



# EMERSON COLLEGE

## POLITICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO

### **El Compromiso de Emerson a la No Discriminación**

La Universidad de Emerson está comprometida a formentar un clima de respeto hacia sus estudiantes, empleados, y profesorado, también hacia otros que participen en programas o actividades de la Universidad. Como parte de este compromiso, Emerson prohíbe la discriminación o acoso basada en el género, raza, color, religión, origen nacional, etnicidad, edad, incapacidad, orientación sexual, identificación de género o cualquier otra característica protegida bajo las leyes locales, estatales y federales (“Características Protegidas”). Emerson también prohíbe la discriminación o acoso basados en la participación de un individuo en una actividad protegida (tal como reportar discriminación o acoso). Esta política cumple con las leyes federales, estatales y locales.

Además, Emerson espera que sus estudiantes, profesorado, empleados, vendedores, contratistas, ex-alumnos y visitantes (colectivamente, “miembros de la comunidad de Emerson”) se comporten adecuadamente y se refrenen de cualquier conducta que viole los derechos de los demás. Por lo tanto, cualquier individuo que discrimine o acose a otros, independientemente de si esa conducta llegue al nivel de discriminación o acoso ilegal, puede quedar sujeta a acción disciplinaria, hasta e incluyendo la terminación inmediata de empleo, o la asociación con Emerson, o la expulsión de Emerson.

### **Personas Cubiertas bajo esta Política**

Esta política se aplica a todos los empleados de la Universidad (incluyendo todos los catedráticos a tiempo completo o a medio tiempo, catedráticos asistentes, catedráticos asociados, catedráticos visitantes, conferencistas, instructores, administradores y empleados, así como contratistas independientes y voluntarios que realizan trabajo para la Universidad.

### **Definiciones**

Discriminación ilegal es el trato injusto o desfavorable de una persona o una “clase” de personas basada en sus característica(s) protegidas. Los ejemplos de discriminación ilegal incluyen negarle un trabajo o una promoción a un individuo o negarle a un estudiante la oportunidad de participar en una actividad educacional debido a sus característica(s) protegidas.

Acoso discriminatorio es acoso basado en las características protegidas de un individuo. Acoso discriminatorio es definido, por razones de esta política, como conducta que degrade o demuestre hostilidad hacia un individuo por sus características protegidas y que: (1) tienen la intención o el efecto de interferir excesivamente con el empleo o los esfuerzos educativos del individuo, o (2) tienen el propósito o efecto de crear un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio (“ambiente hostil”)

Acoso Sexual es una forma ilegal de discriminación sexual. Una persona puede verse involucrada en acoso sexual ilegal si el o ella hace avances sexuales no bienvenidos o requiere de favores sexuales, o se involucra en otras conductas físicas o verbales de naturaleza sexual donde: (1) la sumisión a estos avances, la solicitud o conducta de un empleado o estudiante es hecha ya sea explícita o implícitamente a condición del empleo o experiencia educacional de el o ella (acoso de “ojo por ojo”); o (2) estos avances, súplicas o conducta tienen el propósito o efecto de interferir excesivamente con el desempeño profesional o educativo del empleado o el estudiante al crear un ambiente de trabajo o educativo de intimidación, hostilidad, humillación o sexualmente ofensivo. (acoso “ambiente hostil”).

Ambos, hombres y mujeres, pueden ser perpetradores y víctimas de acoso sexual. El acoso sexual también puede incluir la conducta hacia los miembros del mismo u opuesto sexo del acosador. Que la conducta sexual no bienvenida escale al nivel de acoso sexual ilegal depende de cuán severa o penetrante sea la conducta. El acoso sexual puede incluir lo siguiente: (1) Contacto físico de naturaleza sexual no bienvenido (2) Comentarios verbales de contenido sexual (chistes lujuriosos, inquisiciones sexuales o comentarios sobre el cuerpo de un individuo, solicitudes repetidas de citas, o comentarios sobre la actividad sexual de uno, deficiencias, o hazaña) no bienvenidos; o (3) Exhibiendo o distribuyendo objetos, fotos, caricaturas, dibujos o materiales escritos sugiriendo contenido sexual.

Represalia es tomar acciones negativas o adversas contra alguien porque el o ella se haya involucrado en actividades legales protegidas. La Universidad no va a tolerar que los miembros de su comunidad tomen acción adversa contra cualquiera que, de buena fe, alegue discriminación o acoso ilegal. La Universidad tampoco va a tolerar la represalia en contra de los individuos que cooperen con una investigación relacionada con cualquier investigación o con una queja de discriminación de otro individuo. La Universidad puede disciplinar a los individuos que tomen represalias. Esta disciplina puede llegar al nivel de consecuencias tales como la terminación del empleo, o asociación con Emerson, o en caso de un estudiante, con la expulsión de la Universidad.

**PROCESO DE QUEJAS**  
**Reportando un Incidente de Discriminación o Acoso/**  
**Notificación al Personal Apropiado**

Las personas que crean haber sido víctimas de discriminación o acoso y/o que crean haber presenciado discriminación o acoso, deben ponerse en contacto con el/la Vice

Presidente Asociado de Recursos Humanos/AA. La persona que quiera presentar una queja de discriminación o acoso, o discutir un asunto que le preocupe, también puede ponerse en contacto con el Consejero Legal General de la Universidad o con el Consejero Legal General Asociado.

