



Política de Acoso Sexual

El respeto y la comunidad son dos valores clave en Bentley. Bentley se esfuerza por mantener un lugar de trabajo civilizado y de apoyo, en el que los empleados se traten entre sí con respeto y dignidad. De acuerdo con sus valores, Bentley prohíbe y no tolera el acoso sexual contra o por parte de cualquier persona de nuestra comunidad (facultad, personal, estudiantes o cualquier otra persona que esté trabajando en las instalaciones o de visita). El acoso sexual está prohibido en las instalaciones y en cualquier evento patrocinado por Bentley, ya sea dentro o fuera de las instalaciones. El acoso sexual es una forma de discriminación sexual que es ilegal según las leyes federales y estatales. Si Bentley determina que se ha infringido esta política, la persona que se descubra que ha violado esta política puede estar sujeta a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

La Universidad de Bentley está comprometida con los principios de la libertad de expresión y con la defensa de los principios de la libertad académica. Esta política no tiene la intención de restringir los métodos de alcance o la libertad de expresión, ni se permitirá hacerlo. El acoso o la discriminación prohibidos por esta política no es un ejercicio adecuado de la libertad académica.

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es una conducta ofensiva o no deseada basada en el sexo, el género, la orientación sexual o la identidad de género y/o expresión de género de una persona. Incluye avances sexuales ofensivos o no deseados, solicitudes de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual. Los comportamientos ofensivos y no deseados pueden constituir acoso sexual *independientemente de la intención de la persona que participa en la conducta*.

Si bien no es posible enumerar todos los comportamientos que pueden catalogarse como acoso sexual, los siguientes son algunos ejemplos de conductas que pueden constituir acoso sexual:

- Solicitudes no deseadas y persistentes de citas o de una relación sexual o personal
- Solicitudes de favores sexuales a cambio de un trabajo real o prometido o beneficios académicos, como referencias favorables, aumentos de salario, promociones, beneficios o empleo continuo
- Bromas sexuales
- Uso de epítetos sexuales, referencias escritas u orales a la conducta sexual, rumores sobre la vida sexual propia o ajena, comentarios sobre el cuerpo, la actividad sexual, las deficiencias o la destreza de una persona
- Mostrar o compartir objetos, imágenes o dibujos animados sexuales

- Mirar lascivamente, rozar el cuerpo, hacer gestos sexuales, comentarios insinuantes o insultantes
- Indagaciones sobre las actividades sexuales de una persona
- Agresión o actos sexuales forzados

Si Bentley se da cuenta de que puede haber ocurrido una violación de esta Política de Acoso Sexual, se reserva el derecho de investigar incluso si la conducta no se reporta.

Capacitación Sobre Acoso Sexual. Bentley requiere que todos los empleados completen un programa de capacitación sobre acoso sexual en línea en el momento de la contratación y que, a partir de entonces, se haga periódicamente para que compartamos un entendimiento común sobre qué es el acoso sexual y cómo responder al acoso sexual.

Qué hacer si usted sufre acoso sexual. Si usted cree que ha sido objeto de acoso sexual, ¡comuníquese a alguien! Si alguien en Bentley con la capacidad de ayudar no es consciente del problema, no podemos asegurarnos de que el comportamiento se detenga y no vuelva a ocurrir. Existen varias formas de abordar el acoso sexual:

- **Hable con alguien, como** su supervisor, jefe de división, Socio Estratégico de Recursos Humanos o el Defensor de la Universidad. Estas personas pueden brindar orientación y entrenamiento sobre cómo acercarse a la persona involucrada en el comportamiento no deseado, o pueden asesorarlo sobre cómo proceder de otras maneras. Estas personas pueden tener información adicional y pueden ser una fuente de apoyo.
- **Hable con la persona involucrada en el comportamiento,** *solo* si se siente cómodo haciéndolo. Explique que su comportamiento le incomoda o es ofensivo y que quiere que se detenga. En algunos casos, la persona no es consciente de que su comportamiento es inapropiado o que causa ofensa. Sin embargo, no todo el mundo se siente cómodo con este tipo de conversaciones, así que no se preocupe si prefiere no seguir este camino.
- **Presente una denuncia** de acoso sexual siguiendo el procedimiento establecido en Cómo Denunciar el Acoso Sexual o la Discriminación, el Acoso o el Hostigamiento laboral. Al presentar una denuncia, puede solicitar asistencia informal o una investigación formal, como se explica en ese documento.
- **Presente una queja externa.** Si bien se recomienda a los empleados a denunciar y resolver las quejas de acoso sexual internamente, los empleados pueden presentar una queja formal ante cualquiera o ambas de las agencias gubernamentales enumeradas a continuación dentro de los plazos establecidos.

Comisión de Massachussets Contra la Discriminación One Ashburton Place, Room 601 Boston, MA 02108 617-994-6000 TTY: 617-994-6196	Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo John F. Kennedy Federal Building 475 Government Center Boston, MA 02203 1-800-669-4000 TTY: 1-800-669-6820
--	---

Si ve algo, diga algo, ¡no sea un espectador! Si cree que otro empleado ha sido sujeto de una conducta que viola esta política, denuncie dicha conducta de inmediato a su supervisor o jefe de división, a su Socio Estratégico de Recursos Humanos o al Defensor de la Universidad. Si los empleados no denuncian el acoso sexual, es posible que Bentley no se dé cuenta de que existe tal conducta y no pueda tomar medidas para garantizar que se detenga.

¿Qué pasará si se descubre que alguien está involucrado en acoso sexual?

A veces, los empleados se muestran reacios a denunciar el acoso sexual porque piensan que “no se hará nada” o “no quieren que nadie pierda su trabajo”. Bentley se toma en serio el acoso sexual. Si se le informa a Recursos Humanos o al Defensor sobre una denuncia de acoso sexual, trabajaremos con usted para determinar cómo proceder. El objetivo es asegurarse de que el acoso se detenga y no vuelva a ocurrir.

Siempre que un empleado sea sujeto de medidas disciplinarias, la consecuencia debe ser proporcional a la infracción. El asesoramiento puede ser apropiado en algunos casos, mientras que el despido puede ser apropiado en otros casos. Si se determina que un empleado ha violado la Política de Acoso Sexual, Bentley considerará factores como la naturaleza y la gravedad de la infracción, si hay un historial de infracciones anteriores y qué consecuencia será efectiva para asegurarse de que el comportamiento se detenga y no se repita.

Protección Contra Represalias. No se tomarán represalias contra ninguna persona que reporte un acoso sexual, presente quejas de acoso internas o externas, se oponga a prácticas de acoso o participe en la investigación de dichas quejas.

Deber de Buena fe. Si bien se recomienda a los empleados plantear problemas relacionados con el acoso sexual, los empleados no pueden, a sabiendas o imprudentemente, presentar una denuncia falsa de acoso sexual. Cualquier acción de este tipo puede dar lugar a una acción disciplinaria, que puede llegar al despido.