prohibida reciben capacitación y orientación específicas sobre cómo compartir y salvaguardar la información privada, de acuerdo con las leyes estatales y federales.

La privacidad de los expedientes educativos de los estudiantes estará protegida de acuerdo con las leyes de privacidad pertinentes, incluida la Ley de Privacidad y Derechos Educativos de la Familia (“FERPA”), como se describe en la política [FERPA](http://policy.uconn.edu/2011/05/24/ferpa-policy/) de la Universidad (<http://policy.uconn.edu/2011/05/24/ferpa-policy/>).

Confidencialidad: La confidencialidad existe en el contexto de las leyes que protegen ciertas relaciones, incluso con proveedores de atención médica y clínica (y aquellos que brindan servicios administrativos relacionados con la prestación de atención médica y clínica), los proveedores de salud mental, y los consejeros y clérigos ordenados, todos los cuales puede participar en las comunicaciones confidenciales bajo la ley de Connecticut. La Universidad ha designado a personas que tienen la capacidad de tener comunicaciones privilegiadas como “Empleados Confidenciales”. Cuando un individuo comparte información con un Empleado Confidencial o un profesional de la comunidad con las mismas protecciones legales, el Empleado confidencial (y/o dicho profesional de la comunidad) no puede revelar la información a ningún tercero, excepto cuando la ley lo requiera o lo permita. Por ejemplo, la información puede divulgarse cuando: (i) la persona otorga su consentimiento por escrito para su divulgación; (ii) existe una preocupación de que la persona pueda causarse algún daño físico grave a sí mismo o a otros; o (iii) la información se refiere a una conducta que implica sospecha de abuso o negligencia de un menor de 18 años.

VI. RESPONSABILIDADES DE INFORMAR DE LOS EMPLEADOS

A. OBLIGACIÓN DE INFORMAR DEL TÍTULO IX

La mayoría de los empleados de la Universidad deben informar de inmediato a la Oficina de Equidad Institucional de la Universidad sobre ciertos tipos de Conducta Prohibida que involucren a cualquier Estudiante.³ La responsabilidad de un Empleado de

³ Aunque esta Política está dirigida principalmente a las divulgaciones por parte de los Estudiantes, como se explica en este documento, ciertos empleados supervisores están obligados a informar las divulgaciones sobre todos los tipos de Conducta Prohibida que involucren a un empleado de la Universidad.

informar bajo esta Política se rige por su función en la Universidad. La Universidad designa a cada Empleado como Empleado Confidencial o Empleado Responsable.

Empleado Confidencial: Cualquier empleado que tenga derecho, según la ley estatal, a tener comunicaciones privilegiadas. Los empleados confidenciales no divulgarán información sobre la Conducta Prohibida a la Universidad sin el permiso del Estudiante o el Empleado (sujeto a las excepciones establecidas en la sección de Confidencialidad de esta Política). Los Empleados Confidenciales de la Universidad de Connecticut incluyen:

- Los Empleados de Servicios de Salud
- Servicios de Consejería y Salud Mental
- Servicios de Consejería y Salud Mental
- Programa de Asistencia a Empleados

Empleado Exento: Un Empleado que no es un Empleado Confidencial ni un Empleado Responsable. Los Empleados Exentos incluyen el personal dentro del Centro Cultural Afroamericano de la Universidad, el Centro Cultural Asiático Americano, el Centro Cultural Puertorriqueño y Latinoamericano, el Centro de Mujeres, el Centro Rainbow y la Oficina del Defensor (Ombuds). Los Empleados Exentos ofrecerán a los Estudiantes y Empleados información sobre los recursos, el apoyo y cómo denunciar incidentes de Conducta Prohibida a la Policía y a la Universidad. Los Empleados Exentos solo darán a conocer la información compartida con ellos a la Universidad, si el Estudiante y/o el Empleado solicitan que la información sea compartida (a menos que alguien esté en riesgo inminente de daño grave o sea un menor de edad). Si bien los Empleados Exentos no tienen la capacidad de implementar medidas de apoyo en respuesta a una divulgación, ellos pueden proporcionar información sobre cómo los Estudiantes y los Empleados pueden recibir tales medidas.

Empleado Responsable: Cualquier Empleado que no sea un Empleado Confidencial o un Empleado Exento y ciertas categorías de estudiantes-empleados. Los Empleados Responsables incluyen (pero no se limitan necesariamente) a la Facultad y el Personal, los Asistentes Residentes, los Asistentes de Investigadores Post-Doctorales, los Asistentes de Docencia Graduados, los Asistentes de Investigación Graduados, y los estudiantes-empleados que actúen como Autoridades de Seguridad del Campus (CSA) cuando se le divulgan informaciones a cualquiera de ellos en su capacidad de Empleados.

Los Empleados Responsables deben informar inmediatamente a la Oficina de Equidad Institucional de la Universidad todos los detalles relevantes (obtenidos directa o

indirectamente) sobre un incidente de Agresión Sexual, Violencia de Pareja Íntima y/o Acecho (como se define en la Sección IX a continuación) que involucre a cualquier Estudiante como Demandante, Demandado y/o testigo, incluyendo las fechas, horas, lugares y nombres de las partes y testigos.⁴ Se requiere que el Empleado Responsable informe cuando sepa (debido a una divulgación directa o indirecta) de tal Agresión Sexual, Violencia de Pareja Íntima, y/o Acecho. Se requiere denunciarlo cuando se informa que un estudiante ha estado involucrado en tal incidente, independientemente de la fecha, el lugar (dentro o fuera del campus), o las identidades de otras partes que supuestamente estuvieron involucradas en el incidente. Esta forma de denunciar puede ayudar a informar a la Universidad del alcance general y la naturaleza de las acusaciones de Conducta Prohibida dentro y fuera del campus, para que la Universidad pueda rastrear los patrones, evaluar el alcance del problema, formular respuestas apropiadas en todo el campus, y asegurarse de que los estudiantes afectados reciban información sobre las opciones de informe y los recursos de apoyo.

