HARVARD UNIVERSITY

Procedimientos para el Manejo de Denuncias Contra Miembros del Personal de Harvard Conforme a la Política de Acoso Sexual y por Motivo de Género

Sírvase mirar al final de este documento donde encontrará otros recursos y enlaces a diferentes documentos que pueden ayudar a explicar estos procedimientos.

Los estudiantes, los docentes, el personal, otras personas designadas por Harvard o terceras partes que creen verse directamente afectadas por el comportamiento de un miembro del personal de Harvard (colectivamente denominadas "Partes que inician la denuncia") pueden: solicitar información o asesoramiento sobre si determinado comportamiento viola la Política; intentar llegar a una resolución informal; o presentar una denuncia formal. A continuación, se describen estas tres opciones. Se recomienda a las Partes que inician la denuncia presentar sus problemas al Coordinador de Recursos del Título IX[1] correspondiente del departamento o de la Escuela, al Coordinador del Título IX de la Universidad[2] o a un miembro del personal de la Oficina para la Resolución de Disputas ("ODR", por sus siglas en inglés)[3], pero pueden, si así lo desean, comunicarse con otro funcionario de la Escuela o de la Universidad, quien derivará el asunto a quien corresponda.

Según se describe a continuación, las medidas de apoyo[4] diseñadas para apoyar y proteger a la Parte que inicia la denuncia o a la comunidad de la Universidad, se pueden considerar o implementar en cualquier momento, aún durante una solicitud de información o asesoramiento, resolución informal o un procedimiento de denuncia formal. De acuerdo con la política del departamento o de la Universidad, las medidas de apoyo pueden incluir, entre otras: restricciones de contacto; modificación del horario de trabajo; cambios de los lugares de trabajo; pedido de licencia; o una mejora en el control de determinadas zonas del campus. Estas medidas de apoyo están sujetas a revisión y corrección durante los procesos descritos a continuación.

I. Solicitudes de Información o Asesoramiento

Cualquier persona que solicite información o asesoramiento puede conocer los recursos disponibles en la Universidad y en cualquier lugar donde se proporcione asesoramiento y apoyo. También se les informará sobre los pasos a seguir en la búsqueda de una resolución informal o de la presentación de una denuncia formal. Cada Coordinador de Recursos del Título IX posee información sobre las políticas o los procedimientos complementarios que pueden ser de aplicación en el departamento o la Escuela local. También existe una política y un proceso de denuncias de acoso sexual en el Manual del Personal de HUCTW, donde se incluyen denuncias

[1] Conocido antes como el Coordinador del Título IX.
[2] Conocido antes como el Funcionario del Título IX.
[3] La Oficina para la Resolución de Disputas ("ODR") depende de la Oficina del Provost, trabajando en asociación con el Coordinador del Título IX de la Universidad, los Coordinadores de Recursos del Título IX de departamento o de Escuela, y otros directores de departamento o de Escuela.
[4] Conocidas antes como medidas temporales.

efectuadas por miembros del HUCTW. Además, el Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela, el Coordinador del Título IX de la Universidad o un miembro del personal de la ODR pueden analizar con las Partes que inician la denuncia si se considera oportuna alguna medida de apoyo en esta etapa.

II. Solicitudes de Resolución Informal

Las Partes que inician la denuncia pueden solicitar una resolución informal, ya sea en forma oral o escrita, al Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela, al Coordinador del Título IX de la Universidad o al Director de la ODR. La solicitud deberá identificar al supuesto acosador (si se conoce) y describir las alegaciones de forma específica. El Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela, el Coordinador del Título IX de la Universidad o el Director de la ODR en consulta con el Coordinador del Título IX de la Universidad evaluará la gravedad del supuesto acoso y el riesgo potencial de un entorno hostil para otras personas en la comunidad con el fin de determinar si una resolución informal podría ser adecuada.

Después de determinar que una resolución informal es adecuada, el Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela (cuando la Parte que inicia la denuncia presenta la solicitud ante la ODR), el Coordinador del Título IX de la Universidad (o una persona que se nombre a esos efectos) o un Investigador de la ODR consultará con la persona que presentó la solicitud, informará a la persona que es el objeto de las alegaciones y, según sea necesario, reunirá la información adicional correspondiente de las partes y de otras personas, según corresponda. El Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela o el Coordinador del Título IX de la Universidad puede implementar también las medidas de apoyo correspondientes con el fin de proteger el entorno educativo y laboral. El Coordinador del Título IX de la Universidad o una persona que se nombre a esos efectos, el Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela, o el Investigador intentará ayudar a las partes a llegar a una resolución aceptable para ambas. Se considerará que un asunto se solucionó de forma satisfactoria cuando ambas partes acuerden de forma expresa un resultado que sea aceptable también para el Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela.

