Transcripción de la Convocatoria Abierta con Tonya Baña

A continuación se muestra una transcripción en tiempo real de la convocatoria abierta con Tonya Baña

6 de Junio de 2021

8:00 pm. – 9:45 pm. Hora del Este

DAPHNE MITCHELL: Bienvenidos, les daremos unos minutos para iniciar la sesión en el seminario web.  Tengo algunas cosas de limpieza que quiero hacer.  Primero, quiero

darle la palabra a Daniel Martínez para que haga un anuncio.

DANIEL MARTÍNEZ: (Hablando Español)

Hola a todos.  Les habla Daniel Martínez, y mi anuncio se refiere a los servicios de interpretación.

 Solo pido a los hispanoparlantes que levanten la mano para

comprobar si están interpretando.  Gracias.

 ¿Me pueden nombrar intérprete, por favor?

DAPHNE MITCHELL:  Si, sólo danos un momento y serás intérprete.

 Genial.

 Así que, Daniel, ¿puedes verificar o alguien puede verificar para mi que esta interpretando Daniel?

STEPHANIE CACONE: Si.

DAPHNE MITCHELL:  Los subtítulos cerrados estarán disponibles en 1CapApp.  Parece que todavía estamos esperando a la subtituladora.  La lista de participación

no está disponible en la grabación.

  Ya que estás grabando, si pudieras ser consciente de hacer tus preguntas cuando surja esa pregunta del programa

y no incluir preguntas que incluyan información identificable.  Tan pronto como tengamos noticias de que nuestra subtituladora está aquí, comenzaremos y

ahí es cuando vamos a empezar.  Y entonces también, el chat debe estar deshabilitado para esta reunión.  Sin embargo, puedes publicar preguntas en las preguntas y respuestas. Entonces las preguntas y respuestas está activado.  Si no tienes acceso a un teclado, también puedes llamar al buzón de voz del grupo de fuerza laboral, survivor task force, el cual, está en 410 659 9314, y estaremos monitoreando

esa avenida para que también dejes preguntas durante la llamada.  Tan pronto como tengamos noticias de Stephanie de que la subtituladora está aquí, comenzaremos.

y gracias por tu paciencia mientras tanto.

STEPHANIE CACONE:  Gracias.  Tenemos una subtituladora.  Los subtítulos estarán disponibles en Zoom y también en 1CapApp.  Incluiremos ese enlace en el chat

si deseas accederlo.

Gracias, Daphne.

DAPHNE MITCHELL: Acabo de inhabilitar el chat.

STEPHANIE CACONE: estamos grabando.

DAPHNE MITCHELL: Bienvenidos a la convocatoria abierta de esta noche con la investigadora externa de la organización.

 Un segundo, Tonya Bana.

 Tonya investiga el código de conducta

para realizar denuncias relacionadas con incidentes de conducta sexual inapropiada.  Queremos asegurarnos de que se satisfagan las necesidades de acceso de todos.  Si necesitas Español o subtítulos

cerrados para participar plenamente en la llamada, levanta la mano o envía un mensaje a través de las preguntas y respuestas y alguien te ayudará a conectarte

con ellos.

El Grupo de Fuerza Laboral de Supervivientes, Survivor Task Force, extiende su gratitud a nuestros panelistas, Daniel Martínez, a la subtituladora Liane Tomlinson, a Tonya Bana, por

supuesto, y también a los Miembros del Grupo de Fuerza Laboral,

Survivor Task Force.  Y todas estas personas contribuirán a que la reunión de esta noche sea un éxito.

El tema discutido en la llamada de esta noche involucrará lenguaje y temas sobre violencia sexual y otras formas de conducta inapropiada.  Practica las intervenciones

prácticas para mantener tu seguridad.  Se están grabando partes de la llamada de esta noche para ofrecer una vía a todos los federacionistas interesados en informárse sobre el informe de investigación de la señora Bana.  Y ahora se lo pasaré a Kathryn Webster para algunos anuncios más.

KATHRYN WEBSTER: Gracias.  Quiero agradecerles por estar aquí esta noche.  También quiero agradecer enormemente al Presidente Mark Riccobono y a nuestra junta de directores.

 El impulso de muchos de nuestros esfuerzos no estaría donde estamos progresando sin la dirección de la junta de directores nacional y la dirección del Presidente Mark Riccobono

y su pasión por lo que hacemos.

También quería darles a todos una descripción general rápida de nuestros programas esta noche.  Entonces, vamos a escuchar a nuestro Presidente nacional, Mark Riccobono con un breve

mensaje.  Y A continuación, una de las miembras de nuestra fuerza laboral, Marcy Carpenter, tendrá una sesión de preguntas y respuestas con Tonya con lo que el grupo

de fuerza laboral ha puesto

junto.

Continuando con ese segmento es cuando lo abriremos a todos para hacer preguntas a través de las preguntas y respuestas. Tenemos algunas preguntas que se enviaron antes de

la reunión de esta noche, y también permitiremos que la gente participe a través de las preguntas y respuestas.

Nuevamente, no compartan ninguna información personal identificable durante

estas preguntas.  Y también sean conscientes de la confidencialidad y de todos los acuerdos compartidos que seguimos discutiendo en torno al consentimiento, la confidencialidad,

espacios seguros, convirtiéndolo en un ambiente acogedor para todos.  Ahora, Stephanie, si no te importa, reproduciré nuestro mensaje de apertura del Presidente Riccobono.

