HARVARD UNIVERSITY

Política de Acoso Sexual y por Motivo de Género

Declaración de Política

Harvard University se compromete a mantener un entorno educativo y laboral seguro y saludable, en el cual ningún miembro de la comunidad de la Universidad, por su sexo, orientación sexual, o identidad de género, será excluido de participar, se le negarán beneficios o estará sujeto a discriminación en cualquier programa o actividades de la Universidad. El acoso sexual y por motivos de género, incluida la violencia sexual, son formas de discriminación sexual en el sentido de que niegan o restringen la capacidad de un individuo de participar o de beneficiarse de los programas o las actividades de la Universidad.

Esta Política está diseñada para garantizar un entorno educativo y laboral seguro y sin discriminación, además de para cumplir con los requisitos legales, entre otros: Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, que prohíbe la discriminación por sexo en los programas o las actividades de la Universidad; secciones pertinentes de la Reautorización del Acta de Violencia Contra la Mujer; Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe la discriminación por sexo en el empleo; y las leyes de Massachusetts que prohíben la discriminación por sexo, orientación sexual e identidad de género. No excluye la aplicación de otras políticas de la Escuela o de la Universidad.

La política de la Universidad es proporcionar programas de capacitación, preventivos y educativos con relación al acoso sexual o con motivo de género; alentar el reporte de incidentes; evitar que los incidentes de acoso sexual y con motivo de género provoquen el rechazo o la restricción de la capacidad de un individuo de participar o de beneficiarse de los programas de la Universidad; ofrecer servicios de forma oportuna a quienes se han visto afectados por la discriminación y proporcionar métodos equitativos y rápidos de investigación y resolución con el fin de detener la discriminación, solucionar cualquier daño y evitar su reiteración. Las violaciones de esta Política pueden resultar en la imposición de sanciones hasta e incluso, la cancelación, el despido o la expulsión, según sea determinado por parte de los funcionarios adecuados en el departamento o la Escuela.

Están prohibidas las represalias contra un individuo por presentar una alegación de acoso sexual o con motivo de género, por cooperar en la investigación de tal denuncia, o por oponerse a las prácticas discriminatorias. La mala fe en la presentación de una denuncia o el proporcionar información falsa o engañosa en cualquier investigación de denuncias también está prohibida.

Nada en esta Política deberá interpretarse en el sentido de restringir la libertad académica y la investigación, los principios de libertad de expresión o la misión educativa de la Universidad.

Definiciones

Acoso Sexual

El acoso sexual es un comportamiento indeseado de naturaleza sexual, incluidos los avances sexuales indeseados, pedidos de favores sexuales, y otro comportamiento verbal, no verbal, gráfico o físico de naturaleza sexual, cuando: (1) el sometimiento o el rechazo de dicho comportamiento se considera de forma explícita o implícita como una condición para el empleo o la situación académica de un individuo o se usa como base para tomar decisiones de empleo o para la evaluación, las calificaciones o el progreso académico ("quid pro quo"); o (2) dicho comportamiento resulta lo suficientemente grave, persistente o extendido que interfiere o restringe la capacidad de una persona de participar o de beneficiarse de los programas o las actividades laborales o educativas de la Universidad (entorno hostil).

El acoso sexual "quid pro quo" puede ocurrir si una persona se resiste y sufre la amenaza de un daño o la persona se somete y evita la amenaza de daño. Ambas situaciones podrían constituir una discriminación por motivos de sexo.

Un entorno hostil puede ser creado por un comportamiento persistente o extendido o por un único episodio grave. Cuanto más grave es el comportamiento, menor es la necesidad de mostrar una variedad de incidentes reiterados con el fin de comprobar que existe un entorno hostil. La violencia sexual, incluida la violación, la agresión sexual y la violencia doméstica o entre parejas, es una forma de acoso sexual. Además, el comportamiento detallado a continuación puede infringir esta Política:

- Observar, tomar fotografías, realizar grabaciones de video o cualquier otra grabación de imágenes o de audio de actividad sexual o desnudez, donde existe una expectativa razonable de privacidad, sin el conocimiento y la autorización de todas las partes

- Compartir grabaciones de audio o imágenes de actividad sexual o desnudez sin el conocimiento y la autorización de todas las partes y grabadas y los destinatarios

- Avances sexuales que involucren o no el contacto físico.

