



PÓLIZA DE RUTGERS

Sección: 60.1.12

Título de Sección: Pólizas y Procedimientos de la Universidad y del Departamento de Recursos Humanos Universitario

Nombre de Póliza: Póliza Para Prohibir la Discriminación y el Acoso

Libro Anterior: 6.4.14

Aprobado por: El Vicepresidente Principal de Administración y Finanzas

Ejecutivo Encargado: El Vicepresidente Principal de Administración y Finanzas

Oficina Encargada: Departamento de Recursos Humanos Universitario

Fecha de Publicación: 7/1980

Redacción: 4/27/1997; 6/30/2006; 2/12/2008

Para Reportar Errores o Cambios: policies@hr.rutgers.edu

1. Alegato de La Póliza

Esta póliza prohíbe la discriminación y el acoso basado en las categorías protegidas; el propósito de aplicación; definiciones relacionadas y a la discriminación; el proceso para reportar o hacer quejas; y las violaciones de represalias.

2. Motivo de la Póliza

Para informar a los empleados universitario, incluyendo a los empleados estudiantiles que esta póliza será aplicada a todas las áreas de operación y donde se lleve cabo programas.

3. Quien Debe Leer Esta Póliza

Todos los miembros de la comunidad universitaria de Rutgers

4. Documentos Relacionados

Póliza 60.1.1, Empleo de Familiares

Póliza 60.1.8, Oportunidad de Igualdad en el Trabajo y Acción Afirmativa

Póliza 60.5.1, Libertad de Cátedra

Proceso de Hacer Quejas de Acoso: <http://uhr.rutgers.edu/documents/harass-compl-process.pdf>

Proceso de Hacer Quejas de Discriminación: <http://uhr.rutgers.edu/documents/eoo-compl-proced.pdf>

5. Contactos

Departamento de Recursos Humanos Universitario

La Oficina de Equidad de Empleo 732-932-3020, ext. 4030

6. La Póliza

60.1.12 PÓLIZA PARA PROHIBIR LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO

I. PREÁMBULO

Según esta póliza la Universidad de Rutgers debe proveer la oportunidad de igualdad de empleo y de poner a la disposición de sus empleados y empleados estudiantiles los beneficios y servicios de los programas educacionales sin discriminación basada en las categorías protegidas¹. Estas categorías protegidas incluyen, raza, religión, color, edad, sexo, orientación sexual, origen nacional o ciudadanía, identidad de género y expresión, discapacidad, estado civil, estado de unión civil, rasgos celulares o sangre hereditaria anormal, estado de pareja de hecho, o cualquier otra categoría protegida por la ley. El acoso es una forma de discriminación y por lo tanto, el acoso hacia una persona o grupo basado en la membresía de unas de las categorías protegidas mencionadas anteriormente violan la póliza universitaria.

La universidad reconoce la dignidad humana de cada miembro de la comunidad de Rutgers y cree que los miembros tienen la responsabilidad de promover el respeto y la dignidad hacia otros. Esto permitirá que todos los empleados y estudiantes tengan la libertad de alcanzar sus metas en un ambiente donde las personas puedan intercambiar sus deas, y disfrutar del beneficio de igualdad de empleo y oportunidades educacionales. Para lograr esta meta, la universidad cree en la importancia de fomentar un ambiente académico y laboral donde no exista la discriminación y el acoso basado en las categorías protegidas.

