

HRM-041: Política sobre Acoso Sexual y Acoso basado en el Género y otras Formas de Violencia Interpersonal

Fecha: 03/30/2015 Estado: Final

Última revisión: 08/14/2020

Tipo de política: Universitaria

Oficina de contacto: Igualdad de Oportunidades y Derechos Civiles (Oficina de)

Ejecutivo supervisor: Presidente de la Universidad

Aplicable a: División Académica (incluidos todos los lugares fuera del sitio) y el Centro Médico.

Tabla de Contenidos:

Declaración de política

- I. A QUIÉN SE APLICA ESTA POLÍTICA
- II. COORDINADOR DEL TÍTULO IX
- III. RECURSOS Y OPCIONES PARA INFORMAR
 - A. MEDIDAS DE APOYO
 - B. REMOCIÓN DE EMERGENCIA
 - C. PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD
 - Privacidad
 - Confidencialidad
 - Responsabilidades de un empleado de informar divulgaciones o información sobre Conductas Prohibidas
 - Un “Empleado Confidencial”
 - Un “Empleado Responsable”
 - Responsabilidad de informar Conductas Prohibidas cuando el Denunciante o el Acusado es un Empleado
 - Informes de cualquier Conducta Prohibida en determinadas propiedades de la Universidad:
 - Denuncia ante las autoridades policiales
 - Informes conformes con la Ley Clery
 - D. RECURSOS CONFIDENCIALES
 - E. INFORMES
 1. Autoridades policiales
 2. La Universidad
- IV. CONDUCTAS PROHIBIDAS CONFORME CON ESTA POLÍTICA
 - A. CONDUCTAS PROHIBIDAS SEGÚN EL TÍTULO IX
 1. Acoso Quid Pro Quo (Empleados-Estudiantes)
 2. Acoso sexual
 3. Agresión sexual
 - a. Violación con violencia
 - b. Sodomía con violencia
 - c. Agresión sexual con un objeto
 - d. Manoseo con violencia
 - e. Incesto

f. Estupro

g. Consentimiento afirmativo

4. Violencia de pareja

5. Violencia Doméstica

6. Acecho

B. CONDUCTAS PROHIBIDAS SEXUALES O BASADAS EN EL GÉNERO

1. Acoso Quid Pro Quo

2. Ambiente hostil por acoso sexual y basado en el género

3. Contacto sexual no consensuado y relaciones sexuales no consensuadas

4. Explotación sexual

5. Violencia de pareja íntima

6. Acecho

7. Represalias

8. Complicidad

V. ACOSO Y MALA CONDUCTA EN LÍNEA

VI. VIOLACIONES DE LA LEY

VII. PROGRAMAS Y CAPACITACIÓN DE PREVENCIÓN Y CONCIENTIZACIÓN

VIII. OBLIGACIÓN DE BRINDAR INFORMACIÓN VERDADERA

IX. REVISIÓN ANUAL

Procedimientos

1. CUANDO EL ACUSADO ES UN ESTUDIANTE

2. CUANDO EL ACUSADO ES UN EMPLEADO

3. CUANDO EL ACUSADO ES UN TERCERO Motivo de la política:

La Universidad de Virginia, conformada por doce Facultades en Charlottesville, su Centro Médico y todos los Centros Académicos, donde sea que se encuentren (en conjunto, la "Universidad"), es una institución construida sobre la base de honor, integridad, confianza y respeto. De conformidad con estos valores, la Universidad está comprometida a brindarles a todos los miembros de la comunidad de la Universidad un entorno seguro y no discriminatorio para aprender, vivir y trabajar. La Universidad no discrimina sobre la base del sexo en ninguno de sus programas y actividades. Con ese fin, esta política prohíbe formas específicas de comportamiento que violan el Título IX de las Modificaciones de Educación de 1972 ("Título IX"), el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 ("Título VII") o la Ley de Derechos Humanos de Virginia. Dicho comportamiento también requiere que la Universidad cumpla con determinadas obligaciones en virtud de la Ley Reautorizada sobre Violencia contra las Mujeres de 2013 ("VAWA") y la Ley Jeanne Clery de Divulgación de la Política de Seguridad y Estadísticas Criminales del Campus ("Ley Clery").

Definición de términos en la Declaración:

- Denunciante (1):

Cualquier persona que ha sido informada como objeto de la conducta que podría constituir una violación de esta política.

- Actividad o Programa Educativo:

Todos los lugares, eventos o circunstancias sobre los cuales la Universidad ejerció control sustancial sobre el Denunciante y el contexto en el que las Conductas Prohibidas según el Título IX ocurrieron y cualquier edificio que posea o controle una organización estudiantil oficialmente reconocida por la Universidad.

- Informador (1):

Cualquier persona, incluidos estudiantes, docentes, miembros del personal y terceros, que revele un incidente de supuesta Conducta Prohibida al Coordinador del Título IX, Coordinador del Título IX Adjunto o un Empleado Responsable. Los Informadores incluyen a cualquier persona que revele dicha información.

- Acusado (2):

Cualquier persona que ha sido informada como autor de la conducta que podría constituir Conducta Prohibida conforme con esta política.

- Estados Unidos:

La geografía física de los Estados Unidos y sus territorios.

Declaración de política:

La Universidad prohíbe el Acoso Sexual según la definición del Título IX, que incluye acoso *quid pro quo*, acoso sexual, agresión sexual, violencia de pareja, violencia doméstica y acecho sobre la base del sexo en una actividad o programa educativo (“Conductas Prohibidas según el Título IX”) y otras formas de mala conducta sexual y basada en el género, lo que incluye contacto sexual no consensuado, relaciones sexuales no consensuadas, explotación sexual, violencia de pareja íntima, acecho, acoso *quid pro quo*, ambiente hostil por acoso, complicidad en la comisión de cualquier acto prohibido por esta política y represalias contra una persona por informar de buena fe cualquiera de estas formas de conducta o participar en una investigación o procedimiento conforme con esta política (“Conductas Prohibidas Sexuales o basadas en el Género”) (en conjunto, “Conductas Prohibidas”). Estas formas de Conductas Prohibidas socavan los valores y la finalidad de la Universidad, y no se tolerarán dichas conductas.

La Universidad adopta esta política con el compromiso de: (1) eliminar, prevenir y abordar los efectos de las Conductas Prohibidas; (2) promover la Comunidad de Confianza de la Universidad, en la que no se toleran las Conductas Prohibidas; (3) cultivar un clima en donde todas las personas están bien informadas y apoyadas para informar Conductas Prohibidas; (4) brindar un proceso rápido y justo para todas las partes; e (5) identificar los estándares mediante los cuales se evaluarán, abordarán y resolverán los informes de potenciales violaciones de esta política, lo que incluye el proceso de queja por el cual se podrá imponer una sanción disciplinaria. Los Empleados, incluidos Empleados Estudiantes y del Cuerpo Docente, o Estudiantes que violen esta política podrán recibir una sanción disciplinaria, que podrá incluir el despido o la expulsión. La Universidad tomará acciones rápidas y equitativas para eliminar las Conductas Prohibidas, prevenir su recurrencia y remediar sus efectos. La Universidad realizará programas de prevención, concientización y capacitación constantes para Empleados y Estudiantes a fin de facilitar los objetivos de esta política.

Es responsabilidad de cada miembro de la comunidad de la Universidad fomentar un ambiente libre de Conductas Prohibidas. Se incentiva a todos los miembros de la comunidad de la Universidad a que tomen medidas razonables y apropiadas para prevenir, informar o detener un acto de Conducta Prohibida. La Universidad apoyará y asistirá a los miembros de la comunidad que tomen dichas acciones.

Esta política se aplica a todos los informes de Conductas Prohibidas que se produzcan en la fecha de entrada en vigencia de esta política o con posterioridad. Cuando la fecha de la Conducta Prohibida preceda a la fecha de entrada en vigencia de esta política, se usarán las definiciones en existencia al momento de los incidentes alegados. Sin embargo, los procedimientos que implementan esta política se usarán para evaluar, investigar y resolver todos los informes realizados en la fecha de entrada en vigencia de esta política o con posterioridad, sin importar cuándo se produjo el incidente.

I. A QUIÉN SE APLICA ESTA POLÍTICA:

Esta política se aplica a Estudiantes, definidos según esta política como aquellos registrados o inscriptos para cursos con o sin créditos (“Estudiantes”); empleados de la Universidad, definidos según esta política como todos los miembros del cuerpo docente de tiempo completo y medio tiempo, Personal de la Universidad, empleados estudiantes, personal clasificado y empleados del Centro Médico, asalariados (incluidos empleados temporarios), personal de investigación profesional y becarios posdoctorales (“Empleados”); y terceros, que incluyen contratistas, proveedores, visitas, solicitantes, invitados y otros terceros (“Terceros”).¹

La Oficina de Igualdad de Oportunidades y Derechos Civiles (“EOCR”) de la Universidad administra políticas separadas que abordan otras formas de discriminación, incluida la discriminación sobre la base del sexo, y el acoso, [HRM-009: Prevención y abordaje de la discriminación y acoso](#) y [HRM-010: Prevención y abordaje de represalias](#) (en conjunto, “Políticas de PADHR”). Estas políticas reemplazan cualquier disposición en conflicto en las Políticas de la EOCR. Cuando una Conducta Prohibida viola esta política y también viola las Políticas de PADHR, la respuesta de la Universidad se regirá por los procedimientos mencionados en esta política. Las preguntas sobre si esta política se aplica a un caso específico deben dirigirse al [Coordinador del Título IX de la Universidad](#) a (434) 297-7988 o titleixcoordinator@virginia.edu.