- Comentar sobre el cuerpo de un individuo o tocarlo de forma inadecuada

- Pedidos de favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo prometidos o reales, tales como evaluaciones favorables, aumentos de salario, promociones, mayores beneficios o empleo permanente

- Comentarios, bromas, insinuaciones o gestos libidinosos o sugestivos sexualmente

- Acecho

Otro comportamiento verbal, no verbal, gráfico o físico puede crear un entorno hostil si el comportamiento es lo suficientemente persistente, extendido o grave como para negar el acceso igualitario de una persona a los programas o las actividades de la Universidad. El hecho de que

el comportamiento cree un entorno hostil puede depender de una serie de factores, entre otros: el grado en que el comportamiento afectó la educación o el empleo de una o más personas; el tipo, la frecuencia y la duración del comportamiento; la relación entre las partes; el número de personas involucradas; y el contexto en el cual tuvo lugar el comportamiento.

Comportamiento Indeseado

El comportamiento es indeseado si una persona (1) no lo pidió ni lo sugirió y (2) consideró que el comportamiento que no pidió ni sugirió fue ofensivo o no deseado. El hecho de que una persona acepte algún contacto sexual no significa necesariamente que la persona acepte otro contacto sexual. De manera similar, el hecho de que una persona acepte un comportamiento en una ocasión no significa necesariamente que acepte el mismo comportamiento en otra ocasión.

Se determina si el comportamiento es indeseado o no a partir de todas las circunstancias, incluidos varios factores objetivos y subjetivos. Los siguientes tipos de información pueden ayudar a llegar a dicha determinación: declaraciones de testigos del supuesto hecho; información sobre la credibilidad relativa de las partes y de los testigos; detalle y coherencia de las declaraciones de cada persona; ausencia de datos que corroboren el hecho, cuando sea lógico que existan; información de que el Denunciado ha acosado a otras personas; información de que el Denunciante ha presentado alegaciones falsas contra otras personas; información sobre la reacción o el comportamiento del Denunciante después del supuesto incidente; e información sobre las medidas que las partes tomaron inmediatamente después del incidente, incluida la presentación del reporte correspondiente a otras personas.

Además, cuando una persona tiene una deficiencia o incapacidad que le impida pedir o sugerir el comportamiento, el comportamiento de naturaleza sexual se considera indeseado, siempre que el Denunciado sepa o se haya enterado de forma razonable de la incapacidad o deficiencia de la persona. La persona puede tener una deficiencia o incapacidad como resultado del uso de drogas o alcohol o por cualquier otro motivo, tal como sueño o inconsciencia. Sin embargo, bajo esta Política, la deficiencia del Denunciado en el momento del incidente como resultado del uso de drogas o alcohol no reduce la responsabilidad del Denunciado por el acoso sexual o por motivo de género.

Acoso por Motivo de Género

El acoso por motivo de género es un comportamiento verbal, no verbal, gráfico, o una agresión física, intimidación o un comportamiento hostil basado en el sexo, estereotipo del sexo, una orientación sexual o identidad de género, pero que no involucra un comportamiento de naturaleza sexual, cuando dicho comportamiento es lo suficientemente grave, persistente o extendido de tal forma que interfiere o restringe la capacidad de una persona de participar o de beneficiarse de los programas o de las actividades laborales o educativas de la Universidad. Por ejemplo, el menosprecio persistente de una persona por la percepción de la falta de estereotipos de masculinidad o femineidad o la exclusión de una actividad por la orientación sexual o la identidad de género pueden constituir también una violación de esta Política.

