

HARVARD UNIVERSITY

Procedimientos provisionales para gestionar denuncias formales contra miembros del personal de Harvard conforme a la Política provisional sobre acoso sexual del Título IX

Consulte el final de este documento para conocer recursos adicionales y enlaces a otros documentos que pueden ayudar a explicar estos procedimientos.

Se ha encargado a la Oficina para la Resolución de Disputas ("ODR" por su sigla en inglés) implementar los siguientes procedimientos para los miembros del personal, de conformidad con la Política provisional sobre acoso sexual del Título IX ("Política"), con respecto a las investigaciones. La ODR opera bajo la Oficina del Rector, en asociación con el Coordinador del Título IX de la Universidad, el Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad, y con otros funcionarios de Escuela o unidad. Se ha encargado a la Oficina para la Equidad de Género implementar los procedimientos siguientes con respecto a audiencias para los miembros del personal conforme a la Política.

Los estudiantes, docentes y personal de Harvard, otras personas designadas por Harvard o terceras partes que crean que se ven directamente afectados por el comportamiento de un miembro del personal de Harvard que podría constituir acoso sexual (colectivamente, "Denunciantes") pueden: solicitar información o consejos, incluyendo si determinado comportamiento puede violar la Política; explorar la disponibilidad de medidas de apoyo, con o sin la presentación de una denuncia formal; presentar una denuncia formal; o procurar una resolución informal después de que se presente una denuncia formal. Estas cuatro opciones se describen a continuación. Se alienta a los Denunciantes a informar sobre sus preocupaciones al Coordinador pertinente de recursos del Título IX de la Escuela o unidad, al Coordinador del Título IX de la Universidad o al personal en la ODR, pero pueden, si así lo desean, comunicarse con otro funcionario de la Escuela o Universidad, que deberá remitir el asunto según corresponda.

Los Coordinadores de recursos del Título IX de la Escuela y unidad están disponibles para apoyar a las personas que realizan divulgaciones bajo esta Política, incluida la disposición de medidas de apoyo según sea necesario. Según se establece a continuación, las medidas de apoyo son servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos ofrecidos según corresponda, según estén razonablemente disponibles, y sin cargo para el Denunciante o para la parte contra quien se realizan alegaciones (el "Denunciado"; colectivamente, las "partes") antes o después de la presentación de una denuncia formal o cuando no se haya presentado ninguna denuncia formal. Tales medidas están diseñadas para restaurar o preservar el acceso igualitario a las actividades o programas educativos y laborales de la Universidad, sin sobrecargar de manera irrazonable a la otra parte. De conformidad con la política de la Escuela o unidad, las medidas de apoyo pueden incluir orientación, ampliaciones de plazos u otros ajustes, modificaciones de los horarios de trabajo, servicios de acompañante en el campus, restricciones de contacto entre las partes, cambios en los lugares de trabajo, licencias, mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas del campus, y otras medidas similares. Cualquier medida de apoyo proporcionada al Denunciante o al Denunciado se mantendrá de manera confidencial, en la medida en que el mantenimiento de dicha confidencialidad no menoscabe la capacidad de proporcionar las medidas de apoyo.

I. Solicitudes de información u orientación

Las personas que buscan apoyo, información u orientación podrán contar con información sobre los

recursos disponibles en la Universidad y en otros lugares que proporcionan orientación y apoyo. También se les informará sobre los pasos que se deben seguir para presentar una denuncia formal o para procurar una resolución informal después de que se presente una denuncia. Cada Coordinador de recursos del Título IX tiene información sobre las políticas o los procedimientos complementarios que pueden aplicarse en la Escuela o unidad local. También hay una política sobre acoso sexual y un proceso de denuncias en el [HUCTW Personnel Manual](#) (Manual del personal de HUCTW), que incluye las denuncias presentadas por miembros de HUCTW. Asimismo, el Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad o el Coordinador del Título IX de la Universidad podrá conversar con los Denunciantes para determinar si algunas medidas de apoyo son apropiadas en esta etapa.