¹La Universidad de Virginia en Wise (University of Virginia College at Wise, “UVA Wise”) mantiene una política independiente que regula las conductas que se producen en UVA Wise.

II. COORDINADOR DEL TÍTULO IX:

Conforme con el Título IX:

Ninguna persona en los Estados Unidos, sobre la base del sexo, será excluida de la participación en una actividad o programa educativo que recibe asistencia financiera federal, ni será denegada de los beneficios de dicha actividad o programa ni será objeto de discriminación en virtud de dicha actividad o programa.

En la Universidad de Virginia, el Coordinador del Título IX es la persona encargada de la responsabilidad final de garantizar el cumplimiento por parte de la Universidad con el Título IX en cuanto a la Política sobre Acoso Sexual y Acoso basado en el Género y otras Formas de Violencia Interpersonal de la Universidad. El Coordinador del Título IX o las personas que designe, incluido cualquier Coordinador del Título IX Adjunto, está encargado de controlar el cumplimiento por parte de la Universidad del Título IX; garantizar una educación y capacitación adecuadas; coordinar la investigación, respuesta y resolución de la Universidad de todos los informes en virtud de esta política; y garantizar acciones apropiadas para eliminar Conductas Prohibidas, prevenir su recurrencia y remediar sus efectos. El Coordinador del Título IX o las personas que designe también se encargan de responder a otras formas de mala conducta sexual y basada en el género que no entran en la definición de Acoso Sexual según las reglamentaciones del Título IX.

El Coordinador del Título IX o la persona que designe está disponible para reunirse con cualquier Estudiante, Empleado o Tercero para discutir esta política y sus procedimientos acompañantes. La Universidad también ha designado a un Coordinador del Título IX Adjunto que podrá asistir al Coordinador del Título IX en el cumplimiento de estas responsabilidades. El Coordinador del Título IX y el o los Coordinadores del Título IX Adjuntos recibirán una capacitación apropiada para cumplir con sus responsabilidades.

Las inquietudes sobre la aplicación por parte de la Universidad del Título IX, VAWA, Título VII, la Ley Clery o la Ley de Derechos Humanos de Virginia pueden dirigirse al Coordinador del Título IX; el Departamento de Educación de los Estados Unidos, la División de Cumplimiento con la Ley Clery; la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos (teléfono: (800) 421-3481); o la Comisión de Oportunidades de Empleo Igualitarias (teléfono: (800) 669-4000).

Cualquier persona puede informar conductas que consideran que violan esta política al Coordinador del Título IX o el o los Coordinadores del Título IX Adjuntos en cualquier momento (incluso fuera del horario de atención) por teléfono, correo y correo electrónico o en persona (durante el horario hábil regular) de la siguiente manera:

Emily Babb, Vicepresidenta Adjunta para el Cumplimiento del Título IX
Coordinadora del Título IX
O'Neil Hall, Terrace Level, Room 037
P.O. Box 400211 445 Rugby Rd.
Charlottesville, VA 22904
ecb6y@virginia.edu o titleixcoordinator@virginia.edu
(434) 297-7988

Akia Haynes, Coordinadora del Título IX Adjunta
Oficina del Título IX
O'Neil Hall, Terrace Level, Room 036
P.O. Box 400211 445 Rugby Rd.
Charlottesville, VA 22904
aah6n@virginia.edu
(434) 297-7988

III. RECURSOS Y OPCIONES PARA INFORMAR:

La Universidad ofrece una amplia gama de recursos para que todos los Estudiantes y Empleados reciban apoyo y asesoramiento en respuesta a un incidente de Conducta Prohibida. Para obtener información integral sobre cómo acceder a los recursos de la Universidad y la comunidad, lo que incluye asistencia de emergencia y constante, servicios de salud, salud mental y defensa de sobrevivientes, opciones para informar Conductas Prohibidas a la Universidad o autoridades policiales y apoyo disponible en cuestiones académicas, residenciales y laborales:

- Los Estudiantes deberían consultar la Guía de Recursos para Estudiantes (Apéndice C); los Empleados deberían consultar la Guía de Recursos para Empleados (Apéndice D); y
- Los Terceros deberían contactar al Coordinador del Título IX para discutir los recursos de la Universidad o la comunidad disponibles y la asistencia razonablemente disponible.

Las “Medidas de apoyo” son servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos ofrecidos según corresponda y según estén disponibles y sin cargo para los Denunciantes antes o después de presentar una Queja Formal o cuando no se haya presentado ninguna Queja Formal y para los Acusados después de presentarse una Queja Formal. Estas medidas pueden estar diseñadas para abordar la seguridad y bienestar de una persona y al mismo tiempo preservar o restaurar el acceso igualitario a oportunidades educativas sin abrumar a la otra parte de manera no razonable.

A. MEDIDAS DE APOYO:

Las “Medidas de apoyo” son servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos ofrecidos según corresponda y según estén disponibles y sin cargo para los Denunciantes antes o después de presentar una Queja Formal o cuando no se haya presentado ninguna Queja Formal y para los Acusados después de presentarse una Queja Formal. Estas medidas pueden estar diseñadas para abordar la seguridad y bienestar de una persona y al mismo tiempo preservar o restaurar el acceso igualitario a oportunidades educativas sin abrumar a la otra parte de manera no razonable.

Las medidas de apoyo, que pueden ser temporarias o permanentes, pueden incluir órdenes de no contacto, modificaciones residenciales, modificaciones y apoyo académicos y modificaciones en el cronograma de trabajo. La Universidad mantendrá la privacidad de cualquier medida de apoyo proporcionada en virtud de esta política en la medida de lo posible y abordará de inmediato cualquier violación de las medidas de apoyo. El Coordinador del Título IX tiene la autoridad para imponer o modificar cualquier medida de apoyo sobre la base de la información disponible y está disponible para reunirse con un Denunciante o Acusado a fin de abordar cualquier preocupación sobre la provisión de medidas de apoyo.

La Universidad brindará medidas de apoyo razonables a Terceros que son Denunciantes o Acusados, según corresponda y según estén disponibles, teniendo en cuenta el rol del Tercero y la naturaleza de cualquier relación contractual con la Universidad.

B. REMOCIÓN DE EMERGENCIA:

Conforme con esta política, la Universidad podrá imponer una “Remoción de Emergencia”, como una suspensión temporal o suspensión del empleo. Antes de la imposición de una Remoción de Emergencia, la Universidad deberá: (1) emprender un análisis de seguridad y riesgos individualizados para determinar si una amenaza inmediata para la salud o seguridad física de cualquier estudiante u otra persona a raíz de las alegaciones de Conducta Prohibida justifica la remoción; y (2) brindarle al Acusado un aviso y una oportunidad para impugnar la decisión de remoción dentro de las 48 horas posteriores a la decisión de remoción.

Esta disposición no prohíbe a la Universidad imponer una licencia administrativa predisciplinaria (con o sin goce de sueldo), según corresponda, para los Empleados.

C. PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD:

La Universidad está comprometida a proteger la privacidad de todas las personas involucradas en la presentación, investigación y resolución de un informe conforme con esta política. La Universidad también está comprometida a brindar asistencia para ayudar a los Estudiantes, Empleados y Terceros a tomar decisiones informadas. Con respecto a cualquier informe realizada en virtud de esta política, la Universidad hará todo lo razonablemente posible para proteger la privacidad de los participantes, de conformidad con la ley estatal y federal aplicable y al mismo tiempo lograr un equilibrio entre la necesidad de obtener información para evaluar el informe y tomar medidas para eliminar las Conductas Prohibidas, prevenir su recurrencia y remediar sus efectos.

La Universidad no impone restricciones a las partes sobre la redivulgación de un incidente o su participación en los procedimientos en virtud de esta política.

La privacidad y la confidencialidad tienen significados claros según esta política.

Privacidad: Privacidad significa que la información relacionada con un informe de Conducta Prohibida se compartirá con un círculo limitado de Empleados de la Universidad que “necesitan saber” para asistir con la evaluación, investigación y resolución del informe.

Todos los Empleados que están involucrados en la respuesta de la Universidad a los informes de Conductas Prohibidas y la implementación de cualquier aspecto de esta política reciben capacitación y asesoramiento específicos sobre compartir y proteger la información privada de conformidad con la ley estatal y federal.

La privacidad de los expedientes educativos de los Estudiantes se protegerá de conformidad con la Ley de Privacidad y Derechos Educativos de Familia (“FERPA”, por sus siglas en inglés), como se describe en la Política de FERPA de la Universidad. La privacidad de los registros médicos y expedientes relacionados de una persona generalmente está protegida por la Ley de Transferencia y Responsabilidad del Seguro Médico (“HIPAA”, por sus siglas en inglés), excepto los registros médicos protegidos por FERPA y por la Ley de Privacidad de los Registros Médicos de Virginia, artículo 32.1-127.1:03 del Código de Virginia. El acceso a los registros de personal de un Empleado puede estar restringido de conformidad con la Ley de Libertad de Información de Virginia y, cuando corresponda, la Política 6.05 Divulgación de Registros de Personal del Departamento de Gestión de Recursos Humanos (“DHRM”) y la Política 6.10 Manejo de Registros de Personal del DHRM.