Los Empleados Responsables no están obligados a dar a conocer la información divulgada (1) en eventos de concientización pública (por ej., “Take Back the Night”, las vigilias con velas, protestas, “declaraciones de sobrevivientes”, u otros foros públicos en los que los Estudiantes pueden revelar incidentes de Conducta Prohibida; colectivamente, en “Eventos de Concientización Pública”); (2) durante la participación de un Estudiante, como sujeto, en un protocolo de investigación de sujetos humanos aprobado por la Junta de Revisión Institucional (“Investigación del IRB”); o (3) como parte de un trabajo de curso enviado a un instructor en relación con una asignación de curso. Incluso en ausencia de dicha obligación, se alienta a todos los Empleados a que se comuniquen con el Coordinador del Título IX, si tienen conocimiento de alguna información que sugiera un riesgo de seguridad para la comunidad universitaria o para cualquier miembro de la misma. La Universidad puede proporcionar información sobre el Título IX de los Estudiantes y/u otros derechos civiles, y sobre los recursos y el apoyo disponibles de la Universidad y la comunidad en los Eventos de Concientización Pública; sin embargo, las Juntas de Revisión Institucional pueden, en los casos que sean apropiados, requerir que los investigadores proporcionen dicha información a todos los estudiantes de Investigaciones de IRB.

Responsabilidad del Decano, el Director, el Jefe de Departamento y el Supervisor de Denunciar las Conductas Prohibidas cuando el Demandante o el Demandado es un Empleado. Según esta Política, los Decanos, Directores, Jefes de Departamento y Supervisores deben informar a la Oficina de Equidad Institucional todos los detalles

⁴ Si bien se alienta a los empleados a denunciar cualquier forma de Conducta Prohibida, bajo esta Política solo se **deben** informar el Asalto Sexual, la Violencia de Pareja Íntima y el Acecho.

relevantes sobre un incidente de Conducta Prohibida⁵ (incluyendo, entre otros, discriminación, acoso discriminatorio, acoso sexual y/o represalias) donde el Demandante o el Demandado es un Empleado. Se requiere informar cuando dichos Decanos, Directores, Jefes de Departamento y Supervisores lo conozcan (debido a una divulgación directa o indirecta) o deberían haber tenido conocimiento de dicha Conducta Prohibida.

Se recomienda encarecidamente a todos los Empleados de la Universidad que informen a las autoridades policiales sobre cualquier conducta que pueda representar un peligro para la comunidad o que pueda ser un delito, según las leyes de Connecticut.

B. OBLIGACIÓN DE INFORMAR CLERY

Según la Ley Clery, ciertos empleados de la Universidad están designados como Autoridades de Seguridad del Campus. Los CSA generalmente incluyen personas con una responsabilidad significativa por la seguridad del campus, o las actividades de los estudiantes y el campus. Sobre la base de la información dada a conocer a los CSA, la Universidad incluye estadísticas sobre ciertos delitos en su informe anual de seguridad, y proporciona esas estadísticas al Departamento de Educación de Estados Unidos de una forma que no incluye información alguna de identificación personal sobre las personas involucradas en un incidente. La Ley Clery también requiere que la Universidad emita advertencias oportunas a la comunidad universitaria sobre ciertos delitos denunciados, que pueden representar una amenaza grave o continua para los estudiantes y los empleados. De acuerdo con la Ley Clery, la Universidad retiene los nombres y otras informaciones de identificación personal de los Demandantes cuando emiten advertencias oportunas a la comunidad universitaria.

C. OBLIGACIONES DE INFORMAR ABUSO DE MENORES

Todos los Empleados de la Universidad, excepto los empleados-estudiantes, son **denunciantes obligatorios** de abuso o negligencia infantil, según lo define la Sección 17a-101(b) de los Estatutos Generales de Connecticut y deben cumplir con las leyes de denuncia obligatorias de Connecticut. Consulte las Secciones 17a-101a a 17a-101d de los Estatutos Generales de Connecticut. Todos los Empleados de la Universidad deben consultar en UConn la [Política de Protección de Menores y Denuncias de Abuso y Negligencia Infantil](http://policy.uconn.edu/?p=6754) (<http://policy.uconn.edu/?p=6754>) para obtener definiciones detalladas e información de denuncias.

VII. OPCIONES DEL DEMANDANTE PARA DENUNCIAR LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS

⁵ Estos empleados supervisores están obligados a informar todas las formas de Conducta Prohibida en las que el Demandante o el Demandado sea un empleado.

Un Demandante puede optar por informar a la Universidad y/o a la policía cuando una supuesta Conducta Prohibida también puede constituir un delito, según las leyes aplicables. Estas dos opciones de denunciar no se excluyen mutuamente. Por lo tanto, los Denunciantes pueden optar por seguir tanto el proceso universitario como el proceso penal al mismo tiempo. La Universidad apoyará a los Demandantes en la comprensión, evaluación y búsqueda de estas opciones.

La primera prioridad de cualquier individuo debe ser la seguridad y el bienestar personal. Además de buscar atención médica inmediata, la Universidad alienta a todas las personas a buscar ayuda de inmediato llamando al 911, la policía de UConn y/o la policía local. Éstas son la mejores opciones para garantizar la conservación de las evidencias. La Universidad también insta encarecidamente a que se le avise de inmediato a la policía en situaciones que puedan representar un peligro inminente o continuo.