II. Procedimientos para denuncias formales

A. Iniciando una denuncia formal

Los Denunciantes pueden presentar una denuncia formal alegando una violación de la Política. Se puede plantear una inquietud sobre acoso sexual contra un miembro del personal ante el Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad, o ante el Coordinador del Título IX de la Universidad, pero una denuncia formal debe presentarse ante el Coordinador del Título IX de la Universidad en persona, por correo postal, por correo electrónico o por cualquier otro método identificado por el Coordinador del Título IX de la Universidad, utilizando la información de contacto que figura en oge.harvard.edu/file-complaint, independientemente de la identidad del Denunciado. El Coordinador del Título IX de la Universidad informará al/los Coordinador(es) de recursos del Título IX de la Escuela o unidad del Denunciante y del Denunciado que se ha recibido una denuncia y, si corresponde, el Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad implementará las medidas de apoyo apropiadas.

Una denuncia formal debe ser un documento o envío electrónico que contenga la firma física o digital del Denunciante, o que indique de otra manera que el Denunciante es la persona que presenta la denuncia formal. La denuncia formal puede ser firmada, en cambio, por el Coordinador del Título IX de la Universidad, pero en ese caso, el Coordinador del Título IX de la Universidad no es un denunciante ni una de las partes de la denuncia.

Una denuncia formal debe alegar el acoso sexual de un presunto acosador y solicitar que la Universidad investigue la alegación o alegaciones. Al momento de presentar una denuncia formal, el Denunciante debe estar participando o intentando participar en el programa o actividad educativa o laboral de la Universidad. La denuncia formal debe indicar el nombre del presunto acosador (si se conoce) y describir con una especificidad razonable el/los incidente(s) del presunto acoso, incluida la fecha y el lugar de dicho(s) incidente(s). La denuncia debe expresarse en las propias palabras del Denunciante y no puede ser escrita por otras personas, incluidos familiares, asesores o abogados. Se debe adjuntar a la denuncia una lista de las fuentes de información (por ejemplo, testigos, correspondencia, registros y similares) que el Denunciante crea que pueden ser relevantes para la investigación. No se debe retrasar una denuncia si tales fuentes de información se desconocen o no están disponibles.

Ya sea que se presente o no una denuncia ante el Coordinador del Título IX de la Universidad, cualquier persona puede presentar una denuncia de discriminación ante la Comisión de Massachusetts contra la Discriminación, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU., la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU. o ante cualquiera otra agencia federal o estatal que tenga jurisdicción.

B. Plazo para presentar una denuncia formal

La Universidad recomienda que las denuncias formales se presenten tan pronto como sea razonablemente posible después de una supuesta violación de la Política, ya que la capacidad de la Universidad para recopilar información adecuada puede verse limitada cuando ha transcurrido un período de tiempo significativo entre un incidente y la presentación de una denuncia. Además, la capacidad de la Universidad para completar sus procesos puede verse limitada con respecto a los Denunciados que ya no son empleados de la Universidad. Cualquiera de las dos circunstancias puede proporcionar motivos discrecionales para la desestimación de una denuncia formal, como se describe en la Sección II.I.ii a continuación.

C. Revisión inicial

Una vez que el Coordinador del Título IX de la Universidad recibe una denuncia formal y la envía a la ODR, se notificará por escrito a las partes sobre las alegaciones y se les proporcionará una copia de la Política y de estos Procedimientos. El Director de la ODR asignará el caso a un Investigador para una revisión inicial, que incluirá esfuerzos para llegar a comprender de forma más completa las alegaciones, así como cualquier comportamiento relacionado que pueda estar incluido en la Política, y la consideración de los motivos de desestimación de la denuncia, como se describe en la Sección II.I.ii a continuación. La Escuela o unidad en la que está inscrito el Denunciado puede designar a otra persona para que colabore con el Investigador (colectivamente, el "Equipo de investigación"). Se capacitará adecuadamente al Coordinador del Título IX de la Universidad, al Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad, a los investigadores, a las personas designadas por la Escuela o unidad, a los panelistas de las audiencias, a los panelistas de apelación y a cualquier persona que lleve a cabo un proceso de resolución informal.

