

Acoso sexual/agresión

Título IX información

Life Pacific College afirma un compromiso con los valores cristianos y trabaja para proporcionar un ambiente de comunidad de campus libre de acoso. LPC también se compromete a reconocer, mantener y hacer cumplir las leyes de los Estados Unidos y el estado de California. La violación de esas leyes no se contratará en el campus ni en ninguna actividad que se celebre fuera del plantel por cualquier circunscripción. Es la política de LPC, en consonancia con sus esfuerzos por establecer un entorno en el que se respete la dignidad y el valor de todos los miembros de la comunidad, que cualquier acoso sexual de estudiantes y empleados sea una conducta inaceptable y no será tolerada. El acoso sexual puede implicar el comportamiento de una persona de cualquier sexo contra una persona del contrario o del mismo sexo, cuando ese comportamiento cae dentro de la definición delineada abajo. La política de acoso sexual de la Universidad se aplica igualmente a todas las personas clasificadas como estudiantes, profesores o miembros del personal. Cualquier incidente reportado de posible acoso sexual o asalto será investigado con prontitud.

El acoso viola las leyes federales y estatales, incluyendo, pero sin limitarse a, el título VII de la ley de derechos civiles de 1964, que prohíbe el acoso en el lugar de trabajo, y el Título IX de las enmiendas educativas de 1972, que prohíbe el acoso a los estudiantes como una forma de discriminación que niega o limita la capacidad del estudiante para participar o beneficiarse de los programas de la Universidad. Preguntas sobre el Colegio la política de acoso sexual debe dirigirse al Coordinador del Título IX poniéndose en contacto con la oficina de desarrollo estudiantil (estudiantes) o con la oficina de recursos humanos (empleados).

Los coordinadores del Título IX son los agentes designados del colegio con la responsabilidad primordial de coordinar los esfuerzos de cumplimiento del Título IX. Las responsabilidades de los coordinadores del Título IX son cruciales para el desarrollo, implementación y monitoreo de esfuerzos significativos para cumplir con la legislación del Título IX. Los coordinadores son responsables de desarrollar e implementar los procedimientos de quejas recomendados por la legislación del Título IX. Estos procedimientos incluyen la notificación y la investigación de las quejas; proporcionar materiales educativos y capacitación para la comunidad universitaria; coordinar las investigaciones de las quejas; salvaguardar un proceso justo y neutral para todas las partes; y el seguimiento de todos los otros aspectos de la Universidad del Título IX cumplimiento. Además, el Coordinador superior supervisa la política de acoso del colegio en relación con la ley del Título IX.

La adopción de procedimientos para proporcionar una resolución rápida y equitativa de las quejas es una función crítica del Coordinador del Título IX. El Coordinador puede ayudar a las personas que alegan acoso sexual o discriminación en la presentación de sus quejas y/o supervisar el procedimiento paso a paso para asegurarse de que se cumplen los plazos apropiados, o tales personas pueden trabajar directamente con el oficial de la Universidad que maneja directamente los casos de acoso sexual y discriminación.

En la realización de esta responsabilidad, los coordinadores pueden trabajar en conjunto con otros funcionarios universitarios. Si el coordinador senior del Título IX no lleva a cabo la investigación de quejas, él o ella debe recibir información sobre cualquier queja presentada relacionada con el cumplimiento del Título IX. Este procedimiento permite a la institución identificar patrones o reincidentes que se pueden perder de otra manera. El Coordinador superior también debe recibir información suficiente a lo largo del proceso para que pueda proporcionar la guía o información necesaria para asegurar que la institución desempeñe sus responsabilidades bajo el Título IX.

El director de recursos humanos servirá como Coordinador Senior del Título IX para el Universidad, y será el punto principal-persona para las quejas entre los empleados. El coordinador senior del Título IX coordinará la formación continua y la educación de todos los empleados y se asegurará de que todas las leyes aplicables y las políticas internas se sigan.

El director de desarrollo estudiantil está designado como Coordinador Adjunto y llevará a cabo todas las investigaciones que involucren a los estudiantes. El Coordinador Senior y el Coordinador Adjunto realizarán una investigación conjunta para casos que involucren a un estudiante y empleado del colegio. El Coordinador Adjunto proporcionará toda la formación y educación para los estudiantes. Como la persona que dirige la

investigación en nombre de los estudiantes, el Coordinador Adjunto reportaría sus hallazgos a cualquier Comité disciplinario (si aplica) pero no tendrá un "voto" en relación a la determinación de responsabilidad o sanciones.

Agresión sexual procedimientos de presentación de informes y derechos de víctima

Como se define en la ley de California, el asalto sexual es un término general que cubre una serie de delitos, incluyendo la violación. El contacto sexual se considera no consensual y, por lo tanto, la violación cuando la persona es incapaz de dar su consentimiento porque está incapacitado de alcohol y/o drogas, o si un desorden mental o incapacidad física o de desarrollo hace que la víctima sea incapaz de dar el consentimiento. Además, cualquier contacto sexual que implique la amenaza o el uso de la fuerza, la violencia o la represalia futura y la coacción se considera violación.

El estado de California define el consentimiento como el "acuerdo afirmativo, consciente y voluntario para participar en la actividad sexual". Es responsabilidad de cada persona involucrada en la actividad sexual asegurar que él o ella tenga el consentimiento afirmativo del otro o de otros para participar en la actividad sexual. La falta de protesta o de resistencia no significa consentimiento, ni el silencio significa consentimiento. El consentimiento afirmativo debe estar en curso a lo largo de una actividad sexual y puede ser revocado en cualquier momento. La existencia de una relación de noviazgo entre las personas involucradas, o el hecho de relaciones sexuales pasadas entre ellos, nunca debe ser asumida por sí misma como un indicador de consentimiento. Individuos que están dormidos o inconscientes, incapacitados debido a la influencia de drogas, alcohol, o medicación, de modo que el querellante no pudiera entender el hecho, la naturaleza, o la extensión de la actividad sexual, o sea de otra manera incapaz de comunicar debido a un mental o la condición física no puede dar su consentimiento. Además, las personas menores de 18 años no pueden legalmente dar su consentimiento en el estado de California.

