

General Institution

Review requested. Any update will require review and revision by our translation service provider.
Mia/General Counsel 10/16/2025

**AP 3430 PROHIBITION OF HARASSMENT
(TAMBIÉN DISPONIBLE EN ESPAÑOL)**

References:

Education Code Sections 212.5, 66281.5, and 66281.8;
Government Code Sections 12940 and 12923;
Civil Code Section 51.9;
Title 5 Sections 59320 et seq.;
Title IX, Education Amendments of 1972;
Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C.A. Section 2000e

The District is committed to providing an academic and work environment free of unlawful harassment. This procedure defines harassment. AP 3435 Discrimination and Harassment Complaints sets forth a procedure for the investigation and resolution of complaints of harassment by or against any students, employees, unpaid interns, or volunteers within the District.

This procedure and the related policy protects students, employees, unpaid interns and volunteers in connection with all the academic, educational, extracurricular, athletic, and other programs of the District, whether those programs take place in the District's facilities, a District bus, or at a class or training program sponsored by the District at another location.

For information on the District's prohibition of sexual harassment under Title IX, see BP 3433 Prohibition of Sexual Harassment under Title IX, AP 3433 Prohibition of Sexual Harassment under Title IX, and AP 3434 Responding to Sexual Harassment under Title IX. For other forms of harassment, Complainants should use this procedure.

Definitions

General Harassment: Harassment based on age, ancestry, color, religious creed (including religious dress and grooming practices, family and medical care leave, disability (mental and physical) including HIV and AIDS, marital status, medical condition (including cancer and genetic characteristics), genetic information, military and veteran status, national origin (including language use restrictions), race, sex (which includes pregnancy, childbirth, breastfeeding and medical conditions related to pregnancy, childbirth or breastfeeding), gender, gender identity and gender expression, sexual orientation, or the perception that a person has one or more of these characteristics is illegal and violates District policy. Harassment shall be found where, in aggregate, the incidents are sufficiently pervasive, persistent, or severe, that a reasonable person with the same characteristics as the victim of the harassing conduct would be adversely affected to a degree that interferes with his/her/their ability to participate in or realize the intended benefits of an institutional activity, employment, or resource.

Gender-based harassment does not necessarily involve conduct that is sexual. Any hostile or offensive conduct based on gender can constitute prohibited harassment if it meets the definition above. For example, repeated derisive comments about a person's competency to do the job, when based on that person's gender, could constitute gender-based harassment. Harassment comes in many forms, including but not limited to the following conduct that could, depending on the circumstances, meet the definition above, or could contribute to a set of circumstances that meets the definition:

Verbal: Inappropriate or offensive remarks, slurs, jokes, or innuendoes based on a person's race, gender, sexual orientation, or other protected status. This may include, but is not limited to, inappropriate comments regarding an individual's body, physical appearance, attire, sexual prowess, marital status, or sexual orientation; unwelcome flirting or propositions; demands for sexual favors; verbal abuse, threats, or intimidation; or sexist, patronizing, or ridiculing statements that convey derogatory attitudes based on gender, race, nationality, sexual orientation, or other protected status.

Physical: Inappropriate or offensive touching, assault, or physical interference with free movement. This may include, but is not limited to, kissing, patting, lingering or intimate touches, grabbing, pinching, leering, staring, unnecessarily brushing against, or blocking another person, whistling, or sexual gestures. It also includes any physical assault or intimidation directed at an individual due to that person's gender, race, national origin, sexual orientation, or other protected status. Physical sexual harassment includes acts of sexual violence, such as rape, sexual assault, sexual battery, and sexual coercion. Sexual violence refers to physical sexual acts perpetrated against a person's will or where a person is incapable of giving consent due to the victim's use of drugs or alcohol. An individual also may be unable to give consent due to an intellectual or other disability.

Visual or Written: The display or circulation of visual or written material that degrades an individual or group based on gender, race, nationality, sexual orientation, or other protected status. This may include, but is not limited to, posters, cartoons, drawings, graffiti, reading materials, computer graphics, or electronic media transmissions.