Cualquier individuo designado como Coordinador del Título IX de la Universidad o el Coordinador de recursos del Título IX de una Escuela o unidad, investigador, persona designada por la Escuela o unidad, panelista de audiencias, panelista de apelación o cualquier persona designada para llevar a cabo un proceso de resolución informal no deberá tener un conflicto de intereses o prejuicio a favor o en contra de los denunciantes o denunciados en general o contra un Denunciante o Denunciado individual en un caso al que están asignados.

En la etapa de revisión inicial, con base en la información recopilada, incluida la consulta con la Escuela o unidad, según corresponda, el Equipo de investigación determinará si se deberá proceder a la investigación de la denuncia formal o si se justifica una desestimación. El Equipo de investigación transmitirá esta determinación por escrito: al Denunciante y al Denunciado; al Director de la ODR, al Coordinador del Título IX de la Universidad; y al Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad. El Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad implementará las medidas de apoyo apropiadas que la Escuela o unidad implementará hasta que finalice el caso (o revisará, según sea necesario, las medidas ya establecidas).

En la etapa de revisión inicial o posteriormente, el Equipo de investigación generalmente puede consolidar las investigaciones de las alegaciones bajo la Política provisional sobre otros comportamientos sexuales inapropiados que estén, según los hechos, relacionadas con las alegaciones bajo la Política provisional sobre acoso sexual del Título IX e investigarlas usando estos procedimientos.

Normalmente, la revisión inicial finalizará dentro de una semana a partir de la fecha en que se recibió la denuncia formal.

D. Asesores personales

Tanto el Denunciante como el Denunciado pueden asistir con un asesor personal de su elección a cualquier reunión u otro procedimiento que forme parte de la investigación, incluida la revisión inicial o audiencia. La Universidad no limitará la elección o la presencia de un asesor personal de ninguna de las partes. Durante las entrevistas, los asesores personales no podrán hablar en nombre de las personas a las que asesoran, aunque pueden solicitar suspender las entrevistas brevemente si creen que las personas a las que asesoran se beneficiarían de un breve receso. Los asesores personales de la parte también realizarán un conainterrogatorio en la audiencia en vivo, como se describe en la Sección II.F a continuación.

Cuando una denuncia formal incluye alegaciones que, de ser ciertas, también podrían constituir conducta delictiva, se aconseja a los Denunciados buscar asesoría legal antes de realizar declaraciones escritas u orales. El proceso de investigación y audiencia no son procedimientos legales, pero los Denunciados podrían querer obtener asesoramiento legal sobre cómo este proceso podría afectar cualquier caso criminal en el que estén o pudieran estar involucrados.

E. Investigación

Después de tomar la decisión de iniciar una investigación, el Denunciado tendrá una semana para presentar una declaración escrita en respuesta a las alegaciones. Esta declaración debe estar en las propias palabras del Denunciado; los Denunciados no pueden presentar declaraciones escritas por otras personas, incluidos familiares, asesores o abogados. Se debe adjuntar a la declaración una lista de todas las fuentes de información (por ejemplo, testigos, correspondencia, registros y similares) que el Denunciado crea que pueden ser relevantes para la investigación.

El Equipo de investigación solicitará entrevistas individuales con el Denunciante y el Denunciado y, según corresponda, con otros testigos, que pueden incluir a los identificados por las partes, así como a los funcionarios pertinentes de la Escuela o Universidad u otros. Al identificar a los testigos potenciales, las partes deben comprender que el propósito de las entrevistas es recopilar y evaluar información relevante sobre el/los incidente(s) en cuestión en la denuncia.

Si, en el transcurso de una investigación, el Equipo de investigación decide investigar alegaciones que no están incluidas en la notificación escrita enviada a las partes descritas en el presente documento, el Equipo de investigación proporcionará una notificación de las demás alegaciones a las partes cuyas identidades se conozcan.

Estos Procedimientos suponen que el Denunciado no es responsable de una supuesta violación de la Política hasta que se tome una determinación final con respecto a la responsabilidad.