Nota: Las quejas en contra de estudiantes basadas en sus conductas son mencionadas por otras pólizas universitaria relacionadas con la conducta estudiantil, incluyendo la Póliza de Vida Estudiantil en Contra del Abuso Verbal, Difamación y Acoso, y el Código Universitario de la Conducta Estudiantil.²

Al mismo tiempo, la universidad tiene el compromiso de proveer la libertad de cátedra y cree firmemente que el debate, expresión libre, discusión y el cuestionamiento forman parte esenciales de la comunidad universitaria.³

II. PÓLIZA

La póliza universitaria prohíbe la discriminación y el acoso basado en las categorías protegidas mencionadas anteriormente. La discriminación y el acoso comprometen la integridad de la universidad e interfieren con la oportunidad de participar en un ambiente académico, laboral y vivienda de la universidad. La universidad responderá a las alegaciones de discriminación en el empleo de acuerdo al Proceso de Hacer Quejas (para empleados, estudiantes y aplicantes). La universidad responderá a las alegaciones de acoso de acuerdo con el Proceso de Hacer Quejas de Acoso (para empleados y empleados estudiantiles) o según el Código Universitario de la Conducta Estudiantil (para estudiantes) y se actuara apropiadamente en contra de aquellos que violen esta póliza.

III. PROPÓSITO

Esta póliza será aplicada a todas las operaciones y programas universitario. En cuento al acoso, se aplicara a todos los empleados universitario y a los empleados estudiantiles si la conducta surge en conexión con el empleo. La póliza se aplicara a los vendedores, contratistas, subcontratistas, y otros quienes hagan negaciones con la universidad. (Las personas a las quines esta póliza aplique según su conducta son "respondientes". Las quejas de discriminación o acoso en contra de empleados o empleados estudiantiles serán procesadas de cuerdo con el

¹ Esta Póliza Para Prohibir la Discriminación y el Acoso implementa la póliza universitaria 60.1.8, Oportunidad de Igualdad en el Trabajo y Acción Afirmativa.

² La Oficina de Cumplimiento, Póliza Estudiantil y Asuntos Judiciales pueden ser contactados al 732-932-9414 o cspc@rci.rutgers.edu

³ Por favor vea la Póliza Universitaria 60.5.1 para consultar detalles relacionados con la libertad de cátedra.

Proceso de Quejas de Discriminación o el Proceso de Hacer Quejas de Acoso.⁴ Las quejas de acoso en contra de vendedores, contratistas, subcontratistas y otros quienes hagan negocios con la universidad serán manejadas por el director de la Oficina de Empleo y Equidad.⁵

IV. DEFINICIÓN

- A. La discriminación es definida como un acto intencional o no intencional que afecta las oportunidades laborales debido a una o varias de las categorías protegidas. Rutgers provee la oportunidad de empleo para todos los empleados y aplicantes sin tomar en cuenta la raza, religión, color, edad, sexo, orientación sexual, origen nacional o ciudadanía, identidad de género y expresión, discapacidad, estado civil, estado de unión civil, rasgos celulares o sangre hereditaria anormal, estado de pareja de hecho, o cualquier otra categoría protegida por la ley. En el proceso de selección para empleo solamente se considera las características relacionadas y requisitos para desempeñar el empleo.
- B. El acoso es definido como cualquier conducta hacia una persona o grupo basada en una o varias de las categorías mencionadas anteriormente en la sección 1, que sea suficientemente severa o continua la cual cambie o altere las condiciones laboral, el ambiente educacional⁶ y condiciones de vida⁷ o la participación en una actividad universitaria, y crea un ambiente ofensivo y hostil en el ambiente laboral, y educacional.
1. Una persona no tiene que ser acosado directamente o inmediatamente para poder hacer quejas. El comportamiento acosador hacia otras personas puede ser tan ofensivo y degradante que puede ocasionar un ambiente académico y laboral hostil aunque no sea dirigido específicamente al observador o la persona quien haga la queja. La alegación de acoso se evaluara de acuerdo con los objetivos estandarizados de una persona razonable.
 2. La siguiente definición del acoso sexual esta incluido en esta póliza⁸. El acoso sexual incluye cualquier acercamiento sexual no deseado, solicitar a una persona favores sexuales, u otras conductas no deseadas escritas, verbales o físicas de naturaleza sexual.
 - La sumisión a tal conducta es hecha explícitamente e implícitamente, o en condición de la persona en relación con el empleo, educación y participación en una actividad universitaria.
 - La sumisión o el rechazo por un individuo hacia tal conducta es usado para tomar decisiones las cuales afecten a la persona a través de su empleo, educación o participación en una actividad universitaria; o
 - Si tal conducta tiene el objetivo o el efecto de interferir de una manera irracional con el desempeño de las funciones laborales o si crea un ambiente

⁴ Bajo cualquier circunstancia, un respondiente que sea un empleado estudiantil puede que tenga que responder a los procedimientos en relación con su estado de estudiante y empleado.

