

ESPAÑOL / SPANISH

Anexo a la Legislación del Personal Académico

PARTE I: Lenguaje que describe el comportamiento hostil o intimidante

El comportamiento indeseado persistente o lo suficientemente grave como para que una persona razonable lo encuentre hostil o intimidante y que vuelve el ambiente de trabajo menos hospitalario y no promueva los intereses académicos u operativos de la universidad es inaceptable ya que perjudica la capacidad que tiene una persona para desempeñar sus responsabilidades para la universidad. Una persona o un grupo pueden perpetrar este comportamiento. La persona no necesariamente tiene que tener más años de antigüedad o ser el supervisor de la persona que es el blanco de esta conducta. El comportamiento inaceptable puede incluir, pero no está limitado a:

- Usar expresiones abusivas (verbales, escritas, grabadas, visuales, digitales, no verbales, etc.) dirigidas hacia otra persona en el lugar de trabajo, así como también comentarios despectivos o epítetos que estén fuera del rango de expresiones de desacuerdo, desaprobación o crítica comúnmente aceptados en una cultura académica y en un entorno profesional que respeta la libertad de expresión.
- Utilizar el contacto físico injustificado o gestos intimidantes.
- Excluir o aislar de forma profesional de manera que pueda dañar la reputación o dificultar el trabajo de otra persona.
- Sabotear el trabajo de otra persona o impedir su capacidad de expresión académica (oral, escrita o por cualquier otro medio).
- Abusar de la autoridad (usando amenazas o tomando represalias), de la supervisión, de las directrices o impedir que otra persona ejerza el derecho del gobierno compartido, etc.

Es especialmente preocupante cuando una acción se repite o existe un patrón de comportamiento hostil o intimidante. Normalmente una acción aislada no será suficiente como para justificar una sanción o un despido, pero una acción especialmente grave u ofensiva puede justificar ambas medidas.

Esta definición del comportamiento hostil o intimidante no pretende impedir la libertad académica o violar los derechos a la libertad de expresión. La definición no limitará en modo alguno las prácticas de gestión del lugar de trabajo habitualmente aceptadas, como por ejemplo: las evaluaciones de desempeño laboral, las sanciones que siguen las políticas de la universidad, la redistribución de tareas, etc. La intención de esta legislación es abordar los patrones de hostilidad e intimidación que impiden que las personas desempeñen sus tareas en la universidad, garantizando que todos, independientemente del rango o estatus, puedan desarrollar su trabajo y expresarse cuando lo consideren oportuno.

PARTE II: Procedimientos para la implementación de la Parte I

Una persona que haya sido blanco de un comportamiento hostil o intimidante puede usar el proceso informal para remediar la situación o proceder directamente al proceso formal e interponer una queja.

1. El proceso informal

Una persona que considere haber sufrido un comportamiento inaceptable hostil o intimidante puede discutir el problema de forma directa con el miembro del personal académico que estuvo involucrado o recurrir a la intervención de un intermediario con el departamento, la facultad, la división, o a nivel del campus con la Oficina de *Ombuds* o con la Oficina de Asistencia al Empleado.

El personal académico puede usar el proceso informal de resolución descrito en la Sección 7.01 de las Políticas y Procedimientos del Profesorado (*Academic Staff Policies and Procedures / ASPP*).

Cuando una persona considere que estas reglas fueron violadas y desee abordar el problema informalmente, deberá estar preparado para identificar con precisión el patrón de conducta o acciones que considera constituyen una violación. La precisión se apoya a menudo en la manifestación de la queja por escrito. Si no se resuelve la cuestión con rapidez y si la persona objeto de la queja lo solicita, el demandante deberá aportar dicha declaración por escrito.

Las comunicaciones verbales y escritas que se produzcan durante el proceso informal no se podrán usar como evidencia en ningún proceso formal posterior.

Si una queja sobre un comportamiento no deseado se está llevando a cabo de manera informal y existe una disputa sobre si dicha conducta constituye una violación de estas reglas, la persona o la agencia que gestiona el asunto buscará el asesoramiento de la Oficina de Recursos Humanos (*OHR*) e informará a los interesados sobre el asesoramiento recibido.

Un demandante que considere que el acercamiento informal es inapropiado o que el proceso informal al que se ha recurrido no está funcionando o no ha resuelto la cuestión de forma satisfactoria tiene derecho a recurrir al proceso formal.

2. El proceso formal

A. Presentar una queja por escrito

Una persona puede presentar una queja por escrito ante el jefe del departamento o jefe de la unidad. Si hay un conflicto con el jefe de departamento o el jefe de unidad, el demandante puede presentar la queja ante el decano o director. En el Capítulo 8 de las Políticas y Procedimientos del Personal Académico (*ASPP*) se establecen los derechos de los demandados. Si después de que se haya investigado la queja se estima oportuno sancionar o despedir, el jefe del departamento o el jefe de unidad (decano o director) puede iniciar el proceso sancionador o de despido.

Las sanciones o el despido pueden aplicarse a los miembros del personal académico que infrinjan la política *ASPP* 6.01 de acuerdo con los requisitos de los procesos formales descritos en el Capítulo 6 de la política *ASPP*.

B. Presentar una queja

Si presentar una queja por escrito conforme a la sección 2.A antes mencionada no lleva a una resolución, el empleado puede presentar una queja en el lugar de trabajo conforme a las políticas y procedimientos aplicables a su categoría como empleado demandante.

Los miembros del personal académico pueden presentar una queja ante el Comité de Apelación del Personal Académico de acuerdo con la política *ASPP* 7.02 y conforme a esta Sección. Si los procedimientos disciplinarios (Capítulo 6 de la política *ASPP*) no comienzan dentro del plazo de 30 días laborales a partir de la presentación de la queja por escrito original conforme a la Sección 2.A arriba mencionada, un miembro del personal académico puede presentar una queja bajo la política *ASPP* 7.02. Si los procedimientos sancionadores han comenzado, un miembro del personal académico puede presentar una queja dentro del plazo de 20 días laborales a partir del momento en que el miembro del personal académico tuvo conocimiento o es razonable esperar que haya tenido conocimiento de que los procedimientos sancionadores del Capítulo 6 fueron completados o fracasaron a la hora de lograr una resolución de la queja por escrito.