Antes de finalizar la investigación, el Equipo de investigación brindará a ambas partes la misma oportunidad de inspeccionar y revisar cualquier evidencia obtenida como parte de la investigación que esté directamente relacionada con las alegaciones planteadas en una denuncia formal, incluida la evidencia sobre la que el Equipo de investigación no tiene intención de basarse para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad, y la evidencia

inculpatoria o exculpatoria, ya sea que haya sido obtenida de una parte u otra fuente, de modo que cada parte tenga la oportunidad de responder a la evidencia antes de finalizar la investigación. Antes de completar el informe de la investigación, el Equipo de investigación enviará a cada parte y al asesor de la parte (es decir, asesor personal), en su caso, la evidencia sujeta a inspección y revisión en formato electrónico o copia impresa, y las partes tendrán hasta 10 días hábiles para presentar una respuesta por escrito, que el Equipo de investigación considerará antes de completar el informe de la investigación.

Al menos 10 días hábiles antes de una audiencia descrita en la Sección II.F a continuación:

* el Equipo de investigación proporcionará al Denunciante y al Denunciado, y a sus asesores, en su caso, el informe de la investigación, en formato electrónico o copia impresa, que incluirá los hallazgos de hecho recomendados sobre una preponderancia de la evidencia, y otorgará a ambas partes cinco días hábiles para presentar una respuesta por escrito; y

* se proporcionará al Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad correspondiente y al Coordinador del Título IX de la Universidad el informe de la investigación con fines informativos.

F. Audiencia

El Coordinador del Título IX de la Universidad asignará a un panel de personas capacitadas en la toma de decisiones para la audiencia, seleccionará a dos personas de una lista de administradores y docentes, y a una persona de una lista de abogados externos, que puede incluir, p. ej., árbitros y jueces retirados (el "Panel de audiencias").

El Panel de audiencias determinará las características de la audiencia en vivo, incluidas, entre otras, las reglas de decoro y las limitaciones de tiempo razonables para la audiencia. No se aplicarán reglas formales de evidencia.

En la audiencia en vivo, el Panel de audiencias permitirá al asesor personal de cada parte hacer preguntas relevantes y de seguimiento a la otra parte y a los testigos, incluidas preguntas que cuestionen su credibilidad. Dicho conainterrogatorio en la audiencia en vivo debe llevarse a cabo directamente, de manera oral y en tiempo real por parte del asesor personal de la parte y nunca por una parte personalmente.

Si una parte no tiene un asesor presente en la audiencia en vivo, el Panel de audiencias debe proporcionar a dicha parte un asesor de elección de la Escuela o unidad pertinente, o de la Oficina para la Equidad de Género, para llevar a cabo un conainterrogatorio en nombre de esa parte.

En general, los documentos que no se hayan presentado durante la investigación y que se hayan incluido en el informe de la investigación no podrán presentarse al Panel de audiencias antes de la audiencia o en ella, aunque el Panel de audiencias podrá hacer una excepción si los documentos contienen nueva información que no estaba razonablemente disponible en el momento de la investigación y que el Panel de audiencias considera muy pertinente para tomar una determinación precisa y justa del resultado.

Las preguntas y evidencia sobre la predisposición sexual del Denunciante o el comportamiento sexual previo no son relevantes, a menos que dichas preguntas y evidencia sobre el

comportamiento sexual anterior del Denunciante se proporcionen para probar que alguien que no sea el Denunciado incurrió en la conducta alegada por el Denunciante, o si las preguntas y la evidencia se refieren a incidentes específicos del comportamiento sexual previo del Denunciante con respecto al Denunciado y se proporcionan para probar el consentimiento.

El Panel de audiencias no puede hacer una inferencia sobre la determinación con respecto a la responsabilidad basada únicamente en la ausencia en la audiencia en vivo de una parte o un testigo o su negativa a responder al contrainterrogatorio u otras preguntas.

