**Recursos e Información sobre Discriminación y Acoso Discriminatorio**

**¿Qué recursos están disponibles?**

**Recursos para Empleados en el Campus**

Recursos Privados\*

* Oficina Institucional de Respuesta a la Discriminación y Acoso (IDHR)
* Gestores y Supervisores de Contacto de RR.HH. de DLC
* Agente de Recursos Humanos (HRO) en la Oficina Central de RR.HH.

Recursos Confidenciales

* Ombudsman: 617-253-5921
* Servicios MyLife: 844-405-LIFE
* Capellanes de: 617-253-7707

\* Si un empleado habla con un recurso privado (también conocido como Empleado Responsable) sobre cualquier forma de discriminación o acoso discriminatorio, éste último será responsable de informar a IDHR sobre el incidente. El Personal de IDHR se comunicará entonces con la parte afectada por email y le preguntará si desea celebrar una reunión y saber más acerca de los recursos y las opciones de denuncia que tiene a su disposición. No es necesario que acepte reunirse con el personal de IDHR.

**Recursos para Estudiantes en el Campus**

Recursos Privados\*

* S3 (Servicios de Apoyo a Estudiantes)
* Oficina de Programas Multiculturales
* Oficina de Educación para Minorías
* LBGTQ@MIT
* Oficina de Equidad Comunitaria del Instituto
* Oficina de Servicios de Discapacidades para Estudiantes de Postgrado

Recursos Confidenciales

* Prevención y Respuesta a la Violencia (VPR): 617-253-2300
* Ombudsman: 617-253-5921
* Capellanes: 617-253-7707
* MIT Medical (Atención de Emergencias): 617-253-4481
* Salud Mental y Orientación Estudiantil: 617-253-2916

\* Si un estudiante habla con un recurso privado (también conocido como un Empleado Responsable) sobre una agresión sexual, acoso sexual, violencia intrafamiliar o de pareja, o acecho, este último tiene la responsabilidad de informar a IDHR del incidente. El Personal de IDHR se pondrá entonces en contacto con el/la estudiante por email y le preguntará si le gustaría reunirse y saber más acerca de los recursos y opciones de denuncia que tiene a su disposición. No está obligado/a a aceptar reunirse con el personal de IDHR.

Recursos Para Empleados y Estudiantes Fuera del Campus

* The Network/La Red (Servicios LBGTQ\*): 617-742-4911
* Centro de Crisis por Violación del Área de Boston (BARCC) 800-841-8371
* Centro Legal para los Derechos de las Víctimas: 617-399-6720
* Casa de Reinserción (Refugio para Víctimas de Violencia Intrafamiliar): 617-661-7203
* Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE. UU.: 800-669-4000
* Comisión Contra la Discriminación de MA: 617-994-6000

**¿Cómo me protege MIT contra la discriminación y el acoso discriminatorio?**

Política de No Discriminación: Massachusetts Institute of Technology está comprometido con el principio de la igualdad de oportunidades en la educación y el empleo. El Instituto no discrimina a personas por motivo de su raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, embarazo, religión, discapacidad, edad, información genética, estado de veteranía, o país o etnia de origen en la administración de sus políticas educativas, políticas de admisión, políticas de empleo, programas de becas o préstamos, y demás programas y actividades administrados por el Instituto, pero podría favorecer a los ciudadanos y residentes de los EE. UU. en cuanto a admisión y a ayudas financieras.

Acoso Discriminatorio: El acoso es definido como una conducta indeseada de naturaleza verbal, no verbal o física lo suficientemente grave o generalizada como para generar un ambiente laboral o académico que sería considerado por una persona razonable como intimidante, hostil o abusivo, y que afecta de forma negativa al entorno educativo, laboral o de vida de la persona. El Acoso Discriminatorio incluye el acoso basado en:

* raza
* color
* sexo
* orientación sexual
* identidad de género
* embarazo
* religión
* discapacidad
* edad
* información genética
* estado de veteranía
* País o etnia de origen

Para más información sobre las políticas de MIT: • policies.mit.edu para políticas de empleo • handbook.mit.edu para políticas estudiantiles

**¿Qué puedo hacer si me convierto en el objetivo de un comportamiento discriminatorio?**

MIT se toma en serio los comportamientos discriminatorios – incluyendo discriminación, acoso discriminatorio, acoso sexual, conducta sexual inadecuada, violencia de pareja sentimental, y acecho – y está comprometido a proporcionar recursos y apoyo dirigidos a paliar las consecuencias dañinas de estos comportamientos y evitar que se repitan. Aquí hay algunos recursos que te pueden ayudar a saber más sobre las formas en las que MIT te puede ayudar:

1. Habla con un Recurso Confidencial;
2. Habla con IDHR;
3. Habla con el profesional de Recursos Humanos de tu DLC;
4. Habla con algún Agente de Recursos Humanos que esté adscrito a tu DLC en la Central de RRHH.

