

Procedimientos de investigación de acoso sexual de [nombre del empleador]

Introducción

Estos procedimientos deberán ser utilizados por cualquier persona responsable de recibir denuncias de acoso. Estos procedimientos deben usarse en combinación con la Política de acoso sexual y el Procedimiento de denuncia. Revise esa Política y la definición de acoso sexual que se encuentra en ella. Todas las referencias a “acoso sexual” en este documento se basan en esa definición.

Los Procedimientos de Investigación cubren a los empleados, solicitantes de empleo, ejecutivos, propietarios, pasantes y voluntarios (remunerados o no), contratistas, proveedores, clientes y todas las personas que realicen negocios con [Nombre del empleador]. Todas las referencias a “personas cubiertas” en este Procedimiento se refieren a este grupo colectivo. “Política” se refiere a la Política de acoso sexual de [nombre del empleador].

Recibir una denuncia

1. Cualquier Propietario, Ejecutivo, Gerente o Supervisor puede recibir una denuncia por acoso sexual.
2. Cuando una persona recibe una denuncia por acoso sexual, esa denuncia debe tomarse en serio y la parte denunciante debe ser tratada con respeto.
3. En situaciones en las que la víctima alegue agresión sexual o física, se debe separar a la víctima del presunto acosador y el empleador debe considerar poner al presunto acosador en licencia administrativa. Si la víctima indica que se siente insegura o que no puede hacer su trabajo con el acosador presente, la parte denunciante y el presunto acosador deben separarse, y el empleador debe considerar emitir una orden de no contacto en el lugar de trabajo; se los debe poner en turnos diferentes, en diferentes lugares, o en una licencia administrativa paga mientras dure la investigación. Sin embargo, nunca se debe trasladar o poner en licencia a la parte denunciante; para evitar la apariencia de represalia, se debe trasladar, asignar a un turno diferente o poner de licencia al presunto acosador, a menos que la presunta víctima solicite específicamente un traslado o una licencia. Esta solicitud debe ser documentada.
4. La persona que reciba la denuncia hará un breve registro escrito del nombre de la parte denunciante, la naturaleza de las alegaciones y la fecha. La presunta víctima debe tener la oportunidad de revisar y modificar este registro. La persona que recibe la denuncia deberá enviar esta información, cualquier denuncia por escrito y cualquier información relacionada con [la persona o entidad apropiada que recibe e investiga las denuncias].

5. La persona que inicialmente recibe la denuncia, a menos que sea [la persona o entidad apropiada que recibe e investiga las denuncias], no deberá tomar su propia determinación sobre si la supuesta conducta es o no una violación de la Política.

Responsabilidades de [la persona o entidad apropiada que recibe e investiga las denuncias]

Responsabilidades generales

1. [La persona o entidad apropiada que recibe e investiga las denuncias] debe garantizar que todas las partes de la denuncia estén físicamente seguras y que la presunta víctima reciba información sobre los recursos de apoyo.
2. [La persona o entidad apropiada que reciba e investigue las denuncias] investigará la denuncia por sí misma o delegará la investigación en personal debidamente capacitado o en un investigador externo.
3. El investigador debe permanecer neutral. Si por cualquier motivo, el investigador no puede permanecer neutral o tiene un conflicto de intereses, el investigador debe recusarse como investigador.
4. El investigador no asumirá que la persona que hace la denuncia no está diciendo la verdad o está equivocada o exagera. El investigador no supondrá que el presunto acosador es culpable.
5. El investigador deberá informar a todas las partes y testigos que la denuncia y la investigación se mantendrán confidenciales en la mayor medida posible, pero que dependiendo de lo que se encuentre y de lo que suceda con la denuncia, esto no siempre será posible.
6. El investigador debe utilizar un intérprete neutral cuando la parte denunciante, el acusado o un testigo no hablen inglés o se sienta más cómodo hablando en otro idioma. Siempre que sea posible, el intérprete debe ser un intérprete profesional. Cuando corresponda, se debe utilizar un intérprete de lenguaje de señas americano.
7. El investigador deberá documentar minuciosamente la investigación de una manera que esté destinada a ser revisada por un tercero.
8. La investigación de acoso procederá aun cuando la persona que presenta la denuncia no desee proseguir con la denuncia o la retire; si la persona que presenta la denuncia ya no es un empleado; o cuando el presunto acosador ya no es un empleado.
9. La investigación comenzará dentro de [un período de tiempo razonable para esta organización, preferiblemente dentro de un par de días] después de que se reciba la denuncia.

