

POLÍTICA SOBRE EL ACOSAMIENTO:

RESEÑA

Estimados colegas:

Todos queremos trabajar y estudiar en un ambiente amistoso, que no sea desesperante en donde se nos otorguen mayores responsabilidades y no seamos intimidados. La comunidad de Duke University se ha comprometido a mantener el respeto mutuo entre todos sus miembros y no tolerará el acosamiento de ningún tipo.

Los comentarios o actitudes de acosamiento afectan no sólo a las personas hacia las cuales son dirigidos, sino también a las personas que trabajan junto a ellas. Este tipo de conducta tiene repercusiones perjudiciales en toda la comunidad. Debido a ello, todos los miembros de Duke son responsables de ayudar a mantener un ambiente respetuoso y productivo y debemos estar todos listos para asumir un papel activo en la resolución de los problemas relacionados con el acosamiento.

Únase a nosotros en la adopción de los valores reflejados en la política y ayude también a sus colegas a comprenderla. Esforcémonos por asegurar que Duke sea un lugar acogedor y excepcional para trabajar y aprender.

Nannerl O. Keohane
Presidente, Duke University

Ralph Snyderman, MD
Rector de Asuntos de Salud, Centro Médico de Duke University
Presidente Ejecutivo, Sistema de Salud de Duke University

Introducción

Duke University está firmemente comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo y aprendizaje respetuoso para todos los miembros de su comunidad. La política de Duke de prohibición del acosamiento tiene el fin de reforzar este compromiso.

Este documento es una breve reseña de la política de acosamiento. El texto completo de la política puede encontrarse en http://www.duke.edu/web/equity/har_pol.htm o llamando a la Oficina de Equidad Institucional (OIE, por sus siglas en inglés) al (919) 684-8222. Si una persona con alguna impedimento físicodesea explorar los medios razonables para tener acceso a este folleto o a la política de acosamiento, deberá ponerse en contacto con la OIE al número anterior.

¿Qué es el acoso?

Acoso es la creación de un ambiente desesperante o intimidador en el cual la conducta verbal o física es tan grave o persistente que probablemente interfiera significativamente con el trabajo, los estudios o las condiciones de vida de una persona en el campus. La política de Duke prohíbe todos los tipos de acoso, que incluye el acoso sexual. Esta política se aplica a todos los miembros de la comunidad de Duke.

No toda la conducta ofensiva, desagradable o sexual puede definirse como acoso. No obstante, si bien el comportamiento de una persona puede no ser lo suficientemente severo, persistente o coercitivo para que constituya una violación de la política de acoso de Duke, puede ser tan inadecuado o irrespetuoso que necesite ser solucionado por su departamento.

Acoso sexual

Los acosos sexuales y solicitudes de favores sexuales constituyen acoso sexual cuando el empleo o los estudios de una persona dependen o parecen depender de la sumisión a tal conducta. El acoso sexual también puede ser la creación de un ambiente hostil o intimidador por medio de acciones verbales o físicas graves o persistentes de naturaleza sexual. El acoso sexual puede producirse entre colegas, como entre estudiantes, o entre personas en diferentes puestos, como entre un empleado y su supervisor.

Cómo tratar con conducta problemática

Si tiene una preocupación relacionada con el acoso, le animamos a que la resuelva cuanto antes, por sí mismo o con ayuda. Si no está seguro de si el tratamiento que recibe constituye acoso, puede considerar los siguientes cursos de acción. Si éstos no le parecen factibles o adecuados, si los emprende sin éxito o si preferiría hablar de la situación primero con nosotros, comuníquese con nuestra oficina. Podemos ayudarle a seleccionar los pasos más adecuados a seguir.

Existen muchas formas de tratar con conducta problemática. Algunos ejemplos de acciones que puede emplear, por sí mismo o con ayuda, incluyen:

Reunirse con la persona cuyo comportamiento es perturbador y discutir la situación.
Informar a un gerente o decano y solicitar asistencia para detener dicho comportamiento.
Pedirle a un tercero que se reúna con ambas partes para ayudarles a resolver la disputa.
Pedirle a alguien que proporcione educación sobre el acoso a todo el departamento.

Cómo obtener ayuda

Las siguientes fuentes le proveen asesoría y asistencia sobre temas relacionados con el acoso. Si no sabe cuál elegir, comuníquese con el que se sienta más a gusto. Recuerde que está prohibido tomar represalias contra usted por hacer uso de la política de acoso.

Empleados

- Human Resources Staff and Labor Relations
- Office for Institutional Equity (OIE)

Estudiantes Pregrados

- Asesores para la prevención del acoso, **(HPAs)** indicados en duke.edu/web/equity/harass.htm
- Decanos
- Office for Institutional Equity
- Office of Student Development

Estudiantes posgrado y profesionales

- Asesores para la prevención del acosamiento, indicados en duke.edu/web/equity/harass.htm
- Decanos
- Office for Institutional Equity

Profesores

- Decanos
- Oficina del Rector
- Ombudsman (Defensoría) de la facultad
- Office for Institutional Equity

Si le preocupa su seguridad ...

Comuníquese con el Departamento de Policía de Duke (Emergencias: 911; todas las demás llamadas, 684-2444) si se encuentra dentro de las instalaciones de la Universidad y teme por su seguridad. La policía de Duke puede ayudarle también a resolver situaciones que involucren la violación de leyes criminales, políticas administrativas de la Universidad o el código judicial de los estudiantes. En el sitio que tiene la policía de Duke en Internet (www.duke.edu/web/police) encontrará un enlace para informar acerca de casos de acosamiento. Si desea comunicarse con la policía de Durham, llame al 575-6561.