 MARK RICCOBONO:  Gracias por estar aquí para hablar sobre seguridad y apoyo dentro de la Federación Nacional de Ciegos.  Quiero empezar mostrándo mi gran

agradecimiento a nuestro Grupo de Supervivientes de la Fuerza Laboral, Survivors Task Force, en la Federación Nacional de Ciegos por organizar esta reunión para hablar sobre nuestros esfuerzos

bajo nuestro

Código de Conducta, y realmente celebrar su trabajo desde principios de este año para mejorar la seguridad y el apoyo dentro de la Federación Nacional

de Ciegos.

Ha sido un honor estar guiado por la experiencia y el compromiso de estas seis damas.  Y Sé que van a organizar una gran reunión esta noche para

Todos ustedes.  Estamos aquí esta noche para hablar sobre nuestro Código de Conducta, que establecimos en 2018, en enero de 2018 y hemos estado socializando a lo largo

de

la organización.

Desde ese momento, hemos realizado esfuerzos continuos para mejorar el proceso de conducta del Código, y hemos confiado en el compromiso de los miembros

del país para ayudar a que eso suceda.  En enero de este año, uno de los cambios que hicimos a nuestro proceso de Código de Conducta fue incorporar a Tonya Bana,

a la que tendrán el placer de escuchar esta noche, y con quien interactuarán.  Tonya, a usted le solicitamos ser nuestra investigadora externa para todos los informes de

conducta inapropiada dentro de la Federación Nacional de Ciegos.

Ahora bien, ese fue un paso importante para nosotros como organización.  Nuestro objetivo al hacerlo era asegurarnos de que estábamos haciendo todo lo posible para eliminar parcialidad

y conflicto de intereses en nuestras investigaciones, y que estábamos aplicando los más altos estándares a nuestro trabajo de investigación para asegurarnos

de que

fue lo más objetivo posible.

Se nos recomendó mucho a Tonya, y, yo fui responsable de inscribirla, digámoslo así, de poner su acuerdo en su lugar, y es un acuerdo sencillo.

 Tonya está encargada de tomar las quejas que vienen, que caen en el balde de cosas que se supone que debe investigar, y está autorizada a ir

a investigar.  Ella pide información a la Federación cuando la necesita. De lo contrario, nos quitamos del camino.  Su trabajo es encontrar cualquier verdad que pueda

encontrar, y le proporciona a la Federación un informe de sus hallazgos independientes.

Es una parte importante de nuestro compromiso con la seguridad y el apoyo el que hayamos incorporado a Tonya.  Y Quiero decir algunas cosas sobre tenerla con nosotros.

 Una es que es un salto de fé para nosotros en la Federación, ¿verdad?  Porque estamos acostumbrados a ocuparnos de nuestros propios asuntos.  Y hasta cierto punto, Tonya está

haciendo eso por nosotros.  Ella tiene una comprensión cada vez mayor de quiénes somos como movimiento, pero está investigando estas quejas más importantes de conducta inapropiada

desde su puesto objetivo como investigadora externa.

Y Puedo decir que sus informes son extremadamente completos, justos, equilibrados y duros.  Y esa es la experiencia que le hemos pedido.  Ella está

haciendo un estupendo trabajo para la Federación.  También está haciendo un estupendo trabajo aprendiendo sobre nuestra organización, la capacidad de las personas ciegas, e internalizando nuestra

comprención de que la ceguera no es la característica que define tu futuro o a ti.

Ha estado con nosotros poco tiempo, pero creo que rápidamente está demostrando que realmente es ciega de corazón, pero no ciega a la justicia.  Y Realmente agradezco

que se haya comprometido a trabajar con la Federación, porque cree en lo que estamos haciendo como organización.  Entonces quiero aprovechar esta oportunidad

para agradecer públicamente a Tonya por nuestro excelente trabajo, y espero tener una relación mucho más larga con ella a medida que continuamos aumentando

nuestros esfuerzos de seguridad y apoyo

dentro de la Federación.

El punto final es que los miembros de la Federación son esenciales para nuestro trabajo continuo en esta área, asesorando, guiando y ayudando a seguir mejorando

lo que hacemos.

Eso pasa

desde cero, desde el compromiso de los miembros individuales.  Así que gracias por estar aquí esta noche.  Gracias nuevamente a nuestro grupo de fuerza laboral por continuar

liderando el camino y crear espacios y oportunidades como esta para que los miembros de la Federación sean parte de este importante trabajo.  Vamos a construir la Federación Nacional

de Ciegos.

MARCI CARPENTER: Buenas noches a todos.  Me llamo Marci Carpenter.  Soy miembra del

Grupo de Fuerza Laboral Dirigido por Supervivientes,

Survivor Led Task Force.  Buenas noches, Tonya.

TONYA BANA: Buenas noches.

MARCI CARPENTER: Voy a hacerle algunas preguntas a Tonya, así que comencemos con esto.  Tonya, ¿puede contarnos un poco sobre usted, quién es

como persona?

TONYA BANA: Por supuesto.

Soy abogada.  Obviamente no estoy funcionando como abogada en este contexto, haciendo este trabajo, pero soy abogada por vocación.