Life Pacific College no acepta ni tolera el asalto sexual. UN estudiante que es víctima de asalto sexual en-o fuera de la escuela, o a manos de cualquier persona afiliada con la Universidad debe reportar el incidente inmediatamente al Coordinador apropiado del Título IX. Los siguientes procedimientos se iniciarán con el fin de garantizar la seguridad y el cuidado de la víctima:

- Con el consentimiento de la víctima, se notificará a los organismos de aplicación de la ley apropiados con el fin de reportar el asalto.
- Con el consentimiento de la víctima, se contactará con el director de vida de residencia si es residente en el campus. El colegio también asistirá a la víctima si desea adquirir una vivienda diferente debido a la naturaleza del incidente.
- La seguridad del campus será notificada del evento con el fin de asegurar la correcta notificación y mantenimiento de registros. El nombre de la víctima, sin embargo, no será liberado.
- La víctima puede solicitar medidas adicionales de apoyo en términos de sus estudios incluyendo, pero no limitado a, tiempo extra para completar las asignaciones, asistencia tutorial, y consejería individual con los profesores.
- La víctima será informada de cualquier acción disciplinaria contra el presunto perpetrador si esta persona es un compañero de estudios o empleado de la Universidad.

Life Pacific College toma su herencia, su trasfondo y su posición teológica muy seriamente. Por lo tanto, no tolerará ninguna acción que degrade el valor de otra persona. Como resultado, el Colegio condena cualquier tipo de comportamiento que constituya acoso, o represalias relacionadas, de o por cualquier empleado o estudiante. Life Pacific College tomará cualquier queja con respecto a este tipo de conducta muy seriamente. Se realizarán esfuerzos para resolver todas las situaciones oportunamente. Los miembros de la comunidad universitaria deben ser conscientes de que cualquier persona que se encuentre responsable del acoso sexual estará sujeta a las sanciones más estrictas, incluyendo el posible despido o terminación del empleo.

Los comportamientos que violan esta política incluyen, pero no se limitan a:

- Conducta verbal o física que tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente con el trabajo o el desempeño académico de un individuo.
- Comportamiento que crea un ambiente educativo o de trabajo intimidante, hostil o ofensivo.

Tres tipos de acoso sexual

Ambiente hostil: un ambiente hostil incluye cualquier situación en la que haya conducta acosadora que sea lo suficientemente severa, generalizada/persistente, y patentemente ofensiva para que altere las condiciones de educación o empleo, tanto de un sujeto (la presunta víctima) y el punto de vista de un objetivo (persona razonable). La conducta puramente verbal difícilmente será suficiente para establecer un ambiente hostil. La determinación de si un ambiente es "hostil" debe basarse en todas las circunstancias. Estas circunstancias podrían incluir:

- La frecuencia de la conducta.
- La naturaleza y la severidad de la conducta.
- Si la conducta era físicamente amenazante.
- Si la conducta era humillante.
- El efecto de la conducta en el estado mental o emocional de la presunta víctima.
- Si la conducta se dirigió a más de una persona.
- Si la conducta surgió en el contexto de otras conductas discriminatorias.
- Si la conducta injustificadamente interfirió con el desempeño educativo o laboral de la presunta víctima.
- Si la declaración es una mera expresión de un epíteto que engendra ofensa en un empleado o estudiante, o por mera descortesía o grosería.
- Si el discurso o la conducta es expresión protegida bajo la primera Enmienda, o merece la protección de la libertad académica.

Cualquier incidente único de agresión sexual se considera para crear inmediatamente un ambiente hostil y por lo tanto debe ser visto como acoso sexual bajo esta política.

* El acoso sexual de quid pro quo existe cuando hay:

- Avances sexuales inesperados, solicitudes de favores sexuales, u otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- La sumisión o rechazo de dicha conducta resulta en una acción educativa o laboral adversa.

* Represalias: a efectos de esta política, la "represalia" significa:

- El estudiante estuvo involucrado en actividades protegidas (es decir, sirviendo como testigo o querellante en una queja por acoso sexual); Y
- UN miembro de la facultad u otra persona con autoridad sobre el estudiante era consciente de la actividad; Y
- El estudiante sufrió una acción educativa adversa, y
- Hubo una conexión causal entre la actividad protegida del estudiante, el conocimiento de la actividad protegida por el miembro de la Facultad, y la acción educativa adversa. Una acción educativa adversa es cualquier acción educativa que interfiera significativamente con el acceso del estudiante a programas o actividades educativas.

Técnicamente, un compañero de trabajo o estudiante no puede tomar represalias porque no tiene autoridad sobre la persona que sufrió un empleo adverso o acción educativa. Sin embargo, el Colegio puede sancionar a una facultad, estudiante, o miembro del personal que acosa o intimida a una persona debido a la participación de la persona en una actividad protegida, como se describió anteriormente.

El acoso o intimidación incluye, pero no se limita a, amenazas o violencia real contra la persona o su propiedad, ridiculizar, burlar, intimidar o ostracismo. Esta política incorpora los idiomas sugeridos por Tom Trager, abogado asociado a la Universidad de Colorado, y Brett Sokolow, de NCHERM.