

## **Política da Harvard University contra o Assédio Sexual**

### **Apresentação**

É objetivo da Harvard University promover um ambiente de trabalho livre de assédio sexual. O assédio sexual no local de trabalho constitui discriminação, é ilegal, nega o respeito pelos direitos e a dignidade do outro e é claramente incompatível com a natureza de uma comunidade acadêmica. A Universidade considera que tal comportamento é uma violação da norma de conduta exigida de todas as pessoas associadas à comunidade de Harvard e tal comportamento é estritamente proibido. É intenção da Universidade tomar providências que sejam necessárias para prevenir e corrigir comportamentos que violem esta política.

### **Definição de Assédio Sexual**

Leis federais e estaduais definem assédio sexual como iniciativas de ordem sexual indesejadas, pedidos de favores sexuais e outra conduta física ou verbal de natureza sexual, quando essa conduta é explicitamente ou implicitamente feita como um termo ou condição de trabalho; a submissão ou rejeição dessa conduta é usada como base para decisão sobre o emprego; ou quando essa conduta tem o objetivo ou o efeito de excessivamente interferir com o desempenho de trabalho da pessoa, criando um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou sexualmente ofensivo. O assédio sexual no local de trabalho inclui comportamento ou conduta dirigida a qualquer membro da comunidade de Harvard. O assédio sexual pode incluir conduta no local de trabalho ou fora do campus de Harvard e durante as horas de trabalho ou de folga. O assédio sexual pode incluir declarações feitas por telefone, e-mail, ou outra forma eletrônica, se diretamente ou através da utilização de instalações da Universidade, propriedade ou outros recursos.

É difícil definir com precisão os tipos de comportamento verbal ou físico que constituem assédio sexual porque depende de circunstâncias, tais como a gravidade da conduta e se ela é parte de um padrão ou um incidente isolado. Embora não seja possível listar todos os tipos de conduta que, se indesejadas, talvez em determinadas circunstâncias constituam assédio sexual, seguem alguns exemplos:

- Atos de conotação sexual, com ou sem envolver toque físico;
- Pedidos de favores sexuais em troca de promessa de trabalho ou benefícios, tais como críticas favoráveis, aumentos de salário, promoções, aumento de benefícios ou permanência no emprego;
- Comentários, piadas, indiretas e gestos obscenos ou de conotação sexual;
- Exibir objetos eróticos, fotos, revistas ou *cartoons*;
- Perguntas, discussões ou referências escritas ou orais sobre experiências, atividades ou conduta sexuais de uma pessoa; ou
- Inquiries or discussion about an individual's sexual experiences or activities and other written or oral references to sexual conduct; or
- Disseminação de mensagens gravadas, e-mails, desenhos, conteúdos de downloads ou websites de sexo explícito.

### **Denunciando o Assédio Sexual**

Qualquer membro do quadro de funcionários ou do corpo docente que acredita que tenha sido assediado sexualmente deve relatar o incidente imediatamente. Membros do quadro de funcionários ou docentes são urgidos a chamar a atenção da Universidade para qualquer suspeita ou queixas de assédio sexual por meio da forma mais confortável dentre as seguintes opções:

Iniciar um processo informal e discutir o problema com seu supervisor ou o encarregado de recursos humanos. Muitas escolas e departamentos também têm procedimentos formais para investigar denúncias de assédio sexual. Cada unidade de recursos humanos tem informações sobre procedimentos específicos em cada escola ou departamento. O membro do quadro de funcionários ou o docente pode solicitar a apreciação formal de uma queixa de assédio sexual submetendo um pedido por escrito ao seu Título IX / assédio sexual coordenadores, listado abaixo.

Membros do quadro de funcionários podem também consultar a Universidade Office of Labor and Employee Relations (617-495-2786), 124 Mt. Auburn St., Suite 480 South, Cambridge, MA 02138.

Membros de unidades de negociação coletiva podem consultar seus contratos sindicais para recursos adicionais. Membros do quadro de funcionários ou docentes podem considerar úteis nessas circunstâncias os serviços de aconselhamento da *Wellness Corporation* (1-877-EAP-HARV or 1-877-327-4278).

Membros do quadro de funcionários ou docentes podem também contatar a *Universidade Ombuds Office* (617-495-7748) , 1350 *Massachusetts Ave., Room 748, Cambridge, MA* 02138.

As queixas de assédio sexual serão tratadas confidencialmente, para medida adequada e consistente com a realização de uma investigação justa. Qualquer membro do quadro de funcionários ou docente que, após investigação, for considerado de ter violado essa política, estará sujeito a medidas disciplinares apropriadas, até e inclusive demissão.

É ilegal retaliar um membro ou docente por apresentação de uma queixa de assédio sexual ou por cooperar em uma investigação de uma queixa. Retaliação de um membro ou docente que relata de boa-fé alegado assédio ou que participa de uma investigação é uma violação desta política e está sujeito a disciplina apropriada.