 Soy una mujer de color.  Vengo de una familia multirracial.  Mi mamá es blanca, mi papá es negro.  Me considero negra y crecí en la costa este.

 Fui a la licenciatura de Harvard, a la Facultad de Stanford.  Soy una estudiante universitaria de primera generación en mi familia.

Trabajé después de graduarme de la facultad de derecho con grandes firmas durante la primera década de mi carrera como abogada.  Y alrededor de siete, supongo que casi ocho años

Hace ahora, comencé mi propia práctica para denunciar a las personas cuyos derechos habían sido violados, principalmente en el lugar de trabajo,

pero también en otros contextos.  Porque

Me preocupaba la disparidad que vi en la calidad de representación disponible para las personas en comparación con la calidad de representación disponible

a las grandes organizaciones.  Y así que he tenido mi propia práctica desde hace varios años, y eso es lo que me ha traído aquí con todos ustedes esta noche.

MARCI CARPENTER: Genial, gracias.  Y parece que cubrió su experiencia legal y el tipo de derecho que practica.  ¿Eso es Todo lo que quiere agregar sobre

eso?

TONYA BANA: Bueno, agregaría que mi área principal de práctica, son los derechos en el lugar de trabajo y, por lo tanto, en ese contexto, represento habitualmente

a personas cuyos

derechos se han violado en el lugar de trabajo como resultado de la discriminación, la discriminación por motivos indebidos, incluyendo la discriminación

por motivos de raza, sexo,

discriminación por discapacidad, discriminación por edad, y también tengo la mayor parte de mi trabajo, como mencioné en los últimos años, desde que comencé

en mi propia práctica,

he estado representando a clientes individuales, y a empleados.

Tengo un puñado de clientes corporativos y, en ambos contextos, tengo mucha experiencia que se remonta a unos 20 años haciendo investigaciones internas,

e investigaciones externas sobre acusaciones de conducta indebida y conducta inapropiada, en particular hostigamiento sexual y otras formas de conducta sexual inapropiadas.

Principalmente he representado en ese contexto a personas que han sido discriminadas y cuyos derechos han sido violados.  Pero volví y

miré mis registros, en dos ocasiones, en representación de personas que, en mi opinión, habían sido acusadas falsamente de conducta inapropiada, o habían sido

sancionadas en exceso por

conducta inapropiada.

Así que tengo una variedad de experiencia en la que considero que confío para informar de mi trabajo a la Federación.

MARCI CARPENTER: Gracias.  Entonces, ¿cómo se convirtió en la investigadora externa de la Federación?  ¿Qué le motivó a aceptar asumir este desafiante papél?

TONYA BANA: Pues, un colega mío que ha trabajado con la Federación me recomendó para este puesto.  No he trabajado con la Federación antes.  Yo estaba un poco

familiarizada con la Federación, pero no muy familiarizada con la Federación antes de la recomendación.  Y cuando pienso, creo, que la razón por la que Sharon me recomendó

para este trabajo es porque ya saben, la Federación se encuentra en una encrucijada en este momento.  No es exagerado decir que para el Presidente Riccobono traer

a alguien que nunca antes trabajó con la organización es algo muy inusual para una organización en una posición como en la que se encuentra la Federación en este

momento.

Pasé la primera década de mi carrera trabajando con grandes firmas donde representaba a empresas en asuntos relacionados con el empleo y otras disputas.

 Compañías traen entidades conocidas con las que tienen una relación de trabajo duradera, porque saben que los resultados serán predecibles y saben

que el resultado es uno con el que se sentirán cómodos.  Ese no es el caso aquí, obviamente, y fue muy importante para mí, y fui muy transparente

sobre el hecho de que mi propia integridad y mis propios valores son los principales impulsores de lo que hago en cualquier situación, y fui muy directa

al respecto desde el

comienzo.

Pero, ya saben, cuando miro cuáles son los problemas que han salido a la luz en los últimos meses y el cambio por el que está pasando la Federación, es difícil.

 Sé por mi propia experiencia trabajando con organizaciones como miembra y como consejera, y en una variedad de otros contextos, que el cambio organizacional

es

algo muy difícil de hacer.  Y cuando miro el trabajo que hace la Federación, y cuando he leído y, por supuesto, ahora sé mejor que nunca lo que significa

para las personas y el papél que desempeña en su vida, considero que es increíblemente importante que ese trabajo continúe.  Sé que este es un momento desafiante y a mí

me gustaría ser parte de eso.

Pero también me gustaría ser parte de ayudar a los supervivientes y víctimas de conducta sexual inapropiada que se presenten, a fin de poder participar en un

proceso que es

uno seguro para ellos y que les permita ser escuchados de una manera que los proteja.  Hay muchas formas en las que hago mi trabajo que son muy

diferentes a la mayoría de los investigadores independientes.  Y Francamente, considero que necesitan eso si van a superar esto y salir por el otro

lado mejor como una organización más segura para todos sus miembros.

Así que, francamente, no tenía mucha disponibilidad, probablemente ninguna.  Tuve que limpiar algunas otras cosas de mi plato para que resultara ser capaz de

hacer este trabajo y hacerlo de la manera correcta.  Pero es algo que considero que es sumamente importante, y me gustaría ser parte de ello.

