

Cómo manejar la diversidad en Duke: una herramienta para directores

Juego de herramientas 4 de 4: CÓMO RESPONDER A DENUNCIAS DE ACOSO O DISCRIMINACIÓN

Propósito/Fundamento

Conocimiento de las Políticas de acoso y no discriminación de Duke

Compromiso de Duke a crear un entorno caracterizado por el respeto y libre de acosos

Apoyo a los esfuerzos de cumplimiento de Duke

Capacidad para responder a las denuncias

¿Qué es el acoso?

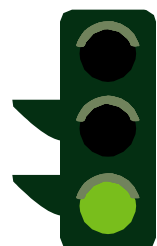
Ocurre cuando...

el comportamiento físico o verbal es tan severo o persistente que es probable que interfiera de manera significativa en el trabajo o la educación de un individuo o que perjudique sus condiciones de vida.

Cuando se evalúa el comportamiento alegado, se examina desde la perspectiva de una persona razonable que se halle en una situación similar a la de la persona que presenta la denuncia y en consideración de las circunstancias que la rodean.

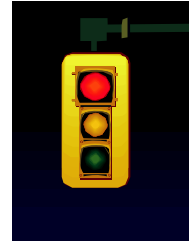
QUE HACER

- Interiorícese sobre la Política de acoso (www.duke.edu/web/equity)
- Preste atención y sea imparcial cuando escucha
- Comunique los aspectos esenciales de la política
 - *Prohibición de represalias*
 - *Expectativa de confidencialidad y discreción*
 - *Recursos de asistencia múltiples*
- Realice un seguimiento con la diligencia conveniente
- Reúna los hechos relevantes; evite la redundancia
- Tome decisiones informadas, objetivas y debidamente documentadas.



QUÉ NO HACER

- No prejuzgue la credibilidad de cualquiera de las partes
- No garantice la confidencialidad
- No garantice un resultado específico
- No recabe información redundante
- No evite proporcionar suficientes detalles al acusado
- No disuada al denunciante de contactar otros recursos internos o externos



Preguntas y respuestas

- ***¿Qué digo a un/a empleado/a que acude a mí y eleva una acusación de acoso o discriminación?***

Agradezca al/la empleado/a por presentar este asunto para su consideración.

Asegure al/la empleado/a que su inquietud se atenderá con seriedad y que se realizará un seguimiento. Comunique la prohibición de represalias. Proporcione al/la empleado/a otros recursos a su disposición

- ***Un/a empleado/a ha presentado una denuncia de acoso sexual, pero no quiere que proceda en el caso. ¿Puedo garantizar la confidencialidad?***

No. Aunque es importante abordar los temas de acoso con discreción y un gran nivel de privacidad, sería imprudente garantizar que se podrá conservar la confidencialidad de dicho asunto.

Situación

Usted trabaja como Jefe de Administración en su departamento. Jennifer, una gerente de datos de laboratorio, lo llama por teléfono y le dice que tiene que reunirse con usted ya mismo. Cuando llega a su oficina, Jennifer expresa de manera abrupta que está sufriendo acoso por parte de Tom, el director de su laboratorio. Jennifer explica que durante una reunión con Tom, “él la miró de arriba a abajo”, obviamente sin prestar atención a los resultados de los datos de ensayos clínicos que ella le estaba presentando. Jennifer continúa diciendo que cuando solicitó comentarios a Tom sobre su trabajo, él se reclinó hacia ella estrechamente y dijo: “Sin duda, luces estupenda hoy”. Cuando usted pregunta a Jennifer qué hizo a continuación, ella responde: “Simplemente le dije gracias, tomé mis cosas y salí de allí”.

Jennifer agrega que siempre se ha sentido incómoda cerca de Tom y que él ya la había invitado a salir en otra oportunidad. Jennifer cuenta que le dijo a Tom que no podía salir porque tenía que lavarse el cabello esa noche. Jennifer empieza a llorar y dice que ya no puede trabajar con Tom y quiere que otro director de laboratorio supervise su trabajo. También dice que quiere que usted se asegure de que ella y Tom nunca más estén juntos sin compañía.

Preguntas sobre la situación o el tratamiento del vídeo

- ¿Qué se cercioraría de comunicar a Jennifer?
- ¿Solicitaría a Jennifer que compruebe sus inquietudes acerca de Tom?
- ¿Cuáles serían sus próximos pasos?
- ¿Cómo respondería si Jennifer manifestara que no quiere que nadie sepa que ha hablado con usted y que sólo quisiera ser transferida a un laboratorio diferente “de manera inadvertida”?

Síntesis

Comunique la existencia de la Política de acoso de Duke a todas las partes y reitere la prohibición de represalias

- Tome la inquietud o la denuncia con seriedad
- Conserve la objetividad

Utilice sus recursos

Recursos

La Oficina de Equidad Institucional (OIE)

El personal de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Duke

El Servicio de Asistencia Personal

(PAS)

Su jefe, director, decano o catedrático

Su Director comercial o de Recursos Humanos

La Policía de Duke