A. REPORTAR A LA POLICÍA

La conducta que viole esta Política también puede constituir un delito, según las leyes de la jurisdicción donde ocurrió el incidente. Por ejemplo, el Estado de Connecticut criminaliza y castiga algunas formas de Agresión Sexual, Violencia de Pareja Íntima, Explotación Sexual, Acecho y Agresión Física. Consulte el Título 53a de los Estatutos Generales de Connecticut para ver el Código Penal del Estado de Connecticut. (https://www.cga.ct.gov/current/pub/title_53a.htm). Si un incidente específico de Conducta Prohibida constituye un crimen o no, es una decisión que solo pueden tomar las fuerzas del orden. De manera similar, la decisión de arrestar a cualquier individuo por participar en algún incidente de Conducta Prohibida la determina únicamente la policía, no la Universidad. Estas decisiones se basan en varios factores, incluida la disponibilidad de evidencias admisibles.

Los Denunciantes tienen derecho a notificar, o negarse a notificar, a las autoridades. De acuerdo con su compromiso de tomar todas las medidas apropiadas para eliminar, prevenir y remediar toda Conducta Prohibida, la Universidad insta a los Denunciantes (u otras personas que se den cuenta de una posible conducta delictiva) a que denuncien la Conducta Prohibida de inmediato a las autoridades locales poniéndose en contacto con:

- i. 911 (para emergencias)
- ii. Policía Universitaria (no son emergencias):
 1. **Storrs y los Campus Regionales** (860) 486-4800
 2. **UConn Health** (860) 679-2121
- iii. Policía Estatal (para conductas que ocurren fuera del campus en Connecticut) (800) 308-7633

La policía tiene una autoridad legal única, incluida el poder solicitar y ejecutar órdenes de registro, recopilar pruebas forenses, realizar arrestos y ayudar a buscar órdenes de

protección y restricción. Aunque se puede realizar una denuncia policial en cualquier momento, los Denunciantes deben estar conscientes de que demorar en hacer una denuncia puede disminuir la capacidad de las fuerzas del orden para tomar ciertas medidas, incluida la recopilación de pruebas forenses y el realizar arrestos. La Universidad ayudará a los Denunciantes a notificar a las autoridades policiales, si así lo desean. En circunstancias limitadas que representen una amenaza para la salud o la seguridad de cualquier miembro de la comunidad universitaria, la Universidad puede notificar de forma independiente a la policía.

B. REPORTAR A LA UNIVERSIDAD

Se alienta a los Denunciantes (u otras personas que se enteren de un incidente de Conducta Prohibida) a informar el incidente a la Universidad a través de las siguientes opciones de denuncia:

Comunicándose con la Oficina de Equidad Institucional por teléfono, correo electrónico, o en persona durante el horario regular de oficina (8 a.m. - 5 p.m., L-V):

Oficina de Equidad Institucional (Storrs y Regionales)
Wood Hall, First Floor
241 Glenbrook Road
Storrs, Connecticut
(860) 486-2943
equity@uconn.edu
www.titleix.uconn.edu
www.equity.uconn.edu

Oficina de Equidad Institucional (UConn Health)
16 Munson Road, 4th Floor
Farmington, Connecticut
(860) 679-3563
equity@uconn.edu
www.equity.uconn.edu

No hay límite de tiempo para informar una Conducta Prohibida a la Universidad bajo esta Política;⁶ sin embargo, la capacidad de la Universidad para responder puede disminuir con el tiempo, ya que la evidencia puede erosionarse, los recuerdos pueden desvanecerse, y es posible que los Demandados puedan no estar ya afiliados a la Universidad. Si el Demandado ya no está afiliado a la Universidad, la Universidad

⁶ Esta declaración no exime a los Empleados Responsables de su obligación de informar inmediatamente a la Oficina de Equidad Institucional una Agresión Sexual, Violencia de Pareja Íntima y/o Acecho que involucre a un Estudiante.

proporcionará medidas correctivas razonablemente apropiadas, ayudará al Demandante a identificar las opciones de denuncias externas, y tomará medidas razonables para eliminar la Conducta Prohibida, evitar su repetición y remediar sus efectos.

La Universidad no emprenderá acciones disciplinarias contra los Denunciantes o testigos por divulgación de consumo personal ilegal de drogas o alcohol, cuando dichas divulgaciones se realicen en relación con un informe de buena fe o una investigación de Conducta Prohibida.

VIII. ACCESO A LOS RECURSOS Y MEDIDAS DE APOYO DEL CAMPUS Y LA COMUNIDAD

La Universidad ofrece una amplia gama de recursos para brindar apoyo y orientación a los estudiantes y empleados en respuesta a cualquier incidente de Conducta Prohibida. La información completa sobre el acceso a los recursos de la Universidad y la comunidad se encuentra en línea en los siguientes sitios:

- Agresión sexual, explotación sexual, violencia de pareja íntima, acoso sexual o por motivos de género, y acecho: www.titleix.uconn.edu
- Discriminación y acoso discriminatorio cuando el Demandado es un Empleado o un Tercero: www.equity.uconn.edu
- Violaciones relacionadas del *Código del Estudiante* cuando el Demandado es un Estudiante: www.community.uconn.edu

Los recursos disponibles incluyen, entre otros: asistencia de emergencia y continua; servicios de salud, salud mental y defensa de las víctimas; opciones para informar Conductas Prohibidas a la Universidad y/o a la policía; apoyo disponible con los académicos, vivienda y empleo. Para obtener más información sobre recursos y medidas de apoyo, por favor, visite: www.titleix.uconn.edu.