MARCI CARPENTER: Gracias.  Estoy muy contenta de que lo sea.

Entonces, usted mencionó algunos valores.  ¿Cuáles son otros principios y valores rectores que tiene como abogada, en particular

en torno al tratamiento de cuestiones de confidencialidad?

TONYA BANA: Bueno, siempre digo que estoy segura de que hay personas participando esta noche que me han escuchado decir que la igualdad y la justicia son realmente

mi núcleo de valores

y la justicia fundamental.  Con respecto a la confidencialidad, y en particular al tratar el tema de la confidencialidad en un entorno como este,

ustedes saben, yo diría que probablemente hay tres principios rectores que son importantes y directamente pertinentes para mi trabajo como investigadora externa

independiente

de la Federación.

Primero, honestidad y transparencia. Desde el inicio de este proceso y este trabajo, he hecho un esfuerzo concertado para ser clara con la gente sobre quién

soy,

y qué implica este proceso, desde explicar sus opciones a los participantes en el proceso, sus opciones de confidencialidad y anonimato hasta los

límites en las representaciones que hago de la posibilidad de que mis registros puedan ser citados a informes obligatorios a quién recibe los informes.

Siempre he hecho un esfuerzo concertado sobre lo que implica el proceso y cómo va a funcionar.  Porque, ya saben, la información que la gente comparte

conmigo todos los días, en mi trabajo aquí y de manera más general, más amplia, es información que es personal, es potencialmente dañina y dañina para

las personas

que hablan conmigo y con los demás.

Y Es una responsabilidad que me tomo muy en serio al proteger esa información.  Y para asegurarme de que la gente entienda lo que

va a suceder y en qué se están metiendo cuando participan en el proceso.

Así que me aseguro de ser completamente honesta y transparente sobre cómo funciona el proceso.  Qué puedo hacer, qué puedo recomendar, qué no puedo hacer.  Considero que es

realmente importante porque muchas de las personas involucradas en el proceso no lo han entendido, y merecen entenderlo.  Y ese es un primer paso para hacer

que la gente se sienta cómoda, y para reconstruir la confianza hay que tener claro cómo van a funcionar las cosas.

También la responsabilidad.  Ustedes saben, Son momentos en los que le digo a la gente que dejo el bolígrafo y quito las manos del teclado.  No estoy poniendo

esta información en algún lugar, porque es información que, en mi opinión, es tan sensible que no quiero estar en una posición en la que tenga que

recurrir

a esa información y revelar esa información que esa persona ha compartido conmigo en confianza.

Cuando le digo eso a la gente, lo digo en serio.  Esa información no está en mis archivos.  Si le digo a un participante en la investigación que la información no va

a ir en mi informe, no va en mi informe.  Si le digo a una persona que, a la inversa, si he obtenido información de varias fuentes diferentes, le digo

a la gente que he obtenido esto de varias fuentes.  Puedo revelarlo en el informe de una manera que debe saber que esto no es señalarlo con el dedo.

 Tengo mucho cuidado de asegurarme de que las personas sepan a qué se comprometen y que sepan que voy a respaldar lo que les digo con respecto

a lo que voy a hacer con esa información y lo que no haré.

Y por último, compasión.  Ustedes saben, Trato a las personas en todos los roles en este proceso de la forma en que me gustaría que me trataran a mí.  Pierdo el sueño por las decisiones que

Tengo que hacer con respecto a las recomendaciones, porque sé que esas recomendaciones se toman muy en serio y bien pueden orientar lo que hace la

Federación.

 Y Sé que las decisiones tienen un impacto significativo en todos los participantes del proceso.  Y para que sepan, por ejemplo, hay información en la que

hago un esfuerzo concertado para no incluir en mi informe información que sea innecesariamente vergonzosa para los supervivientes.

También hago eso con respecto al demandado.  Y Le digo a la gente eso en el proceso.  Porque no quiero que el proceso sea más doloroso o desencadenante de lo necesario

para cualquier persona involucrada en el proceso.  Así que esos son algunos de los que yo diría, son el tipo de principios fundamentales que informan cómo hago mi

trabajo.

MARCI CARPENTER: Bien, gracias.  ¿Puede explicarnos cómo es el proceso de principio a fin cuando realiza una investigación del Código de Conducta?

TONYA BANA: Si.  Así que al principio de este trabajo, la Federación estableció un proceso para que cuando la Federación reciba quejas del Código de Conducta, me sean automáticamente

enviadas, y también a la parte del comité especial.  Y Por lo general, dentro de las 24 horas, pero a veces de inmediato, consultaremos entre nosotros para

asegurarme de que estemos de acuerdo en cuanto a si una queja está o no dentro de mi jurisdicción y es una que se me debe asignar para investigar.

 No creo que alguna vez hayamos estado en desacuerdo, y sé que ambos nos equivocamos por el lado de, si hay 10 problemas planteados o cinco emitidos planteados

y hay

uno que parezca plantear una acusación de conducta sexual inapropiada, entonces eso vendría a mí.

Tengo correos electrónicos que envío con la persona en relación con los informes.  Hay más denuncias realizadas por reportados obligatorios, no solo por supervivientes.