⁵ El director de la Oficina de Equidad de Empleo es un empleado quien es responsable de supervisar la operación de la Póliza Para Prohibir la Discriminación y el Acoso, el Proceso de Hacer Quejas de Discriminación y el Proceso de Hacer Quejas de Acoso. Esta persona es una fuente de recurso para todos los miembros de la universidad. También el director es responsable de planear programas educaciones y entrenamiento para la comunidad universitaria acerca de la Póliza Para Prohibir la Discriminación y el Acoso, el Proceso de Hacer Quejas de Discriminación y el Proceso de Hacer Quejas de Acoso.

⁶ Como se menciona en esta póliza, el ambiente educacional se refiere al ambiente de aprendizaje, desempeño y oportunidades académicas disponibles en Rutgers.

⁷ Como se menciona en esta póliza, las condiciones de vida se refieren a las viviendas universitarias disponibles en Rutgers.

⁸ Esta definición de acoso sexual es basada de acuerdo a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Trabajo de los Estados Unidos. Código 29, Regulación Federal 1604.11.

intimidante, hostil u ofensivo en cuanto al trabajo, educación o la participación en una actividad universitaria.

3. Relaciones sexuales que ocurran en el contexto de profesor y estudiante, en el contexto de supervisión laboral o evaluación presenta problemas especiales:

La diferencia de poder, respecto y confianza que suelen presentarse entre el profesor y estudiante, supervisor y sus empleados y entre colegas de diferentes rangos en el mismo departamento o unidad hace que estas relaciones sexuales sean susceptibles a explotación. En tales circunstancias aquellos quienes abusen de su poder, por ejemplo al dar un trato de preferencia a un estudiante quien haya ofrecido favores sexuales, puede ser que sean encontrado(a) en violación de esta póliza. El hecho que un estudiante haya participado "voluntariamente" en una relación sexual no es suficiente para demostrar que la conducta del respondiente no fuera indeseable. Por lo tanto, la universidad desaprueba las relaciones sexuales entre dos personas donde una de la personas este en una posición de tomar decisiones cuales afectan la carrera o la experiencia académica de la otra.

Personas en posiciones de autoridad y poder quienes tengan relaciones sexuales con sus estudiantes o subordinados no deben abusar o dar la apariencia de abusar su poder y autoridad la cual se le ha otorgado. Aquellos empleados o empleados estudiantiles en tales circunstancias no deberán tomar ningún tipo de acciones para afectar el estado del estudiante o empleado estudiantil tales ya sea a través de calificaciones, formar parte del comité de tesis o hacer revisiones laboral.

4. El acoso sexual puede ocurrir entre miembros del mismo sexo o del opuesto. Además, el acoso no es solamente basado en situaciones de naturaleza sexual. Es decir, el acoso sexual puede ocurrir sin que haya propuestas sexuales o insinuaciones sexuales cuando la conducta es dirigida hacia las personas o grupos debido a su sexo. A esto generalmente se le llama acoso basado en el género o sexo, de modo que tal conducta viola esta póliza.
5. Ejemplos de conducta cual pueden considerarse como acoso según esta póliza, incluyen pero no están limitados a los siguientes tipos de comportamientos.