La Universidad ofrece una amplia gama de recursos para los estudiantes y los empleados, ya sea como Denunciantes o Denunciados, para brindar apoyo y orientación durante la presentación, investigación y resolución de un informe de Conducta Prohibida. La Universidad ofrecerá medidas razonables y apropiadas a las personas afectadas por una alegación de Conducta Prohibida, para facilitar su acceso continuo a los programas y actividades de empleo o educación de la Universidad. Estas medidas pueden ser tanto correctivas (diseñadas para abordar la seguridad y el bienestar de un Denunciante y el acceso continuo a oportunidades educativas) como protectoras (diseñadas para reducir el riesgo de daños a un individuo o una comunidad). Las medidas correctivas y de protección, que pueden ser temporales o permanentes, pueden incluir directivas de no contacto, modificaciones de residencia en el campus, modificaciones académicas y de apoyo, modificaciones del horario de trabajo, suspensión del empleo, y licencia pre-disciplinaria (con o sin pago). Las medidas correctivas están disponibles, independientemente de si un Demandante presenta una queja o investigación bajo esta Política, y pueden continuar independientemente del resultado de una investigación si esto es razonable y apropiado.

La Universidad mantendrá la privacidad de cualquier medida correctiva y de protección proporcionada bajo esta Política en la medida de lo posible, y abordará de inmediato cualquier violación de las medidas de protección. La Universidad tiene a su discreción el imponer y/o modificar cualquier medida correctiva o de protección de acuerdo con toda la información disponible.

La Universidad proporcionará medidas de reparación y protección razonables a los Terceros según correspondan y estén disponibles, teniendo en cuenta el papel del Tercero y la naturaleza de cualquier relación contractual con la Universidad.

IX. CONDUCTA PROHIBIDA BAJO ESTA POLÍTICA⁷

Las Conductas bajo esta Política están prohibidas, independientemente del género, la orientación sexual y/o la identidad/expresión de género del Demandante o el Demandado. La Conducta Prohibida incluye las siguientes formas de comportamiento específicamente definidas: Discriminación, Acoso Discriminatorio, Acoso Sexual o por motivos del Género, Agresión Sexual, Explotación Sexual, Violencia de Pareja Íntima, Acecho, Complicidad y Represalias.

A. DISCRIMINACIÓN

La **Discriminación** es cualquier distinción, preferencia o detrimento ilegal de un individuo por motivos de la raza, color, etnia, credo religioso, edad, género, estado civil, origen nacional, ascendencia, orientación sexual, información genética, discapacidades físicas o mentales (incluyendo discapacidades de aprendizaje, discapacidades intelectuales, historial pasado/presente de algún trastorno mental), status de veterano, condena previa por un delito, peligros en el lugar de trabajo para los sistemas reproductivos, identidad o expresión de género, o ser miembro de otras clases protegidas, según lo establecido por las leyes estatales o federales, y que: (1) excluye a un individuo de una participación; (2) niega beneficios al individuo; (3) trata al individuo de una forma diferente; o (4) afecta adversamente de alguna otra manera un término o condición del empleo, educación, entorno de vida o participación de un individuo en un programa o actividad universitaria.

La Discriminación incluye el no proporcionar ajustes razonables, de conformidad con las leyes estatales y federales, a las personas con discapacidades. La Universidad de Connecticut se compromete a lograr la igualdad de oportunidades educativas y laborales, y la plena participación de las personas con discapacidades. *Vea:* [Declaración de la Política: Personas con Discapacidades](http://policy.uconn.edu/2011/05/24/people-with-disabilities-policy-statement/) (<http://policy.uconn.edu/2011/05/24/people-with-disabilities-policy-statement/>).

⁷ Estas definiciones en algunos casos pueden superponerse con los Estatutos Penales de Connecticut, y proporcionar una mayor protección en otros casos. El Código Penal de Connecticut puede encontrarse en el Título 53a de los Estatutos Generales de Connecticut. (https://www.cga.ct.gov/current/pub/title_53a.htm)

B. ACOSO DISCRIMINATORIO

El **Acoso Discriminatorio** consiste en una conducta verbal, física, electrónica o de otro tipo por motivos de la raza, color, etnia, credo religioso, edad, género, estado civil, origen nacional, ascendencia, orientación sexual, información genética, discapacidades físicas o mentales (incluidas las discapacidades de aprendizaje, discapacidad intelectual, historial pasado/presente de algún trastorno mental), status de veterano, condena previa por un delito, peligros en el lugar de trabajo para los sistemas reproductivos, identidad o expresión de género, o ser miembro de otras clases protegidas, según lo establecido por las leyes estatales o federales, que interfiere con las oportunidades educativas o laborales de esa persona, con su participación en un programa o actividad universitaria, o para recibir servicios o beneficios solicitados legítimamente. Tal conducta es una violación de esta Política cuando las circunstancias demuestran la existencia *de Acoso en un Ambiente Hostil* o *Acoso Quid Pro Quo*, como se define a continuación.

Acoso en un Ambiente Hostil: El **Acoso Discriminatorio** es tan severo, persistente o generalizado que interfiere, limita, priva o altera irrazonablemente las condiciones de educación (por ej., la admisión, el nivel académico, las calificaciones, la asignación); el empleo (por ej., la contratación, el ascenso, la asignación); o la participación en un programa o actividad de la Universidad (por ej., el alojamiento en el campus, las listas de servidores oficiales de la Universidad u otras plataformas patrocinadas por la Universidad), cuando se ve desde una perspectiva subjetiva y objetiva.

Acoso Quid Pro Quo: Es el **Acoso Discriminatorio** donde la sumisión o el rechazo de una conducta no deseada se utiliza, explícita o implícitamente, como base para tomar decisiones que afectan la educación de un individuo (por ej., la admisión, el nivel académico, las calificaciones, la asignación); el empleo (por ej., la contratación, el ascenso, la asignación); o la participación en un programa o actividad universitaria (por ej., el alojamiento en el campus).

El **Acoso Discriminatorio** puede tomar muchas formas, que incluyen actos verbales, insultos, declaraciones gráficas o escritas (incluido el uso de teléfonos celulares o Internet) u otra conducta que pueda ser humillante o físicamente amenazante.

