



Cómo Denunciar el Acoso Sexual o la Discriminación, Acoso u Hostigamiento Laboral

Si usted experimenta una conducta que cree que viola la Política de Acoso Sexual de Bentley o la Política de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral, es importante abordar la situación de inmediato y buscar el tipo de ayuda adecuada. Lo importante es que obtenga la ayuda que necesita para asegurarse de que el comportamiento se detenga y no se repita y, si corresponde, que la universidad tome medidas formales. Si usted cree que ha sufrido acoso sexual o discriminación, acoso u hostigamiento laboral durante su empleo en Bentley, existen varias opciones disponibles para usted.

¿A qué se aplican estos procedimientos?

Los procedimientos descritos a continuación se aplican a las denuncias internas de acoso sexual, discriminación, acoso y hostigamiento laboral. Si desea presentar una denuncia externa de discriminación o acoso a una agencia gubernamental, consulte su información de contacto en la Política de Acoso Sexual y la Política de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral.

Estos procedimientos no se aplican a inquietudes sobre nombramientos, evaluaciones, ascensos, decisiones de tenencia o despidos del personal docente, las cuales deben notificarse al Presidente o el Decano correspondiente. Estos procedimientos tampoco se aplican a inquietudes sobre referencias de desempeño o aumentos salariales, las cuales deben notificarse al gerente del empleado. Sin embargo, estos procedimientos aplicarían si un empleado cree que dichas acciones laborales violan la Política de Acoso Sexual o la Política de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral.

Si su inquietud se relaciona con la conducta de un estudiante y el problema no se resuelve directamente con el estudiante, debe buscar ayuda del Coordinador del Título IX.

I. RESOLUCIÓN INFORMAL – Acoso Sexual, Discriminación, Acoso, y Hostigamiento Laboral.

La Política de Acoso Sexual y la Política de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral describen varias opciones informales para los empleados. Una opción es completar el formulario de Denuncia de Acoso Sexual o Discriminación, Acoso, u Hostigamiento Laboral e indicar que

le gustaría recibir ayuda con una *resolución informal* de la conducta en cuestión. Envíe el formulario por correo electrónico al Vicepresidente y Director de Recursos Humanos, gchangiano@bentley.edu. Una vez que se envía el formulario, un oficial de Recursos Humanos se comunicará con usted para discutir el proceso.

II. INVESTIGACIÓN FORMAL – Acoso y Discriminación (no hostigamiento)

Para solicitar una investigación formal de acoso o discriminación, complete el formulario de Denuncia de Acoso Sexual o Discriminación, Acoso, u Hostigamiento Laboral, indique que desea realizar una *investigación formal*, y envíe el formulario por correo electrónico al Vicepresidente y Director de Recursos Humanos, gchangiano@bentley.edu. Si la denuncia se refiere a alguien de RR.HH. o un miembro del gabinete, puede presentar la denuncia a través de EthicsPoint.

A. Una vez que se realiza una solicitud de investigación formal

Una vez que Recursos Humanos reciba una solicitud de investigación formal, se aplicarán los siguientes procedimientos:

1. Se convocará un panel de investigación (“panel”). El panel estará compuesto por el Vicepresidente, el Oficial de Recursos Humanos/Oficial de Oportunidades de Igualdades Laborales (EEO, por sus siglas en inglés) o su designado; un miembro del gabinete o su designado; y un tercer miembro seleccionado por los otros dos miembros. Ninguno de los miembros del panel será de la división en la que trabaja la persona que presentó la denuncia (“Parte Denunciante”) o la persona que presuntamente está involucrada en la discriminación o acoso (“Contraparte”). Cualquiera de las partes puede plantear cualquier inquietud que pueda tener con respecto a un posible conflicto de intereses con cualquiera de los miembros seleccionados del panel. Si los otros dos miembros del panel están de acuerdo en que existe un conflicto de intereses, seleccionarán un nuevo tercer miembro.
2. El panel revisará la denuncia y determinará si realizará una investigación por sí mismo o contratar los servicios de un investigador externo.
3. El panel notificará a la Contraparte sobre la Denuncia. Un miembro del panel se reunirá con la Contraparte para revisar la Denuncia, explicar el procedimiento que se seguirá e informar a la Contraparte sobre la prohibición de represalias y la necesidad de confidencialidad. La Contraparte puede presentar una declaración por escrito sobre la presunta conducta, si así lo desea.
4. A lo largo de la investigación, tanto la Parte Denunciante como la Contraparte pueden tener una persona de apoyo. Puede ser cualquier persona que la parte elija y es necesario que no esté afiliada a la universidad (por ejemplo, un amigo, un miembro de la familia, una persona de una agencia de apoyo o defensa). Una persona de apoyo puede estar presente durante cualquier parte del proceso de investigación y revisión, pero no puede participar en el proceso y, como tal, no puede ser testigo de las acusaciones en la denuncia. Una persona de apoyo debe estar de acuerdo en mantener la confidencialidad del proceso y también firmará un acuerdo de confidencialidad.