Cuando las alegaciones, de ser ciertas, puedan constituir una conducta criminal, se aconseja a la parte contra la que se presentan que busque asesoría legal antes de realizar declaraciones escritas u orales. Aquellos que enfrentan alegaciones pueden desear obtener asesoramiento legal sobre cómo este proceso podría afectar cualquier caso criminal en el que estén o puedan estar involucrados.

En cualquier momento antes de llegar a dicha resolución, la Parte que inicia la denuncia puede retirar la solicitud de una resolución informal e iniciar una denuncia formal conforme a estos Procedimientos.

Por lo general, el proceso de resolución informal se llevará a cabo en un período de dos o tres semanas a partir de la fecha de la solicitud.

III. Procedimientos para Denuncias Formales

A. Presentación de una Denuncia

La Parte que inicia una denuncia puede presentar una denuncia formal alegando que se produjo una violación de la Política. Una denuncia de acoso sexual o por motivo de género contra un miembro del personal deberá presentarse directamente ante la ODR. El Coordinador del Título IX de la Universidad informará al/los Coordinador/es de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela del Denunciante y del Denunciado que se ha recibido una denuncia, y si se indica, el Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela implementará las medidas de apoyo correspondientes.

El Denunciante o un tercero que presenta una denuncia en nombre de un Denunciante potencial (Persona que reporta) deberán presentar la denuncia formal por escrito con su firma y la fecha impresa. Se deberá establecer el nombre del supuesto acosador (si se conoce) y describir el/los hechos del supuesto acoso de forma específica, incluida la fecha y el lugar donde se produjeron los hechos. La denuncia deberá realizarse en las propias palabras del Denunciante o de la Persona que reporta el hecho, y no podrá ser realizada por otras personas, incluidos miembros de la familia, asesores o abogados. Adjunto a la denuncia, se deberá presentar una lista de las fuentes de información (por ejemplo, testigos, correspondencia, grabaciones, y demás) que el Denunciante o la Persona que reporta cree podrían ser pertinentes a la investigación. Sin embargo, no se deberá retrasar una denuncia si dichas fuentes de información se desconocen o no están disponibles.

La ODR no investigará una denuncia nueva si ya se ha adjudicado una denuncia formal basada en las mismas circunstancias o si las partes y el Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela, el Coordinador del Título IX de la Universidad o el Director de la ODR en consulta con el Coordinador del Título IX de la Universidad ya han acordado una resolución informal basada en las mismas circunstancias. Ya sea que se presente o no una denuncia a la ODR, 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 cualquier otra agencia estatal o federal que tenga jurisdicción en el asunto.

B. Período de Tiempo para la Presentación de una Denuncia

La Universidad no restringe el período de tiempo para la presentación de una denuncia. La Universidad alienta a las personas a presentar las denuncias lo más pronto posible después de producirse una supuesta violación de la Política, debido a que la capacidad de la Universidad de reunir la información adecuada puede verse limitada si ha transcurrido un período de tiempo significativo entre un incidente y la presentación de la denuncia. Además, la capacidad de la Universidad de completar sus procesos puede verse limitada con respecto a los Denunciados que ya no sean empleados de la Universidad.

C. Revisión Inicial

Después de que la ODR recibe una denuncia, el Director de la ODR asignará el caso a un Investigador para una revisión inicial. El departamento o la Escuela con la cual el Denunciado está afiliado puede designar a otra persona para trabajar de forma conjunta con el Investigador (colectivamente denominados, el "Equipo de Investigación"). Los investigadores y las personas designadas por el departamento o la Escuela tendrán una capacitación adecuada, a fin de tener la comprensión y habilidad especializada para realizar las investigaciones de acoso sexual y por motivo de género de forma oportuna y eficaz.

El Equipo de Investigación se comunicará con el Denunciante o la Persona que reporta con el fin de intentar comprender las alegaciones en su totalidad, así como cualquier comportamiento relacionado donde se pudiera ver implicada la Política. Cuando una Persona reporta una denuncia, el Equipo de Investigación intentará reunirse con la persona identificada como el Denunciante potencial con el fin de reunir la información y de conversar sobre su interés de participar en una investigación.