Las audiencias en vivo pueden, pero no tienen que llevarse a cabo con todas las partes físicamente presentes en la misma ubicación geográfica. A petición de cualquiera de las partes, en circunstancias en las que ambas partes comparezcan en persona a la audiencia, el Panel de audiencias debe coordinar que la audiencia en vivo se realice con las partes ubicadas en salas separadas con tecnología que permita al Panel de audiencias y a las partes ver y escuchar simultáneamente a la parte o al testigo responder a las preguntas.

A la discreción del Panel de audiencias, cualquiera o todas las partes, testigos y otros participantes pueden comparecer virtualmente en la audiencia en vivo, con tecnología que permita a los participantes verse y escucharse simultáneamente. El Panel de audiencias debe crear una grabación de audio o audiovisual, o transcripción, de las audiencias en vivo y ponerla a disposición de las partes para su inspección y revisión.

El Panel de audiencias debe presentar en la audiencia toda la evidencia recopilada por el Equipo de investigación, como se describe en la Sección II.E anterior, para dar a cada parte la misma oportunidad de consultar dicha evidencia durante la audiencia, inclusive para los efectos de un contrainterrogatorio.

El Panel de audiencias emitirá una determinación sobre la responsabilidad, al aplicar el estándar de preponderancia de evidencia y tomar una decisión por mayoría de votos. La determinación sobre la responsabilidad incluirá una descripción de las medidas de procedimiento adoptadas; los hallazgos de hecho que respalden la determinación sobre la responsabilidad; las conclusiones relativas a la aplicación de la Política a los hechos, así como la aplicación a los hechos de la Política provisional sobre otros comportamientos sexuales inapropiados, según corresponda, como para las alegaciones consolidadas como se describe en la Sección II.C anterior; una declaración y justificación del resultado en cuanto a cada alegación, cualquier sanción disciplinaria que la Escuela o unidad pueda imponer al Denunciado, si corresponde, y si se proporcionarán al Denunciante recursos diseñados para restaurar o preservar el acceso igualitario al programa o actividad educativa o laboral de la Universidad; y los procedimientos y bases permisibles para que las partes puedan apelar. El Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad es responsable de la implementación efectiva de cualquier recurso.

La revisión inicial, la investigación, la audiencia y la determinación con respecto a la responsabilidad, incluido el resultado de cualquier proceso de recursos, se completará y la determinación final con respecto a la responsabilidad se proporcionará al Denunciante, al Denunciado, al Coordinador del Título IX de la Universidad, al Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad y al funcionario apropiado en la Escuela o unidad, normalmente dentro de los 90 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia formal. El

Equipo de investigación o el Panel de audiencias, según corresponda, pueden imponer plazos razonables para permitir la finalización oportuna de un procedimiento. Los plazos para todas las fases de un procedimiento se aplican a todas las partes por igual. Puede haber circunstancias que requieran plazos más largos. Los plazos pueden extenderse, por ejemplo, en aras de la integridad y totalidad de la revisión inicial, la investigación, la audiencia y cualquier proceso de recursos, para adaptarse a la disponibilidad de testigos, o para cumplir con solicitudes o no perjudicar investigaciones o procesos de los organismos externos de aplicación de la ley, o por otras razones legítimas, incluida la complejidad de la investigación y la gravedad o el alcance del supuesto comportamiento inapropiado. El Equipo de investigación o el Panel de audiencias, según corresponda, notificarán a las partes sobre cualquier ampliación de los plazos.