CONDUCTA FISICA

- Contacto físico no deseado o innecesario
- Bloquear el paso de alguien o impedir movimiento
- Interferencia física con el trabajo
- Perseguir, agredir físicamente o forzar actividad sexual
- La destrucción intencional de bienes

CONDUCTA NO-VERBAL

- La exhibición de materiales u objetos ofensivos
- Gestos sugestivos o insultantes, sonidos y silbidos

CONDUCTA VERBAL

- En algunos casos, insinuaciones, comentarios y chistes ofensivos o degradantes sobre sexo, u otra categorías protegidas mencionadas anteriormente en la sección 1.
- Extorsión, amenazas evidentes y intimidación
- Mensajes acosadores y obscenos mandados a través del computador, correo electrónico, contestador automático o buzón de voz.

- C. Las aulas de clases y otras localidades de enseñanza (estudios, laboratorios) presentan problemas especiales debido a que la libertad de cátedra protege las ideas de expresión, aunque las ideas o expresión pueden considerarse ofensivas, si la queja sobre la conducta es en relación con el tema de enseñanza. El proceso educacional es basado en el intercambio libre de ideas y esta póliza no se debe interpretar como una prohibición del derecho de expresión protegido por la primera enmienda. La Declaración Nacional hecha por AAUP sobre Ética Profesional dicta que los profesores eviten cualquier explotación, acoso, o el trato discriminatorio hacia los estudiantes. La Declaración del 1940 en los Principios de Libertad de Cátedra y Tenencia dicta que los profesores no deben introducir en sus enseñanzas temas controversiales no relacionados con la materia. En consecuencia, si la conducta problemática ocurre en un contexto educacional relacionado con la materia de enseñanza, se le dará bastante libertad para tomar una determinación profesional en el contenido apropiado y presentación del material académico. Por lo tanto, de acuerdo con esta póliza, el acoso no formará parte del ambiente educacional a menos que la queja de la conducta no sea pertinente a la materia enseñada y:
- Es dirigido hacia un individuo o grupo basado en una o varias de las categorías mencionadas en la sección 1
 - Es suficientemente severo, persistente y altera el ambiente educativo de un individuo;
 - Si crea un ambiente educacional hostil, y si es percibido como un ambiente hostil por la persona.

V. **AL REPORTAR DISCRIMINACION Y ACOSO**

Cualquier miembro de la comunidad universitaria quien haya sido una víctima de discriminación, acoso, o haya presenciado discriminación u acoso de acuerdo con las categorías protegidas mencionadas anteriormente se le aconseja que lo reporte de inmediato a la Oficina de Equidad de Empleo o al asesor universitario⁹. Una persona no tiene que ser directamente discriminado o acosado para reportar el incidente. La universidad tiene el compromiso de manejar todas las quejas y reportes sobre la discriminación y acoso de una manera rápida, eficaz y sensible. Al completar el proceso de discriminación y acoso, la universidad tomará las acciones correctivas necesarias según los resultados de la investigación. Se tomarán acciones disciplinarias en contra de empleados quienes violen esta póliza, esto puede incluir el despido del trabajo. En el Proceso de Hacer Quejas de Discriminación en Rutgers provee un informe detallado de como reportar acoso por discriminación. Al igual, en el Proceso de Hacer Quejas de Acoso en Rutgers ofrece un informe detallado de como reportar acoso. Usted puede obtener copias de ambos documentos al visitar la página web de la Oficina de Equidad de Empleo, <http://uhr.rutgers.edu/ee/OEEServices.htm>.

VI. **REPRESALIAS**

Tomar represalias en contra de una persona quien hizo una denuncia de discriminación o acoso o quien haya sido un testigo de un incidente de discriminación o acoso, o quien haya participado en el proceso de quejas de discriminación o acoso, o alguien quien haya sido investigado o son sujetos a una queja de discriminación o acoso y hayan sido encontrados libres de las acusaciones de discriminación y acoso es considerado como una violación de esta póliza por lo tanto tal comportamiento puede requerir acciones disciplinarias.

⁹ Los asesores universitario son empleados entrenados en el proceso de quejas de discriminación y acoso. Los asesores proveerán información acerca de la póliza universitaria y del proceso de hacer quejas de acoso y discriminación. Si es solicitado, los asesores pueden asistirle al reclamante o respondiente.