

CS 20, POLÍTICA DE LA UNIVERSIDAD DE PITTSBURGH (anteriormente 06-05-01)

CATEGORÍA: SALUD, SEGURIDAD Y CONDUCTA SEXUAL INDEBIDA
SECCIÓN: Conducta sexual indebida y discriminación
ASUNTO: Conducta sexual indebida
FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA: 14 de agosto de 2020
PÁGINAS: 5

I. ALCANCE

Este documento establece la política relativa a la prohibición de la conducta sexual indebida por parte de la Universidad que no constituya de otra manera “acoso sexual”, tal como se define específicamente en la Política CS 27, Título IX

Para obtener información sobre cómo denunciar conducta sexual indebida, así como información detallada sobre los procesos de quejas y apelaciones, consulte el procedimiento relacionado CS 20 (anteriormente 06-05-01), Conducta sexual indebida (<https://www.policy.pitt.edu/cs-20-sexual-misconduct-formerly-06-05-01>).

II. POLÍTICA

Se espera que todos los miembros de la comunidad universitaria se comporten de una manera que no infrinja los derechos de los demás.

La Universidad no discrimina por razones de sexo en el empleo, ni en sus programas educativos u otras actividades. La conducta sexual indebida que afecta al entorno educativo o laboral es una forma de discriminación sexual. Dicha conducta (en la medida en que no esté cubierta por la Política CS 27 y que no se aborde en ella) viola esta Política, y generalmente también viola las leyes federales, estatales o locales. La Universidad de Pittsburgh está comprometida con el mantenimiento de una comunidad libre de conducta sexual indebida.

Los miembros de la comunidad, invitados y visitantes tienen derecho a estar libres de conducta sexual indebida, un término amplio que se define en la Sección IV.

Discrimination which is not either sexual misconduct under this Policy or Sexual Harassment under Policy CS 27 is subject to and should be analyzed under the University’s Nondiscrimination, Equal Opportunity and Affirmative Action Policy and Procedure CS 07 (formerly 07-01-03) or other appropriate policy or procedure. Cuando se produzca un hecho de conducta sexual indebida, la Universidad actuará para poner fin a la conducta, prevenir su recurrencia y remediar los efectos tanto en los individuos como en la comunidad universitaria, de acuerdo con el procedimiento adjunto CS 20, así como la Política y procedimiento relacionado CS 27. Esta Política y el procedimiento que la acompaña servirán como el único foro interno de la Universidad para la resolución y apelación de quejas de conducta sexual indebida para miembros de la comunidad universitaria (excepto para quejas de acoso sexual cubiertas bajo la Política CS 27 y excepto como se indica en el procedimiento CS 20).

La discriminación, que no sea conducta sexual indebida bajo esta Política o el acoso sexual bajo la Política CS 27, está sujeta y debe analizarse bajo la Política y procedimiento CS 07 de la Universidad sobre no discriminación, igualdad de oportunidades y discriminación positiva (antes 07-01-03) u otra política o procedimiento apropiado.

III. JURISDICCIÓN

Esta Política se aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria, incluidos todos los estudiantes, asociados postdoctorales y académicos postdoctorales, asociados de investigación, cuerpo docente, administradores de profesores, personal, administradores de personal, miembros de la Junta Directiva y otros funcionarios de la Universidad, ya sea a tiempo completo o parcial, y conferencistas invitados, voluntarios, miembros de la junta asesora, y terceros como contratistas y

visitantes. Se prohíbe a terceros violar esta Política, pero no tienen derecho al proceso proporcionado a los miembros de la comunidad universitaria en el procedimiento que lo acompaña. Esta Política es aplicable a un estudiante en la fecha en que el estudiante paga un depósito o se matricula, lo que ocurra antes. Para el cuerpo docente y el personal, es aplicable cuando se acepta la oferta de empleo.

Esta Política rige todas las actividades e interacciones patrocinadas por la Universidad que involucren al menos a un miembro de la comunidad de la Universidad (personal o virtual), en el campus o fuera del campus, y eventos no patrocinados por la Universidad que ocurren fuera de la propiedad de la Universidad que afectan o pueden afectar el entorno laboral o educativo de la Universidad.

La conducta sexual indebida puede implicar el comportamiento de una persona sin importar la identidad o expresión de género de la persona contra una persona de la misma o diferente identidad o expresión de género, incluyendo pero no limitado a transgénero.