C. ACOSO POR MOTIVOS DE SEXO O GÉNERO

Acoso Sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual. Esto puede incluir, entre otras cosas, avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales, toques inapropiados, actos de violencia sexual u otra conducta no deseada de naturaleza sexual, ya sea verbal, no verbal, gráfica, física, escrita, o de otro tipo. Tal conducta es una violación de esta Política cuando están presentes las condiciones de *Acoso en un Ambiente Hostil* o *Acoso Quid Pro Quo*, como se definieron anteriormente.

Acoso por Motivos de Género incluye el acoso por motivos del género, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión del género, y puede incluir actos de agresión, intimidación u hostilidad, ya sean verbales o no verbales, gráficos, físicos, escritos o de otro tipo, incluso si los actos no involucran conductas de naturaleza sexual. Tal conducta es una violación de esta Política cuando están presentes las condiciones de *Acoso en un Ambiente Hostil* o *Acoso Quid Pro Quo*, como se definieron anteriormente.

Acoso Sexual del Título IX⁸ incluye las conductas que ocurren por motivos de sexo en un programa o actividad de educación universitaria en Estados Unidos, que satisface uno o más de los siguientes puntos:

- Un empleado que condiciona el proveer una ayuda, beneficio o servicio, a la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada (es decir, *quid pro quo*);
- Una conducta no deseada determinada por una persona razonable como tan severa, omnipresente y objetivamente ofensiva, que niega de manera efectiva a una persona el acceso igualitario a un programa o actividad educativa (es decir, un ambiente hostil); o
- Asalto Sexual (como se define en la Ley Clery), o “violencia en el noviazgo”, “violencia doméstica” y “acecho” (como se define en la Ley de Violencia contra la Mujer).

D. AGRESIÓN SEXUAL

La **Agresión Sexual** consiste en (1) contacto sexual y/o (2) relaciones sexuales que ocurren sin (3) consentimiento.

1. **Contacto Sexual** (o el intento de tenerlo) es el toque intencional de las partes íntimas del cuerpo de otra persona, vestida o desnuda, si ese toque intencional puede interpretarse razonablemente portando la intención o el propósito de obtener excitación o gratificación sexual.
2. **Relación Sexual** (o el intento de tenerla) es cualquier penetración, por leve que sea, de un orificio corporal con cualquier objeto(s) o parte del cuerpo. Las relaciones sexuales incluyen la penetración vaginal o anal con un pene, objeto, lengua o dedo, o cualquier contacto entre la boca de una persona y los genitales de otra.
3. **Consentimiento** es un intercambio comprensible de palabras o acciones afirmativas, que indican la voluntad de participar en una actividad sexual mutuamente acordada. El consentimiento tiene que ser informado y otorgado libre y activamente. Es

⁸ Las investigaciones universitarias de incidentes que cumplan con la Definición de Acoso Sexual del Título IX serán investigadas de conformidad con los Procedimientos de Acoso Sexual del Título IX mantenidos por la Oficina de Estándares Comunitarios (Procedimientos de Acoso Sexual del Título IX del Estudiante-Demandado: <https://community.uconn.edu/sexual-and-gender-misconduct/>), y la Oficina de Equidad Institucional (Procedimientos de Acoso Sexual del Título IX de Empleados-Demandados: <https://equity.uconn.edu/policiesprocedures/>).

responsabilidad del iniciador obtener respuestas claras y afirmativas en cada etapa de la participación sexual. El dar consentimiento a una forma de actividad sexual, no implica el consentimiento a otras formas de actividad sexual. La falta de una respuesta negativa no es consentimiento. Una persona que esté incapacitada por el alcohol y/u otras drogas consumidas voluntaria o involuntariamente no puede dar su consentimiento. Un consentimiento dado en el pasado para la actividad sexual no implica que el consentimiento continúe en el futuro.

El **Consentimiento** no puede darse si algo de lo siguiente está presente: A. Fuerza, B. Coacción, o C. Incapacitación.

- A. Fuerza** es el uso de violencia física y/o imponerse físicamente a alguien para obtener el acceso sexual. La fuerza también incluye amenazas, intimidación (amenazas implícitas) y/o coacción que superan la resistencia.
- B. Coerción** es una presión irrazonable para realizar la actividad sexual. La coerción es más que un esfuerzo por persuadir, seducir o atraer a otra persona para que tenga relaciones sexuales. La conducta no constituye coerción a menos que perjudique indebidamente la libre voluntad de un individuo para elegir si desea participar en la actividad sexual.
- C. Incapacitación** es un estado en el cual una persona no puede tomar decisiones racionales ni razonables debido al uso debilitante de alcohol y/o de drogas, al sueño, a la inconsciencia, o debido a una discapacidad que le impide tener la capacidad de dar su consentimiento. La intoxicación no es incapacitación y una persona no está incapacitada simplemente porque haya estado bebiendo o usando drogas. La incapacidad debida al consumo de alcohol y/o drogas es el resultado de una ingestión que es más severa que un impedimento, estar bajo la influencia, embriaguez o intoxicación. La cuestión de la incapacitación se determinará caso por caso. Estar intoxicado o incapacitado por drogas, alcohol u otros medicamentos no será una defensa en alguna violación de esta Política.