Confidencialidad: La confidencialidad existe en el contexto de leyes que protegen determinadas relaciones, lo que incluye con proveedores médicos y de atención clínica (y aquellos que brindan servicios administrativos relacionados con la provisión de atención médica y clínica), proveedores de salud mental, consejeros y eclesiásticos ordenados, todos los cuales pueden participar en comunicaciones confidenciales en virtud de la ley de Virginia. La Universidad ha designado a las personas que tienen la capacidad de tener comunicaciones confidenciales como “Empleados Confidenciales”. Cuando una persona comparte información con un Empleado Confidencial o un profesional de la comunidad con las mismas protecciones legales, el Empleado Confidencial (o dicho profesional de la comunidad) no puede revelar la información a ningún tercero excepto cuando una ley aplicable o una orden judicial requiera o permite la divulgación de dicha información. Por ejemplo, es posible que se divulgue información cuando: (i) la persona da su consentimiento para la divulgación; (ii) haya una preocupación de que la persona probablemente cause daños físicos graves a terceros o a sí misma; o (iii) la información involucra una sospecha de abuso o abandono de un menor de 18 años.

Responsabilidades de un empleado de informar divulgaciones o información sobre Conductas Prohibidas: La responsabilidad de un Empleado de informar incidentes de Conductas Prohibidas está regulada por la política independiente de informes de la Universidad, HRM-040: Informes por parte de Empleados de la Universidad de divulgaciones relacionadas con la política sobre acoso sexual según el Título IX y mala conducta sexual y basada en el género (“Política de Informe”) y la política HRM-009: Prevención y abordaje de discriminación y acoso y la política HRM-010: Prevención y abordaje de represalias. Según la Política de Informe, todos los Empleados son designados como “Empleado Confidencial” o como “Empleado Responsable”.

Un “**Empleado Confidencial**” es (1) cualquier Empleado de la Universidad que sea un profesional médico, clínico o de salud mental con licencia (p. ej., médicos, enfermeros, asistentes médicos, psicólogos, psiquiatras, consejeros profesionales y trabajadores sociales, entrenadores deportivos, y aquellos que brindan servicios bajo su supervisión), cuando actúan en ese rol profesional en la provisión de servicios a un paciente (“proveedores de atención médica”); (2) cualquier Empleado de la Universidad cuando brinda asistencia administrativa, operativa o apoyo relacionado a dichos proveedores de atención médica; (3) cualquier empleado de la Universidad que sea un Entrenador Deportivo que trabaja bajo la supervisión de un profesional médico o de la salud con licencia al realizar las tareas de ese rol profesional; y (4) el Defensor del Pueblo de la Universidad al desempeñarse en ese rol profesional. Un Empleado Confidencial no divulgará información sobre Conductas Prohibidas al Coordinador del Título IX de la Universidad sin el permiso del Estudiante (con sujeción a las excepciones establecidas en la sección de Confidencialidad de esta política).

Un “**Empleado Responsable**” es cualquier empleado de la Universidad que no es un Empleado Confidencial. Un Empleado Responsable debe informarle al Coordinador del Título IX de la Universidad todos los detalles relevantes (obtenidos de manera directa o indirecta) sobre un incidente de Conducta Prohibida que involucre a cualquier Estudiante como Denunciante, Acusado o testigo, lo que incluye fechas, horarios, lugares y nombres de las partes y testigos. Los Empleados Responsables incluyen Asesores Residentes (RA), Auxiliares Docentes Graduados (TA) y todos los demás Empleados estudiantes, cuando les hacen divulgaciones en su carácter como empleados. Los Empleados Responsables no tienen la obligación de brindar la información divulgada (1) en eventos de concientización pública

(p. ej., “Take Back the Night”, vigiliias con velas, protestas, testimonios de sobrevivientes u otros foros públicos en los que los estudiantes pueden revelar incidentes de Conducta Prohibida; en conjunto, “Eventos de Concientización Pública”); (2) durante la participación de un estudiante como sujeto en un protocolo de investigación con sujetos humanos aprobado por el Comité de Revisión Institucional (“Investigación de IRB”); o (3) cuando la divulgación se realiza en el transcurso de trabajos académicos, lo que incluye discusiones en el aula, trabajos u otras tareas, a menos que la divulgación se haya hecho para obtener ayuda relacionada con el problema, adaptaciones académicas, extensiones, etc. (“Trabajo Académico”). Sin embargo, la Universidad puede brindar información sobre los derechos de los Estudiantes conforme con esta política y sobre recursos disponibles de la Universidad y la comunidad y apoyo en Eventos de Concientización Pública, y los Comités de Revisión Institucional pueden, en determinados casos, requerirles a los investigadores que les brinden dicha información a todos los sujetos de Investigaciones de IRB que sean Estudiantes.

Responsabilidad de informar Conductas Prohibidas cuando el Denunciante o el Acusado es un Empleado: En virtud de esta política, los supervisores, gerentes y profesionales de recursos humanos deben informarle al Coordinador del Título IX de la Universidad todos los detalles relevantes sobre un incidente de Conducta Prohibida en donde el Denunciante o el Acusado es un Empleado. Es obligatorio informarlo cuando dichos supervisores, gerentes y profesionales de recursos humanos tienen conocimiento (por una divulgación directa o indirecta) o deberían tener conocimiento de dicha Conducta Prohibida. En el caso del cuerpo docente, los supervisores incluyen jefes de departamentos, decanos y otros administradores de unidades.

Informes de cualquier Conducta Prohibida en determinadas propiedades de la Universidad: De conformidad con los requisitos del artículo 23.1-806 del Código de Virginia (la “Norma sobre Informes de Virginia”), los Empleados Responsables también deben brindarle al Coordinador del Título IX toda la información obtenida, de cualquier fuente en el transcurso de su empleo, sobre cualquier supuesto acto de violencia sexual, que se define como actos sexuales físicos perpetrados en contra de la voluntad de una persona o cuando la persona es incapaz de dar consentimiento, cometido contra un estudiante que asiste a la Universidad o que se produce en cualquier parte de los Terrenos de la Universidad (incluidas las residencias estudiantiles); cualquier propiedad contigua (fuera de los Terrenos) que la Universidad posee o controla; en cualquier propiedad controlada por una organización estudiantil (incluidas casas de fraternidades) o frecuentemente usadas por estudiantes, sin importar dónde se encuentren; y propiedades públicas (lo que incluye calles, aceras y estacionamientos) que se encuentren dentro de los Terrenos o inmediatamente adyacentes a ellos, y accesibles desde ellos. Estas obligaciones de informe, y la Norma sobre Informes de Virginia, se describen en la Política de Informe.

Denuncia ante las autoridades policiales: Conforme con la Norma sobre Informes de Virginia, la Universidad debe brindarles información sobre determinadas alegaciones de Conductas Prohibidas a las autoridades policiales y judiciales que serían responsables, respectivamente, de investigar y enjuiciar dichas alegaciones. Consulte el Proceso y Procedimientos de Queja.

Informes conformes con la Ley Clery De conformidad con la Ley Clery, la Universidad incluye estadísticas sobre determinadas ofensas en su informe de seguridad anual y brinda esas estadísticas al Departamento de Educación de los Estados Unidos de una manera que no se incluye ninguna información que identifique personalmente a las personas involucradas en un incidente. La Ley Clery también requiere que la Universidad emita advertencias oportunas a la comunidad de la Universidad sobre determinados crímenes que se han denunciado y que pueden seguir siendo una amenaza grave o continua para los Estudiantes y Empleados. De conformidad con la Ley Clery, la Universidad se reserva los nombres y otra información que identifique personalmente a los Denunciantes al emitir advertencias oportunas a la comunidad de la Universidad.

D. RECURSOS CONFIDENCIALES:

De acuerdo con la definición de Empleados Confidenciales y profesionales de la comunidad con licencia, hay varios recursos dentro de la Universidad y las comunidades de Charlottesville en donde los Estudiantes y los Empleados pueden obtener asesoramiento y apoyo confidencial e informado de trauma. Estos recursos incluyen a la Agencia de Recursos en casos de Agresión Sexual (teléfono: (434) 977-7273), de acuerdo con un Memorándum de Entendimiento separado con la Universidad; el Refugio de Ayuda en caso de Emergencia (teléfono: (434) 293-8509); y la Línea Directa de Virginia sobre Agresión sexual y Violencia Familiar (teléfono: (800) 838-8238, o mensaje de texto al (804) 793-9999).

Los estudiantes también pueden obtener dicho asesoramiento en los Servicios Psicológicos y de Orientación dentro de Salud Estudiantil y en el Centro para Mujeres (teléfono: (434) 982-2903). Para obtener una lista completa de recursos confidenciales de la Universidad y la comunidad, consulte la Guía de Recursos para Estudiantes (Apéndice C). Los empleados también pueden obtener dicho asesoramiento a través del Programa de Asistencia al Empleado y el Cuerpo Docente (teléfono: (434) 243-2643). Para obtener una lista completa de recursos confidenciales de la Universidad y la comunidad para Empleados, consulte la Guía de Recursos para Empleados (Apéndice D).

E. INFORMES:

Hay múltiples opciones para informar Conductas Prohibidas. Un Denunciante puede elegir informar a la Universidad, a las autoridades policiales, a ambas, o a ninguna. Estas opciones para informar no son mutuamente exclusivas. Los Denunciantes pueden avanzar con un proceso penal y con una acción formal en la Universidad simultáneamente. La Universidad apoyará a los Denunciantes para entender, evaluar y avanzar con estas opciones.

1. Autoridades policiales:

La policía tiene autoridad legal única, incluido el poder de solicitar y ejecutar órdenes de allanamiento, obtener evidencia forense, realizar arrestos y asistir en la solicitud de órdenes de protección de emergencia. Aunque se puede hacer una denuncia policial en cualquier momento, los Denunciantes deben estar al tanto de que es posible que se aplique un período de prescripción de un año para ciertos delitos menores en Virginia.