Proceso y Procedimientos de Investigación

1. El investigador debe comenzar de inmediato la investigación entrevistando a la parte denunciante. Se debe permitir que la parte denunciante tenga una persona de su elección en la entrevista con ella. La entrevista incluirá lo siguiente:
 - Una garantía de que la denuncia se está tomando en serio y se investigará.
 - Una explicación de las represalias que incluye: (1) asegurar a la parte denunciante que las represalias están prohibidas, (2) proporcionar ejemplos de conductas de represalia comunes y (3) alentar a la parte denunciante a denunciar las represalias de la misma manera que las violaciones de la Política de acoso sexual.
 - Un resumen del proceso de investigación general y una revisión de los posibles resultados de la investigación, y un plazo en el que se entrevistará a otras partes.
 - Una entrevista centrada en la supuesta conducta utilizando las siguientes pautas:
 - La entrevista utiliza preguntas abiertas que comienzan con "Quién, Qué, Dónde, Cuándo, Cómo";
 - Hacer preguntas de seguimiento para desarrollar eventos clave y aclarar detalles;
 - Todos los detalles pueden ser relevantes durante esta entrevista; los detalles que parecen sin importancia pueden ser importantes más tarde;
 - Asegúrese de recopilar detalles sobre la supuesta conducta, incluido el momento y específicamente lo que se hizo o dijo; esto se puede lograr haciendo que la víctima escriba una declaración, o documentando lo que dice la víctima, y haciendo que la víctima lo revise y corrija;
 - Identifique posibles testigos para incluir tanto testigos oculares como testigos con los que el entrevistado habló poco después del incidente con respecto a la supuesta conducta; y
 - Identifique la documentación que lo corrobore (es decir, correos electrónicos, mensajes de texto, publicaciones en redes sociales, etc.).
 - Termine la entrevista preguntando a la parte denunciante qué quiere que suceda para abordar la supuesta conducta, dejando en claro que esto no es una promesa de que se tomará esa o cualquier acción.
 - Agradezca a la parte denunciante por presentarse.
2. Después de la entrevista inicial, el investigador puede decidir si sería más apropiado entrevistar a continuación al presunto acosador o a los testigos. Si es probable que los testigos agreguen la información necesaria para la entrevista del presunto acosador, entonces pueden ser entrevistados a continuación.

La entrevista del presunto acosador debe incluir lo siguiente:

- Información de que han sido acusados de acoso;
 - Informar al entrevistado que la denuncia se está tomando en serio y será investigada;
 - Una garantía de que tienen derecho a una investigación justa;
 - Una explicación del proceso general de investigación y una revisión de los posibles resultados de la investigación;
 - Una entrevista centrada en la supuesta conducta utilizando las siguientes pautas:
 - Utiliza preguntas abiertas, si es posible (quién, qué, dónde, cuándo, por qué, cómo);
 - Utilizar preguntas más específicas para obtener información clave o si el entrevistado es reacio a proporcionar información o dar respuestas directas; y,
 - Hace preguntas de seguimiento para desarrollar eventos clave y aclarar detalles.
 - Identifique posibles testigos para incluir tanto testigos oculares como testigos con los que el entrevistado habló poco después del incidente con respecto a la supuesta conducta.
 - Identifique la documentación que lo corrobore (es decir, correos electrónicos, mensajes de texto, publicaciones en redes sociales, etc.).
 - Una explicación de las represalias que incluye: (1) explicar que las represalias están prohibidas, (2) proporcionar ejemplos de conductas de represalia comunes y (3) enfatizar que las represalias están prohibidas y estarán sujetas a medidas correctivas.
 - Termine la entrevista con la oportunidad y para que el entrevistado proporcione cualquier información adicional que considere relevante.
3. Las entrevistas de testigos deben incluir cualquier testigo o cualquier otra persona que se sepa que tiene información relevante, o que probablemente tenga información relevante.
- Cada entrevista incluirá lo siguiente:
 - Informar al entrevistado que la denuncia se está tomando en serio y será investigada;
 - Informar al entrevistado que no se tomará una determinación final sobre si hubo acoso o no hasta que se complete la investigación;
 - Una explicación de las represalias que incluye: (1) explicar que las represalias están prohibidas, (2) proporcionar ejemplos de conductas de represalia comunes y (3) alentar al entrevistado a denunciar las represalias de la misma manera que las violaciones de la Política de acoso sexual;
 - Una entrevista centrada en la supuesta conducta;
 - Utiliza preguntas abiertas, si es posible (quién, qué, dónde, cuándo, por qué, cómo);
 - Puede usar preguntas más específicas para obtener información clave o si el entrevistado es reacio a proporcionar información o dar respuestas directas; y

