Estos procedimientos deber ser usados cuando trate incidentes y quejas de bullying y acoso laboral. Otros recursos adicionales y una explicación de los deberes legales puede ser encontrada en: [www.worksafebc.com/bullying/](http://www.worksafebc.com/bullying/) o contactando a AgSafe.

1. Como y cuando serán realizadas las investigaciones

La mayoría de las investigaciones en el sitio de trabajo, lugares e instalaciones serán realizadas internamente. En situaciones complejas o delicadas, un investigador externo será contratado o contactado para este caso.

Las investigaciones:

* Serán realizadas de manera rápida y oportuna, y serán tan profundas como sea necesario dadas las circunstancias.
* Serán justas e imparciales, dando al quejoso y al presunto buleador trato igualitario al evaluar los alegatos.
* Ser sensible a los intereses de todas las partes involucradas y mantener la confidencialidad.
* Estar enfocadas en encontrar los hechos y evidencia, incluidos las entrevistas del quejoso, presunto buleador y cualquier otro testigo
* Incorporar, cuando sea apropiado, cualquier petición de asistencia del quejoso o presunto buleador durante el proceso de investigación.

2. Qué será incluido

Las investigaciones incluirán entrevistas con la supuesta víctima, supuesto buleador y cualquier testigo. Si la supuesta víctima y supuesto buleador están de acuerdo en lo que paso, entonces la compañía no investigara más, y determinara que acciones correctivas tomar si es necesario.

El investigador también revisara cualquier evidencia, como emails, notas escritas, fotografías, o evidencia física como objetos vandalizados.

3. Papeles y responsabilidades

El dueño/manager es responsable de asegurar que los procedimientos de la investigación se sigan.

Los trabajadores deberán cooperar con la investigación y proveerán cualquier detalle del incidente que hayan sufrido o presenciado.

El supervisor inmediato es responsable del quejoso y que el individuo que conducirá las investigaciones provea un reporte escrito con conclusiones al manager.

Si investigadores externos son contratados, ellos conducirán las investigaciones y proveerán un reporte escrito con conclusiones al manager.

**4. Seguimiento**

El presunto buleador y la presunta víctima serán avisados de los resultados de la investigación por el manager.

Después de la investigación, el manager revisara y actualizara los procedimientos de trabajo para prevenir cualquier otro incidente de bullying y acoso. Acciones correctivas apropiadas serán tomadas en un periodo de tiempo razonable.

En circunstancias apropiadas, los trabajadores pueden ser referidos a un programa de asistencia o alentados a buscar recomendaciones médicas.

**5. Requerimientos de archivos**

La compañía asume que los trabajadores mantendrán los documentos del incidente para cualquier queja. La compañía mantendrá los documentos de la investigación, incluido los resultados.

**6. Revisión anual**

Estos procedimientos serán revisados anualmente. A todos los trabajadores se les dará una copia tan pronto como sean contratados, y las copias estarán disponible en la oficina.

|  |  |
| --- | --- |
| **Fecha de creación**  | **Fecha de revisión anual** |