Basándose en la información reunida, el Equipo de Investigación determinará si la información, de ser cierta, constituiría una violación de la Política que amerite una investigación o si la información amerita el cierre administrativo. El Equipo de Investigación transmitirá esta determinación al Denunciante (y a la Persona que reporta el caso, si existiera); al Director de la ODR, al Coordinador del Título IX de la Universidad y al Coordinador del Título IX del departamento o de la Escuela. El Equipo de Investigación trabajará con el Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela a fin de poner en práctica las medidas de apoyo correspondientes a ser implementadas por parte del departamento o de la Escuela mientras se investiga el caso (o revisar, según sea necesario, las medidas que ya se hubieran implementado).

Por lo general, la revisión inicial se llevará a cabo en una semana a partir de la fecha en que se recibió la denuncia.

D. Investigación

Después de tomar la decisión de iniciar una investigación, el Equipo de Investigación notificará las alegaciones por escrito al Denunciado y le proporcionará una copia de la Política y de estos procedimientos. El Denunciado tendrá una semana para presentar una declaración por escrito en respuesta a las alegaciones. Esta declaración deberá ser efectuada en las propias palabras del Denunciado. Los Denunciados no pueden presentar declaraciones escritas por otras personas, incluidos miembros de la familia, asesores u abogados. Adjunta a la declaración, se deberá incluir una lista de todas las fuentes de información (por ejemplo, testigos, correspondencia, grabaciones y demás) que el Denunciado considere pertinente para la investigación.

Si se decide iniciar una investigación en un caso donde una Persona que reporta el caso presentó la denuncia y el Denunciante no desea participar, pero el departamento o la Escuela ha evaluado la gravedad del acoso y el riesgo potencial de un entorno hostil para otras personas en la comunidad y ha decidido llevar a cabo el procedimiento, entonces a los efectos de estos

Procedimientos, se considerará al Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela (o una persona que se nombre a esos efectos) como el Denunciante.

El Equipo de Investigación solicitará la realización de entrevistas individuales con el Denunciante y el Denunciado y, según corresponda, con otros testigos, que pueden incluir los identificados por las partes, así como también funcionarios pertinentes de la Escuela o Universidad u otras personas. Al identificar testigos potenciales, las partes deben comprender que el objetivo de las entrevistas es reunir y evaluar la información sobre los hechos presentados en la denuncia, no solicitar información general sobre la personalidad de una parte.

Cuando una denuncia involucra alegaciones que, de ser ciertas, también podrían constituir una conducta criminal, se aconseja a los Demandados que busquen asesoría legal antes de realizar declaraciones escritas u orales. El proceso de investigación no es un procedimiento legal, pero los Demandados tal vez deseen obtener asesoramiento legal sobre cómo este proceso podría afectar cualquier caso criminal en el que estén o puedan estar involucrados.

Después de recopilar la información adicional, pero antes de finalizar la investigación, el Equipo de Investigación solicitará la realización de entrevistas individuales de seguimiento con el Denunciante y el Denunciado con el fin de brindarles la oportunidad de responder sobre la información adicional.

E. Asesores Personales

En los casos de supuesta violencia doméstica, violencia entre parejas, agresión sexual o acecho, tanto el Denunciante como el Denunciado pueden ir a las entrevistas del Equipo de Investigación acompañados de un asesor personal. Un asesor personal no puede tener un parentesco con ninguna persona involucrada en la denuncia ni estar involucrado en el proceso.

En los casos en que el Denunciado también es miembro de una unidad de negociación colectiva y solicita un representante del sindicato, conforme al derecho del miembro de un sindicato de solicitar representación durante las entrevistas de una investigación que pudieran de forma razonable llevar a medidas disciplinarias, el Denunciante puede ir a las entrevistas del Equipo de Investigación acompañado de un asesor personal.

Los asesores personales pueden ver una versión redactada de la denuncia u otros documentos proporcionados a las partes, ofrecer su opinión sobre las declaraciones escritas de quien está asesorando, y brindar asesoría en general. Durante las entrevistas, los asesores personales no pueden hablar en nombre de las personas a quienes asesoran, aunque pueden solicitar detener las entrevistas brevemente si consideran que las personas a quienes asesoran se beneficiarían de un breve receso.