 Y por lo que hay diferentes formas que salen, dependiendo del rol de la persona.  Pero me comunicaré con esa persona y le haré saber que la queja

ha sido recibida.  Intento coordinar un momento mutuamente conveniente para que hablemos, y también lo haré, ya saben, e inmediatamente después de recibir la queja hacer una especie de plan de acción que es solo una especie de hoja de ruta inicial para lo que planeo hacer en esa investigación en particular.

Todas las investigaciones son diferentes en cuanto a cuán extensas o limitadas deben ser o deberían ser, y esto depende de la naturaleza de las acusaciones

y de las personas involucradas,

y de los problemas.

Pero Elaboraré ese plan e identificaré a quién espero entrevistar, además de la persona que hizo el informe y el encuestado y el demandado.

Por lo general, si hay testigos, planearé entrevistar a esos testigos, pero no siempre entrevisto, hay momentos en los que no necesito entrevistar.

Y luego, en última instancia, en la investigación, toda la información que recopile, que también incluiría una solicitud de cualquier documento o información

que necesite

eso está en manos de la Federación o de los centros de capacitación, que serían políticas, procedimientos, podrían ser archivos de personal, podrían ser archivos

de estudiantes.

Pero

Ese plan inicial para la investigación identificará las diversas cosas, los diversos tipos de información que considero que deben revisarse para poder

evaluar si ocurrió la conducta sexual inapropiada.

Y luego, después de revisar esa información, realizo las entrevistas y preparo un informe escrito.  Y mi informe escrito va a la Federación.

MARCI CARPENTER: Bien, gracias.  Y ¿Ha evolucionado su proceso desde que comenzó a trabajar con el Código de Conducta de la Federación?  Si es así, cómo.

TONYA BANA: Si, en absoluto.  Y ustedes saben, considero que es probable que continúe evolucionando en algunos aspectos porque surgen nuevos problemas y revelan lugares

donde el proceso necesita cambiar y ser mejor.

Al principio, me enviaban los informes y no me llegaban directamente.  Al principio pensé que podría emitir una declaración de testigo, pero eso no es

viable, solo teniendo en cuenta el volumen de personas con las que necesito hablar.  Simplemente no fue manejable.  Así que ahora lo que encontré en realidad como una cuestión práctica es

La información en la que confío y que es fundamental en mis hallazgos que provienen de múltiples fuentes.  Si hay hechos que solo provienen de una fuente, hay que asegurarse de que

esos hechos están verificados.

Me comunicaré con el testigo o los testigos individuales de quienes obtuve esa información para verificar que esa información

es correcta.

Yo había comenzado a planificar y entrevistar a todos los testigos identificados por el superviviente o el demandado.  Queda claro que no siempre es necesario, y

por lo tanto, en los casos en que haya testigos que probablemente proporcionarían información que es solo una duplicación de la información que ya he recibido,

en caso de que

Si el demandado ha admitido la presunta conducta indebida, no identificaré testigos adicionales que simplemente verificarían los hechos, a menos que,

la excepción siendo, donde hay testigos que también son supervivientes, y que expresaron interés en hablar conmigo, en cuyo caso, siempre me aseguraré de hablar con

esos testigos para darles la oportunidad de ser escuchados como parte de este proceso.

Recibí la recomendación de que se invite a los participantes a que un representante participe con ellos si están interesados.  Y así que eso

ahora es algo que he estado incluyendo en mi correspondencia inicial con los participantes para hacerles saber que es una opción.  Para hacerles saber que

estamos dispuestos a hacer adaptaciones, las adaptaciones que sean necesarias para ayudarlos a participar en el proceso.

Veamos, creo que me refiero a que es una lista o muestra bastante buena de las formas en que ha evolucionado el proceso.  Y realmente, la meta

ha sido hacer que el proceso sea más seguro y cómodo para todos los participantes, pero especialmente para los supervivientes.

MARCI CARPENTER: Gracias, le agradezco.  ¿Se permite a las partes informantes retirar su consentimiento para participar en el proceso de investigación?  Lo lamento,

estoy tropezando con mis palabras.  Y ¿si es así, cómo?

TONYA BANA: Si. Por lo tanto, hemos estado usando el término reporteros, o partes informantes para, en general, cuando lo uso, ese lenguaje que

hace referencia específicamente a personas que no son víctimas de la presunta conducta indebida, pero que están denunciando algo que le sucedió a otra

persona.

Y así que cuando digo reporteros, ya saben, realmente no hay nada una vez que reporten lo que saben, ese es prácticamente el final de su participación a menos

que

también sean víctimas de las presuntas faltas.

y entonces, en ese caso, a esas personas siempre se les dice al comienzo del proceso que denunciar la conducta inapropiada no requiere que

participen en el proceso para denunciarlo. Su participación puede comenzar y terminar con el informe que realizan al inicio del proceso. Y Cuándo

las personas no me responden, les haré saber que inferiré de su falta de respuesta que no quieren involucrarse en el proceso

y que no tienen por qué hacerlo.

También les haré saber que si prefieren no participar directamente en el proceso pero les gustaría obtener el resultado, esa es una opción para ellos.

 Pero para responder a la pregunta sobre el retiro, ciertamente los supervivientes que hacen denuncias a través del proceso del Código de Conducta pueden

optar por retirar su informe,

pero eso no significa necesariamente que la investigación vaya a terminar.  En última instancia, el proceso está diseñado para proteger a todos los miembros. Una vez que se haya reportado información que requiera acción por parte de la Federación, se seguiría actuando.  La persona que hizo el informe, nuevamente,

no necesita participar en el proceso si decide no hacerlo.