Environmental: A hostile academic or work environment may exist where it is permeated by sexual innuendo; insults or abusive comments directed at an individual or group based on gender, race, nationality, sexual orientation, or other protected status; or gratuitous comments regarding gender, race, sexual orientation, or other protected status that are not relevant to the subject matter of the class or activities on the job. A hostile environment can arise from an unwarranted focus on sexual topics or sexually suggestive statements in the classroom or work environment. It can also be created by an unwarranted focus on, or stereotyping of, particular racial or ethnic groups, sexual orientations, genders, or other protected statuses. An environment may also be hostile toward anyone who merely witnesses unlawful harassment in his/her/their immediate surroundings, although the conduct is directed at others. The determination of whether an environment is hostile is based on the totality of the circumstances, including such factors as the frequency of the conduct, the severity of the conduct, whether the conduct is humiliating or physically threatening, and whether the conduct unreasonably interferes with an individual's learning or work.

Sexual Harassment: In addition to the above, sexual harassment consists of unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal, visual, or physical conduct of a sexual nature

made by someone from, or in, the work or educational setting when:

- submission to the conduct is explicitly or implicitly made a term or condition of an individual's employment, academic status, progress, internship, or volunteer activity;
- submission to, or rejection of, the conduct by the individual is used as a basis of employment or academic decisions affecting the individual;
- the conduct has the purpose or effect of having a negative impact upon the individual's work or academic performance, or of creating an intimidating, hostile, or offensive work or educational environment (as more fully described below); or
- submission to, or rejection of, the conduct by the individual is used as the basis for any decision affecting the individual regarding benefits and services, honors, programs, or activities available at or through the community college

This definition encompasses two kinds of sexual harassment:

"Quid pro quo" sexual harassment occurs when a person in a position of authority makes educational or employment benefits conditional upon an individual's willingness to engage in or tolerate unwanted sexual conduct.

"Hostile environment" sexual harassment occurs when unwelcome conduct based on a person's gender or sex is sufficiently severe or pervasive so as to alter the conditions of an individual's learning or work environment, unreasonably interferes with an individual's academic or work performance, or creates an intimidating, hostile, or abusive learning or work environment. The victim must subjectively perceive the environment as hostile, and the harassment must be such that a reasonable person of the same gender or sex would perceive the environment as hostile. A single or isolated incident of sexual harassment may be sufficient to create a hostile environment if it unreasonably interfered with the person's academic or work performance, or created an intimidating, hostile, or offensive learning or working environment.

Sexually harassing conduct can occur between people of the same or different genders or sex. The standard for determining whether conduct constitutes sexual harassment is whether a reasonable person of the same gender or sex as the victim would perceive the conduct as harassment based on sex.

Consensual Relationships

Romantic or sexual relationships between employees, and between employees and students, are prohibited where the employee must evaluate the student or employee's work or otherwise exercise authority over the employee or student. "Exercise authority" means evaluating, providing oversight, supervising, academic advising, mentoring, coaching, counseling, providing extracurricular oversight, or otherwise participating in or influencing votes or decisions that may reward or penalize a student or subordinate employee. Furthermore, faculty members are prohibited from engaging in a romantic or sexual relationships with any student who is currently enrolled in their class, intends to enroll in their class, or is taking or plans to take courses within the faculty member's academic discipline. Such relationships present an inherent imbalance of power and carry a significant risk of exploitation, compromising the integrity of the educational environment.

If a faculty member and student have a pre-existing romantic or sexual relationship:

- If the student wishes to enroll in classes in the faculty member's discipline, the faculty member must notify Human Resources in writing in advance of the student enrolling; and

- The student cannot enroll in the faculty member's class, with one limited exception noted below.
 - Exception: There may be instances where a faculty member is the only person in the District who is qualified to teach a course that the person with whom they have a preexisting consensual relationship is required to take for the completion of their certificate, degree, or transfer pathway. In that case, the faculty member may seek written approval from the Assistant Superintendent/Vice President of Student Learning and Success for the student to enroll in the course. Additional controls, such as periodic reviews or enhanced oversight, may be implemented to prevent or detect potential issues.

If an employee has a consensual relationship with another employee who is not a subordinate, then they shall refrain or recuse themselves from participating in or influencing votes or decisions that may reward or penalize that employee (such as those regarding evaluations or promotion).