IV. DEFINICIONES

La conducta sexual indebida que se incluye en esta Política¹:

A. ACOSO SEXUAL

1. El acoso sexual se define como cualquier avance sexual verbal o no verbal no bienvenido, solicitudes de favores sexuales, otra conducta verbal, virtual o física de naturaleza sexual o conducta dirigida a una persona debido a estereotipos de género o identidad cuando:
 - a. La sumisión a tal conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición del empleo de un individuo o de la condición de estudiante o de la participación en un programa o actividad de la universidad; o
 - b. La sumisión o el rechazo de tal conducta se usa como base para las decisiones que afectan a ese individuo con respecto al empleo (aumentos, trabajo, asignaciones de trabajo, disciplina, etc.) o al estado del estudiante (calificaciones, referencias, asignaciones, etc.); o
 - c. Tal conducta es severa o invasiva y objetiva y subjetivamente tiene el efecto de:
 - i. Interferir injustificadamente con el trabajo de una persona o con la igualdad de acceso a la educación;
 - ii. Crear un ambiente de trabajo o académico intimidante, hostil u ofensivo.
 - d. Tal conducta, si se repite, es razonablemente probable que cumpla con la norma establecida anteriormente.
2. El comportamiento no bienvenido es una acción que no se solicita o se invita y que se percibe razonablemente como indeseable u ofensiva para el receptor.
3. Si bien el acoso sexual ocurre con mayor frecuencia cuando hay una diferencia de poder entre las personas involucradas, también puede ocurrir entre personas del mismo estatus. Puede ocurrir entre miembros del mismo género así como entre miembros de diferentes géneros.
4. Los actos que constituyen acoso sexual toman una variedad de formas y pueden incluir pero no se limitan a las siguientes acciones no bienvenidas:
 - a. Propositiones, invitaciones, solicitudes y coqueteos de naturaleza sexual.
 - b. Amenazas o insinuaciones de que el empleo, los salarios, el grado académico, las

¹ 1 Como se señala en la Sección I, en la medida en que cualquier conducta prohibida descrita en este documento constituya de otra manera “acoso sexual”, tal como se define específicamente en la Política CS 27, Título IX, toda esa conducta se abordará bajo la Política CS 27 y el procedimiento que la acompaña. Toda referencia al “acoso sexual” aquí contenida está relacionada únicamente con ese término, ya que se trata en virtud de esta Política y proceso.

oportunidades de ascenso, las asignaciones de clase o trabajo de una persona, u otras condiciones de empleo o vida académica pueden verse afectadas adversamente por no someterse a avances sexuales.

- c. Expresiones habladas, escritas o virtuales de naturaleza sexual, incluyendo comunicaciones sexuales sobre el cuerpo, la vestimenta, la apariencia o las actividades sexuales de una persona; el uso de lenguaje sexualmente degradante, insultos, bromas sexualmente sugerentes, o insinuaciones y llamadas de teléfono sexualmente sugerentes.
- d. Comportamiento no verbal como gestos, sonidos o silbidos sugerentes o insultantes; exhibición de objetos o materiales escritos, imágenes, fotografías, dibujos animados, mensajes de texto, videos o DVD sexualmente sugerentes.
- e. Contacto físico inapropiado e inoportuno, como tocar, patear, pellizcar, abrazar u otro contacto sexualmente sugerente.
- f. Acecho de naturaleza sexual o de género, o de carácter romántico. Vea también las definiciones de la página web del Departamento de Seguridad Pública de la Universidad (<http://www.safety.pitt.edu/crime-report/chart-I-2014.html>) y el acoso sexual; y página web de Educación de respuesta sexual (SHARE) (<http://www.share.pitt.edu/>).
- g. Estereotipar o generalizar sobre un grupo con base en género, estereotipos de género o expresión de género. Estos tipos de comentarios pueden constituir acoso sexual cuando están asociados con otros comportamientos o comentarios sexuales.
- h. Actos sexuales ilegales como exhibicionismo (exposición indecente), o voyeurismo (Peeping Tom).
- i. Otros actos de conducta indebida o violencia sexual también pueden constituir acoso sexual.