MARCI CARPENTER: Bueno.  Y En cuanto al superviviente, ¿se les permite cambiar de opinión acerca de permanecer en el anonimato?  Y ¿Cómo lo hacen?

TONYA BANA: Ellos ciertamente pueden.  Yo, como una especie de práctica estándar, hago un punto en mi informe escrito para mantener a la mayoría de las personas en el anonimato.  Hago un esfuerzo por evitar atribuir la información recopilada en la investigación a una persona en particular.  Los supervivientes ciertamente pueden

elegir ser anónimos o no ser anónimos hasta el momento en que presente mi informe a la Federación.  En ese momento, sería demasiado tarde.

Pero desde el momento en que me comunico con ellos por primera vez y envían su informe hasta el momento en que se envía el informe real a la Federación, pueden

cambiar

su modo de pensar.

MARCI CARPENTER: Bueno.  Y ¿Qué tipo de recomendaciones ofrece para las resoluciones finales de las investigaciones?

Y ¿qué factores contribuyen a sus

recomendaciones?

TONYA BANA: Las recomendaciones que hago deben entenderse en el contexto de este proceso.  El proceso del Código de Conducta a través de la Federación

proporciona una cierta gama de posibles recomendaciones o acciones disciplinarias y otros tipos de acciones correctivas que pueden recomendarse, que incluirían

expulsión del infractor, y suspensión del infractor.  Si esa persona resultó ser un empleado, habrá terminación del empleo, prohibición permanente de empleo

de la organización, y la prohibición de trabajar con menores en particular.

Podría incluir una recomendación para que el delincuente reciba capacitación sobre hostigamiento.

Podría ser una recomendación de asesoramiento sobre salud mental.  Podría ser una

advertencia, una reprimenda, una carta de disculpa del delincuente, proporcionando información sobre los servicios de apoyo en la comunidad local de la

víctima.  Esos son los

tipos de acciones correctivas que he recomendado.

Y Luego, los factores que considero para hacer esas recomendaciones incluyen observar la naturaleza, la gravedad y la omnipresencia de la conducta del delincuente,

ya sea

que fuera hostigamiento o abuso sexual, ya sea que fuera meramente verbal o también físico, o implicaba abuso físico.  Si hay claras violaciones de

estándares profesionales o éticos y si fue consensual o no consensual, si fue explotador, si el superviviente, la víctima fue un menor de edad

o un adulto al cuidado del delincuente.

Si hay evidencia de que hay algún tipo de expectativa fiduciaria que fue violada  en el historial general de empleo o membresía de la persona

en la Federación, si hubo políticas aplicables con su conducta y si están al tanto, si hubo disciplina previa con violaciones similares,

si el delincuente fue cooperativo, honesto y sincero en la investigación y si se arrepintió

del daño y el impacto que su conducta tuvo en el superviviente o los supervivientes, ya sea un solo incidente o parte de un patrón más amplio que ocurrió

a lo largo del tiempo, el número de víctimas, el impacto en la Federación, y el riesgo de daños futuros.  Si ha habido esfuerzos previos de rehabilitación o

advertencias.

creo que lo cubre todo.

MARCI CARPENTER: Bueno, Gracias.  ¿Está usted involucrada en el proceso de apelaciones?

TONYA BANA: Realmente no.  La apelación, según tengo entendido, es manejada en última instancia por un panel, y para que lo sepan, hago un esfuerzo en mi informe escrito

para incluir toda la información recopilada en la investigación que considero que ayudaría a la Federación a comprender mis hallazgos y mis recomendaciones.  Por supuesto,

Siempre hago decisiones de juicio.  Saben, no es raro que las notas de mi entrevista al entrevistar a un testigo tengan 10 páginas de información.

Así que siempre estoy tomando decisiones sobre cuánta información incluir y qué excluir.

Y por lo que, mi objetivo es incluir toda la información que ayude al lector a comprender los hallazgos y recomendaciones.  Por supuesto, siempre hay más

información, por lo que, le he informado a la Federación que estoy dispuesta a responder preguntas, o si hay información específica que sería útil para dar contexto

a los hallazgos y recomendaciones como parte del proceso de apelaciones, me complacerá brindar esa información.  Pero hasta la fecha, no he tenido ninguna participación

en alguna apelación.

MARCI CARPENTER: Bueno.  Usted ha hablado bastante sobre su acercamiento a los testigos al entrevistarlos.  ¿Tiene algo más que le gustaría agregar

sobre cómo aborda esas conversaciones y entrevistas?  Usted ya ha hablado de si hace entrevistas y las variaciones y eso.

TONYA BANA: Lo único que podría agregar que no creo haber dicho antes es que una de las formas en que mi enfoque de la investigación es probablemente diferente

es que lo más común es que no me esfuerzo por ser imparcial y por mantener mis pensamientos e impresiones para mí misma sobre la información que me brindan durante

el proceso.