Romantic or sexual relationships between ~~supervisors and~~ employees, or between ~~administrators, faculty members, or staff members~~ employees and students, where one no supervisory or academic authority exists, may still present challenges. These relationships are not prohibited unless otherwise specified in this procedure. ~~are discouraged. There is an inherent imbalance of power and potential for exploitation in such relationships. A conflict of interest may arise if the administrator, faculty member, or staff member must evaluate the student's or employee's work or make decisions affecting the employee or student.~~ The relationship may create an appearance of impropriety and lead to charges of favoritism by other students or employees. A consensual sexual relationship may change, with the result that sexual conduct that was once welcome becomes unwelcome and harassing. In the event that such relationships do occur, the employee(s) involved must notify their direct supervisor(s) and Human Resources promptly and in writing. In that case, the District has the authority to transfer any involved employee to eliminate or attenuate the supervisory authority of one over the other working relationship between the employees, or between a faculty member and a student, or distance the employee from engaging with students in the work setting, or of a teacher over a student. Such action by the District is a proactive and preventive measure to seek to avoid possible charges of harassment and does not constitute discipline against any affected employee.

Academic Freedom

No provision of this Administrative Procedure shall be interpreted to prohibit conduct that is legitimately related to the course content, teaching methods, scholarship, or public commentary of an individual faculty member or the educational, political, artistic, or literary expression of students in classrooms and public forums. Freedom of speech and academic freedom are, however, not limitless and this procedure will not protect speech or expressive conduct that violates federal or California anti-discrimination laws.

Offices of Primary Responsibility: Human Resources and Student Services – Activities and Advocacy

Date Approved: November 6, 2008

Date Reviewed/Revised: January 15, 2013; September 15, 2015; May 11, 2021; September 20, 2022; September 17, 2024; August 19, 2025

Date Revised:

Institución general

**AP 3430 PROHIBICIÓN DEL ACOSO
(ALSO AVAILABLE IN ENGLISH)****Referencias:**

Código de Educación secciones 212.5, 66281.5, y 66281.8;
Código de Gobierno secciones 12940 y 12923;
Código Civil sección 51.9;
Título 5 secciones 59320 y siguientes;
Título IX, Enmiendas a la Ley de Educación de 1972
Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C.A. sección 2000e

El Distrito se compromete a establecer un entorno académico y laboral libre de acoso ilegal. Este procedimiento define el acoso. AP 3435 Denuncias por discriminación y acoso establece un procedimiento para la investigación y resolución de denuncias de acoso por parte de o contra cualquier estudiante, empleado, pasante no remunerado o voluntario dentro del Distrito.

Este procedimiento y la política relacionada protegen a los estudiantes, empleados, pasantes no remunerados y voluntarios en relación con todos los programas académicos, educativos, extracurriculares, deportivos y de otro tipo del Distrito, ya sea que dichos programas se lleven a cabo en las instalaciones del Distrito, en un autobús del Distrito o en una clase o programa de capacitación patrocinado por el Distrito en otro lugar.

Para obtener información sobre la prohibición del acoso sexual en el Distrito en virtud del Título IX, consulte BP 3433 Prohibición del acoso sexual en virtud del Título IX, AP 3433 Prohibición del acoso sexual en virtud del Título IX y AP 3434 Respuesta al acoso sexual en virtud del Título IX. Para otras formas de acoso, los denunciantes deben utilizar este procedimiento.

Definiciones

Acoso general: Acoso basado en edad, ascendencia, color, su credo religioso (incluidas las prácticas religiosas en materia de vestimenta y aseo personal), Ausencia por motivos familiares y médicos, discapacidad (mental y física) incluyendo el VIH y el SIDA, estado civil, condición médica (incluyendo el cáncer y las características genéticas), información genética, condición de militar o veterano, origen nacional (incluyendo las restricciones en el uso del lenguaje), raza, sexo (lo que incluye el embarazo, el parto, la lactancia materna y las condiciones médicas relacionadas con el embarazo, el parto o la lactancia materna), género, Identidad de género e expresión de género, orientación sexual, o la percepción de que una persona tiene una o más de estas características es ilegal e infringe la política del Distrito. Se deberá considerar que existe acoso cuando, en conjunto, los incidentes sean lo suficientemente extensos, persistentes o graves como para que una persona razonable con las mismas características que la víctima de la conducta de acoso se vería afectada de tal manera que interfiera en su capacidad para participar o disfrutar de los beneficios previstos de una actividad, un empleo o un recurso institucional.