Aunque los Denunciantes tienen el derecho a notificar o rehusarse a notificar a las autoridades policiales, para preservar las opciones, la Universidad incentiva a los Denunciantes a denunciar Conductas Prohibidas **de inmediato** ante las autoridades policiales locales contactando a:

- 911 (en caso de emergencias)
- Policía del Condado de Albemarle ((434) 977-9041) (en casos que no son emergencias)
- Policía de la Ciudad de Charlottesville ((434) 970-3280) (en casos que no son emergencias)
- Policía de la Universidad ((434) 924-7166) (en casos que no son emergencias)

La Universidad asistirá a los Denunciantes en la notificación de las autoridades policiales si eligen hacerlo. Es posible que la Universidad tenga la obligación de informar a las autoridades policiales en ciertas circunstancias. Consulte el Proceso y Procedimientos de Queja para obtener información adicional.

2. La Universidad:

Cualquier persona que cree que es posible que haya habido una Conducta Prohibida puede hacer un informe. La Universidad incentiva a que cualquier persona que tome conocimiento de un incidente de Conducta Prohibida informe el incidente **de inmediato** a la Universidad a través de las siguientes opciones para informar:

- Contactando al Coordinador del Título IX de la Universidad o el Coordinador del Título IX Adjunto en cualquier momento (incluso fuera del horario de atención) por teléfono, correo o correo electrónico, o en persona durante el horario de atención regular en sus respectivas direcciones, direcciones de correo electrónico o números de teléfono indicados en la Sección IV, arriba; o
- A través de Just Report It, el sitio web de la Universidad para hacer informes en línea.

Si una persona desea informar un incidente de manera anónima, la persona puede descargar e imprimir un formulario de informe en PDF y transmitir o enviar el formulario completado al Coordinador del Título IX o al Coordinador del Título IX Adjunto, por correo, correo electrónico o teléfono desde un número restringido. Tenga en cuenta que, de conformidad con la Política de Informe, los Empleados Responsables no pueden hacer informes anónimos.

No hay un límite de tiempo para informar Conductas Prohibidas a la Universidad en virtud de esta política; sin embargo, la capacidad de la Universidad de responder puede disminuir con el tiempo, ya que la evidencia puede deteriorarse, los recuerdos pueden olvidarse y los Acusados pueden dejar de estar afiliados con la Universidad. Si el Acusado ya no es un Estudiante o un Empleado de la Universidad, la Universidad brindará medidas de apoyo apropiadas, asistirá al Denunciante para identificar opciones externas para informar y tomará medidas razonables para eliminar la Conducta Prohibida, prevenir su recurrencia y remediar sus efectos.

La comunidad de la Universidad incentiva a que se informen las Conductas Prohibidas. Las partes o testigos pueden dudar de si informar Conductas Prohibidas o participar en una investigación porque tienen miedo de que ellos mismos hayan violado determinadas políticas, como ingesta de alcohol siendo menores o consumo de drogas ilícitas al momento del incidente. Para incentivar a que se hagan informes en virtud de esta Política y que se participe en el proceso de investigación, la Universidad no aplicará sanciones disciplinarias a los Denunciantes, Acusados o testigos por revelar violaciones menores de la política (como consumo personal ilegal de drogas o alcohol), cuando dichas revelaciones se hagan en relación con un informe de buena fe o investigación de la Conducta Prohibida. Esta disposición no se aplica a alegaciones más graves como abuso físico de otra persona o distribución de drogas ilícitas o alcohol que contribuyó a la comisión de una violación de la política.

IV. CONDUCTAS PROHIBIDAS CONFORME CON ESTA POLÍTICA:

Las conductas según esta política están prohibidas sin importar el sexo, la orientación sexual o la identidad o expresión de género del Denunciante o el Acusado.

A. CONDUCTAS PROHIBIDAS SEGÚN EL TÍTULO IX:

Las Conductas Prohibidas según el Título IX incluyen las siguientes formas específicamente definidas de conductas alegadas: acoso *quid pro quo* (Empleados-Estudiantes), acoso sexual, agresión sexual, violencia de pareja, violencia doméstica y acoso basado en el sexo, en donde la conducta se produjo en los Estados Unidos y en la actividad o programa educativo de la Universidad.

1. Acoso Quid Pro Quo (Empleados-Estudiantes):

El acoso *Quid Pro Quo* (es decir, algo por algo) (Empleados-Estudiantes) es una conducta en la que un Empleado de la Universidad pone como condición para la provisión de una ayuda, beneficio o servicio que el estudiante participe en una conducta sexual no deseada.

El acoso *Quid Pro Quo* (Empleados-Estudiantes) se aplica sin importar si la condición propuesta por el Empleado se comunica expresamente o de manera implícita. Algunos ejemplos de acoso *Quid Pro Quo* (Empleados-Estudiantes) son los siguientes:

- Un profesor le ofrece a un estudiante una nota más alta en una clase a cambio de tener sexo con el profesor o tener una cita con él.
- Un empleado le ofrece a un estudiante una oportunidad laboral a cambio de tener sexo con el empleado o tener una cita con él.
- Un empleado le ofrece a un estudiante una oportunidad de investigación a cambio de una relación sexual.

2. Acoso sexual:

El acoso sexual es una conducta no deseada sobre la base del sexo que una persona razonable determinaría que es tan grave, invasiva y objetivamente ofensiva que le niega efectivamente a una persona el acceso igualitario a las actividades o programas educativos de la Universidad. Dichas conductas incluyen conductas no deseadas de naturaleza sexual y pueden incluir conductas no deseadas basadas en el sexo o estereotipos sexuales.

Al evaluar si la conducta no deseada es tan grave, invasiva y objetivamente ofensiva que le niega efectivamente a una persona el acceso igualitario, la Universidad usa un estándar de persona razonable que tiene en cuenta la totalidad de las circunstancias conocidas en una situación particular, lo que incluye, a modo enunciativo:

- La frecuencia, la naturaleza y la gravedad de la conducta;
- La edad, la condición de discapacidad y otras características de las partes;
- Si la conducta era físicamente amenazante;
- El efecto de la conducta sobre el estado mental o emocional del Denunciante;
- Si la conducta iba dirigida a más de una persona;
- Si la conducta surgió en el contexto de otra conducta discriminatoria; y
- Si la conducta interfería de manera no razonable con el desempeño académico o laboral del Denunciante o las actividades o programas de la Universidad.

El término “niega efectivamente” no requiere que un Denunciante sea excluido física y totalmente de las oportunidades educativas y también puede establecerse cuando la conducta perjudica y socava la experiencia educativa del estudiante de tal manera que el acceso se ve efectivamente denegado. Se reconoce que las personas reaccionan al acoso sexual de diversas maneras, y no se requieren manifestaciones específicas de trauma o “exclusión sobreentendida”.

Cuando la conducta alegada es verbal o contiene elementos de lenguaje o expresión, los estándares mencionados se implementan de acuerdo con la Primera Enmienda.

3. Agresión sexual:

La agresión sexual se define como las siguientes ofensas sexuales con o sin violencia²:

²La reglamentación del Título IX en el artículo 106.30(a) del Título 34 del C.F.R. define agresión sexual como ofensas sexuales con o sin violencia en la Ley Clery, Título 20 del U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v).

a. Violación con violencia:

La violación con violencia es:

- i. Penetración,
- ii. Sin importar qué tan leve,
- iii. De la vagina o el ano con cualquier parte del cuerpo u objeto,
- iv. O penetración oral por parte de otra persona con su órgano sexual,
- v. Sin el consentimiento del Denunciante.

b. Sodomía con violencia:

La sodomía con violencia es:

- i. Relaciones sexuales oral o anales con otra persona,
- ii. Con violencia,
- iii. O en contra de la voluntad de esa persona (sin consentimiento) o
- iv. Sin violencia o sin estar en contra de la voluntad de esa persona (sin consentimiento) en casos en los que el Denunciante no es capaz de dar su consentimiento debido a la edad o por estar incapacitado mental o físicamente de manera temporaria o permanente.

c. Agresión sexual con un objeto:

La agresión sexual con un objeto es:

- i. El uso de un objeto o instrumento para penetrar,
- ii. Sin importar qué tan leve,
- iii. El orificio genital o anal del cuerpo de otra persona,
- iv. Con violencia,
- v. O en contra de la voluntad de esa persona (sin consentimiento)
- vi. O sin violencia o sin estar en contra de la voluntad de esa persona (sin consentimiento) en casos en los que el Denunciante no es capaz de dar su consentimiento debido a la edad o por estar incapacitado mental o físicamente de manera temporaria o permanente.

d. Manoseo con violencia:

El manoseo con violencia es:

- i. El contacto con las partes físicas privadas de otra persona (glúteos, entrepierna, senos),
- ii. Con el fin de gratificación sexual,
- iii. Con violencia,
- iv. O en contra de la voluntad de esa persona (sin consentimiento),
- v. O sin violencia o sin estar en contra de la voluntad de esa persona en casos en los que el Denunciante no es capaz de dar su consentimiento debido a la edad o por estar incapacitado mental o físicamente de manera temporaria o permanente.

e. Incesto:

El incesto es:

- i. Relaciones sexuales sin violencia,
- ii. Entre personas que están relacionadas entre sí en los grados que tienen prohibido el matrimonio según la ley de Virginia. Consulte el Código de Virginia Anotado, artículo 18.2-366.

f. Estupro:

El estupro es:

- i. Relaciones sexuales sin violencia,
- ii. Con una persona que está por debajo de la edad legal de consentimiento en la Commonwealth de Virginia, que es 17.

g. Consentimiento afirmativo:

Para todas las formas de agresión sexual establecidas arriba en virtud de esta política, el consentimiento se define como "consentimiento afirmativo". El consentimiento afirmativo es:

- Informado (con conocimiento)
- Voluntario (dado libremente)
- Activo (no pasivo), lo que significa que, a través de la demostración de palabras o acciones claras, una persona ha indicado permiso para participar en una actividad sexual mutuamente acordada

El consentimiento afirmativo no puede obtenerse por la fuerza. La fuerza incluye (a) el uso de violencia física, (b) amenazas, (c) intimidación o (d) coerción.