Considero que es importante defender a los supervivientes, porque la realidad es que hay muchos factores que pesan en contra de los supervivientes para alguna vez llegar a un lugar donde me están hablando, y sé que le he dicho al grupo de fuerza laboral antes que considero que es importante hojear la escala en nombre de los supervivientes para llegar a la verdad.  No es para manchar el resultado.  Es llegar a la verdad, y considero que es necesario por

el tipo de influencias sociales que son una barrera para apoyar a las víctimas.

Entonces, cuando realizo una entrevista, trato a los supervivientes y a los encuestados de la manera en que me gustaría que me trataran a mí.  Así que, si escucho a la gente compartir conmigo sus

sentimientos de culpa y sus sentimientos de vergüenza, les digo lo que les diré a los testigos. Les diré a los supervivientes cuando el demandado ya haya

admitido

a lo que me están diciendo que quiero que sepan eso.  Quiero que ellos, ya saben, si la evidencia ha demostrado que en persona el delincuente ha abusado

a una docena de personas, les compartiré que no están solos.  Y Esa es una forma poco convencional de abordar las investigaciones, pero no tiene ningún impacto

en los resultados, pero considero que hace que el proceso sea una experiencia más humana para las personas involucradas.

Así que cuando hago las entrevistas, me acerco a ellos con el objetivo de ser compasiva y apoyar a las personas, ya que en muchos casos vuelven a experimentar

un evento o eventos traumáticos.  Así que hago eso, y estoy siendo compasiva por ser solidaria.  Ha habido ocasiones en las que he compartido con personas que

lo que han compartido conmigo que creen que solo les ha sucedido a ellos, ha sucedido en muchos otros casos.  Quiero que sepan eso.  Y He oído

cuando escuché a la gente compartir conmigo que creen que algo fue su culpa y les digo que no es su culpa.  Este no es un proceso sobre

su culpabilidad, se trata de lo que hizo otra persona. Así que sí, considero que es importante que la gente sepa que también lo haré cuando la gente tenga reservas sobre participar en el proceso, estoy feliz de

hablar

con ellos incluso antes de que presenten una queja a fin de hablar con ellos sobre el proceso,

para asegurarme de que entienden lo que está involucrado, para

asegurarme de que estén

cómodos con ello.  Los invitaré a hacer cualquier pregunta, escuchar sobre el proceso, hacer preguntas y pensar en ello.  Si quieren pensar en el proceso y decidir si están dispuestos o no a hablar conmigo.  Así que esas son algunas de las cosas que hago en el proceso de entrevista para intentar que

el proceso sea más cómodo para los participantes.

MARCI CARPENTER: Bueno, Gracias.  Y ¿Qué sucede si un superviviente o una parte denunciante no responde a su acercamiento a ellos?  ¿Trata eso como una

investigación anónima?

TONYA BANA: Entonces, los reporteros, nuevamente, cuando uso ese término, normalmente me refiero a los líderes que tienen la obligación de informar sobre algo que

se ha presentado.  Nunca tuve la ocasión de que un reportero no respondiera.  Pero con respecto a las personas que informan de una conducta indebida que les sucedió

a ellos, lo haré si la persona no responde, considero que si la persona no responde, yo quiero hablar con ellos porque por lo que sea

la razón, no recibió mi comunicación inicial, o tal vez la pasaron por alto, o tal vez yo tenía una mala información de contacto para ellos.

Así que haré un seguimiento, pero les explicaré en ese seguimiento, que si no tengo noticias de ellos, inferiré de eso que no quieren

participar directamente en el proceso y que los dejaré en paz.  Porque ya que yo misma he experimentado una conducta sexual inapropiada, entiendo las muchas

razones por las que una persona informaría pero no necesariamente estaría interesada en participar activamente en la investigación.

Y Durante todo el proceso, siempre quiero asegurarme de que estoy haciendo todo lo posible para respetar la agencia de los supervivientes.

MARCI CARPENTER: Por supuesto.  ¿Y luego esa investigación continúa como una investigación anónima?

TONYA BANA: A menos que un participante me haya dado afirmativamente contenido para divulgar su información, los mantengo confidenciales, los mantengo en el anonimato

y son correctos.

MARCI CARPENTER: Bueno.  ¿Qué sucede si obtiene información o pruebas adicionales después de enviar su informe?

TONYA BANA: Entonces esa es una pregunta interesante.  De hecho, nunca me ha pasado eso.  Creo que lo que sucedería dependería de la

naturaleza de la información recibida.  Ciertamente, si fue una duplicación de la información que ya tenía y no tuvo ningún impacto en mi análisis y hallazgos

y recomendaciones, supongo que se lo haría saber a la Federación, si fuera apropiado. Pero tal vez no.

Por otro lado, si de alguna manera cuestionara mis hallazgos, o si cambiara las recomendaciones, ciertamente me comunicaría con la Federación

para hacerles saber eso, y sin duda abogaría por una revisión del informe y de las conclusiones y recomendaciones.

MARCI CARPENTER: Bueno, gracias.  Bueno, así que, las últimas dos preguntas son un poco diferentes.  Usted mencionó antes sobre perder el sueño cuando tiene

que tomar una decisión.  ¿Esa es la parte más difícil de este papél?

TONYA BANA: Saben que perder el sueño ciertamente no es divertido.  La parte más difícil es el dolor que muchas personas sienten y siguen padeciendo, como resultado de las

experiencias que han tenido.