Jurisdicción

Esta Política es de aplicación al acoso sexual o por motivo de género cometido por estudiantes, los docentes, el personal o personas designadas por Harvard, o terceras partes, siempre que el comportamiento se lleve a cabo:

1. En las instalaciones de Harvard; o

2. Fuera de las instalaciones de Harvard, si:

    a) el comportamiento estuvo relacionado con un programa o una actividad de la Universidad o reconocida por la Universidad; o

    b) el comportamiento puede traer como consecuencia la creación de un entorno hostil para un miembro de la comunidad de la Universidad.

Control y Confidencialidad

Existen en la Universidad y en la zona una serie de recursos para ayudar a quienes han experimentado acoso sexual o por motivo de género, incluida la violencia sexual.

Los individuos que piensan divulgar algún hecho a los recursos de la Universidad deberán asegurarse de tener expectativas a partir de información adecuada con respecto a la privacidad y la confidencialidad. La Universidad se compromete a proporcionar toda la ayuda posible con el fin de comprender estos asuntos y ayudar a los individuos a tomar una decisión con la información adecuada.

Es importante comprender que, si bien la Universidad tratará la información recibida con la sensibilidad adecuada, sin embargo, el personal de la Universidad puede tener la necesidad de compartir determinada información con las personas de la Universidad responsables de detener o evitar el acoso sexual o por motivo de género. Por ejemplo, los funcionarios de la Universidad, excepto quienes tienen prohibido presentar un reporte debido a una obligación o prohibición legal de confidencialidad contra la presentación de reportes, deberán notificar de forma oportuna al Coordinador de Recursos del Título IX[1] del departamento o de la Escuela sobre el posible acoso sexual o con motivo de género, independientemente de si se realiza una denuncia. Dicho reporte es necesario por varios motivos, incluso para asegurarse de que las personas posiblemente sujetas de dicho comportamiento reciban los servicios y la información adecuados; de que la Universidad pueda rastrear incidentes e identificar patrones; y de que según sea necesario, la Universidad pueda tomar medidas para proteger a la comunidad de Harvard. Este reporte por parte de los funcionarios de la Universidad no resultará necesariamente en una denuncia; sino que, el Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela, en consulta con el Coordinador del Título IX de la Universidad,[2] evaluará la información y determinará la medida a tomar, si la hubiera. La información será divulgada de esta forma solamente a las personas en la Universidad que, a criterio del

[1] Conocido antes como el Coordinador del Título IX.
[2] Conocido antes como el Funcionario del Título IX.

Coordinador del Título IX de la Universidad o del Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela, tengan la necesidad de conocerla.

Si los individuos desean discutir un hecho u otra información solamente con personas que están sujetas a una obligación o prohibición legal de confidencialidad contra la presentación de reportes, deberán solicitar información a los funcionarios de la Universidad sobre dichos recursos, disponibles en la Universidad y en otros lugares. Los funcionarios de la Universidad están disponibles para conversar sobre estos otros recursos y para ayudar a los individuos a tomar una decisión con la información adecuada.

Violación de otras Reglas

La Universidad alienta la presentación de informes de todas las preocupaciones relativas al acoso sexual o por motivo de género. A veces los individuos dudan en reportar hechos de acoso sexual o por motivo de género porque tienen miedo de que se les acuse de otras infracciones de las políticas, tales como el consumo de alcohol siendo menores de edad. Debido a que la Universidad posee gran interés en proteger el bienestar de su comunidad y en solucionar los problemas de acoso sexual o por motivo de género, otras infracciones de las políticas se considerarán, si fuera necesario, de forma separada de las alegaciones bajo esta Política.

Recursos

Coordinadores de Recursos del Título IX
Coordinador del Título IX de la Universidad
Políticas y Procedimientos Referidas al Acoso Sexual en la Universidad

Recursos adicionales de la Universidad:
Office for Gender Equity: Sexual Harassment/Assault Resources and Education (Oficina de Equidad de Género: Recursos y Educación sobre Acoso/Agresión Sexual)
HUHS Behavioral Health Services (Servicios de Comportamiento de la Salud 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)

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 de 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 26 de agosto de 2022