G. Evidencia

Al reunir y sopesar la evidencia, el Equipo de investigación y el Panel de audiencias tomarán en cuenta que, si el comportamiento es indeseado o no es una cuestión subjetiva, es decir, depende de si la persona sujeta al comportamiento lo consideró indeseado o no. Sin embargo, al determinar si la persona sujeta al comportamiento dio su consentimiento, y en cuanto a los elementos de gravedad, extensión, ofensa objetiva y negación de acceso igualitario, debe tenerse en cuenta no sólo la perspectiva subjetiva de la persona sujeta al comportamiento, sino también la consideración objetiva de una persona razonable, con base en la totalidad de las circunstancias. Los siguientes tipos de información pueden ser útiles para tomar esa determinación, evitando al mismo tiempo prejuzgar los hechos en cuestión: una evaluación objetiva de toda la evidencia pertinente, incluidas tanto las evidencias inculpatorias (que tienden a apoyar la conclusión de que el supuesto comportamiento ocurrió) como las exculpatorias (que no tienden a apoyar la conclusión de que el supuesto comportamiento ocurrió); declaraciones de cualquier testigo del presunto incidente; información sobre la credibilidad relativa de las partes y los testigos, siempre y cuando las determinaciones de credibilidad no se basen en la condición de la persona como denunciante, denunciado o testigo; el detalle, la coherencia y la verosimilitud del relato de cada persona; la ausencia de información que corrobore que lógicamente debería existir; información de que se ha descubierto que el Denunciado ha cometido comportamiento sexual inapropiado o acoso; información de que se ha descubierto que el Denunciante ha realizado alegaciones falsas contra otras personas; información sobre la reacción o el comportamiento de las partes después del supuesto incidente; e información sobre cualquier medida que las partes hayan tomado inmediatamente después del incidente, lo que incluye informar sobre el asunto a otras personas.

H. Confidencialidad

La ODR, el Panel de audiencias, el Panel de apelación, los asesores personales y otros miembros de la Universidad involucrados o enterados de la denuncia tomarán medidas razonables para proteger la privacidad de todos los involucrados. Una vez presentada la denuncia, se notificará al Denunciante o al Informante, al Denunciado y a los testigos sobre la posibilidad de comprometer la integridad de la investigación mediante la divulgación de información sobre el caso y la expectativa de que, por lo tanto, mantengan de forma confidencial dicha información, incluidos los documentos que puedan recibir o revisar. También se les notificará que el intercambio de dicha información podría comprometer la investigación o podría interpretarse como una represalia. Las represalias de cualquier tipo

constituyen una violación aparte de la Política y pueden conducir a una denuncia adicional y sus consecuencias.

Las partes son libres de compartir sus propias experiencias, aunque para evitar la posibilidad de comprometer la investigación, generalmente es aconsejable limitar la cantidad de personas en quienes confían.

I. Circunstancias especiales

i. Solicitud de anonimato

Los Denunciantes que deseen presentar una denuncia formal no pueden permanecer en el anonimato o impedir que su identidad sea revelada al Denunciado (a través de la notificación escrita de las alegaciones).

ii. Desestimación

Desestimación obligatoria de una denuncia formal: Si el comportamiento alegado en la denuncia formal, incluso de ser cierto, no constituiría acoso sexual tal y como se define en la Política, no ocurrió en el programa o actividad educativa o laboral de la Universidad como se define en la Política, o no ocurrió contra una persona en los Estados Unidos, entonces el Equipo de investigación debe desestimar la denuncia formal con respecto a dicho comportamiento en cuanto al acoso sexual bajo la Política. Dicha desestimación no excluye las medidas en virtud de otras políticas de la Universidad o de la Escuela.

Desestimación discrecional de una denuncia formal: El Equipo de investigación o el Panel de audiencias puede, después de haber consultado con el Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad apropiada, desestimar la denuncia formal o cualquier alegación incluida en ella, si en algún momento durante la investigación o audiencia, respectivamente:

- (1) el Denunciante notifica por escrito al Coordinador del Título IX de la Universidad o al Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad que el Denunciante desea retirar la denuncia formal o cualquier alegación incluida en ella;
- (2) el Denunciado ya no es un empleado de la Universidad; o
- (3) circunstancias específicas impiden que la Universidad reúna evidencia suficiente para llegar a una determinación en cuanto a la denuncia formal o las alegaciones en la misma.

Los motivos anteriores son los únicos motivos para la desestimación obligatoria o discrecional de una denuncia formal. El Director de la ODR o el Panel de audiencias, según corresponda, enviará oportunamente una notificación por escrito de la desestimación y el/los motivo(s) de la misma de forma simultánea a las partes, así como al Coordinador del Título IX de la Universidad y al Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad.

En el plazo de una semana a partir de la decisión de desestimar un caso, el Denunciante o Denunciado podrá apelar la desestimación con el proceso y sobre las bases establecidas en la

Sección III a continuación.