Puedes hablar con cualquiera de estos recursos para saber más sobre políticas, procedimientos, medidas de apoyo, vías para la resolución de conflicto informales/alternativas, e investigaciones formales.

Nota Sobre las Represalias:

Nadie debe sufrir represalias por hacer una denuncia de buena fe de la violación de alguna política del MIT, por participar en un procedimiento de resolución de denuncias del Instituto (sea como denunciante, testigo, investigador/a, o en cualquier otra calidad), o por oponerse a la violación de alguna política del MIT. Una represalia es cualquier acción adversa, acoso, amenazas u otras conductas que puedan disuadir a una persona razonable de hacer una denuncia o de participar de cualquier otra forma en un procedimiento de resolución de denuncias. Las represalias pueden tener lugar incluso cuando no se encuentre ninguna violación hecha a políticas, y las denuncias de represalias serán abordadas de forma independiente por medio del procedimiento de resolución de denuncias de MIT.

**¿Y qué Pasa con el Acoso Sexual?**

El Acoso Sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual, cuando:

* El sometimiento a dicha conducta, tanto explícita como implícitamente, sea una condición para el empleo o la situación académica de una persona
* El sometimiento a o el rechazo de tal conducta por una persona sean usados como la base para tomar importantes decisiones laborales (como promociones, evaluaciones de desempeño u horarios de trabajo) o académicas (como calificaciones o cartas de recomendación) que afecten a esa persona.

La conducta es lo suficientemente grave o generalizada como para que una persona razonable la considere intimidatoria, hostil o abusiva, y afecte adversamente al entorno educativo, laboral o de la vida de la persona.

Existe un subgrupo de casos de Acoso Sexual que podrían ajustarse a la definición del Título IX, una ley federal que prohíbe la discriminación por género. Visita la página web de IDHR para ver una descripción completa de las políticas y procedimientos del Título IX.

**¿Qué Aspecto Tendría?**

Una lista parcial de ejemplos de conductas que podrían considerarse como constitutivas de acoso sexual verbal y no verbal si son lo suficientemente graves o generalizadas incluye:

* insinuaciones o propuestas de actividades o citas sexuales;
* comentarios insinuantes y/o chistes explícitamente sexuales;
* desviar las conversaciones en el entorno laboral a temas sexuales;
* invadir el espacio personal de una persona, como acercarse más de lo necesario o apropiado o merodear cerca de la persona; o
* ver a una persona de una manera sexualmente insinuante o intimidante.

Para ver una definición más detallada, visita policies.mit.edu.

Para conocer más sobre las políticas y recursos existentes para otras formas de discriminación basada en el género, que incluyen conductas sexuales inapropiadas, violencia de pareja sentimental, y acecho, visita idhr.mit.edu

**¿Qué puede hacer IDHR por ti?**

LA MISIÓN DE IDHR: MIT está comprometido a proporcionar un entorno laboral, de vida y educativo libre de discriminación y acoso discriminatorio para todos los miembros de la comunidad, incluyendo a estudiantes, profesores y personal. A pesar de que abordar los incidentes de discriminación es responsabilidad de toda la comunidad, la Oficina de Respuesta a Discriminación y Acoso del Instituto (IDHR) da respaldo a los miembros de la comunidad que hayan sufrido perjuicios proporcionándoles acceso a medidas de apoyo, a procedimientos de resolución de conflictos informales/alternativos, y al proceso de denuncia formal.

**Servicios de IDHR:**

1. Educación y Entrenamiento: Estamos disponibles para formar a grupos sobre servicios de IDHR, lo que significa ser un empleado responsable, políticas del MIT, opciones y derechos de denuncia, datos del MIT sobre discriminación y acoso, intervención de espectadores, y la promoción de entornos inclusivos.

2. Medidas de Apoyo: Nuestro personal puede explicarte las diferentes opciones disponibles para atender el daño o evitar su repetición. Nuestro personal puede implementar adaptaciones laborales, de vivienda o académicas; hablar con alguien sobre su comportamiento y el efecto que tiene sobre ti; y dictar una orden de alejamiento;

3. Procedimientos de Resolución de Conflictos Informales/Alternativos \*: I/ADR es un procedimiento voluntario que tiene la finalidad de resolver situaciones buscando llegar a acuerdos que sean aceptados por las partes y por IDHR. Algunas opciones incluyen la mediación o un diálogo moderado.

4. Procedimientos de Denuncia Formal: Nuestro personal puede ayudarte a presentar una denuncia formal, la cual podrá tener como resultado el hallazgo de la violación de alguna política o el establecimiento de sanciones o consecuencias.

\* Para empleados — tu contacto de RRHH o tu Agente de Recursos Humanos en la central de RRHH puede proporcionarte estos servicios igualmente.