E. EXPLOTACIÓN SEXUAL

Explotación Sexual aprovecharse de una persona debido a su género y/o identidad de género para beneficio o gratificación personal. Es el abuso de una posición de vulnerabilidad, diferencia de poder, o confianza con fines sexuales. Los ejemplos incluyen, entre otros:

- Grabar, fotografiar, difundir y/o publicar imágenes de la actividad sexual privada, y/o de las partes íntimas de una persona (incluidos los genitales, la ingle, los senos, o las nalgas) sin consentimiento;
- Amenazar con difundir materiales personales sensibles (por ej., fotos, videos) enviados por cualquier medio a alguna persona o entidad, sin consentimiento;

- Permitir que terceros observen la actividad sexual privada desde un lugar oculto, sin consentimiento (por ej., escondido en algún lugar (ej., un clóset) o por medios electrónicos (por ej., Skype o una transmisión en vivo de las imágenes);
- Comportamientos fetichistas, incluido el robo de prendas de vestir para beneficio o satisfacción personal;
- Manipulación de la anticoncepción;
- Espiar o voyeurismo;
- Prostituir a otra persona;
- Exponer intencional o conscientemente a otra persona a una infección o virus de transmisión sexual sin el conocimiento de la otra persona; o
- Poseer, distribuir, ver, u obligar a otros a ver pornografía ilegal.

F. VIOLENCIA DE PAREJA ÍNTIMA

Violencia de Pareja Íntima incluye cualquier acto de violencia o amenaza de acto de violencia que ocurra entre personas que están involucradas o han estado involucradas en una relación sexual, en noviazgo, en relación conyugal, doméstica u otra relación íntima. La violencia de pareja íntima puede incluir cualquier forma de Conducta Prohibida bajo esta Política, incluido el Asalto Sexual, el Acecho (como aquí se define) y/o el asalto físico. La violencia de Pareja Íntima puede involucrar un patrón de comportamiento utilizado para establecer poder y control sobre otra persona a través del miedo y la intimidación, o puede involucrar una conducta de una sola ocasión. Un patrón de comportamiento se determina típicamente sobre la base del uso repetido de palabras y/o acciones u omisiones para degradar, intimidar y/o controlar a otra persona. Este comportamiento puede ser verbal, emocional y/o físico.

G. ACECHO

Acecho significa participar en un curso de conducta dirigido a un individuo específico, que causaría que una persona razonable tema por su seguridad o por la seguridad de los demás, o que el individuo sufra una considerable angustia emocional.

El acecho incluye comportamientos no deseados, repetidos o acumulativos, que no tienen otro propósito más que amenazar o causar miedo a otra persona.

Los actos comunes de acecho incluyen, entre otros: acoso, llamadas telefónicas amenazantes u obscenas, comunicación excesiva y/o amenazante, persecución, vandalismo de la propiedad personal y/o dejar o dar obsequios u objetos no deseados. El acecho incluye el acecho cibernético.

H. REPRESALIAS

Represalia significa cualquier acción adversa tomada contra una persona por hacer un informe de buena fe de Conducta Prohibida o participar en cualquier procedimiento bajo

esta Política, incluyendo el solicitar medidas de apoyo (correctivas y/o de protección), con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio asegurado por esta Política. Las represalias incluyen amenazas, intimidación, discriminación, acoso, coacción, interferir con posibles testigos o un posible procedimiento bajo esta Política, o cualquier otra conducta que desanime a una persona razonable de participar en las actividades protegidas por esta Política. Las represalias pueden estar presentes incluso cuando se determina que “no hay responsabilidad” sobre las acusaciones de Conducta Prohibida. Las represalias no incluyen las acciones de buena fe buscadas legalmente en respuesta a un informe de Conducta Prohibida. Para determinar si un acto constituye una represalia, se considerará el contexto completo de la conducta, incluido el derecho individual a la libertad de expresión.

Las represalias pueden incluir, entre otras, acciones tomadas por la Universidad, acciones tomadas por un Estudiante contra otro Estudiante, acciones tomadas por un Empleado contra otro Empleado o Estudiante, o acciones tomadas por un Tercero contra un Estudiante o Empleado. Vea la *Política de No Represalias de la Universidad* [Non-Retaliation Policy](http://policy.uconn.edu/2011/05/24/non-retaliation-policy/) (<http://policy.uconn.edu/2011/05/24/non-retaliation-policy/>).

I. COMPLICIDAD

Complicidad es cualquier acto tomado con el propósito de ayudar, facilitar, promover o alentar a cometer un acto de Conducta Prohibida por parte de otra persona.

X. RELACIONES AMOROSAS INAPROPIADAS

Para los propósitos de esta Política, las “relaciones amorosas” se definen como íntimas, sexuales y/o cualquier otro tipo de encuentro o relación amorosa, ya sea casual o serio, a corto o largo plazo.

A. CONTEXTO DE INSTRUCCIÓN/ESTUDIANTIL

Todo el profesorado y el personal deben ser conscientes de que las relaciones amorosas con los estudiantes pueden generar dificultades y tienen el potencial de poner al profesorado y al personal en un gran riesgo personal y profesional. La diferencia de poder inherente a la relación entre profesor-estudiante o entre personal-estudiante, significa que cualquier relación amorosa entre un profesor o miembro del personal y un estudiante es potencialmente explotadora, o podría en cualquier momento ser percibida como explotadora y esto debe evitarse. Los profesores y el personal que participan en tales relaciones deben ser sensibles a la continua posibilidad de que puedan ser puestos inesperadamente en una posición de responsabilidad por la instrucción o la evaluación del estudiante. En caso de que surja un cargo de acoso sexual de tales circunstancias, la Universidad, en general, no simpatizará con una defensa que se fundamenta en el consentimiento, cuando los hechos establezcan que existía una diferencia de poder entre profesores y estudiantes, o entre el personal y los estudiantes, dentro de la relación.

1. Estudiantes No Graduados

Sujeto a las limitadas excepciones aquí contempladas, todos los miembros de la facultad y el personal tienen prohibido buscar o entablar una relación amorosa con algún estudiante no graduado.