- a. Violencia física significa que una persona está ejerciendo control sobre otra persona a través del uso de fuerza física. Ejemplos de violencia física incluyen golpes, puñetazos, cachetadas, patadas, inmovilización, estrangulación y bandido o uso de cualquier arma.
- b. Las amenazas son palabras o acciones que obligarían a una persona razonable a participar en una actividad sexual no deseada. Ejemplos incluyen amenazas con lastimar físicamente a una persona, revelar información privada para dañar la reputación de una persona o causar daño económico o académico a una persona.
- c. La intimidación es una amenaza implícita que causa miedo razonable en otra persona. El tamaño de una persona, por sí solo, no constituye intimidación; sin embargo, el tamaño de una persona puede usarse de una manera que constituye intimidación (p. ej., bloquear el acceso a una salida).
- d. La coerción es el uso de una cantidad no razonable de presión para obtener acceso sexual. La coerción es más que un esfuerzo de persuadir, seducir o atraer a otra persona para que tenga sexo. Cuando una persona deja en claro la decisión de no participar en una forma particular de contacto sexual o relaciones sexuales, la decisión de parar o la decisión de no ir más allá de determinada interacción sexual, la presión continua puede ser coercitiva. Al evaluar si se usó coerción, la Universidad considerará: (i) la frecuencia de la aplicación de la presión, (ii) la intensidad de la presión, (iii) el grado de aislamiento de la persona que es presionada, y (iv) la duración de la presión.

El consentimiento afirmativo no puede obtenerse aprovechándose de la incapacidad de la otra persona, cuando la persona que inició la actividad sexual sabía o debería haber sabido razonablemente que la otra persona estaba incapacitada. La incapacidad significa que una persona no tiene la capacidad para realizar decisiones racionales e informadas sobre si participar o no en la actividad sexual.

Una persona que está incapacitada es incapaz, de manera temporaria o permanente, de dar el consentimiento afirmativo debido a su indefensión mental o física, sueño, inconsciencia o falta

de conocimiento de que está sucediendo la actividad sexual. Una persona puede estar incapacitada como resultado del consumo de alcohol u otras drogas, o debido a una condición física o de salud mental temporaria o permanente.

La Universidad ofrece la siguiente orientación sobre consentimiento afirmativo y evaluación de incapacidad:

Una persona que quiere participar en una actividad sexual específica es responsable de obtener el consentimiento afirmativo para esa actividad. La falta de protesta no constituye consentimiento afirmativo. La falta de resistencia no constituye consentimiento afirmativo. El silencio o la pasividad tampoco constituyen consentimiento afirmativo. Depender exclusivamente de la comunicación no verbal antes o durante la actividad sexual puede llevar a malentendidos y puede dar lugar a una violación de esta política. Es importante no hacer suposiciones sobre si una potencial pareja está dando su consentimiento. A fin de evitar la confusión o la ambigüedad, se recomienda a los participantes hablar entre ellos antes de participar en la actividad sexual. Si surge confusión o ambigüedad durante la actividad sexual, se les recomienda a los participantes detenerse y aclarar la voluntad mutua de continuar dicha actividad.

El consentimiento afirmativo a una forma de actividad sexual no constituye, en sí, consentimiento afirmativo a otra forma de actividad sexual. Por ejemplo, uno no debería presumir que el consentimiento afirmativo a contacto oral-genital constituye consentimiento afirmativo a penetración vaginal o anal. El consentimiento afirmativo a la actividad sexual en una ocasión previa no constituye, en sí, consentimiento afirmativo a una actividad sexual futura. En casos de relaciones previas, la manera y la naturaleza de las comunicaciones previas entre las partes y el contexto de la relación pueden tener relevancia en la presencia de consentimiento afirmativo.

El consentimiento afirmativo puede retirarse en cualquier momento. Una persona que busca retirar el consentimiento afirmativo debe comunicar, a través de palabras o acciones claras, la decisión de detener la actividad sexual. Una vez retirado el consentimiento afirmativo, la actividad sexual debe detenerse de inmediato.

El consentimiento afirmativo se considerará dentro del contexto de la relación en cuestión. Por ejemplo, cuando las partes dan su consentimiento para BDSM³ u otras prácticas eróticas, la ausencia de consentimiento puede mostrarse mediante el uso de una palabra segura, mientras que las acciones y palabras que pueden ser señales de no consentimiento en situaciones que no son de BDSM, como la fuerza o la violencia, pueden ser consideradas señales de consentimiento. La resistencia, fuerza, violencia o incluso decir “no” pueden ser parte de la práctica erótica y, por lo tanto, consensuados, por lo que la evaluación de la comunicación en situaciones eróticas debe estar guiada por la razonabilidad, en lugar de estricto cumplimiento de la política que asume las relaciones que no son de BDSM como el tipo de relación por defecto.

³BDSM hace referencia a *bondage*, disciplina/dominación, sumisión/sadismo y masoquismo.

Al evaluar el consentimiento afirmativo en casos de supuesta incapacidad, la Universidad hace dos preguntas: (1) ¿La persona que inició la actividad sexual sabía que la otra persona estaba incapacitada?, y si no es así, (2) ¿una persona sobria y razonable en la misma situación debería haber sabido que la otra persona estaba incapacitada? Si la respuesta a cualquiera de esas preguntas es “Sí”, el consentimiento afirmativo estaba ausente y la conducta es probablemente una violación de esta política.

La incapacidad es un estado que excede la ebriedad o la intoxicación. Una persona no necesariamente está incapacitada solo como resultado de beber alcohol o consumir drogas. El impacto del alcohol y otras drogas varía de persona a persona.

No se espera que uno sea un experto médico para evaluar la incapacidad. Se debe prestar atención a señales de advertencia comunes y evidentes que indican que una persona puede estar incapacitada o cerca de estar incapacitada. Aunque cada persona puede manifestar

señales de incapacidad de manera diferente, las señales típicas incluyen arrastrar las palabras al hablar o hablar de manera incomprensible, marcha inestable, combatividad, volatilidad emocional, vómitos o incontinencia. Es posible que una persona que está incapacitada no entienda algunas de las siguientes preguntas o todas ellas: “¿Sabes dónde estás?” “¿Sabes cómo llegaste aquí?” “¿Sabes qué está pasando?” “¿Sabes con quién estás?”

Se debe tener cuidado antes de tener contacto sexual o relaciones sexuales cuando alguna de las partes ha estado bebiendo alcohol o consumiendo otras drogas. La introducción de alcohol u otras drogas puede crear ambigüedad para cualquiera de las partes con respecto a si se solicitó o dio el consentimiento afirmativo. Si se tienen dudas del nivel de intoxicación de cualquiera de las partes, lo más seguro es abstenerse de tener actividad sexual.

Estar afectado por el alcohol u otras drogas no es una defensa para ninguna violación de esta política.

4. Violencia de pareja:

La violencia de pareja⁴ es una conducta definida como violencia sobre la base del sexo cometida por una persona (A) que está o ha estado en una relación social de naturaleza romántica o íntima con el Denunciante; y (B) en donde la existencia de dicha relación será determinada sobre la base de la consideración de los siguientes factores: (1) duración de la relación, (2) tipo de relación y (3) frecuencia de la interacción entre las personas involucradas en la relación.

⁴La reglamentación del Título IX en el artículo 106.30(a) del Título 34 del C.F.R. define la violencia de pareja y doméstica como se define en el artículo 12291(a)(8) del Título 34 del U.S.C. y el artículo 12291(a)(10) del Título 34 del U.S.C..

5. Violencia doméstica:

La violencia doméstica se define como violencia sobre la base del sexo cometida por un cónyuge o pareja íntima actual o pasada del Denunciante, una persona con la que el Denunciante tiene un hijo en común, una persona que convive o ha convivido con el Denunciante como cónyuge o pareja íntima o una persona en una situación similar a un cónyuge del Denunciante de conformidad con las leyes de violencia doméstica o familiar de Virginia o cualquier otra persona contra un Denunciante adulto o menor protegido contra los actos de esa persona por las leyes de violencia doméstica o familiar de Virginia.

6. Acecho:

El acecho⁵ es una conducta sobre la base del sexo que se define como participar en una serie de conductas dirigidas a una persona específica (p. ej., el Denunciante) que harían que una persona razonable (A) tenga miedo por su seguridad o la seguridad de otras personas o (B) sufra angustia emocional significativa.

“Serie de conductas” significa dos o más actos, lo que incluye, a modo enunciativo, actos en los que una persona, directamente, indirectamente o a través de terceros, mediante cualquier acción, método, dispositivo o medio, sigue, controla, observa, vigila, o amenaza a otra persona, se comunica con o sobre otra persona o interfiere en la propiedad de otra persona.