El acoso por motivos de género no implica necesariamente una conducta de carácter sexual. Toda conducta hostil u ofensiva basada en el género puede constituir acoso prohibido si satisface la definición anterior. Por ejemplo, los comentarios burlones repetidos sobre la competencia de una persona para realizar su trabajo, cuando se basan en el género de esa persona, podrían constituir acoso por motivos de género. El acoso se manifiesta de muchas formas, incluyendo, entre otras, las siguientes conductas que, dependiendo de las circunstancias, podrían satisfacer la definición anterior o contribuir a un conjunto de circunstancias que la satisfagan:

Verbal: Comentarios inapropiados u ofensivos, insultos, bromas o insinuaciones basados en la raza, el género, la orientación sexual u otra condición protegida de una persona. Esto puede incluir, a título de ejemplo, comentarios inapropiados sobre el cuerpo, la apariencia física, la vestimenta, la potencia sexual, el estado civil o la orientación sexual de una persona; coqueteo o proposiciones no deseadas; exigencias de favores sexuales; intimidación, amenazas o abuso verbal; o declaraciones sexistas, condescendientes o ridiculizantes que transmitan actitudes despectivas basadas en el género, la raza, la nacionalidad, la orientación sexual u otra condición protegida.

Físico: Tocamientos, agresiones o interferencias físicas inapropiados u ofensivos, que impidan la libre circulación. Estos pueden incluir, a título de ejemplo, besos, caricias, tocamientos prolongados o íntimos, agarrones, pellizcos, miradas lascivas, miradas fijas, roces innecesarios o bloqueos a otra persona, silbidos o gestos sexuales. También incluyen cualquier agresión física o intimidación dirigida a una persona por su género, raza, origen nacional, orientación sexual u otra condición protegida. El acoso sexual físico incluye actos de violencia sexual, como la violación, la agresión sexual, la agresión sexual con lesiones y la coacción sexual. La violencia sexual se refiere a los actos sexuales físicos perpetrados contra la voluntad de una persona o cuando una persona es incapaz de dar su consentimiento debido al consumo de drogas o alcohol por parte de la víctima. Una persona también puede ser incapaz de dar su consentimiento debido a una discapacidad intelectual o de otro tipo.

Visual o escrito: La exhibición o circulación de material visual o escrito que degrada a una persona o grupo por motivos de género, raza, nacionalidad, orientación sexual u otra condición protegida. Esto puede incluir, entre otros, carteles, caricaturas, dibujos, grafitis, material de lectura, gráficos por computadora o transmisiones por medios electrónicos.

Ambiental: Puede existir un entorno académico o laboral hostil cuando está impregnado de insinuaciones sexuales; insultos o comentarios abusivos dirigidos a una persona o grupo por motivos de género, raza, nacionalidad, orientación sexual u otra condición protegida; o comentarios gratuitos sobre el género, la raza, la orientación sexual u otra condición protegida que no sean pertinentes para la materia de la clase o las actividades del trabajo. Un entorno hostil puede surgir de una atención injustificada a temas sexuales o de declaraciones sexualmente sugerentes en el aula o en el entorno laboral. También puede crearse por una atención injustificada o por estereotipos sobre determinados grupos raciales o étnicos, orientaciones sexuales, géneros u otras condiciones protegidas. Un entorno también puede ser hostil hacia cualquier persona que simplemente sea testigo de acoso ilegal en su entorno inmediato, aunque la conducta se dirija a otras personas. La determinación de si un entorno es hostil se basa en la totalidad de las circunstancias, incluyendo factores como la frecuencia de la conducta, la gravedad de la misma, si es humillante o físicamente amenazante, y si interfiere de manera irrazonable en el aprendizaje o el trabajo de una persona.

