

Oficina de Equidad de Empleo

Jayne Grandes, Directora

Mary Pignataro, Coordinadora

Michele Petosa, Asociada en Recursos Humanos

La Oficina de Equidad de Empleo presta sus servicios a docentes, empleados y estudiantes de todas las facultades de Rutgers, quienes creen ser víctimas de hostigamiento o discriminación. Siendo subdepartamento de Recursos Humanos de la Universidad, coordinamos actividades de prevención y educación, además de el proceso de denuncias de hostigamiento.

Estamos disponibles por:

Teléfono: 732/932-3020, ext. 4030

Fax: 732/932-0049

Email: oee@hr.rutgers.edu

Web: <http://uhr.rutgers.edu/equity>

THE STATE UNIVERSITY OF NEW JERSEY
RUTGERS

Office of Employment Equity
University Human Resources
Administrative Services Building II
57 U.S. Highway 1
New Brunswick, NJ 08901
732/932-3020, ext. 4030
oee@hr.rutgers.edu
<http://uhr.rutgers.edu/equity>

Rutgers, The State University of New Jersey, se dedica por ley y por propósito a servir a toda persona según criterios de igualdad sin discriminación alguna.

RU-0506-0318/250

Oficina de Equidad de Empleo

Rutgers

The State University
of New Jersey

Hostigamiento en el Campus:

*Qué sucede
cuando se le
ha acusado de
hostigamiento*

Rutgers, The State University of New Jersey, es un lugar dinámico y queremos que cada miembro de nuestra comunidad pueda participar de la vida universitaria sin temor a ser hostigado.

El hostigamiento es toda conducta dirigida hacia un individuo o grupo, basado en una o más de las características contempladas en las normas de la universidad contra la discriminación, que produzca un ambiente de intimidación, ofensivo u hostil. Estas conductas son calificadas de hostigamiento cuando por su severidad o su frecuencia, modifican las condiciones laborales, o de vivienda o la participación en alguna actividad de la universidad de la persona sometida a ellas. Rutgers tiene normas que prohíben el hostigamiento al igual que un proceso para resolver tales acusaciones. Además se prohíben represalias contra cualquier persona que lo denuncie, que sea acusada de hostigar o contra alguien que participe en una investigación de estos casos.

Si está acusado de hostigar a otra persona en el campus, puede que tenga muchas distintas preguntas e inquietudes. Quienes se encuentran en estas circunstancias inicialmente sienten la acusación injusta o desproporcionada con respecto a sus acciones, muchos pueden sentir enojo o temor a ser catalogados como un hostigador, y algunos se frustran con el proceso.

Si usted es empleado de Rutgers este folleto le informará de los recursos y métodos que brinda Rutgers para resolver alegatos de hostigamiento en su contra. Los estudiantes acusados de hostigamiento que no tiene que ver con el empleo en el campus deberán solicitar ayuda en la oficina del decano correspondiente.

¿Cuándo puedo hacerle frente a la persona que me acusó, si fue hecho anónimamente?

Con frecuencia las personas que se sienten hostigadas temen hacerle frente a la persona cuyo comportamiento les hace daño y esto sucede con buena razón ya que el hostigamiento los amenaza de una forma u otra. Es por esta razón que las normas de Rutgers contra el hostigamiento contemplan un sistema que protege a los denunciantes de un enfrentamiento directo.

Puede que la persona escoja enfrentarlo personalmente o por medio de un intermediario, tal como un asesor de hostigamiento que representa al denunciante anónimo. Sin embargo, si se entabla una denuncia formal, puede usted estar sujeto a una investigación formal que podría llegar a una acción disciplinaria. En ese momento, el denunciante será identificado y usted tendrá la oportunidad de responder directamente a la acusación.

Es un asunto personal, lo resolveré por mi propia cuenta.

Generalmente cuando una persona está lo suficientemente molesta para hacer una denuncia de hostigamiento es porque el/ella (correctamente o erróneamente) le teme a la persona cuyo comportamiento le incomoda. Esta persona puede sentir que al enfrentarlo la situación empeorará, y cualquier acción que usted tome posiblemente se interprete como un acto de intimidación. Hasta que el problema sea resuelto, es mejor recurrir a las vías de ayuda que le facilita Rutgers.

En ningún momento son tolerados amenazas o represalias al individuo que le haya acusado de hostigamiento. Es una ofensa muy grave y será motivo de otra denuncia adicional o de otras sanciones disciplinarias.

¿Qué recursos tengo para defenderme?

Aunque una denuncia de hostigamiento puede parecer un ataque, generalmente no lo es. En la mayoría de los casos, la persona que se siente herida por su comportamiento solo quiere que usted entienda el por qué y que pare. El caso frecuentemente se puede resolver con rapidez si usted escucha atentamente y trata de entender el punto de vista de la otra persona.

Dicho esto, hay recursos a su disposición dependiendo de su posición y circunstancias. Llame a la oficina de Equidad de Empleo para que lo refieran a un asesor de hostigamiento. Para más información, lea Las Normas Prohibiendo el Hostigamiento y El Proceso de Denuncia de Hostigamiento que están a su disposición en la página web de la oficina, <http://uhr.rutgers.edu/equity>.

¿Cómo puede ser hostigamiento si yo no le hice daño a nadie y antes fui muy generoso?

Lo que le parece a usted como generosidad, al denunciante le puede parecer presión. Esa persona puede pensar que hubo un trato implícito: que se le esperaba algo en cambio, quisiera o no.

Por ejemplo, si usted es profesor y pasa muchas horas tardes trabajando con un estudiante en un proyecto o una tesis, asegúrese de aclarar con el estudiante que usted no espera

ningún favor especial como pago. Si usted reemplaza a otro empleado cuando éste tiene que ausentarse de emergencia, usted le podría pedir a esa persona que lo reemplace a usted algún otro día que sea necesario, esto sería un pedido razonable. Sin embargo, pedir sexo, e incluso invitarlo a salir con usted se pudiera considerar como hostigamiento sexual.

No tuve malas intenciones.

Muchos comportamientos son propensos a una variedad de interpretaciones. Lo que una persona considera un chiste, otra persona lo puede tomar como algo ofensivo. Al igual lo que una persona dice con la intención de ser un chiste, otra persona lo dice con la intención de ser un acto de agresión. Si usted no tuvo la intención de hacerle daño a nadie, entonces seguramente querrá disculparse y seguir adelante con sus cosas.

¿Cómo es que alguien me diga que no tengo el derecho de expresarme?

Usted sí tiene el derecho de expresarse, pero hay límites. Por ejemplo, a usted no se le permite conducir un automóvil en el lado equivocado de la carretera, ni se le permite robarle las pertenencias de otra persona. Tampoco es apropiado expresarse en una forma que asuste o presione a otras personas.

¿Quién sabrá de esta denuncia?

Solamente aquellas personas que tengan que saber de serán informadas. Si el problema se resuelve informalmente, la información que lo identifica podrá ser confidencial. Sin embargo, en una denuncia formal, la persona acusada puede ser sometida a acción disciplinaria y

generalmente se le dará la oportunidad de responder a una denuncia escrita y firmada por la persona que le acusa. Los investigadores les indicarán a los testigos que sean discretos.

Y después, ¿Qué sigue?

Las denuncias se resuelven lo más rápido posible y con la menor cantidad de interrupciones cuando todos los involucrados hacen un esfuerzo honesto de entenderse entre si y intentan resolver el caso sin culparse unos a los otros.

En situaciones muy graves y en casos donde los los problemas se profundizan, la denuncia puede ser muy compleja y puede incluir una variedad de grupos o individuos. En caso que haya una investigación, se le informará de los resultados a usted, a su supervisor y al denunciante.

¿Cómo puedo resolver el caso con la mínima cantidad de interrupciones?

La mejor forma es escuchando, trate de ver el problema desde el punto de vista del denunciante y trate de entender su interpretación de lo sucedido. Si usted piensa que el problema fue por una mala interpretación, explique las razones que lo motivaron a comportarse de esa forma y explique que usted no tuvo intenciones de hacer ningún daño, aun cuando parece que sí las tuvo.

¿Quién juzgará el caso?

En un caso informal, no hay juez, solamente un intento de todas las partes para hacer otros arreglos mejores. En un caso formal, el director de la Oficina de Equidad de Empleo trabajará junto con el respectivo vicerector, decano, supervisor del empleado u otra persona.

¿Qué tipo de medida disciplinaria enfrentaría?

En la mayoría de los casos la resolución sería sencillamente parar el comportamiento ofensivo sin necesidad de otras sanciones, pero en casos más graves, si violó las normas, podría que se le:

- requiera participar en una sesión de educación contra el hostigamiento
- dé un aviso verbal
- incluya un aviso escrito en su expediente
- cambie los deberes de enseñanza u otros deberes
- ponga en un periodo probatorio
- suspenda del trabajo sin pago
- ponga fin o despida del trabajo

Tenga en cuenta que una acusación no es una condena. El hostigamiento es algo complejo y en algunos casos solo es un mal entendido. Con frecuencia la persona que inicia la denuncia quiere que usted entienda por qué su comportamiento le hace daño y quiere que usted pare, solo eso.

Siempre es más fácil resolver los casos de hostigamiento si se mantiene la mente abierta para aprender cómo fue que una conducta que a usted le pareció correcto, a otro le pudiese asustar u ofender.