En los casos en que el Director de la ODR o el Panel de audiencias, según corresponda, después de haber consultado con la Escuela o unidad pertinente, concluya que el presunto comportamiento, si bien no es una violación de la Política, podría implicar otras políticas de comportamiento de la Escuela o Universidad, el Director de la ODR o el Panel de audiencias pueden remitir la denuncia formal al funcionario de la Escuela o Universidad correspondiente.

iii. Solicitud de resolución informal

Una vez que se ha abierto una denuncia formal para su investigación y antes de que se haya proporcionado a las partes la determinación por escrito sobre la responsabilidad, una de las partes puede solicitar una resolución informal como alternativa a la resolución formal de la denuncia, pero esa disposición requiere el acuerdo del Denunciante y del Denunciado y la aprobación del Director de la ODR, en consulta con el Coordinador del Título IX de la Universidad y la Escuela o unidad correspondiente. La resolución informal no se puede utilizar para resolver alegaciones de que un empleado acosó sexualmente a un estudiante.

Si se aprueba dicha solicitud, los plazos serán suspendidos y el Director de la ODR normalmente asignará la resolución informal a un Investigador, que no sea el Investigador que haya sido asignado al Equipo de investigación para el caso; o con la aprobación del Director de la ODR y del Coordinador del Título IX de la Universidad, otro funcionario de la Universidad capacitado para llevar a cabo un proceso de resolución informal; quienes tomarán las medidas que consideren apropiadas para ayudar a llegar a una resolución.

El Investigador, u otro funcionario de la Universidad que lleve a cabo el proceso de resolución informal, deberá: (1) proporcionar a las partes una notificación por escrito que divulgue las alegaciones, los requisitos del proceso de resolución informal, incluidas las circunstancias que impiden que las partes reanuden una denuncia formal a partir de las mismas alegaciones, siempre que, sin embargo, en cualquier momento antes de acordar una resolución, cualquiera de las partes tenga derecho a retirarse del proceso de resolución informal y reanudar el proceso de investigación o audiencia con respecto a la denuncia formal, así como las consecuencias que resulten de participar en el proceso de resolución informal, incluidos los registros que se conservarán o podrían compartirse; y (2) obtener el consentimiento voluntario por escrito de las partes para el proceso de resolución informal.

Las partes normalmente tendrán hasta dos semanas a partir de la recepción de la solicitud para llegar a una resolución informal por escrito, a menos que este plazo se extienda mediante un acuerdo escrito del Denunciante y del Denunciado con la aprobación del Director de la ODR, en consulta con el Coordinador del Título IX de la Universidad y la Escuela o unidad pertinente. Si las partes no pueden llegar a una resolución informal, entonces se reanudará la investigación o audiencia, de acuerdo con los procedimientos de denuncias formales.

III. Apelación

Tanto el Denunciado como el Denunciante pueden apelar la desestimación de una denuncia formal o cualquier alegación en la misma, o la determinación del Panel de audiencias con respecto a la responsabilidad, en virtud de los siguientes motivos:

1. Una irregularidad en el procedimiento que afectó el resultado de la decisión;
2. El apelante tiene nueva evidencia que no estaba razonablemente disponible en el momento en que se tomó la determinación sobre la responsabilidad o la desestimación, y que podría afectar el resultado de la decisión;
3. El Coordinador del Título IX de la Universidad, el Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad, el Equipo de investigación o el Panel de audiencias tuvo un conflicto de intereses o prejuicio a favor o en contra de los denunciantes o denunciados en general o del Denunciante o Denunciado individual que afectó el resultado del asunto en cuestión; o
4. Al considerar el registro en su conjunto, ningún Panel de audiencias razonable podría haber llegado a la misma determinación con respecto a la responsabilidad.

El desacuerdo con el/los motivo(s) de una desestimación por parte del Equipo de investigación o del Panel de audiencias, o las conclusiones o la determinación del Panel de audiencias con respecto a la responsabilidad, no es, en sí mismo, un motivo de apelación.

