

## Política y procedimientos anti-acoso de IOHA<sup>1</sup>

### Declaración de política

Es política de la Asociación Internacional de Historia Oral (IOHA) que todos los participantes en nuestras actividades disfruten de un ambiente seguro y libre de toda forma de discriminación, acoso y represalias. Como sociedad profesional, la IOHA se compromete a proporcionar una atmósfera que fomente la libre expresión y el intercambio de ideas. En pos de ese ideal, la IOHA se dedica a la filosofía de igualdad de oportunidades y trato para todos los miembros, independientemente de su género, identidad o expresión de género, raza, color, origen nacional o étnico o grupo cultural, religión o creencia religiosa, edad, estado civil, orientación sexual, discapacidades, condición de veterano o cualquier otro motivo no relacionado con el mérito. El acoso, sexual o de otro tipo, es una forma de mala conducta que socava la integridad de nuestra comunidad internacional. Los infractores de esta política estarán sujetos a medidas disciplinarias. Si bien la IOHA reconoce que las normas culturales difieren en todo el mundo, se alinea con las siguientes definiciones de acoso.

### Acoso sexual

El acoso sexual se ha definido generalmente como la inclusión de insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual siempre que:

1. La sumisión a la conducta es un término o condición de empleo explícito o implícito;
2. La reacción de un individuo ante la conducta se utiliza como base para decisiones laborales que afectan a ese individuo;
3. La conducta tiene por objeto o efecto interferir con el desempeño laboral del individuo; o
4. La conducta tiene el propósito o efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Ningún miembro, voluntario o asistente debe ser sometido a acoso sexual o insinuaciones sexuales no solicitadas y no deseadas, ni se le debe hacer creer a ningún miembro, voluntario o asistente que cualquier beneficio dependerá de alguna manera de la "cooperación" de naturaleza sexual.

El acoso sexual no se limita a las demandas de favores sexuales. También puede incluir acciones tales como:

1. "Bromas", "burlas" o chistes verbales orientados al sexo;
2. Coqueteos, insinuaciones o proposiciones sexuales ofensivas repetidas;
3. Abuso verbal continuo o repetido de naturaleza sexual;
4. Comentarios gráficos o degradantes sobre un individuo o su apariencia;
5. La exhibición de objetos o fotografías sexualmente sugerentes;

---

<sup>1</sup> Based on OHA Harassment Policy and Procedures [OHA Harassment Policy and Procedures \(oralhistory.org\)](https://www.oralhistory.org/ohp). Permission for IOHA to use this as a template granted by Stephen Sloan, Executive Director, OHA, Monday, October 14, 2024 via email to Leslie McCartney.

6. Presión sutil para la actividad sexual; y
7. Contacto físico inadecuado.

Consulte el enlace del video al final de esta política para ver ejemplos de comportamiento inadecuado.

El acoso sexual no se refiere a cumplidos ocasionales de naturaleza socialmente aceptable o relaciones personales y sociales consensuales sin un efecto laboral o profesional discriminatorio. Se refiere a un comportamiento que no es bienvenido y que es personalmente intimidante, hostil u ofensivo.

### **Otro acoso o conducta ilegal**

También está prohibido el acoso por otros motivos, incluidos raza, color, religión, origen nacional, edad, estado civil, identidad de género o discapacidad. El acoso puede incluir acciones tales como:

1. Bromas o “bromas” verbales o “burlas”;
2. Abuso verbal y epítetos;
3. Comentarios degradantes;
4. La exhibición de objetos y fotografías ofensivas;
5. Conducta o comentarios de naturaleza lasciva; y
6. Otra conducta que un individuo pueda considerar razonablemente intimidante, hostil, ofensiva, coercitiva o amenazante.

Consulte el enlace del video al final de esta política para ver ejemplos de comportamiento inadecuado.

### **Alcance de la política**

Esta política que prohíbe el acoso, ya sea sexual o de otra naturaleza, no se limita a las relaciones entre miembros y voluntarios, sino que también se extiende a la interacción con los asistentes y proveedores. Ningún funcionario, miembro del Consejo, miembro general u otro voluntario someterá a ningún miembro, voluntario, asistente o proveedor a acoso sexual o de otro tipo de cualquier naturaleza, incluida la conducta descrita anteriormente. Cualquier forma de acoso descrita en esta política se debe denunciar inmediatamente al ombudsman de guardia en la Conferencia de la IOHA o a cualquier miembro del Consejo de la IOHA.