B. VIOLENCIA SEXUAL

La violencia sexual es un subconjunto de conducta sexual indebida. Violencia sexual se refiere a actos sexuales físicos perpetrados contra la voluntad de una persona o cuando esta es incapaz de dar su consentimiento (por ejemplo, debido a la edad de una persona o al consumo de drogas o alcohol, o porque una discapacidad intelectual o de otra índole impide que la persona tenga la capacidad de dar su consentimiento). Una serie de actos diferentes entran en la categoría de violencia sexual, incluyendo la violación, la agresión sexual, el abuso sexual y coerción sexual. Todos estos actos de violencia sexual son formas de discriminación sexual prohibidas por esta Política.

Las definiciones relevantes a la violencia sexual se pueden encontrar aquí:
<https://www.diversity.pitt.edu/>

Cuando se trate de violencia sexual, las solicitudes de confidencialidad se considerarán como se establece en el Apéndice B del procedimiento CS 20 sobre conducta sexual indebida.

C. OTRA CONDUCTA SEXUAL INDEBIDA

Además del acoso sexual y la violencia sexual, otras faltas cubiertas por esta Política incluyen acecho y explotación sexual y cualquier otra forma similar de conducta indebida prohibida por la ley aplicable. Las definiciones relevantes se pueden encontrar aquí:
<https://www.diversity.pitt.edu/>

D. CONDUCTA SEXUAL INDEBIDA CUANDO LA EXPRESIÓN PROTEGIDA CONSTITUCIONALMENTE ESTÁ IMPLICADA O EN EL ENTORNO ACADÉMICO

Cuando se trate de una expresión constitucionalmente protegida, esta Política se aplicará únicamente en la medida en que sea compatible con la Primera Enmienda. Esta Política no prohíbe actividades académicas legítimas, como conferencias, debates en el aula, tareas de lectura, presentaciones, cursos y publicaciones, con contenido de naturaleza sexual o de género que esté razonablemente relacionado con el tema académico. Por ejemplo, una clase sobre sexualidad humana involucrará contenido de naturaleza sexual o relacionada con el género. Sin embargo, hay situaciones en las que la conducta sexual indebida o el acoso pueden ocurrir en un entorno académico. Por ejemplo, no aprobar a un estudiante por negarse a intercambiar favores sexuales por una calificación mejor no está protegido por la Primera Enmienda y violaría esta Política.

La Declaración sobre la libertad académica del Comité Académico Ad Hoc de la Universidad

La libertad puede proporcionar una guía útil para determinar si la conducta en cuestión está razonablemente relacionada con el tema académico.

V. RELACIONES QUE IMPLICAN AUTORIDAD O PODER

Cuando las personas están en posiciones de poder desigual en la Universidad, existe el potencial de un conflicto de intereses, favoritismo y explotación. En un esfuerzo por garantizar que el entorno educativo y de trabajo de la Universidad se base en relaciones profesionales en un ambiente de respeto y confianza mutuos, la Universidad tiene una Política sobre relaciones consensuales, Política CS 02 (anteriormente 07-14-01). Todas las políticas y procedimientos se pueden encontrar en <https://www.policy.pitt.edu/>

VI. RESPONSABILIDAD DE LA COORDINACIÓN DE LOS ESFUERZOS DE LA UNIVERSIDAD EN RELACIÓN CON LA CONDUCTA SEXUAL INDEBIDA

La Oficina de Derechos Civiles y el Título IX de la Universidad, junto con el responsable o designado del Centro de responsabilidad correspondiente, es responsable de coordinar la respuesta de la Universidad a las denuncias de conductas prohibidas definidas en el presente documento.

Puede encontrar la información de contacto de la Oficina de Derechos Civiles y el Título IX en <https://www.diversity.pitt.edu/civil-rights-title-ix-compliance>.

Consulte el procedimiento CS 20 para obtener orientación sobre cómo plantear quejas de conducta sexual indebida.

VII. EMPLEADOS RESPONSABLES Y CONFIDENCIALIDAD

Generalmente, todos los empleados de Pitt son empleados responsables a menos que su trabajo requiera confidencialidad profesional, como en el caso de consejeros de salud mental, médicos, enfermeras y clérigos. Un “empleado” es un empleado de la Universidad que tiene el deber real o razonablemente percibido de denunciar o la autoridad para ayudar a tratar incidentes de conducta sexual indebida.

Con respecto a la confidencialidad, un empleado responsable debe informar a la Oficina de Derechos Civiles y el Título IX todos los detalles pertinentes sobre la supuesta violencia sexual compartida por el sobreviviente, incluyendo, si se conoce, los nombres del sobreviviente y los presuntos perpetradores, testigos y cualquier otro hecho relevante, incluyendo la fecha, la hora y la ubicación específica del supuesto incidente.