La Universidad requiere que un supervisor o gerente que reciba una queja de discriminación o acoso reporte inmediatamente la queja a el/la Vice Presidente Asociado de Recursos Humanos/AA, el Consejero Legal General de la Universidad o el Consejero Legal General Asociado.

### **Puntualidad en Presentar el Informe**

La Universidad fomenta la presentación pronta de los informes de quejas y preocupaciones a fin de que se pueda tomar una acción rápida y constructiva. El informe pronto e inmediato de los incidentes de cualquier discriminación o acoso percibido permite que la Universidad investigue mientras la memoria de las personas involucradas está fresca.

### **Proceso de Investigación**

Emerson investigará pronta, equitativa y completamente todas las quejas de discriminación, acoso, o represalia que reciba. La Universidad se asegurará que ninguna persona que sea objeto de una queja sea asignada a investigar dicha queja. Todas las investigaciones incluirán entrevistas privadas con la persona que de la queja, la persona que supuestamente haya cometido la discriminación o el acoso, los testigos, y también incluirá la consideración de otra evidencia relevante, la cual puede incluir la revisión de archivos de computadora, cuentas de correo electrónico, grabaciones de correo electrónico y otros registros.

Cuando Emerson haya completado su investigación, el Vice Presidente Asociado de Recursos Humanos informará al acusador y al acusado que la Universidad ha concluido su investigación y la determinación de la Universidad en cuanto a si existe suficiente evidencia que apoye la queja.

### **Confidencialidad**

Emerson conducirá la investigación y resolución de quejas con toda la confidencialidad posible, sin comprometer la totalidad de la investigación o los derechos del ofensor alegado.

### **Protección contra Represalias**

Las represalias contra una persona por haber informado discriminación o acoso o haber ayudado a proveer información relevante en una queja de discriminación o acoso es una

sería violación de esta política. La Universidad tratará las represalias con la misma disciplina estricta que la discriminación o acoso. Los empleados deben reportar inmediatamente las represalias y la Universidad prontamente investigará el informe.

### **Acción de Respuesta**

Si la investigación de la Universidad revela que un miembro de la comunidad de Emerson se ha envuelto en una conducta que constituya discriminación, acoso, o represalia, Emerson tomará pronta acción remediadora para eliminar la conducta, prevenir recurrencia y corregir sus efectos, incluyendo, donde sea apropiado, imponer disciplina al ofensor. Tal acción disciplinaria puede incluir, pero no estar limitada a, una advertencia por escrito, suspensión temporal y/o, terminación inmediata del empleo.

### **Acusaciones Falsas**

Emerson reconoce que las acusaciones falsas de discriminación, acoso, o represalias (que es lo opuesto a las quejas que, aunque estén erróneas, son hechas de buena fe) pueden tener un efecto serio en personas inocentes y en la comunidad completa. Por lo tanto, si la Universidad se entera de que una persona a sabiendas ha hecho una acusación falsa de discriminación, acoso o represalias en contra de otra, la Universidad tomará acción disciplinaria contra la persona que hizo la acusación falsa.

### **Conclusión**

Emerson trata de asegurar que todos sus empleados y voluntarios trabajen en un ambiente libre de discriminación y acoso. La Universidad se esforzará en asegurar que todos los empleados estén familiarizados con esta política y a investigar y resolver apropiadamente cada queja recibida. Cualquier empleado que tenga preguntas o preocupaciones sobre esta política debe hablar con el Vice Presidente Asociado de Recursos Humanos/AA, el Consejero Legal General, o el Consejero Legal General Asociado.

Como parte de su cometido a mantener un lugar de trabajo libre de esta discriminación o acoso ilegal, la Universidad requiere que todos los empleados tomen el entrenamiento mandatorio de no-discriminación a la hora de ser empleados y cada dos años en lo sucesivo.

### **Agencias Federales y Estatales**

Además de presentar una queja con la Universidad de Emerson un empleado o voluntario que crea que ha sido sujeto a discriminación, acoso o represalia ilegal puede hacer una queja formal con las agencias estatales identificadas abajo. El utilizar el proceso de quejas de Emerson no prohíbe a un empleado que presente una queja a estas agencias.

Massachusetts Commission Against Discrimination (MCAD)  
One Ashburton Place, Room 601  
Boston, MA 02108  
(617) 994-6000  
<http://www.mass.gov/mcad/>

United States Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)  
John F. Kennedy Federal Building  
Government Center Room 475  
Boston, MA 02203-0506  
1-800-669-4000  
<http://www.eeoc.gov>

Office for Civil Rights (OCR)  
United States Department of Education  
33 Arch Street, Suite 900  
Boston, MA 02110-1491  
(617) 289-0111  
Email: [OCR.Boston@ed.gov](mailto:OCR.Boston@ed.gov)  
Web: <http://www.ed.gov/ocr>

Por favor note que las agencias federales y estatales solo permiten que las personas presenten quejas dentro de un tiempo limitado desde que ocurrió la discriminación.

Revisado 09/09