La Oficina para la Equidad de Género debe recibir las apelaciones de una desestimación o la determinación del Panel de audiencias con respecto a la responsabilidad dentro de una semana a partir de la fecha de la notificación de la desestimación o de la determinación y estas deben presentarse por escrito y no contener más de 2,500 palabras. La Oficina para la Equidad de Género asignará la apelación a un panel elegido entre un grupo de docentes y administradores capacitados. La apelación se compartirá con la parte que no apela. La parte que no apela puede presentar una respuesta a la apelación dentro de una semana después de recibirla, y la respuesta no debe contener más de 2,500 palabras. La respuesta se compartirá con la parte apelante. La parte apelante puede enviar una respuesta de no más de 1,000 palabras dentro de 2 días hábiles. La parte que no apela tendrá acceso a la respuesta de la otra parte, pero no se permitirán más respuestas. Todas las apelaciones se basarán únicamente en el registro escrito. Por lo general, las apelaciones se decidirán en un plazo de tres semanas y se informará oportunamente por escrito el resultado a las partes y al Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad.

IV. Disciplina

La imposición de sanciones disciplinarias en los casos que involucran a miembros del personal será sujeto a la autoridad de la Escuela o unidad correspondiente; por lo tanto, según corresponda, siguiendo cualquier apelación de la determinación con respecto a la responsabilidad, pero antes de finalizar la determinación escrita, el Panel de audiencias proporcionará la determinación sobre la responsabilidad a los funcionarios correspondientes de la Escuela o unidad, de conformidad con el "Proceso de corrección del desempeño" en el Manual del personal de la Universidad (para el personal fuera del convenio colectivo), el convenio colectivo correspondiente (para el personal cubierto por el convenio colectivo), u otra política disciplinaria establecida localmente, de modo que la Escuela o unidad pueda considerar por separado la imposición de medidas disciplinarias a través de sus propios procesos y notificar al Panel de audiencias de su decisión a este respecto para incluirla en la determinación escrita final. Las escuelas o unidades pueden imponer una variedad de sanciones a los miembros del personal que se descubra hayan violado la Política, que

van desde una amonestación o advertencia, hasta e incluida, la expulsión. El proceso disciplinario se completará y la decisión sobre la disciplina se le proporcionará al Panel de audiencias para incluirla en la determinación final, normalmente dentro de los 20 días hábiles siguientes al recibimiento por parte de la Escuela de la determinación sobre la responsabilidad si no se presenta una apelación o dentro de los 20 días hábiles siguientes a la decisión con respecto a la apelación de la determinación sobre la responsabilidad.

V. **Recursos**

Recursos de la Universidad:

Office for Gender Equity: Sexual Harassment/Assault Resources and Education (SHARE) ([Oficina de Equidad de Género: Recursos y Educación sobre Acoso/Agresión Sexual](#))

HUHS Behavioral Health Services ([Servicios de Salud del Comportamiento HUHS](#))

Harvard University Health Services ([Servicios de Salud de Harvard University](#))

Harvard Chaplains ([Capellanes de Harvard](#))

Harvard University Police Department ([Departamento de Policía de Harvard University](#))

Employee Assistance Program ([Programa de Ayuda al Empleado](#))

Coordinadores de recursos del Título IX de la Escuela o unidad, el Coordinador del Título IX de la Universidad, y la Política provisional sobre acoso sexual del Título IX de la Universidad:

[Encuentre su Coordinador de recursos del Título IX local](#) (inglés)

University Title IX Coordinator ([Coordinador del Título IX de la Universidad](#))

University Sexual Harassment Policies & Procedures ([Políticas y Procedimientos referidas al acoso sexual en la Universidad](#))

Agencias externas:

U.S. Department of Education, Office for Civil Rights (OCR) ([Departamento de Educación de EE. UU., Oficina de Derechos Civiles \(OCR\)](#))

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ([Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. \(EEOC\)](#))

Massachusetts Commission Against Discrimination (MCAD) ([Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación \(MCAD\)](#))

Texto en inglés del 26 de agosto de 2022

Traducción actualizada del 24 de octubre de 2022