

HARVARD UNIVERSITY

Procedimientos provisionales para gestionar denuncias formales contra miembros del personal de Harvard conforme a la Política provisional sobre otros comportamientos sexuales inapropiados

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 otros comportamientos sexuales inapropiados (“Política”). La Política debe leerse junto con la Política provisional sobre acoso sexual del Título IX de la Universidad, ya que el comportamiento sujeto a esta última política no puede procesarse bajo estos procedimientos. La ODR opera bajo la Oficina del Rector, que colabora 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 la Escuela o unidad.

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 otro comportamiento sexual inapropiado (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. 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 apoyo, 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 procurar una resolución informal o presentar una denuncia formal. 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. 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 las Partes que iniciaron la denuncia para determinar si algunas medidas de apoyo son apropiadas en esta etapa.

II. Solicitudes para una resolución informal

Las Partes que inician la denuncia pueden realizar una solicitud, verbal o escrita, al Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad, al Coordinador del Título IX de la Universidad o al Director de la ODR para procurar una resolución informal. La solicitud debe identificar al presunto Denunciado (si se conoce) y describir las alegaciones con especificidad. La solicitud requiere, según corresponda, la aprobación del Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad, o del Director de la ODR, en consulta con el Coordinador del Título IX de la Universidad y la Escuela o unidad pertinente.

Una vez que se determina que la resolución informal es apropiada, y en los casos en que la Parte que inició la denuncia realiza la solicitud a la ODR, el Director de la ODR asignará la resolución informal a un Investigador. El Coordinador del Título IX de la Universidad o la persona que designe, el Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad, o el Investigador analizará en profundidad el asunto con la persona que inició la solicitud, informará a la persona sujeto de las alegaciones y recopilará la información adicional relevante de las partes y otros, según sea necesario y según se indique. El Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad o el Coordinador del Título IX de la Universidad también puede implementar medidas de apoyo apropiadas. El Coordinador del Título IX de la Universidad o la persona que designe, el Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad, o el Investigador procurará ayudar a las partes en la búsqueda de una resolución mutuamente aceptable.

Cuando las alegaciones, de ser ciertas, podrían constituir conducta delictiva, se aconseja a la parte contra quien se realizan que busque asesoramiento legal antes de realizar declaraciones escritas u orales. Es posible que las personas que enfrentan tales alegaciones deseen obtener asesoramiento legal sobre cómo este proceso podría afectar cualquier caso criminal en el cual estén o pudieran estar involucradas.

Un asunto se considerará resuelto satisfactoriamente cuando ambas partes acepten expresamente y por escrito un resultado que también sea aceptable para el Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad. En cualquier momento antes de dicha aceptación expresa, la Parte que inicia la denuncia puede retirar la solicitud de resolución informal e iniciar una denuncia formal bajo estos Procedimientos.

Por lo general, el proceso de resolución informal finalizará en un plazo de dos a tres semanas a partir de la fecha de la solicitud.

III. Procedimientos para denuncias formales

A. Iniciando una denuncia formal

La Parte que inicia la denuncia puede presentar una denuncia formal alegando una violación de la Política. Se puede plantear una inquietud sobre otro comportamiento sexual inapropiado con el Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad o con 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 método adicional 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 el 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 de una tercera parte que presenta la denuncia en nombre de un posible Denunciante (Informante), o que indique que el Denunciante o Informante es la persona que presenta la denuncia formal. El Informante no es un denunciante, pero una persona que actúa como Informante en nombre de una Escuela o unidad puede, a los efectos de estos procedimientos, actuar como una parte de la denuncia en ausencia de un denunciante.

Una denuncia formal debe alegar otro comportamiento sexual inapropiado contra un posible Denunciado y solicitar que la Universidad investigue la alegación o alegaciones. La denuncia formal debe indicar el nombre del presunto Denunciado (si se conoce) y describir con una especificidad razonable el/los incidente(s) del presunto otro comportamiento sexual inapropiado, incluida la fecha y el lugar de dicho(s) incidente(s). La denuncia debe expresarse en las propias palabras del Denunciante o Informante 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 o Informante 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.

La ODR no investigará una denuncia formal nueva si la ODR, o una Escuela o unidad, ya ha adjudicado una denuncia formal en base a las mismas circunstancias o si las partes y el Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad, 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 formal 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 cualquier proceso disciplinario 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 III.J.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, el Director de la ODR asignará el caso a un Investigador para una revisión inicial, que incluirá 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 III.J.ii a continuación. La Escuela 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, 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 Coordinador de recursos del Título IX de una Escuela o unidad, investigador, persona designada por la Escuela o unidad, 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/o al Informante, en su caso); 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 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 esta Política que están relacionadas de hecho con las alegaciones bajo la Política provisional sobre acoso sexual del Título IX, e investigarlas usando los Procedimientos provisionales para gestionar denuncias formales contra miembros del personal conforme a la Política provisional sobre acoso sexual del Título IX.