F. Confidencialidad

La ODR, los asesores personales y otras personas de la Universidad involucradas o que tengan conocimiento de la denuncia tomarán las medidas razonables con el fin de proteger la privacidad de todas las personas involucradas. Después de que se presenta una denuncia, se notificará al

Denunciante o a la Persona que reporta el caso, al Denunciado y a los testigos sobre la posibilidad de que la integridad de la investigación se vea comprometida si se divulga la información sobre el caso y la expectativa, por tanto, de que ellos mantengan la información de forma confidencial (incluso documentos que puedan recibir o examinar). También se les notificará que divulgar dicha información podría comprometer la investigación o se podría interpretar como una represalia. Las represalias de cualquier tipo constituyen una violación por separado de la Política y pueden llevar a otra denuncia y las consecuencias correspondientes.

Las partes son libres de compartir sus propias experiencias, aunque para evitar la posibilidad de comprometer la investigación, por lo general se recomienda restringir el número de personas a quienes se les confía información.

G. Coordinación con las Autoridades

En todos los casos, el Equipo de Investigación completará la revisión inicial lo más pronto posible y, según corresponda, propondrá las medidas de apoyo al Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela. En el caso de que una alegación incluya un comportamiento o medidas que estén bajo revisión por parte de las autoridades, el Equipo de Investigación, de acuerdo con las actualizaciones del estado del caso por parte de las autoridades y del Coordinador del Título IX de la Universidad, evaluará y reevaluará el período de tiempo de la investigación bajo la Política, de modo que no comprometa la investigación penal.

H. Finalización de la Investigación y Emisión de un Informe Final

Al finalizar la investigación, el Equipo de Investigación llegará a hallazgos de los hechos y, aplicando una norma de preponderancia de las pruebas y basándose en estos hallazgos de los hechos, determinará si se produjo una violación de la Política.

El Equipo de Investigación proporcionará al Denunciante y al Denunciado un documento escrito con los hallazgos junto con un análisis y dará a ambas partes una semana para presentar una respuesta por escrito al documento. El Equipo de Investigación tendrá en cuenta las respuestas por escrito antes de terminar estas secciones del informe y la sección final del mismo, donde se resumirán las medidas recomendadas a tomar por parte del departamento o de la Escuela con el fin de eliminar cualquier acoso, evitar su reiteración y abordar sus consecuencias. El Coordinador del Título IX de la Universidad y el departamento o la Escuela trabajarán de forma conjunta a fin de implementar las medidas que consideren adecuadas. Conforme a las políticas del departamento o de la Escuela, las medidas implementadas en esta etapa pueden incluir, entre otras: restricciones de contacto, modificaciones del horario de trabajo, pedido de licencia o una mejora en el control de determinadas zonas del campus.

La investigación se completará y se proporcionará un informe final al Denunciante, al Denunciado, al Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela, y al funcionario adecuado en el departamento o la Escuela, por lo general, en un período de seis semanas a partir de la recepción de la denuncia. La imposición de sanciones disciplinarias se considerará por separado por parte de los funcionarios correspondientes en el departamento o la Escuela, conforme al "Proceso de Corrección de Desempeño" en el Manual del Personal de la

Universidad (para el personal que no pertenezca a una unidad de negociación), en el convenio de negociación colectiva correspondiente (para el personal que pertenezca a una unidad de negociación) o en otra política disciplinaria establecida a nivel local.

I. Circunstancias Especiales

i. Solicitud de Anonimato

Si un Denunciante potencial solicita permanecer en el anonimato, el Equipo de Investigación, el Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela, o el Coordinador del Título IX de la Universidad, según corresponda, decidirán cómo continuar, teniendo en cuenta los deseos del Denunciante potencial, el compromiso de la Universidad de proporcionar un entorno sin discriminación, y el derecho del Denunciado potencial de recibir un aviso específico de las alegaciones. El Equipo de Investigación, el Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela, o el Coordinador del Título IX de la Universidad pueden investigar los hechos de forma restringida a fin de comprender mejor el contexto de la denuncia. En algunas circunstancias, una solicitud de anonimato puede llevar a que no se pueda realizar una investigación, o el Equipo de Investigación, el Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela, o el Coordinador del Título IX de la Universidad pueden determinar que hace falta más investigación, en cuyo caso se informará al Denunciante potencial que se divulgará su identidad según sea necesario para el proceso de la investigación. En otras circunstancias, el Equipo de Investigación, el Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela, o el Coordinador del Título IX de la Universidad pueden determinar que el asunto se puede resolver correctamente sin más investigación y sin revelar la identidad del Denunciante.

ii. Cierre Administrativo

Si después de llevar a cabo la revisión inicial de una denuncia formal, el Equipo de Investigación descubre que la alegación, de ser cierta, no constituiría una violación de la Política, el Director de la ODR realizará el cierre administrativo y enviará una notificación al Denunciante (y a la Persona que reporta el caso, si existiera), al Coordinador del Título IX de la Universidad, y al Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela.