Acoso sexual: Además de lo anterior, el acoso sexual consiste en insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, visuales o físicas de naturaleza sexual realizadas por alguien del entorno laboral o educativo cuando:

- la sumisión a la conducta se establece de forma explícita o implícita como condición para el empleo, la situación académica, el progreso, las prácticas profesionales o la actividad voluntaria de una persona;
- la sumisión o el rechazo de la conducta por parte de la persona se utiliza como base para decisiones laborales o académicas que le afectan;
- la conducta tiene el propósito o el efecto de afectar negativamente al desempeño laboral o académico de la persona, o de crear un entorno laboral o educativo intimidatorio, hostil u ofensivo (como se describe con mayor detalle más adelante); o
- la sumisión o el rechazo de la conducta por parte de la persona se utiliza como base para cualquier decisión que afecte a la persona en relación con los beneficios y servicios, honores, programas o actividades disponibles en el centro de enseñanza superior o a través de él.

Esta definición abarca dos tipos de acoso sexual:

"Quid pro quo" El acoso sexual tipo *quid pro quo* se produce cuando una persona en una posición de autoridad condiciona los beneficios educativos o laborales a la voluntad de una persona de participar en una conducta sexual no deseada o de tolerarla.

"Entorno hostil" El acoso sexual por entorno hostil se produce cuando una conducta no deseada basada en el género o el sexo de una persona es lo suficientemente grave o extensa como para alterar las condiciones del entorno de aprendizaje o de trabajo de una persona, interferir de manera irrazonable en su desempeño académico o laboral, o crear un entorno de aprendizaje o de trabajo intimidatorio, hostil o abusivo. La víctima debe percibir subjetivamente el entorno como hostil, y el acoso debe ser tal que una persona razonable del mismo género o sexo perciba el entorno como hostil. Un incidente único o aislado de acoso sexual puede ser suficiente para crear un entorno hostil si interfirió de manera irrazonable en el desempeño académico o laboral de la persona, o creó un entorno de aprendizaje o de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

La conducta de acoso sexual puede darse entre personas del mismo género o sexo o de géneros o sexos diferentes. El criterio para determinar si una conducta constituye acoso sexual es si una persona razonable del mismo género o sexo que la víctima percibiría la conducta como acoso por motivos de sexo.

Relaciones con consentimiento mutuo

Se desaconsejan las relaciones románticas o sexuales entre supervisores y empleados, o entre administradores, miembros del cuerpo docente o del personal y estudiantes. Este tipo de relaciones implican un desequilibrio inherente de poder y la posibilidad de explotación. Puede surgir un conflicto de intereses si el administrador, el miembro del cuerpo docente o el miembro del personal debe evaluar el trabajo del estudiante o del empleado o tomar decisiones que afecten al empleado o al estudiante. La relación puede crear una apariencia de impropiedad y dar lugar a acusaciones de favoritismo por parte de otros estudiantes o empleados. Una relación sexual con consentimiento mutuo puede cambiar, con el resultado de que una conducta sexual que antes era bienvenida pase a ser inaceptable y constituya acoso. En caso de que se produzcan relaciones de este tipo, el Distrito tiene la autoridad de transferir a cualquier empleado involucrado para eliminar o atenuar la autoridad supervisora de uno sobre el otro, o de un profesor sobre un estudiante. Dicha medida por parte del Distrito es una medida proactiva y preventiva.

para evitar posibles acusaciones de acoso y no constituye una medida disciplinaria contra ningún empleado afectado.

Libertad académica

Ninguna disposición de este Procedimiento Administrativo se deberá interpretar en el sentido de prohibir conductas que estén legítimamente relacionadas con el contenido de los cursos, los métodos de enseñanza, la escolaridad o los comentarios públicos de un miembro del personal docente, o con la expresión educativa, política, artística o literaria de los estudiantes en las aulas y en los foros públicos. Sin embargo, la libertad de expresión y la libertad académica no son ilimitadas, y este procedimiento no protegerá el discurso o la conducta expresiva que infrinja las leyes federales o de California contra la discriminación.

Oficina principal responsable: Recursos Humanos y Servicios Estudiantiles – Actividades y Defensa.

Fecha de aprobación: 11 de junio de 2008

Fecha de revisión/modificación: 15 de enero de 2013; 15 de septiembre de 2015; 11 de mayo de 2021; 20 de septiembre de 2022; 17 de septiembre de 2024; 19 de Agosto 2025

Fecha de revisión: