

Política de la Universidad de Harvard Sobre el Acoso Sexual

Introducción

La meta de la Universidad de Harvard es promover un lugar de trabajo libre de acoso sexual. El acoso sexual en el lugar de trabajo es discriminatorio, ilegal, niega el respeto a los derechos y la dignidad de otros, y va claramente contra la naturaleza de una comunidad académica. La Universidad considera tal comportamiento como una violación a los estándares de conducta requeridos de toda persona asociada con la comunidad de Harvard y tal comportamiento está estrictamente prohibido. Es la intención de la Universidad tomar cualquier medida necesaria para prevenir y corregir el comportamiento que no cumpla con esta política.

Definición del Acoso Sexual

Las leyes federales y estatales definen el acoso sexual como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conducta física o verbal de naturaleza sexual, cuando el someterse a tal conducta se utiliza explícita o implícitamente como fundamento o condición de trabajo; el someterse o el rechazo a esta conducta se usa como base para la toma de decisiones de empleo; o tal conducta tiene el propósito o el efecto de interferir sin justificación con el cumplimiento de labores de un individuo al crear un medio ambiente intimidante, hostil, humillante, o sexualmente ofensivo en el lugar de trabajo. Acoso sexual en el lugar de trabajo incluye comportamiento o conducta hacia cualquier miembro de la comunidad de Harvard. Acoso sexual en el lugar de trabajo puede incluir conducta llevada a cabo dentro o fuera del campus de Harvard y durante o fuera del horario de trabajo. El acoso sexual en el lugar de trabajo puede incluir declaraciones hechas por teléfono, correo electrónico o cualquier otra comunicación electrónica, ya sea directamente o a través de las instalaciones, la propiedad, u otros recursos de la Universidad.

Es difícil definir con precisión qué tipo de comportamiento físico o verbal constituye acoso sexual porque depende de circunstancias como la severidad de la conducta y si forma parte de un patrón o se trata de un incidente aislado. Aunque no es posible listar todo tipo de conducta, que si no es deseada, bajo ciertas circunstancias pudiera considerarse acoso sexual, los siguientes son algunos ejemplos:

- Insinuaciones sexuales, que incluyan contacto físico o no lo incluyan;
- El solicitar favores sexuales a cambio de beneficios de trabajo reales o prometidos, como evaluaciones favorables, aumentos de sueldo, promociones, mayores beneficios o extensión del empleo;
- Comentarios lascivos o insinuaciones, chistes, o gestos sexuales;
- Mostrar objetos, imágenes revistas o caricaturas sexualmente insinuantes;
- Tocar o comentar de manera inadecuada sobre el cuerpo de un individuo;
- Preguntas o conversaciones acerca de las experiencias o actividades sexuales de un individuo, y otras referencias escritas o verbales sobre conducta sexual; o
- Distribución de recados telefónicos, correos electrónicos, imágenes, materiales o páginas web sexualmente explícitas.

Denuncia del Acoso Sexual

Cualquier miembro del personal o docente que crea que ha sido acosado sexualmente debe reportar el incidente sin demora. Se le exhorta al personal y a la facultad que le presente a la Universidad cualquier preocupación o queja de acoso sexual por medio de cualquiera de las siguientes medidas que prefiera:

El docente o miembro del personal puede elegir un proceso informal y hablar sobre el problema con su supervisor o contacto de Recursos Humanos. Muchas facultades y departamentos también tienen procedimientos formales para investigar quejas de acoso sexual. Cada Oficina de Recursos Humanos tiene información sobre los procedimientos específicos de su facultad o departamento. Un miembro docente o del personal puede pedir una revisión formal de una queja de acoso sexual al entregar una solicitud por escrito a sus Titulo IX / Coordinadores de acoso sexual mencionado abajo que le corresponda a él o a ella.

Miembros del personal también pueden consultar la Oficina de Relaciones Laborales de la Universidad, *University Office of Labor and Employee Relations*, (617-495-2786), 124 Mt. Auburn St., Suite 480 South, Cambridge, MA 02138.

Los individuos que participen en unidades de negociación colectiva pueden consultar como recurso adicional los contratos de su sindicato. Los miembros del personal y de la facultad bajo estas circunstancias, pudieran encontrar de utilidad los servicios de consultoría de la *Wellness Corporation* (1-877-EAP-HARV ó 1-877-327-4278).

Miembros del personal o de la facultad también pueden contactar a la Oficina del Defensor del Empleado, *University Ombuds Office* (617-495-7748), 1350 Massachusetts Ave., Room 748, Cambridge, MA 02138.

Las quejas de acoso sexual se tratarán de manera confidencial, en todo lo que sea debido y conforme a una investigación justa. Cualquier miembro del personal o del cuerpo docente que, después de una investigación, se considere ha violado esta política, será sujeto a medidas disciplinarias apropiadas, hasta e inclusive el despido.

Es ilegal tomar represalias contra un docente o miembro del personal por haber presentado una queja de acoso sexual o por cooperar en una investigación de tal queja. La represalia contra un docente o miembro del personal que de buena fe reporta acoso alegado o participa en una investigación es una violación de esta política y está sujeta a las medidas disciplinarias pertinentes.