

GUIA PARA REALIZAR INVESTIGACIONES		INSTRUCCIÓN DE TRABAJO	
		CÓDIGO NIL-GIN-101	
NUMERO REVISIÓN 2	FECHA REVISIÓN 05 DE NOVIEMBRE DE 2020	REQ. NORMA 5.3.3.7.1	PÁGINA 1 de 1

OBJETIVO

Definir la forma en la que se realizarán las investigaciones de los casos denunciados por el personal y que ameriten obtener mayor información para dar una resolución.

N°	ACTIVIDAD
1	Si el comité considera como un presunto acto de hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación se procederá a la obtención de elementos a través de entrevistas, solicitud de pruebas, revisión de expedientes y las que consideren necesarias en un plazo no mayor a diez días hábiles.
2	<p>Guía para realizar la investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se revisará con el Departamento de Recursos Humanos si existe algún antecedente sobre la conducta de la persona denunciada. ✓ Se hará un análisis de la información con que se cuenta, en relación a los tiempos, frecuencias y áreas de la institución donde suceden los hechos denunciados. ✓ Podrá invitar a un/una testigo oculto/a a que observe a las personas involucradas con la queja. ✓ El Comité citará a la persona denunciada vía memorándum para que comparezca ante este y exprese a lo que a su derecho convenga, especificando el comportamiento que se le atribuye, para expresar lo que a su derecho convenga, indicándole que de no comparecer sin causa justificada se tendrán por ciertas las conductas que se le imputan. Asimismo, se le otorgará un término de cinco días para que presente las pruebas que desvirtúen el supuesto incumplimiento.
3	<p>El Comité, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos</p> <p>Una vez agotada la recopilación de información sobre el supuesto incumplimiento, el comité deberá considerar y valorar los elementos que hayan sido recabados, así como las entrevistas que se hayan realizado para emitir la resolución correspondiente.</p>

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
MBA. Liliana E. De La Cruz Naranjo Coordinadora del Comité Igualdad Laboral y No Discriminación	Lic. David Argüelles González Abogado General	Comité Igualdad Laboral y No Discriminación