

II-332 LENGUAJE QUE DESCRIBE EL COMPORTAMIENTO HOSTIL O INTIMIDANTE

II-332 LENGUAJE QUE DESCRIBE EL COMPORTAMIENTO HOSTIL O INTIMIDANTE

PARTE I: Lenguaje considerado un 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 promueve 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 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 de forma evidente o aislar con el resultado de dañar la reputación de otra persona en el lugar de trabajo y obstaculizar su desempeño laboral.
- 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.

Estos criterios deben entenderse en el contexto del compromiso histórico y permanente de la universidad con la libertad académica, la libertad de expresión y la concepción de la universidad como un lugar que debe apoyar y promover el libre intercambio de ideas, creencias y opiniones, a pesar de lo impopulares que puedan ser. En ningún caso se impondrá una sanción como respuesta a una queja exclusivamente sobre los contenidos de las creencias, puntos de vista u opiniones tomadas de forma abstracta de un miembro del profesorado.

La política no pretende constituir un código general de civismo que aborde las tensiones normales del lugar de trabajo, como el lenguaje o el comportamiento ocasionalmente insensible. Tampoco tiene la intención de limitar las prácticas de gestión del lugar de trabajo comúnmente aceptadas. Tampoco tiene la intención de limitar la libertad del profesorado para hablar sobre cuestiones problemáticas, criticar a la administración o a las políticas de la universidad, participar en protestas políticas, o fomentar y participar en sindicatos. Por el contrario, tiene por objeto abordar los patrones de hostilidad o intimidación que impiden a las personas llevar a cabo sus deberes en la universidad, garantizando que todos, independientemente de su rango o condición, puedan realizar su trabajo y hablar como 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.

A. El proceso informal

Una persona que considere haber sufrido un comportamiento inaceptable hostil o intimidante puede discutir el problema de forma directa con el profesor que estuvo involucrado o recurrir a la intervención de un intermediario con el departamento, la facultad, la división, o a nivel del campus como el Vicerrector para el Profesorado y el Personal, la Oficina de *Ombuds*, la Oficina de Asistencia al Empleado o con el representante sindical.

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.

B. El proceso formal

1. Presentar una queja por escrito

Una persona puede presentar una queja por escrito ante el jefe del departamento o el jefe de la unidad equivalente en el caso de cuestiones no departamentales. Si hay un conflicto con el jefe del departamento o el jefe de la unidad, el demandante puede presentar la queja ante el decano. Si después de que se haya investigado la queja se encuentran pruebas que respalden una sanción o un despido, el jefe del departamento o el jefe de la unidad (o decano) puede iniciar el proceso sancionador o de despido mediante la presentación de una queja por escrito ante el rector. La queja que se presentó por escrito al rector también se debe compartir con el profesor o miembros del profesorado contra el que se inició el proceso sancionador o de despido. Si el jefe del departamento o el jefe de la unidad (o decano) no inicia el proceso sancionador o de despido en 30 días, el demandante puede presentar una queja directamente ante el rector.

Se podrá imponer una sanción a los miembros del profesorado que infrinjan las Políticas y Procedimientos del Profesorado (Faculty Policies and Procedures / *FPP*) 9.02. o 9.03. en cumplimiento con los requisitos de los procesos formales definidos en el Capítulo 9 del *FPP*.

1. Presentar una queja

Si la presentación de una queja por escrito no lleva a una resolución, el empleado puede presentar una queja en el lugar de trabajo de acuerdo con las políticas y procedimientos aplicables que corresponden a la categoría del empleado demandante. Los miembros del profesorado pueden presentar una queja ante el Comité de la Universidad de acuerdo con *FPP* 8.15.