En la medida de lo posible, la información presentada a un empleado responsable se compartirá únicamente con los responsables de la gestión de la respuesta de la Universidad a la denuncia. Un empleado responsable no debe compartir información con la policía sin el consentimiento del sobreviviente o a menos que la víctima también haya denunciado el incidente a la policía, o si hay una emergencia de salud o seguridad. Si un empleado responsable recibe una denuncia de conducta sexual indebida, el empleado deberá informar a la persona denunciante que debe denunciar el incidente a la Oficina de Derechos Civiles y el Título IX, pero que la Oficina de Derechos Civiles y el

Título IX mantendrá la información confidencial en la medida en que lo permita la ley y se asegurará de que solo se comparta con aquellos que tengan necesidad de saber.

Visite para obtener información adicional sobre la función de los empleados responsables.

VIII. REPRESALIAS

Las represalias están prohibidas y constituirán razones separadas para medidas disciplinarias. Las represalias constituyen el acto de tomar medidas adversas contra un demandante, un demandado o cualquier otra persona involucrada en el proceso con base en la denuncia o participación de la persona en el proceso bajo la Política o este procedimiento. Las represalias incluyen el comportamiento del demandado o del demandante y otras personas relacionadas, incluyendo, sin limitación, conocidos, amigos y familiares. Aunque se tomarán medidas independientes contra cualquier persona que participe en represalias, el demandante y el demandado no deben fomentar tales acciones y también serán responsables en la medida en que participen en las represalias. Una persona que cree que ha experimentado represalias debe contactar a la Oficina de Derechos Civiles y el Título IX, y la Universidad investigará la queja. Si la Universidad determina que existe evidencia para apoyar que ocurrió una represalia, se tomarán las medidas apropiadas independientemente del resultado de la queja de conducta sexual indebida subyacente. Esto generalmente implica derivar las preocupaciones de represalias a otro proceso de la Universidad para su resolución, a menos que haya otra conducta sexual indebida involucrada.

IX. CAPACITACIÓN Y OTROS RECURSOS

La capacitación y otros recursos se describen en el sitio web de la Universidad sobre Respuesta y educación sobre acoso y agresión sexual (SHARE) en <http://www.share.pitt.edu>.

Todo el personal, el cuerpo docente, los asistentes de estudios de posgrado e investigación, los asociados de investigación y postdoctorales de la Universidad de Pittsburgh están obligados a completar la capacitación sobre prevención y respuesta al acoso sexual al momento de la contratación, y al menos una vez cada cuatro años a partir de entonces. También se ofrece y se recomienda capacitación adicional. Para ver una lista de los programas educativos disponibles para cuerpo docente, personal y estudiantes, visite <http://www.share.pitt.edu/resources/prevention>.

Los recursos universitarios incluyen el Centro de bienestar de servicios contra la agresión sexual para estudiantes (Nordenberg Hall, 412-648-7930 o 412-648-7856 después de las 5:00 p. m.), Soluciones de vida para el cuerpo docente y el personal (<http://www.hr.pitt.edu/lifesolutions>), y la Oficina de Derechos Civiles y el Título IX para todo el cuerpo docente, personal y estudiantes. Para ver una lista de recursos de la Universidad y de la comunidad disponibles en todos los campus de la Universidad de Pittsburgh, vea el Apéndice A del procedimiento asociado sobre Conducta sexual indebida, 06-05-01.

X. CAMBIOS A ESTA POLÍTICA

Esta Política y el procedimiento asociado están sujetos a cambios debido a cambios en las leyes, reglamentos y/o jurisprudencia pertinentes. Las versiones actuales, que se pueden encontrar en <https://www.policy.pitt.edu/>, siempre son aplicables.

XI. REFERENCIAS

[Procedimiento CS 20 \(anteriormente 06-05-01\), Conducta sexual indebida](#)

[Política CS 27, Procedimiento del Título IX CS 27, Título IX](#)

[Política CS 02 \(anteriormente 02-04-03\), Relaciones sexuales consensuadas, románticas e íntimas con estudiantes y entre los empleados](#)

[Política CS 07 \(anteriormente 07-01-03\), No discriminación, igualdad de oportunidades y discriminación positive](#)

La Declaración sobre la libertad académica del Comité Ad Hoc sobre la libertad académica en la Universidad de Pittsburgh, <http://www.pitt.edu/~provost/afstatement.html>