2. Estudiantes Graduados

Respecto de los estudiantes graduados (incluidos, entre otros, Maestrías, Derecho, Doctorado, Medicina, Odontología y cualquier otro estudiante de posgrado), todos los profesores y el personal tienen prohibido buscar o participar en una relación amorosa con un estudiante de posgrado bajo esa autoridad individual. Las situaciones de autoridad incluyen, entre otras: enseñanza; tutoría o asesoramiento formal; supervisión de la investigación y empleo de un estudiante como asistente de investigación o enseñanza; ejercer una responsabilidad sustancial por las calificaciones, honores o títulos; y participación en acciones disciplinarias relacionadas con el estudiante.

Tanto los estudiantes como el profesorado/personal deben ser conscientes de que mantener o entablar una relación amorosa con algún estudiante graduado limitará la capacidad del profesorado o miembro del personal para enseñar, orientar, asesorar, dirigir el trabajo, emplear y promover la carrera del estudiante involucrado con ellos en una relación amorosa.

3. Estudiantes Graduados en Posiciones de Autoridad

Al igual que los miembros de la facultad y el personal, los estudiantes graduados pueden estar ellos mismos en una posición de autoridad sobre otros estudiantes, por ejemplo, cuando se desempeñan como asistentes de enseñanza en un curso, o cuando se desempeñan como asistente de investigación y supervisan a otros estudiantes en la investigación. La diferencia de poder inherente a tales relaciones significa que cualquier relación amorosa entre un estudiante graduado y otro estudiante sobre el cual tienen autoridad (sin graduar o graduado) es potencialmente explotadora y debe evitarse. Se prohíbe que todos los estudiantes graduados que estén actualmente, o hayan estado previamente involucrados en una relación amorosa con otro estudiante, presten servicios en una posición de autoridad sobre ese estudiante. Los estudiantes graduados también deben ser sensibles a la posibilidad continua de que puedan ser colocados inesperadamente en una posición de responsabilidad para la instrucción o evaluación de otro estudiante.

4. Relaciones Pre-Existentes con Cualquier Estudiante

La Universidad reconoce que puede existir una relación amorosa anterior al momento en que un estudiante se inscribe en la Universidad o, para relaciones amorosas con

estudiantes graduados antes del momento en que el miembro de la facultad o del personal se coloca en una posición de autoridad sobre el estudiante graduado. La existencia actual o anterior de dicha relación amorosa tiene que ser revelada inmediatamente a la Oficina de Equidad Institucional por el empleado en una posición de autoridad si el estudiante es un estudiante universitario, y antes de aceptar un rol de supervisión de cualquier tipo sobre cualquier estudiante graduado.

Se prohíbe a todos los miembros de la facultad y al personal que con anterioridad tuvieran o tengan actualmente una relación amorosa con un estudiante lo siguiente, a menos que se hayan tomado medidas efectivas en conjunto con Relaciones Laborales y el decano o vicepresidente correspondiente para eliminar cualquier posible conflicto de intereses de acuerdo con esta Política: enseñar; dar tutoría o asesoramiento formal; supervisar la investigación; ejercer responsabilidad sobre las calificaciones, honores o títulos; considerar una acción disciplinaria que involucre al estudiante; o emplear al estudiante en alguna capacidad, incluidos, entre otros, el empleo y las pasantías del estudiante, el trabajo y el estudio, o como asistente de investigación o enseñanza.

De manera similar, todos los estudiantes graduados que con anterioridad o actualmente estén involucrados en una relación amorosa con otro estudiante, tienen prohibido prestar servicios en una posición de autoridad sobre ese estudiante.

5. Si Ocurre una Relación Amorosa con Cualquier Estudiante

Si, a pesar de estas advertencias, un miembro de la facultad, del personal, o estudiante graduado se involucra en una relación amorosa con un estudiante en violación de esta Política, el miembro de la facultad, del personal, o el estudiante graduado debe revelar inmediatamente la relación a la Oficina de Equidad institucional. En ausencia de una circunstancia extraordinaria, no se permitirá ninguna relación que viole esta Política mientras el estudiante esté matriculado, o el miembro de la facultad o del personal sea un empleado de la Universidad. En la mayoría de los casos, es poco probable que sea posible alcanzar una resolución aceptable del conflicto de intereses, y la posición de empleo del miembro de la facultad o el personal, o la posición de autoridad del estudiante graduado, podría necesitar ajustarse hasta que ya no tengan autoridad de supervisión ni otra autoridad sobre el estudiante.

Además de la relación amorosa en sí, el hecho de que un miembro de la facultad, del personal, o un estudiante graduado no informe la existencia de una relación amorosa inapropiada con un estudiante también constituye una violación de esta Política. La Universidad fomenta la autoinforme inmediata y considerará este factor en el contexto de cualquier resolución que pueda alcanzarse.

B. CONTEXTO DE EMPLEO

Las relaciones amorosas entre los supervisores y sus empleados subordinados a menudo

afectan negativamente las decisiones, distorsionan el juicio, y socavan la moral en el lugar de trabajo para todos los empleados, incluidos los que no participan directamente en la relación. Cualquier empleado de la Universidad que participe en decisiones administrativas o de supervisión relacionadas con un empleado con el que tiene o ha tenido una relación amorosa tiene un conflicto de intereses en esas situaciones. Este tipo de relaciones, específicamente aquellas que involucran a cónyuges y/o personas que residen juntas, también pueden violar el Código de Ética del Estado para Funcionarios Públicos, así como la Política de la Universidad sobre Empleo y Contratación de Servicios de Familiares.

En consecuencia, la Universidad prohíbe a todos los miembros de la facultad y del personal que busquen o entablen relaciones amorosas con los empleados a quienes supervisan. Ningún supervisor deberá iniciar o participar en decisiones institucionales que involucren un beneficio o sanción directa (empleo, retención, promoción, permanencia, salario, licencia, etc.) a una persona con quien ese individuo tiene o ha tenido una relación amorosa. El individuo en una posición de autoridad puede ser responsabilizado por crear un ambiente sexualmente hostil o por no abordar un ambiente sexualmente hostil y, por lo tanto, debe evitar crear o no abordar una situación que tenga un impacto adverso en el ambiente laboral de otros.

