

# EMPLEADO RESPONSABLE

## Guía rápida para los empleados



Cuando alguien acude a usted con una inquietud relacionada con la violencia y el acoso sexual, es fundamental que **lo escuche, lo apoye y le ofrezca recursos**. También se espera que comparta esta información con la Oficina para la Prevención del Acoso y la Discriminación (OPHD). Para evitar la retraumatización, no intente investigar. En la siguiente tabla, se ofrecen consejos sobre cómo debe responder un empleado responsable.

CONSEJOS SOBRE CÓMO RESPONDER	EJEMPLOS DE QUÉ PUEDE DECIR O HACER
Recuérdle a la persona que usted <b>no</b> es un recurso confidencial.	“Antes de continuar, es importante que sepa que, como empleado del campus, si me entero de algún incidente de violencia o acoso sexual, debo compartir esa información con la OPHD. Entre la violencia sexual y el acoso sexual, se incluyen la agresión sexual, la violencia en las relaciones, el acecho, la explotación sexual, las invasiones a la privacidad sexual y las represalias. Le hago saber esto para que elija hasta dónde quiere contarme. También quiero informarle que hay recursos confidenciales a disposición”.
Cree un ambiente cómodo y privado. Agradézcale a la persona por comunicarse con usted.	“Gracias por confiar en mí. Me imagino que compartir esto puede ser difícil. ¿Se siente cómodo hablando aquí o prefiere hablar en algún otro lugar?”
Escuche atentamente y responda sin culpar, dudar ni juzgar y no intente obtener información adicional.	“Quiero brindarle apoyo en lo que me decida contar”.
Ofrezca una referencia afectuosa al PATH to Care Center y proporcione el <b><u>Aviso sobre los derechos y las opciones para los sobrevivientes de la violencia y el acoso sexual (SVSH)</u></b> .	“Quiero ayudarle a obtener el apoyo que se merece y la información sobre sus opciones. Hay abogados defensores capacitados y confidenciales en el PATH to Care Center que pueden ayudarle, según lo que usted decida. Llamemos juntos a un abogado defensor y, luego, puede decidir si desea programar una cita”. <b>Llame a la línea de atención para el apoyo urgente disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana al 510-643-2005</b> para obtener apoyo confidencial. Tener una interacción cálida en persona y recibir una recomendación de alguien conocido pueden marcar una gran diferencia para la persona afectada.
Comparta lo que aprendió con la OPHD.	Para comunicarse con la OPHD, complete el formulario web de informes en línea, envíe un correo electrónico a <a href="mailto:ask_ophd@berkeley.edu">ask_ophd@berkeley.edu</a> , o llame al <b>510-643-7985</b> . Para obtener información, visite <a href="https://ophd.berkeley.edu">ophd.berkeley.edu</a> . Si usted es una autoridad de seguridad del campus y también necesita presentar un informe de delitos según la Ley Clery, complete el <b><u>formulario de Informe de delitos según la Ley Clery</u></b> .
Cúidese.	Enterarse de que alguien que usted conoce experimentó una situación de violencia o acoso sexual puede ser difícil. Es normal sentirse enojado, triste, ansioso, abrumado y experimentar síntomas de trauma indirecto o una reactivación de sus propias experiencias traumáticas. Recuerde que también hay recursos disponibles para recibir apoyo. Llame a la <b>Línea de atención para el apoyo urgente de PATH to Care Center al 510-643-2005 disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana</b> o comuníquese con <b>Asistencia para Empleados al 510-643-7754</b> para obtener apoyo confidencial.

## INFORMACIÓN SOBRE LOS EMPLEADOS RESPONSABLES

Un empleado responsable es “cualquier empleado de la Universidad que no sea un recurso confidencial”. Esto aplica para los empleados estudiantiles (p.ej., asistentes residentes e instructores de estudiantes graduados [GSI]) cuando se les comunique información en su función de empleados.

Siempre se recomienda a los empleados responsables a informar toda conducta prohibida a la Oficina para la Prevención del Acoso y la Discriminación (OPHD). Además, de acuerdo con la Política sobre la violencia y el acoso sexual de la Universidad de California (Política sobre SVSH de la UC), los empleados responsables tienen ciertas obligaciones de informar. Si se enteran de alguna conducta prohibida por la política sobre SVSH de la UC durante su trabajo (“conducta prohibida”), deben notificar de inmediato a la OPHD.

### OBLIGACIONES DE INFORMAR POR PARTE DE CUALQUIER EMPLEADO QUE NO ES CONFIDENCIAL

Debe notificar de inmediato a la OPHD en los siguientes casos:

- Durante el transcurso de su trabajo, se da cuenta de que **un estudiante** experimentó una conducta prohibida.

### OBLIGACIONES DE INFORMAR POR PARTE DE LA FACULTAD, LOS SUPERVISORES, LOS GERENTES, EL PERSONAL ACADÉMICO Y DE RECURSOS HUMANOS, LA POLICÍA DEL CAMPUS

Tiene una responsabilidad adicional y debe notificar de inmediato a la OPHD en los siguientes casos:

- En el transcurso de su trabajo, se da cuenta de que **cualquier persona vinculada a la Universidad** experimentó una conducta prohibida.