La Asociación Internacional de Historia Oral investigará a fondo todas las quejas y mantendrá la confidencialidad en la mayor medida posible. Cualquier persona que haya participado en acoso estará sujeta a las medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir lo siguiente:

1. Una amonestación o censura por escrito;
2. Solicitud de renuncia;
3. Remoción de dicha persona de su puesto dentro de IOHA; o
4. Suspensión o terminación de la membresía, compromiso y/o participación del individuo en eventos actuales y/o futuros operados, patrocinados y/o afiliados por la IOHA.

No se tomarán represalias contra ninguna persona por presentar una queja o ayudar con la investigación de una queja.

### **Procedimientos de Quejas Informales y Formales**

El Comité Organizador de la Conferencia de IOHA, con la aprobación del Consejo de IOHA, nombra a un/a ombudsman de entre sus miembros para actuar como punto de contacto durante la Conferencia de IOHA y estar disponible durante todo el año para recibir quejas relacionadas con acoso o conducta no profesional. Los miembros y asistentes de la Conferencia de IOHA que consideren ser víctimas de acoso pueden presentar quejas en persona, por mensaje de texto, correo electrónico u otros medios al ombudsman. Las quejas también pueden ser dirigidas a cualquier miembro del Consejo de IOHA. Estos contactos iniciales serían referidos al ombudsman, quien iniciaría el proceso de investigación.

La persona que presente la queja (el/la reclamante) será informada de dos opciones:

**1. Iniciar una resolución informal y/o emprender una investigación formal.**

El proceso de resolución informal se utilizaría si el/la reclamante desea una intervención confidencial e inmediata para detener el comportamiento de acoso.

**2. Emplear una investigación formal.**

Si el/la reclamante así lo desea, se iniciará una investigación formal. Desde el inicio de la queja y en cualquier momento posterior, el/la reclamante puede solicitar una investigación formal. Una resolución informal no excluye de ninguna manera una posterior investigación formal.

El/la persona de enlace, en colaboración con el Consejo de IOHA, tendrá la autoridad unilateral de intervenir y excluir a una persona de cualquier función o conferencia de IOHA en casos donde el comportamiento sea grave, disruptivo o violento, y dificulte el desarrollo normal de las actividades de IOHA.

Si el/la reclamante desea una investigación formal, dicho proceso se iniciará mediante la presentación de una solicitud escrita confidencial a la persona que actúa de enlace. Al inicio de la queja, dos miembros del Consejo de IOHA, el/la Presidente y el/la Vicepresidente/a, supervisarán la investigación en cooperación con la persona enlace, solicitando declaraciones escritas de las partes involucradas. Si el/la reclamante presenta una acusación contra un miembro del Consejo, la persona de enlace llevará a cabo la investigación con la asistencia de dos miembros de IOHA en pleno derecho, designados por el/la Presidente/a o el/la Vicepresidente/a.

Todos los materiales se remitirán al comité ejecutivo, compuesto por el/la Presidente/a actual, el/la Presidente/a saliente inmediato/a y el/la Presidente/a electo/a, para que este emita un fallo basado en la preponderancia de la evidencia y, de ser necesario, imponga una sanción adecuada según lo indicado en la sección "Alcance de la Política". Se mantendrá la confidencialidad en la mayor medida posible durante todo el proceso.

### **Un Compromiso con la Educación**

IOHA proporciona esta información en su sitio web, explicando esta política y ofreciendo materiales educativos sobre el acoso y la conducta profesional adecuada. La política también se incluirá en el programa de la conferencia.

Por ejemplo, IOHA ha recibido permiso para incluir un enlace a un video de capacitación creado por un miembro de la Asociación Americana de Sociología: "*Intervención de Espectadores en Casos de Acoso Sexual: Una Capacitación para Miembros de Sociedades Académicas.*"

<https://www.youtube.com/watch?v=DzOWaKs-xS4&t=4s>