“Angustia emocional significativa” significa sufrimiento o angustia mental que puede requerir, pero no necesariamente requiere, tratamiento o asesoramiento a cargo de un médico o de otro tipo de profesional.

Acecho incluye el “ciberacecho”, una forma particular de acecho en la que una persona usa medios electrónicos, como internet, redes sociales, blogs, teléfonos celulares, mensajes de texto u otros dispositivos o formas de contacto similares.

⁵La reglamentación del Título IX en el artículo 106.30(a) del Título 34 del C.F.R. define el acecho como se define en el artículo 12291(a)(30) del Título 34 del U.S.C.

B. CONDUCTAS PROHIBIDAS SEXUALES O BASADAS EN EL GÉNERO:

Las Conductas Prohibidas Sexuales o basadas en el Género incluyen las siguientes formas de conducta específicamente

definidas: *Quid Pro Quo*, ambiente hostil por acoso sexual y basado en el género, contacto sexual no consensuado, relaciones sexuales no consensuadas, explotación sexual, violencia de pareja íntima, acecho (no sobre la base del sexo), represalias y complicidad; cuando dicha conducta no cumple con la definición de Conductas Prohibidas según el Título IX y cuando:

- Las Conductas Prohibidas Sexuales o basadas en el Género se producen en Terrenos de la Universidad u otra propiedad que la Universidad posee o controla;
- Las Conductas Prohibidas Sexuales o basadas en el Género se producen en el contexto de un empleo o actividad o programa educativo de la Universidad, lo que incluye, a modo enunciativo, programas de estudios en el exterior, investigación, en línea o pasantía patrocinados por la Universidad;
- Las Conductas Prohibidas Sexuales o basadas en el Género se producen en la residencia local permanente o temporaria de un estudiante de la Universidad, miembro del cuerpo docente, empleado, visita o en la ciudad de Charlottesville, Condado de Albemarle, o la ciudad o condado de cualquier campus de la Universidad; o
- Las Conductas Prohibidas Sexuales o basadas en el Género se producen fuera de los Terrenos o fuera de una actividad o programa educativo o empleo de la Universidad, pero tiene efectos continuos o crea un ambiente hostil para Estudiantes, Empleados o Terceros mientras están en los Terrenos de la Universidad u otra propiedad que la Universidad posea o controle o cualquier actividad o programa educativo o empleo de la Universidad.

1. **Acoso *Quid Pro Quo*:**

El acoso *Quid Pro Quo* (es decir, algo por algo) (Empleado-Empleado o Estudiante-Empleado) es una conducta en la que un Empleado o Estudiante de la Universidad pone como condición para la provisión de una ayuda, beneficio o servicio que la persona participe en una conducta sexual no deseada.

El acoso *Quid Pro Quo* (Empleado-Empleado o Estudiante-Empleado) se aplica sin importar si la condición propuesta por el Empleado o Estudiante se comunica expresamente o de manera implícita. Algunos ejemplos de este tipo de acoso *Quid Pro Quo* son los siguientes:

- Un empleado le ofrece a otro empleado una oportunidad laboral a cambio de tener sexo con el empleado o tener una cita con él.
- Un estudiante le ofrece a otro estudiante una oportunidad de investigación a cambio de una relación sexual.
- Un estudiante le ofrece a otro estudiante una oportunidad de liderazgo en una organización a cambio de una relación sexual.

2. **Ambiente hostil por acoso sexual y basado en el género:**

El acoso sexual y basado en el género que genera un ambiente hostil y que no está cubierto por la definición de Acoso Sexual según el Título IX existe cuando una conducta sobre la base del sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género o embarazo es lo suficientemente grave, persistente o invasiva de manera que irrazonablemente limita o priva a una persona de participar o beneficiarse de los programas o actividades de la Universidad o interfiere en ello. La conducta debe considerarse grave, persistente o invasiva desde una perspectiva subjetiva y objetiva. Al evaluar si existe un ambiente hostil, la Universidad considerará la totalidad de las circunstancias conocidas, lo que incluye, a modo enunciativo:

- a. La frecuencia, la naturaleza y la gravedad de la conducta;
- b. Si la conducta fue físicamente amenazante;
- c. El efecto de la conducta sobre el estado mental o emocional del Denunciante;
- d. Si la conducta iba dirigida a más de una persona;
- e. Si la conducta surgió en el contexto de otra conducta discriminatoria;
- f. Si la conducta interfería de manera no razonable con el desempeño académico o laboral del Denunciante o las actividades o programas de la Universidad; y
- g. Si la conducta implica preocupaciones relacionadas con la libertad académica o la libertad de expresión.

Se puede crear un ambiente hostil mediante conductas persistentes o invasivas o mediante un incidente único o aislado, si es lo suficientemente grave. Cuanto más grave la conducta, menor es la necesidad de demostrar una serie repetitiva de incidentes para probar que hay un ambiente hostil, en particular si la conducta es física. Por ejemplo, un único incidente de contacto sexual no consensuado o relaciones sexuales no

consensuado puede ser suficientemente grave para constituir un ambiente hostil. En cambio, la ofensividad percibida de una única expresión verbal o escrita, por sí sola, no suele ser suficiente para constituir un ambiente hostil.

3. Contacto sexual no consensuado y relaciones sexuales no consensuadas:

A. Contacto sexual no consensuado:

El contacto sexual no consensuado es:

- i. Cualquier contacto sexual
- ii. Intencional (no incidental o accidental),
- iii. Sin importar qué tan leve sea,
- iv. Con cualquier objeto o parte del cuerpo (como se describe abajo),
- v. Realizado por una persona sobre otra persona, sin consentimiento afirmativo.

El contacto sexual no consensuado incluye (a) contacto intencional de los senos, glúteos, entrepierna o genitales de otra persona, con o sin ropa, o contacto intencional con otra persona con cualquiera de estas partes del cuerpo; y (b) hacer que otra persona lo toque o se toque a sí misma con o sobre cualquiera de estas partes del cuerpo.

B. Relaciones sexuales no consensuadas:

Las relaciones sexuales no consensuadas son:

- i. Cualquier penetración,
- ii. Sin importar qué tan leve sea,
- iii. Con cualquier objeto o parte del cuerpo (como se describe abajo),
- iv. Realizado por una persona sobre otra persona,
- v. Sin consentimiento afirmativo.

Las relaciones sexuales no consensuadas incluyen (a) penetración vaginal con un pene, objeto, lengua o dedo; (b) penetración anal con un pene, objeto, lengua o dedo; y (c) cualquier contacto, sin importar qué tan leve sea, entre la boca de una persona y los genitales de otra persona.

En el caso del contacto sexual no consensuado y relaciones sexuales no consensuadas, el consentimiento se define como “consentimiento afirmativo”. El **consentimiento afirmativo** es:

- Informado (con conocimiento)
- Voluntario (dado libremente)
- Activo (no pasivo), lo que significa que, a través de la demostración de palabras o acciones claras, una persona ha indicado permiso para participar en una actividad sexual mutuamente acordada

El consentimiento afirmativo no puede obtenerse por la fuerza. La fuerza incluye (a) el uso de violencia física, (b) amenazas, (c) intimidación o (d) coerción.

- a. Violencia física significa que una persona está ejerciendo control sobre otra persona a través del uso de fuerza física. Ejemplos de violencia física incluyen golpes, puñetazos, cachetadas, patadas, inmovilización, estrangulación y bandido o uso de cualquier arma.
- b. Las amenazas son palabras o acciones que obligarían a una persona razonable a participar en una actividad sexual no deseada. Ejemplos incluyen amenazas con lastimar físicamente a una persona, revelar información privada para dañar la reputación de una persona o causar daño económico o académico a una persona.
- c. La intimidación es una amenaza implícita que causa miedo razonable en otra persona. El tamaño de una persona, por sí solo, no constituye intimidación; sin embargo, el tamaño de una persona puede usarse de una manera que constituye intimidación (p. ej., bloquear el acceso a una salida).

d. La coerción es el uso de una cantidad no razonable de presión para obtener acceso sexual. La coerción es más que un esfuerzo de persuadir, seducir o atraer a otra persona para que tenga sexo. Cuando una persona deja en claro la decisión de no participar en una forma particular de contacto sexual o relaciones sexuales, la decisión de parar o la decisión de no ir más allá de determinada interacción sexual, la presión continua puede ser coercitiva. Al evaluar si se usó coerción, la Universidad considerará: (i) la frecuencia de la aplicación de la presión, (ii) la intensidad de la presión, (iii) el grado de aislamiento de la persona que es presionada, y (iv) la duración de la presión.

El consentimiento afirmativo no puede obtenerse aprovechándose de la incapacidad de la otra persona, cuando la persona que inició la actividad sexual sabía o debería haber sabido razonablemente que la otra persona estaba incapacitada. La incapacidad significa que una persona no tiene la capacidad para realizar decisiones racionales e informadas sobre si participar o no en la actividad sexual.

Una persona que está incapacitada es incapaz, de manera temporaria o permanente, de dar el consentimiento afirmativo debido a su indefensión mental o física, sueño, inconsciencia o falta de conocimiento de que está sucediendo la actividad sexual. Una persona puede estar incapacitada como resultado del consumo de alcohol u otras drogas, o debido a una condición física o de salud mental temporaria o permanente.