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. 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.

Cuando una denuncia formal incluye alegaciones que, de ser ciertas, también podrían constituir una conducta delictiva, se aconseja a los Denunciados buscar asesoría legal antes de realizar declaraciones escritas u orales. El proceso de investigación no es un procedimiento legal, 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 Equipo de investigación notificará por escrito al Denunciado sobre las alegaciones y le proporcionará una copia de la Política y de estos procedimientos. 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 (o el Informante que actúa como una parte de la denuncia, según se describe en la Sección III.A arriba, si corresponde) 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 formal, no solicitar información general sobre el carácter de una de las partes.

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.

Después de recopilar toda la información adicional, pero antes de finalizar la investigación, el Equipo de investigación solicitará entrevistas individuales de seguimiento con el Denunciante (o el Informante, si corresponde) y el Denunciado para brindar a cada uno la oportunidad de responder a la información adicional.

F. Finalización de la investigación y emisión del informe final

Al finalizar la investigación, el Equipo de investigación hará hallazgos de hecho, aplicando el

estándar de preponderancia de evidencia, y determinará con base en esos hallazgos de hecho si hubo una violación de la Política.

El Equipo de investigación proporcionará al Denunciante (o al Informante, si corresponde) y al Denunciado un documento borrador escrito de los hallazgos de hecho y un análisis y les dará a ambas partes cinco días hábiles para presentar una respuesta por escrito al documento borrador. Se proporcionará al Coordinador de recursos del Título IX de la Escuela o unidad correspondiente y al Coordinador del Título IX de la Universidad un borrador del informe de la investigación con fines informativos. El Equipo de investigación considerará las respuestas escritas de las partes antes de finalizar el informe.

La investigación se completará y el informe final se entregará al Denunciante (o al Informante, si corresponde), al Denunciado, al Coordinador del Título IX de la Escuela y al funcionario correspondiente de la Escuela o unidad, normalmente dentro de los 75 días hábiles posteriores a la recepción de la denuncia formal. La imposición de sanciones disciplinarias será considerada por separado por 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. Las escuelas o unidades pueden imponer una serie de sanciones a los miembros del personal que se descubra hayan violado la Política, que van desde una amonestación o advertencia hasta cancelación o despido.

El Equipo de investigación puede 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 y de la investigación, para adaptarse a la disponibilidad de testigos, o para cumplir con solicitudes o no perjudicar investigaciones o procesos de los organismos de seguridad externos, 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 notificará a las partes sobre cualquier ampliación de los plazos.

G. Evidencia

Al reunir y sopesar la evidencia, el Equipo de investigación tendrá en cuenta tanto si una persona razonable que considera todas las circunstancias estimaría el comportamiento como indeseado y, cuando corresponda, el entorno hostil y si el denunciante los vio como tal. 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 apelación, los asesores personales y otros miembros de la Universidad involucrados o enterados de la denuncia formal 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 pudieran 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 otro comportamiento sexual inapropiado como se define en la Política, entonces el Equipo de investigación desestimaré la denuncia formal con respecto a dicho comportamiento en cuanto a otro comportamiento sexual inapropiado 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 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:

- (1) el Denunciante notifica por escrito al Equipo de investigación 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.

El Director de la ODR enviará oportunamente una notificación por escrito de la desestimación y el/los motivo(s) de la misma al Denunciante, al Informante o a las partes, según corresponda, 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 IV a continuación.

En los casos en que el Director de la ODR, 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 puede remitir la denuncia formal al funcionario de la Escuela o Universidad correspondiente.

iii. Solicitud de resolución informal después de que se haya presentado una denuncia

Una vez que se ha abierto una denuncia formal para su investigación y antes de que se haya proporcionado a las partes el informe final, 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.

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 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, de acuerdo con los procedimientos de denuncias formales.

IV. Apelación

Tanto el Denunciado como el Denunciante pueden apelar la desestimación de una denuncia formal o cualquier acusación incluida en la misma, o las conclusiones o la determinación del Equipo de investigación 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, o el Equipo de investigación tuvo un conflicto de intereses o prejuicio a favor o en contra de los denunciados 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 Equipo de investigación 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 las conclusiones o la determinación con respecto a la responsabilidad, no es, en sí mismo, un motivo de apelación.

La Oficina de Equidad de Género debe recibir las apelaciones de una desestimación, o las conclusiones o la determinación con respecto a la responsabilidad del Equipo de investigación 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 de 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.

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, la Política sobre el acoso sexual de la Universidad:

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

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

[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