1. Relaciones Amorosas Preexistentes entre Supervisores y Empleados Subordinados

La Universidad reconoce que puede existir una relación amorosa anterior a que una persona sea asignada a supervisor. Las relaciones de supervisión, la toma de decisiones, la supervisión, evaluación o asesoría para alguien con quien existe o existió anteriormente una relación amorosa son inaceptables, a menos que se hayan tomado medidas efectivas para eliminar cualquier posible conflicto de intereses de acuerdo con esta Política. El empleado en un puesto de autoridad tiene que revelar la existencia actual o anterior de dicha relación, antes de aceptar la supervisión del empleado subordinado, a la Oficina de Equidad Institucional. Relaciones Laborales y el decano o el vicepresidente correspondiente determinarán si el conflicto de intereses se puede eliminar mediante la terminación de la situación de autoridad. La determinación final quedará a criterio exclusivo del decano o el vicepresidente correspondiente.

2. Si Ocurre o Ha Habido una Relación Amorosa entre un Supervisor y Su Empleado Subordinado

Si, a pesar de estas advertencias, un empleado de la Universidad entra en una relación amorosa con alguien sobre quien tiene responsabilidades de supervisión, toma de decisiones, observación, evaluación o asesoramiento, ese empleado debe revelar de inmediato la existencia de la relación a la Oficina de Equidad Institucional. Relaciones Laborales y el decano o vicepresidente correspondiente determinarán si el conflicto de intereses se puede eliminar mediante la terminación de la situación de autoridad. La determinación final quedará a discreción del decano o el vicepresidente correspondiente. En la mayoría de los casos, es probable que pueda alcanzarse una

solución aceptable en el conflicto de intereses. Si no se puede eliminar el conflicto de intereses, es posible que sea necesario ajustar la situación laboral del supervisor. Además de la relación amorosa en sí, el hecho de que un supervisor no informe la existencia de la relación con un empleado subordinado, constituye también una violación de esta Política. La Universidad fomenta la autoevaluación inmediata y considerará este factor en el contexto de cualquier resolución que pueda alcanzarse.

XI. PROGRAMAS DE PREVENCIÓN, CONCIENTIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

La Universidad está comprometida a la prevención de Conductas Prohibidas a través de programas de educación y concientización regulares y continuos. Los Estudiantes Entrantes y los Nuevos Empleados reciben programas de concientización y prevención primaria como parte de su orientación, y los Estudiantes que regresan y los Empleados actuales reciben capacitación continua y programas relacionados de educación y concientización. La Universidad ofrece programas de capacitación, educación y concientización a los Estudiantes y Empleados para garantizar una amplia comprensión de esta Política, y de los temas y asuntos relacionados con el mantenimiento de un entorno educativo y laboral libre de acoso y discriminación.

Para obtener una descripción de los programas de concientización y prevención de Conducta Prohibida de la Universidad, incluidos los programas para minimizar el riesgo de incidentes de Conducta Prohibida e intervención de espectadores, consulte el informe anual de la Universidad [Clery reports](http://publicsafety.uconn.edu/police/clery/about-clery/uconn-and-the-clery-act/) (que se encuentra en: <http://publicsafety.uconn.edu/police/clery/about-clery/uconn-and-the-clery-act/>).

XII. OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR INFORMACIÓN VERÍDICA

Se espera que todos los miembros de la comunidad universitaria proporcionen información verídica en cualquier denuncia, investigación o procedimiento bajo esta Política. Enviar o proporcionar información falsa o engañosa de mala fe, o en un esfuerzo por lograr un beneficio personal o causar daño intencional a otra persona en relación con un incidente de Conducta Prohibida, está prohibido y sujeto a sanciones disciplinarias bajo el Código Estudiantil (para los Estudiantes), El Código de Conducta (para los Empleados), y cualquier otra política o políticas de la Universidad que sean aplicables y apropiadas. Esta disposición no se aplica a las denuncias realizadas o la información proporcionada de buena fe, incluso si los hechos que se alegan en el informe no se corroboran posteriormente.

XIII. POLÍTICAS RELACIONADAS

A. ESTUDIANTES

[Responsibilidades de la Vida Comunitaria: El Código del Estudiante:](https://community.uconn.edu/the-student-code-preamble/)
<https://community.uconn.edu/the-student-code-preamble/>

B. EMPLEADOS Y TERCERAS PARTES

Declaración de la Política: Personas con Discapacidades: <http://policy.uconn.edu/?p=419>

Política de Protección de Menores y Denuncias de Abuso y Negligencia Infantil:

<http://policy.uconn.edu/?p=6754>

Política de No Represalia: <http://policy.uconn.edu/?p=415>

Declaración de la Política: Acción Afirmativa e Igualdad de Oportunidades de Empleo:

<http://policy.uconn.edu/?p=102>

Política de la Ley de la Edad: <http://policy.uconn.edu/?p=2007>

Código de Conducta (empleados): <http://policy.uconn.edu/?p=140>

Código de Conducta para los Proveedores de la Universidad de Connecticut:

<http://policy.uconn.edu/?p=2718>

Política de Empleo y Contratación de Servicios de Familiares:

<http://policy.uconn.edu/?p=357>

XIV. REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Esta Política la mantiene la Oficina de Equidad Institucional (OIE). La Universidad revisará y actualizará periódicamente esta Política y evaluará, entre otras cosas, cualquier cambio en los requisitos legales, los recursos existentes de la Universidad y la resolución de casos del año anterior (incluidos, entre otros, los plazos para la finalización, y las sanciones y remedios impuestos).

Revisado: 14 de agosto de 2020