La Universidad ofrece la siguiente orientación sobre consentimiento afirmativo y evaluación de incapacidad:

Una persona que quiere participar en una actividad sexual específica es responsable de obtener el consentimiento afirmativo para esa actividad. La falta de protesta no constituye consentimiento afirmativo. La falta de resistencia no constituye consentimiento afirmativo. El silencio o la pasividad tampoco constituyen consentimiento afirmativo. Depender exclusivamente de la comunicación no verbal antes o durante la actividad sexual puede llevar a malentendidos y puede dar lugar a una violación de esta política. Es importante no hacer suposiciones sobre si una potencial pareja está dando su consentimiento. A fin de evitar la confusión o la ambigüedad, se recomienda a los participantes hablar entre ellos antes de participar en la actividad sexual. Si surge confusión o ambigüedad durante la actividad sexual, se les recomienda a los participantes detenerse y aclarar la voluntad mutua de continuar dicha actividad.

El consentimiento afirmativo a una forma de actividad sexual no constituye, en sí, consentimiento afirmativo a otra forma de actividad sexual. Por ejemplo, uno no debería presumir que el consentimiento afirmativo a contacto oral-genital constituye consentimiento afirmativo a penetración vaginal o anal. El consentimiento afirmativo a la actividad sexual en una ocasión previa no constituye, en sí, consentimiento afirmativo a una actividad sexual futura. En casos de relaciones previas, la manera y la naturaleza de las comunicaciones previas entre las partes y el contexto de la relación pueden tener relevancia en la presencia de consentimiento afirmativo.

El consentimiento afirmativo puede retirarse en cualquier momento. Una persona que busca retirar el consentimiento afirmativo debe comunicar, a través de palabras o acciones claras, la decisión de detener la actividad sexual. Una vez retirado el consentimiento afirmativo, la actividad sexual debe detenerse de inmediato.

El consentimiento afirmativo se considerará dentro del contexto de la relación en cuestión. Por ejemplo, cuando las partes dan su consentimiento para BDSM⁶ u otras prácticas eróticas, la ausencia de consentimiento puede mostrarse mediante el uso de una palabra segura, mientras que las acciones y palabras que pueden ser señales de no consentimiento en situaciones que no son de BDSM, como la fuerza o la violencia, pueden ser consideradas señales de consentimiento. La resistencia, fuerza, violencia o incluso decir “no” pueden ser parte de la práctica erótica y, por lo tanto, consensuados, por lo que la evaluación de la comunicación en situaciones eróticas debe estar guiada por la razonabilidad, en lugar de estricto cumplimiento de la política que asume las relaciones que no son de BDSM como el tipo de relación por defecto.

Al evaluar el consentimiento afirmativo en casos de supuesta incapacidad, la Universidad hace dos preguntas: (1) *¿La persona que inició la actividad sexual sabía que la otra persona estaba incapacitada?, y si no es así,* (2) *¿una persona sobria y razonable en la misma situación debería haber sabido que la otra persona estaba incapacitada?* Si la respuesta a cualquiera de esas preguntas es “SÍ”, el consentimiento afirmativo estaba ausente y la conducta es probablemente una violación de esta política.

La incapacidad es un estado que excede la ebriedad o la intoxicación. Una persona no necesariamente está incapacitada solo como resultado de beber alcohol o consumir drogas. El impacto del alcohol y otras drogas varía de persona a persona.

No se espera que uno sea un experto médico para evaluar la incapacidad. Se debe prestar atención a señales de advertencia comunes y evidentes que indican que una persona puede estar incapacitada o cerca de estar incapacitada. Aunque cada persona puede manifestar señales de incapacidad de manera diferente, las señales típicas incluyen arrastrar las palabras al hablar o hablar de manera incomprensible, marcha inestable, combatividad, volatilidad emocional, vómitos o incontinencia. Es posible que una persona que está incapacitada no entienda algunas de las siguientes preguntas o todas ellas: “¿Sabes dónde estás?” “¿Sabes cómo llegaste aquí?” “¿Sabes qué está pasando?” “¿Sabes con quién estás?”

Se debe tener cuidado antes de tener contacto sexual o relaciones sexuales cuando alguna de las partes ha estado bebiendo alcohol o consumiendo otras drogas. La introducción de alcohol u otras drogas puede crear ambigüedad para cualquiera de las partes con respecto a si se solicitó o dio el consentimiento afirmativo. Si se tienen dudas del nivel de intoxicación de cualquiera de las partes, lo más seguro es abstenerse de tener actividad sexual.

Estar afectado por el alcohol u otras drogas no es una defensa para ninguna violación de esta política.

⁶BDSM hace referencia a *bondage*, disciplina/dominación, sumisión/sadismo y masoquismo.

4. Explotación sexual:

La explotación sexual es el aprovechamiento sexual no consensuado o abusivo de otra persona para beneficio propio o el beneficio de otra persona que no sea la persona explotada, cuando esa conducta no constituye de otra forma una Conducta Prohibida en virtud de esta Política. Algunos ejemplos de explotación sexual son los siguientes:

- Causar la incapacidad de otra persona (mediante alcohol, drogas u otro medio) con el fin de comprometer la capacidad de esa persona de dar consentimiento afirmativo para una actividad sexual;
- Permitirles a terceros observar una actividad sexual privada desde un lugar oculto (p. ej., armario) o a través de medios electrónicos (p. ej., Skype o transmisión en vivo de imágenes);
- Participar en voyeurismo (p. ej., observar una actividad sexual privada sin el consentimiento de los participantes o ver las partes íntimas de otra persona [incluidos los genitales, entrepierna, senos o glúteos] en un lugar en donde la persona esperaría razonablemente tener privacidad);
- Grabar o fotografiar una actividad sexual privada o las partes íntimas de una persona (incluidos los genitales, entrepierna, senos o glúteos) sin consentimiento;
- Difundir o publicar imágenes de una actividad sexual privada o las partes íntimas de una persona (incluidos los genitales, entrepierna, senos o glúteos) sin consentimiento;
- Prostituir a otra persona; o
- Exponer a otra persona a una infección o virus de transmisión sexual sin el conocimiento de la otra persona.

5. Violencia de pareja íntima:

La violencia de pareja íntima incluye cualquier acto violento o amenaza de acto violento que se produce entre personas que están o han estado en una relación sexual, sentimental,

conyugal, doméstica o íntima de otro tipo. La violencia de pareja íntima incluye “violencia de pareja” y “violencia doméstica”, como se define en la VAWA. De conformidad con la VAWA, la Universidad evaluará la existencia de una relación íntima sobre la base de la declaración del Denunciante y tendrá en cuenta la duración de la relación, el tipo de relación y la frecuencia de interacción entre las personas involucradas en la relación.

Violencia física significa que una persona está ejerciendo control sobre otra persona a través del uso de fuerza física. Ejemplos de violencia física incluyen golpes, puñetazos, cachetadas, patadas, inmovilización, estrangulación y blandido o uso de cualquier arma. La agresión física se define como amenazar con causar o causar daño físico o participar en otra conducta que amenace o ponga en peligro la salud o seguridad de cualquier persona. La agresión física será abordada en virtud de esta política si involucra acoso sexual o basado en el género o violencia de pareja íntima o si es parte de una serie de conductas conformes con la definición de acecho.

Como se indicó más arriba, cuando las partes dan consentimiento para BDSM u otras prácticas eróticas, la ausencia de consentimiento puede demostrarse mediante el uso de una palabra segura. La resistencia, fuerza, violencia o incluso decir “no” pueden ser parte de la práctica erótica y, por lo tanto, consensuados, por lo que la evaluación de la comunicación en situaciones eróticas debe estar guiada por la razonabilidad, en lugar de estricto cumplimiento de la política que asume las relaciones que no son de BDSM como el tipo de relación por defecto.

6. **Acecho⁷:**

El acecho se produce cuando una persona participa en una serie de conductas dirigidas a una persona específica, sobre la base del sexo, que no está cubierta por la Definición de Acecho según el Título IX, en circunstancias que harían que una persona razonable tema sufrir lesiones físicas o sufra angustia emocional significativa.

“Serie de conductas” significa dos o más actos, lo que incluye, a modo enunciativo, actos en los que una persona, directamente, indirectamente o a través de terceros, mediante cualquier acción, método, dispositivo o medio, sigue, controla, observa, vigila, o amenaza a otra persona, se comunica con o sobre otra persona o interfiere en la propiedad de otra persona. “Angustia emocional significativa” significa sufrimiento o angustia mental.

Acecho incluye el “ciberacecho”, una forma particular de acecho en la que una persona usa medios electrónicos, como internet, redes sociales, blogs, teléfonos celulares, mensajes de texto u otros dispositivos o formas de contacto similares.

⁷Esta definición es conforme con la VAWA.

7. **Represalias:**

Represalias significa cualquier acción adversa, o cualquier acción que probablemente disuada a una persona razonable de participar en una actividad protegida futura, tomada contra una persona por realizar un informe de buena fe de Conductas Prohibidas, participar en cualquier procedimiento en virtud de esta política o actuar de buena fe para oponerse a conductas que constituyen una violación de esta política. Las represalias incluyen amenazas, intimidación, acoso, coerción o discriminación contra una persona porque la persona presentó un informe o queja, testificó, asistió, participó o se rehusó a participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia. Las represalias pueden estar presentes incluso cuando hay una determinación de “no responsabilidad” sobre las alegaciones de Conductas Prohibidas. Las represalias no incluyen acciones de buena fe iniciadas lícitamente en respuesta a un informe de Conducta Prohibida o el ejercicio de derechos protegidos por la Primera Enmienda.

8. **Complicidad:**

Complicidad es cualquier acto realizado con el fin de asistir, facilitar, promover o incentivar la comisión de un acto de Conducta Prohibida por parte de otra persona.