Confidencialidad

Cuando se comunique con nuestra oficina sobre los posibles casos de acosamiento, puede solicitar que, cuando sea posible, las conversaciones se sostengan sin revelar su identidad directamente a la persona con la que tiene el problema. Nos comprometemos a respetar lo confidencial en la medida en que podamos hacerlo, y no compartiremos la información que usted nos dé excepto con aquéllos que "necesiten saberla".

Sin embargo, existen ciertas cosas que no podemos mantener en confidencialidad. Por ejemplo, debemos reaccionar en situaciones donde parezca existir daño continuo o inminente peligro para usted u otra persona. Si debemos revelar información, lo hablaremos con usted primero, y limitaremos las divulgaciones en la medida de lo posible.

Además, si cualquiera de las partes presenta una demanda civil, sus abogados pueden tener acceso a cualquiera de nuestros expedientes relacionados con dicho caso.

Por su parte, le pedimos que no hable de la situación excepto con aquellas personas que deban conocer la información - por ejemplo, Recursos Humanos o su supervisor. La experiencia ha demostrado que la conversación indiscreta solamente empeora las cosas para todos los involucrados.

Quejas formales

La política de Duke fomenta la solución informal de los problemas de acosamiento cuando sea posible. Para ejemplos de enfoques informales, sírvase consultar los ejemplos en la sección "Cómo tratar con conducta problemática" en esta publicación. No obstante, la política proporciona un proceso formal de quejas para los demandantes que elijan tal vía. El procedimiento a utilizar difiere dependiendo de si existen estudiantes pregrado involucrados.

Estudiantes pregrado

Si usted es un estudiante pregrado con una queja sobre posible acosamiento por parte de un compañero, deberá tratar este tema según las Reglas y Reglamentos de la Comunidad de Estudiantes Pregrado Consulte <http://registrar.duke.edu/bulletins/inforeg/2000/InfoRegsBull2000.PDF> o comuníquese con la

Oficina de Asuntos Judiciales de Desarrollo de Estudiantes Pregrado
(<http://osd.stuaff.duke.edu/SJA.html>) para obtener información y ayuda.

Otros

Si usted es un estudiante pregrado con una queja diferente a la descrita arriba, o no es un estudiante pregrado y desea presentar una queja formal, debe completar un Formulario de Queja Formal, disponible a través de la Oficina de Equidad Institucional (OIE), y presentárselo a la OIE en el plazo de un año de la ocurrencia más reciente de la supuesta conducta de acoso.

Para más información sobre cómo iniciar quejas formales, sírvase comunicarse con la Oficina de Equidad Institucional.

Otros recursos

Puede hacer uso de los siguientes recursos de Duke para encontrar ayuda adicional.

Problemas en el lugar de trabajo

Human Resources Staff and Labor Relations

Centro Médico: (919) 684-5557; Campus universitario: (919) 684-2808

www.hr.duke.edu/erlr/index.html

Los problemas del personal relativos al empleo, la gerencia o de otro tipo tal como contratación, horarios, transferencias, medidas disciplinarias, beneficios laborales, salario, oportunidades laborales, conductas problemáticas de empleados o gerentes y trato injusto deben ser comunicados al departamento de Recursos Humanos o al gerente de Recursos Humanos.

Asesoría

Servicio de Asistencia Personal(PAS)

(919) 416-1727

www.hr.duke.edu/eohs/index.html

Los profesores y el personal de Duke y los miembros directos de su familia pueden usar gratuitamente el Servicio de Asistencia Personal. Los consejeros de este servicio pueden ser consultados en forma confidencial y ofrecen servicio de Asesoría a corto plazo para una amplia gama de problemas personales, familiares o laborales. Todas aquellas personas que no sepan cómo resolver una situación problemática o tengan sentimientos que les preocupen, tales como confusión, ansiedad o depresión, pueden comunicarse con este servicio para hablar acerca de sus preocupaciones.

Servicios Psicológicos y de Consejería (CAPS)

(919) 660-1000

Oficina 214 del Edificio Page

<http://caps.stuaff.duke.edu>

Los consejeros de este servicio están a disposición de los estudiantes universitarios y graduados de la Universidad para hablar en forma confidencial acerca de sus preocupaciones familiares, sociales, emocionales, sexuales y académicas. El personal a cargo de este servicio incluye psicólogos, trabajadores sociales clínicos y psiquiatras con amplia experiencia en adultos de edad universitaria. El servicio es gratuito para los estudiantes que pagan tarifas por servicio médico.

Servicio de Apoyo para Casos de Violación Sexual (SASS)

(919) 684-3897; línea telefónica para crisis, disponible las 24 horas: (919) 681-6882

<http://wc.stuaff/duke.edu/sass.html>

Este servicio ofrece Asesoría en situaciones de crisis y amparo a los estudiantes que han sido sometidos a violaciones sexuales, asalto sexual, intento de asalto sexual, relaciones violentas o abuso sexual infantil y a sus amigos, cónyuges y familiares.

Política y procedimientos completos

Este folleto proporciona una breve reseña de la Política de Acosamiento de Duke University. El texto completo de la política puede encontrarse en http://www.duke.edu/web/equity/har_pol.htm o puede obtenerse llamando a la Oficina de Equidad Institucional (OIE) al (919) 684-8222.

Información relativa a personas con impedimentos físicos. Si una persona con algún impedimento físico desea explorar los medios razonables para tener acceso a este folleto o a la política de acosamiento, deberá ponerse en contacto con la OIE al número (919) 684-8222.