Cuando el Denunciante no desea participar en la investigación, el Director de la ODR, en consulta con el Coordinador del Título IX de la Universidad, evaluará la gravedad del supuesto acoso o el riesgo potencial de un entorno hostil para otras personas en la comunidad y determinará si es adecuado el cierre administrativo o si la Universidad debe continuar con una investigación.

Después de una semana de tomada la decisión del cierre administrativo de un caso, el Denunciante o la Persona que reporta el caso puede solicitar que se reconsidere la misma, aduciendo que existe nueva información sustancial y pertinente que no estaba disponible en el momento en que se tomó la decisión y que podría cambiar el resultado de la misma. El Coordinador del Título IX de la Universidad o una persona que se nombre a esos efectos estudiará las solicitudes de reconsideración del caso e informará su decisión al Denunciante o a

la Persona que reporta el caso, por lo general, en un período de una semana a partir de la fecha de la solicitud.

En los casos en que el Director de la ODR decida que el supuesto comportamiento, si bien no viola la Política, podría implicar a otras políticas de comportamiento de la Escuela o Universidad, el Director de la ODR podrá referir la denuncia al funcionario correspondiente de la Escuela o Universidad.

iii. Solicitud de Retiro de la Denuncia

Si bien se realizarán todos los esfuerzos posibles para respetar los deseos del Denunciante de retirar una denuncia formal, la Universidad debe ser consciente de su compromiso fundamental de proporcionar un entorno sin discriminación. Por tanto, en determinadas circunstancias, el Director de la ODR puede determinar que una investigación es adecuada, a pesar de la solicitud del Denunciante de retirar la denuncia o de su falta de cooperación. Otras circunstancias pueden llevar también a que se rechace la solicitud de retiro de una denuncia. Por ejemplo, cuando la solicitud de retiro de una denuncia se realiza después de que se ha completado una parte importante de la investigación y no sería justo cancelar la investigación.

iv. Solicitud de una Resolución Informal después de que se haya presentado una Denuncia

Después de que se ha abierto la investigación sobre una denuncia y antes de que se haya proporcionado un informe final a las partes, una parte puede solicitar una resolución informal como un medio alternativo a la resolución formal de la denuncia, pero esta disposición requiere un acuerdo entre el Denunciante y el Denunciado y la aprobación del Director de la ODR en consulta con el Coordinador del Título IX de la Universidad y el departamento o la Escuela pertinente.

Si dicha solicitud se aprueba, los períodos de tiempo se mantendrán, y el Investigador o una persona designada tomará las medidas que considere adecuadas con el fin de ayudar a llegar a una resolución. Si las partes no pueden llegar a una resolución informal en un período de dos semanas a partir de la recepción de la solicitud, el Equipo de Investigación continuará con la investigación de la denuncia conforme a los procedimientos de denuncias formales.

IV. <u>Apelación</u>

Tanto el Denunciado como el Denunciante pueden apelar la decisión del Equipo de Investigación al Coordinador del Título IX de la Universidad o a la persona designada basándose en los siguientes términos:

1. Ocurrió un error en el procedimiento, que puede cambiar el resultado de la decisión; o

2. La persona que apela posee nueva información sustancial y pertinente que no estaba disponible durante la investigación y que podría cambiar el resultado de la decisión.

El desacuerdo con los hallazgos del Equipo de Investigación o con su determinación no

constituye, por sí misma, un motivo de apelación.

El Coordinador del Título IX de la Universidad o la persona designada deberá recibir las apelaciones a la decisión del Equipo de Investigación en un período de una semana a partir de la fecha del informe final. Del mismo modo, el Coordinador del Título IX de la Universidad o la persona designada deberá recibir las apelaciones de las decisiones de cierre administrativo de un caso o del rechazo de la solicitud de retirar una denuncia en el período de una semana a partir de la fecha en que se tomó la decisión bajo apelación.

Por lo general, las decisiones sobre las apelaciones se tomarán en un período de dos semanas y se informará el resultado por escrito a las partes y al Coordinador de Recursos del Título IX del departamento o de la Escuela de forma oportuna.

V. 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 (SHARE) (Oficina de Equidad de Género: Recursos y Educación sobre Acoso/Agresión Sexual (SHARE))
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 3 de mayo de 2022
Traducción actualizada del 26 de agosto de 2022