V. **ACOSO Y MALA CONDUCTA EN LÍNEA:**

Esta política está escrita y se interpreta de manera amplia para incluir las manifestaciones en línea y cibernéticas de cualquiera de las Conductas Prohibidas que se describieron arriba, cuando la Conducta Prohibida se produce o tiene un efecto en las actividades y programas educativos de la Universidad o usan las redes

tecnología o equipos de la Universidad. Aunque la Universidad puede no controlar sitios web, redes sociales y otros lugares en los que se realizan comunicaciones acosadoras, cuando se informan dichas comunicaciones a la Universidad, utilizará diversos medios para abordar y mitigar los efectos.

Cualquier publicación en línea u otras comunicaciones electrónicas de estudiantes que se produzcan completamente fuera del control de la Universidad (p. ej., no en las redes o sitios web de la Universidad ni entre cuentas de correo electrónico de la Universidad) solo estarán sujetas a esta política cuando se pueda demostrar que dicha conducta en línea causa una alteración sustancial en el programa. Las expresiones acosadoras fuera del campus por parte de empleados, ya sea en línea o en persona, pueden ser reguladas por la Universidad solo cuando dichas expresiones se realizan en la capacidad oficial o relacionada con el trabajo del empleado.

VI. VIOLACIONES DE LA LEY:

El comportamiento que viola esta política también puede constituir un delito en virtud de las leyes de la jurisdicción en la que ocurrió el incidente. Por ejemplo, la Commonwealth de Virginia criminaliza y penaliza algunas formas de agresión sexual, violencia de pareja íntima, explotación sexual, acecho y agresión física. Las normas penales que pueden aplicarse en casos de agresión física y violencia de pareja íntima se encuentran en diversos artículos del Capítulo 4, Secciones 1 (Homicidio) y 4 (Agresiones y lesiones físicas), del Título 18.2 del Código de Virginia. Las normas penales relacionadas con la agresión sexual se encuentran en los artículos 18.2-61 a 18.2-67.10 del Código de Virginia. En el artículo 18.2-60.3 del Código de Virginia, se define y se identifica la pena para acecho criminal. Finalmente, en los artículos 18.2-386.1 y 18.2-386.2 del Código de Virginia, se establecen las penas en algunos casos de explotación sexual. Esta compilación de normas penales no es exhaustiva, pero se ofrece para notificarle a la comunidad de la Universidad que algunas formas de Conductas Prohibidas también pueden constituir delitos en virtud de la ley de Virginia, lo que puede someter a una persona a un enjuiciamiento penal y castigo además de las sanciones en virtud de esta política.

VII. PROGRAMAS Y CAPACITACIÓN DE PREVENCIÓN Y CONCIENTIZACIÓN:

La Universidad brinda capacitación a los Estudiantes y Empleados para garantizar que entiendan esta política y los temas y cuestiones relacionados con mantener un ambiente educativo y laboral libre de acoso y discriminación. Todos los estudiantes y empleados deben completar módulos de capacitación en línea sobre la política cada dos años. Para obtener una descripción de la capacitación de la Universidad relacionada con esta política, consulte el [Apéndice E](#)

La Universidad está comprometida con la prevención de Conductas Prohibidas a través de programas de educación y concientización regulares y continuos. La Universidad ofrece programas adicionales de prevención y concientización primarias a los estudiantes y empleados. Para obtener una descripción de los programas de prevención y concientización sobre Conductas Prohibidas de la Universidad, incluidos programas sobre minimización de riesgos de incidentes de Conductas Prohibidas e intervención de testigos, consulte el [Apéndice E](#).

VIII. OBLIGACIÓN DE BRINDAR INFORMACIÓN VERDADERA:

Se espera que todos los miembros de la comunidad de la Universidad brinden información verdadera en cualquier informe o procedimiento en virtud de esta política. Presentar o proporcionar información falsa o engañosa con mala fe o con el objetivo de obtener un beneficio personal o causar daño intencional a otra persona en relación con un incidente de Conducta Prohibida está prohibido y puede dar lugar a sanciones disciplinarias en virtud del Código de Honor de la Universidad y sanciones disciplinarias en virtud de la correspondiente política disciplinaria para Empleados. Esta disposición no se aplica a informes realizados o información proporcionada de buena fe, incluso si los hechos alegados en el informe no se comprueban posteriormente. Por ende, con el fin de evitar la inhibición de informes o participación en procesos conforme con esta política, la oficina del Título IX no iniciará cargos por el Código de Honor; sin embargo, otros no tienen prohibido usar información o documentación obtenida como resultado de dichos procesos para iniciar dichos cargos de manera independiente.

IX. REVISIÓN ANUAL:

Esta política es mantenida por la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Derechos Civiles (EOCR) de la Universidad, una unidad administrativa dentro de la División de Diversidad, Igualdad e Inclusión de la Universidad. Para el 31 de octubre de cada año, el Coordinador del Título IX, de conformidad con la ley de Virginia, debe certificarle al Consejo de Educación Superior del Estado de Virginia que esta política ha sido revisada y actualizada, según corresponde. La Universidad evaluará, entre otros factores, cualquier cambio en los requisitos legales, recursos existentes de la Universidad, información sobre la resolución de casos del año anterior (lo que incluye, a modo enunciativo, plazos para finalización y sanciones y reparaciones impuestas) y comentarios de los miembros de la comunidad. Asimismo, el Coordinador del Título IX tiene la autoridad para actualizar periódicamente esta política cuando los cambios en la ley o la política requieren una acción más inmediata.

Procedimientos:

PROCEDIMIENTOS APLICABLES CONFORME CON ESTA POLÍTICA:

Los procedimientos específicos para informar, investigar y resolver Conductas Prohibidas se basan en la naturaleza del tipo de conducta (Conductas Prohibidas según el Título IX o Conductas Prohibidas Sexuales o basadas en el Género) y la relación del Acusado con la Universidad (Estudiante, Empleado o Tercero).

Un Estudiante o Empleado que la Universidad determine que ha cometido un acto de Conducta Prohibida está sujeto a sanciones disciplinarias, que pueden incluir la desvinculación de la Universidad a través de la expulsión o el despido. En el caso de Terceros que cometan Conductas Prohibidas, es posible que se ponga fin a sus relaciones con la Universidad o que se retiren sus permisos para estar en las instalaciones de la Universidad.

El Proceso de Queja y Procedimientos para Mala Conducta Sexual mencionados arriba prevén una respuesta rápida e igualitaria a los informes de Conductas Prohibidas. Los procedimientos designan plazos específicos para las principales etapas del proceso y establecen investigaciones exhaustivas e imparciales que les brindan a todas las partes una notificación y una oportunidad para presentar testigos y evidencia y ver la información que se usará para determinar si se ha producido una violación de la política. La Universidad aplica el estándar de preponderancia de la evidencia al determinar si se ha violado esta política. La preponderancia de la evidencia significa que es más probable que haya ocurrido una violación de la política.

1. CUANDO EL ACUSADO ES UN ESTUDIANTE:

Los procedimientos para responder a informes de Conductas Prohibidas según el Título IX cometidas por Estudiantes se detallan en el Apéndice A: Proceso de queja para investigar y resolver informes de Conductas Prohibidas según el Título IX.

Los procedimientos para responder a informes de Conductas Prohibidas Sexuales o basadas en el Género cometidas por Empleados se detallan en el Apéndice B: Procedimientos para investigar y resolver informes de Conductas Prohibidas Sexuales o basadas en el Género.

2. CUANDO EL ACUSADO ES UN EMPLEADO:

Los procedimientos para responder a informes de Conductas Prohibidas según el Título IX cometidas por Empleados se detallan en el Apéndice A: Proceso de queja para investigar y resolver informes de Conductas Prohibidas según el Título IX.

Los procedimientos para responder a informes de Conductas Prohibidas Sexuales o basadas en el Género cometidas por Empleados se detallan en el Apéndice B: Procedimientos para investigar y resolver informes de Conductas Prohibidas Sexuales o basadas en el Género.

3. CUANDO EL ACUSADO ES UN TERCERO:

La capacidad de la Universidad de tomar las medidas correctivas apropiadas contra un Tercero estará determinada por la naturaleza de la relación del Tercero con la Universidad. El Coordinador del Título IX determinará la manera apropiada de resolución de conformidad con el compromiso de la Universidad con un proceso rápido e igualitario conforme con la ley federal, las recomendaciones federales y esta política.

Información relacionada:

A. Estudiantes:

Estándares de Conducta

STU-002: Derechos de los Estudiantes en la Universidad de Virginia conforme con la Ley de Derechos Educativos y Privacidad Familiar (FERPA)

B. Empleados:

Política de Informe

C. Empleados y terceros:

HRM-009: Prevención y abordaje de la discriminación y acoso

HRM-010: Prevención y abordaje de represalias

Antecedentes de la política:

Política revisada aprobada por el Presidente de la Universidad, con vigencia desde el 14 de agosto de 2020.

Categoría principal: Gestión de Recursos Humanos

Referencia cruzada de categoría: Estudiantes y programas estudiantiles

Próxima revisión programada: 08/14/2021

Aprobada por, Fecha: Presidente de la Universidad, 03/30/2015

Historial de revisiones: Revisada 8/14/20; actualizada (Referencia de código) 8/30/17, actualizada 7/17/17, 5/10/17, 5/1/17, enlaces actualizados 11/21/16, 5/10/16, revisada 6/30/15.

URL de la fuente: <https://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-041>