- Hace preguntas de seguimiento para desarrollar eventos clave y aclarar detalles.
 - Termine la entrevista con la oportunidad y ofrezca al entrevistado que brinde cualquier información adicional que considere relevante.
4. Si existen, el investigador debe recopilar los documentos o las pruebas pertinentes (es decir, imágenes, mensajes de texto, correos electrónicos, capturas de pantalla, etc.).
 5. Según sea necesario, el investigador debe realizar entrevistas de seguimiento con las partes y los testigos. El seguimiento incluirá la obtención de cualquier documento o pruebas recién identificados.
 6. Al final de la investigación, el investigador debe redactar un informe resumido que: documente y resuma el testimonio de los testigos relevantes y otras pruebas de la investigación; explique cualquier evaluación de credibilidad (negativa o positiva) que se haya hecho sobre cualquiera de las partes o testigos; detalle todos los esfuerzos realizados para recopilar información; y establezca la conclusión del investigador sobre si se violó la Política de acoso sexual. El resumen debe estar escrito de manera tal que esté destinado a ser revisado por un tercero.
 7. La investigación debe concluir de manera oportuna y tan pronto como sea posible, dentro de [un período de tiempo razonable para esta organización, preferiblemente unas pocas semanas] a partir de la fecha de la denuncia.
 8. El investigador debe enviar el informe resumido a la persona encargada de tomar decisiones para cualquier acción correctiva.

Después de la investigación y la acción correctiva

1. Reúnase con las partes por separado para explicar el resultado de la investigación.
2. Siga todas las leyes, contratos sindicales y políticas internas que rijan la confidencialidad de la información de los empleados.
3. Informe a las partes qué pasos se completaron durante la investigación.
4. Explique el resultado de la investigación y por qué se llegó a esa decisión.
5. Si el presunto acosador recibirá una acción correctiva, informe a la parte denunciante que se tomaron o se tomarán medidas correctivas con respecto a las acusaciones.
6. Recuerde a las partes que están prohibidas las represalias de cualquier persona contra la parte denunciante por presentar esta denuncia, o contra los testigos por participar en la investigación. Aliente a la parte denunciante a denunciar cualquier represalia.
7. Agradezca a la parte denunciante por presentarse.

8. Tome las medidas correctivas que se hayan decidido, si corresponde. El propósito de la acción correctiva es poner fin al acoso y disuadir el acoso futuro. El tipo de acción correctiva que se tome depende de la gravedad del acoso, la duración del comportamiento de acoso, la cantidad de víctimas involucradas y el historial del acosador de comportamientos similares en el pasado. La siguiente lista de infracciones y acciones correctivas no es exhaustiva, pero los tipos de acciones correctivas pueden variar desde una capacitación verbal y recapitación para el uso por primera vez de lenguaje sexual ofensivo, hasta una advertencia por escrito para una serie de comentarios despectivos o bromas, suspensión sin goce de sueldo para alguien que ya ha recibido acción correctiva una vez por comportamiento verbal ofensivo, hasta el despido por agresión física. [Nombre del empleador] no necesita tomar todas las medidas en un proceso de acción correctiva antes de llegar a los tipos más severos de acción correctiva.
9. Todos los documentos relacionados con la investigación deben conservarse en un lugar seguro y confidencial.

Investigaciones de denuncias anónimas

1. Las personas cubiertas pueden presentar denuncias anónimas de acoso sexual, incluso desde [números 800, Internet, aplicación de teléfono o buzón].
2. Cuando [nombre del empleador] recibe una denuncia anónima, se investigará en la medida en que sea práctico según la información proporcionada en la denuncia.
3. Si se nombra al presunto perpetrador, se realizarán entrevistas con los compañeros de trabajo y el supervisor de esa persona, y en el departamento de esa persona para determinar si existen pruebas de un problema de acoso.
4. Cualquier otro dato o información de la denuncia anónima será objeto de seguimiento.
5. Si se descubren pruebas de acoso, se debe entrevistar al perpetrador.
6. Se redactará un informe resumido detallando las entrevistas, los esfuerzos realizados para recopilar información de la denuncia y la conclusión a la que se llegó en la investigación.
7. Si la investigación determina que ocurrió acoso, el perpetrador estará sujeto a medidas correctivas.

Represalias

1. Todos los propietarios, ejecutivos, gerentes, supervisores y empleados deberán revisar y familiarizarse con la sección de la Política de acoso sexual que prohíbe las represalias.
2. No se tolerará ninguna violación de la política de represalias.

3. Se alienta a cualquier parte denunciante o testigo que crea que está siendo objeto de represalias a seguir los procedimientos establecidos en este documento para presentar una denuncia.
4. Cualquier denuncia de represalia será investigada de la misma manera que se establece en este documento.
5. Cualquier individuo que se descubra que haya tomado represalias contra una parte denunciante o un testigo estará sujeto a medidas correctivas, que pueden incluir el despido.