B. Si la investigación se hace internamente

Si el panel decide realizar la investigación por sí mismo, se aplicarán los siguientes procedimientos:

1. La Parte Denunciante y la Contraparte pueden identificar a los testigos u otras personas que les gustaría haber entrevistado, o proporcionar cualquier material que les gustaría haber revisado.
2. El panel se reunirá por separado con la Parte Denunciante y la Contraparte para discutir la denuncia.
3. El panel entrevistará a cualquier testigo u otras personas, a discreción del panel.
4. El panel revisará cualquier documento, comunicación u otro material que considere relevante, a discreción del panel.
5. El panel determinará si ocurrió una violación de la Política de Acoso Sexual o la Política de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral. Si el panel determina que ocurrió una violación, también decidirá qué acción o sanción, si corresponde, es apropiada. La acción o sanción se decidirá en conjunto con Recursos Humanos, siempre que la Contraparte no sea un empleado de Recursos Humanos.
6. El panel emitirá una decisión por escrito, que se proporcionará a ambas partes. Un miembro del panel se reunirá con cada parte para informarles de la decisión del panel.
7. Si el panel determina que ocurrió una violación de la Política de Acoso Sexual o la Política de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral, la decisión por escrito se colocará en el archivo de personal de Recursos Humanos de la Contraparte. Los documentos relacionados con la denuncia y la investigación serán guardados por Recursos Humanos.

C. Si la investigación es realizada por un investigador externo

Si el panel decide contratar los servicios de un investigador externo, se aplicarán los siguientes procedimientos:

1. La Parte Denunciante y la Contraparte serán notificadas de la decisión del panel de utilizar un investigador externo, el motivo de esa decisión y la identidad del investigador externo. Si cualquiera de las partes se opone a la selección del investigador, el panel decidirá si selecciona otro investigador.
2. El investigador determinará cómo se llevará a cabo la investigación, que generalmente incluirá los pasos 1 a 4 descritos en la Sección B anterior para una investigación interna.
3. El investigador emitirá un informe escrito al panel que incluirá conclusiones y recomendaciones basadas en hechos.

4. Si el panel determinará si ocurrió una violación de la Política de Acoso Sexual o la Política de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral. Si el panel determina que ocurrió una violación, también decidirá qué acción o sanción, si corresponde, es apropiada. La acción o sanción se decidirá en conjunto con Recursos Humanos, siempre que la Contraparte no sea un empleado de Recursos Humanos.
5. El panel emitirá una decisión por escrito, que se proporcionará a ambas partes. Un miembro del panel se reunirá con cada parte para informarles de la decisión del panel.
6. Si el panel determina que ocurrió una violación de la Política de Acoso Sexual o la Política de Discriminación, Acoso y Hostigamiento laboral, la decisión por escrito se colocará en el archivo de personal de Recursos Humanos de la Contraparte. Los documentos relacionados con la denuncia y la investigación serán guardados por Recursos Humanos.

D. Tiempo

Ya sea que la investigación la lleve a cabo el panel o un investigador externo, la investigación se llevará a cabo y concluirá lo antes posible; sin embargo, el tiempo exacto dependerá de la disponibilidad de las partes, los testigos, los miembros del panel y el investigador externo, si se utiliza.

E. Apelación

Tanto la Parte Denunciante como la Contraparte pueden apelar la decisión del panel. Existen dos motivos por los que se puede apelar la decisión:

1. Error de Procedimiento: El apelante alega que hubo una desviación o cambio sustancial de los procedimientos descritos anteriormente que afectó negativamente el resultado del asunto.
2. Nueva Evidencia: El apelante alega que, con posterioridad a la emisión de la decisión del panel, se dispuso de nuevas evidencias que habrían afectado el resultado de la decisión. El apelante debe: (i) presentar la nueva evidencia; (ii) demostrar por qué no estaba disponible antes de la decisión; y (iii) demostrar que la nueva evidencia habría alterado el resultado de la decisión.

No se permitirán otros motivos de apelación.

La apelación debe realizarse por escrito y enviarse por correo electrónico al Vicepresidente y Director de Recursos Humanos, gchangiano@bentley.edu dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la fecha en que se proporcionó la decisión del panel al apelante. Se notificará a la parte contraria si se ha presentado una apelación y se le dará la oportunidad de refutar las afirmaciones hechas por el apelante.

La apelación será revisada por un empleado (s) de Bentley imparcial y capacitado que no formó parte del panel (el “evaluador”). Al considerar la apelación, el evaluador recibirá el informe inicial, cualquier documento revisado por el panel o el investigador externo (si se usa), el informe del investigador externo (si lo hubiera), la decisión del panel y cualquier declaración escrita de la Parte Denunciante o Contraparte. Si el evaluador determina que existe uno de los dos motivos de apelación, remitirá el asunto al panel para una revisión adicional. Si se ha utilizado un investigador externo, el panel puede optar por devolver el caso a esa persona para que realice un trabajo adicional.

Si ambas partes presentan una apelación, el evaluador considerará y revisará ambas apelaciones juntas.

Otros Asuntos

A. Conciliación/Acuerdo

La realización de una investigación formal no prohíbe que la Parte Denunciante y la Contraparte lleguen a un compromiso o acuerdo de aceptación mutua de una disputa antes de la finalización del proceso formal de la denuncia. Las partes informarán al Vicepresidente y Director de Recursos Humanos de dicho acuerdo.

B. Confidencialidad

Se harán todos los esfuerzos razonables para proteger la privacidad y la confidencialidad de todas las partes, de acuerdo con y sujeto a la necesidad de Bentley de investigar la denuncia y/o implementar cualquier resolución o acción disciplinaria.

Los miembros del gabinete son: Presidente, Rector y Vicepresidente de Asuntos Académicos, Vicepresidente de Asuntos Estudiantiles y Decano de Estudiantes, Vicepresidente y Director Financiero/Tesorero, Vicepresidente de Promoción Universitaria, Vicepresidente y Director de Recursos Humanos, Vicepresidente para Gestión de Inscripciones, Vicepresidente para Marketing y Comunicaciones, Jefe de Personal y Director Ejecutivo de Sustentabilidad, Vicepresidente y Director de Diversidad e Inclusión, Vicepresidente/Consejero General y Secretario de la Corporación, y Vicepresidente y Director de Información.