Su informe le permite a la Universidad abordar rápidamente las denuncias de acoso y violencia, ya que les informa a las personas encargadas de tomar medidas en virtud de la política de la Universidad, lo que ayuda a fomentar un entorno de aprendizaje y trabajo más seguro.

### LAS AUTORIDADES DE SEGURIDAD DEL CAMPUS TIENEN RESPONSABILIDADES ADICIONALES EN VIRTUD DE LA LEY CLERY

Proporcione el [Aviso sobre los derechos y las opciones](#) a cualquier persona que denuncie casos de agresión sexual, violencia en la pareja, violencia doméstica y acoso. Si usted es una autoridad de seguridad del campus y también necesita presentar un informe de delitos según la Ley Clery, complete el [formulario de Informe de delitos de la Ley Clery](#). Si no está seguro de ser una autoridad de seguridad del campus o tiene preguntas, comuníquese con [clery@berkeley.edu](mailto:clery@berkeley.edu).

Otras designaciones de empleados del campus pueden tener requisitos de notificación adicionales, como los informantes obligatorios, quienes tienen la responsabilidad de notificar de conformidad con las leyes estatales, como la Ley de California sobre Abuso y Negligencia a menores (CANRA). Además de ser un empleado responsable y/o una autoridad de seguridad del campus, consulte con su supervisor si su trabajo tiene otros requisitos relacionados con la notificación o información.

## PREGUNTAS FRECUENTES DE LOS EMPLEADOS RESPONSABLES

### 1. ¿Cómo cumplo con la obligación de informar como empleado responsable?

Para comunicarse con la Oficina de Título IX de la Oficina para la Prevención del Acoso y la Discriminación (OPHD) lo antes posible, complete un formulario web de informes, envíe un correo electrónico a [ask\\_ophd@berkeley.edu](mailto:ask_ophd@berkeley.edu) o llame al **510-643-7985**. Para obtener más información, visite [ophd.berkeley.edu](https://ophd.berkeley.edu).

### 2. ¿Qué información comparto con la OPHD?

Se espera que comparta toda la información que obtuvo sobre el incidente, incluidos los nombres y la información de contacto.

- Solo proporcione información a la OPHD que le hayan dicho o que sepa.
- NO debe investigar, tratar de determinar si realmente ocurrió algo ni pedir más información.

Respete la privacidad de la persona afectada.

- Los empleados responsables no deben hablar sobre el asunto con otras personas que no tengan una necesidad legítima de saberlo. Si no está seguro, la OPHD puede ayudarle a determinar si alguien más necesita recibir la información.
- Puede comunicarse con Recursos Confidenciales, como PATH to Care Center, si es necesario.

Como empleado responsable, debe informar directamente a la OPHD.

- Comuníquese con la OPHD, incluso si no está seguro si el incidente realmente ocurrió o si constituye una conducta prohibida.
- Incluso si cree que el incidente ya se informó a la OPHD, debe comunicarse con la OPHD e informar lo que sabe (es posible que otros no hayan compartido la misma información).
- Todos los empleados responsables deben cumplir con su obligación de informar.

### 3. ¿Qué sucede después?

La OPHD se comunicará con la parte afectada para proporcionar los recursos y la información sobre los derechos de la persona y las opciones de apoyo y resolución. La persona afectada siempre tendrá la opción de responder o no a las comunicaciones de la OPHD y/o participar en una acción o investigación.

En el futuro, puede ver o trabajar con la persona afectada, así como con las partes afectadas por el mal comportamiento. Es fundamental mantener la privacidad y evitar preguntarle a alguien sobre el informe, el caso o la investigación de la OPHD. Debe interactuar con todas las partes involucradas de manera amable, profesional y respetuosa.

### 4. ¿Sabré lo que sucede con un caso después de notificar a la OPHD?

Los empleados responsables, los testigos y otros terceros no recibirán información sobre el estado de un caso a menos que la OPHD determine que es necesario saberlo. La Universidad prioriza los intereses de privacidad de las personas involucradas en los informes de la SVSH, así como la integridad de las investigaciones de denuncias y otros procesos de resolución.

### 5. ¿Adónde puedo acudir si tengo preguntas sobre cómo ser un empleado responsable?

Para comunicarse con la OPHD, envíe un correo electrónico a [ask\\_ophd@berkeley.edu](mailto:ask_ophd@berkeley.edu) o llame al **510-643-7985**.

**Exención de responsabilidad:** esta Guía rápida para los empleados responsables y las preguntas frecuentes no son una parte formal de la política sobre la violencia sexual y el acoso sexual de la UC. Cuando haya diferencias entre este recurso y la política de la Universidad, la política y el procedimiento de la Universidad prevalecerán.

Creado por el equipo de revisión comunitario coordinado (CCRT) de la Universidad de California, Berkeley. Última actualización: primavera de 2022.