Y por supuesto, las experiencias que les han llevado a involucrarse en este proceso.  Ya saben, soy una persona muy empática,

y considero que me capacita para hacer el trabajo que hago, pero es difícil.  Y a veces puede hacerme cuestionar a la humanidad.  Entonces eso es difícil.

Pero en lo que trato de concentrarme es en la fuerza, la valentía y la resistencia de las personas con las que estoy hablando y, ya saben, según por lo que han

pasado,

trato de concentrarme en eso, en lugar del dolor y el daño y el tipo de parte oscura del proceso.

MARCI CARPENTER: Bueno.  Este es un trabajo arduo, y sé que como superviviente, les enfatizamos a las personas con las que hablamos todo el tiempo acerca del cuidado personal.  ¿Qué hace usted

para el cuidado personal?

TONYA BANA: Probablemente bebo demasiado.  Tengo la suerte de hacer negocios con mi esposo.  Mi esposo es abogado y trabaja conmigo.  Y hace

algo de trabajo en la medida en que él pueda apoyar mi trabajo en este rol.  Y así que él, por supuesto, está sujeto a la confidencialidad, y por eso paso tiempo con mi esposo

y me desahogo con él y le cuento relatos de valentía.  Y paso tiempo con mi perro, y tengo a mi perro.  Y hablo con personas de ideas afines sobre el

trabajo que la gente está haciendo para abordar este tipo de problemas, no solo en este contexto, sino en una variedad de otros contextos.

Como persona que ha ejercido la abogacía durante casi 20 años, el cambio radical que he visto y presenciado con respecto a la conducta sexual inapropiada

y la discriminación de la raza,

y toda una gama de cuestiones, en los últimos años, el progreso que se ha logrado es asombroso.

Me concentro en eso y hago un balance de esos éxitos.  Hago un balance de ese progreso y me ayuda inmensamente.  Con una copa de vino, que sucede, yo

hago un balance de ese proceso.

MARCI CARPENTER: Entendido.  Entendido.  Así que con esto concluye esta ronda de preguntas, pero solo quiero darle la oportunidad si hay algo más

que le gustaría agregar que no hemos cubierto antes de pasar a la siguiente fase esta noche.

TONYA BANA: Considero que ya lo he dicho, pero también vale la pena enfatizar que me siento humilde e inspirada por las personas con las que estoy trabajando en el curso

de hacer este trabajo todos los días.  Como mencioné, he tenido mis propias experiencias con el hostigamiento sexual y la conducta sexual inapropiada, por lo que, la fuerza y la valentía

que la gente, los miembros de la Federación con los que hablo y que presencio en su participación en este proceso, es simplemente una de humildad inspiradora.

Ojalá que yo cumpla con lo que todos quieren de mí al hacer este trabajo.  Y Invito a todos los involucrados en el proceso a que participen en el proceso para

que compartan conmigo sus comentarios sobre cómo mejorar este proceso.  Muchos de los cambios que se han realizado en cómo hago este trabajo provienen directamente de

ustedes.

MARCI CARPENTER: Muchísimas gracias.  Realmente agradezco hablar con usted esta noche y llegar a conocerla un poco mejor y ayudar a nuestros miembros a llegar a

conocerla un poco mejor.  Realmente agradezco su tiempo esta noche.  Ahora se lo voy a dejar a Kathryn y Daphne.

DAPHNE MITCHELL: Vamos a pausar la grabación por un momento para recordarle a la gente que vamos a pasar a la audiencia que ofrece preguntas

a Tonya.  Y recibimos algunas preguntas y esas preguntas han tenido en cuenta que, por favor, no compartan ninguna información de identificación personal en sus

preguntas, y agradecemos la paciencia y atención de todos a este importante tema.  Así que voy a reiniciar la grabación. A Kathryn, si quieres iniciar este segmento, puedes hacerlo.

Así que voy a hacer clic en ella y todos debemos escuchar ese anuncio.

>> ALTAVOZ: Grabación en curso.

KATHRYN WEBSTER: No he estado usando el anuncio, pero reconozco que se está grabando en la nube.  Para que todos sepan, la grabación se ha reanudado.

 Y la primera pregunta que recibimos es Tonya, ¿Le importaría desarrollar un poco la diferencia entre informes fundamentados y no fundamentados?

 Y también con ese fin, si puede compartir cualquier número de informes que vayan en contra de los fundamentados y no fundamentados?

TONYA BANA: Por supuesto.  Fundamentado sería simplemente el resultado cuando la conducta indebida que se describe en el informe se haya concluido con base en

las pruebas reunidas en la investigación de que ocurrió según lo informado.  No fundamentado puede significar una variedad de cosas.  Puede significar que la conducta indebida,

como se alega no ocurrió, por lo que no hay violación del Código de Conducta porque la conducta inapropiada denunciada no ocurrió.  También podría significar que, aunque

lo que se informó, de hecho, ocurrió, no constituye una violación del Código de Conducta.  Y entonces, ya saben, sin fundamento no significa que lo que

se informó no sucede.  A veces, puede significar simplemente que no alcanza el nivel de algo que constituiría una violación del Código de Conducta.

 Y Entonces, ¿cuál fue la segunda parte?

KATHRYN WEBSTER: Gracias por eso, Tonya.  ¿Puede compartir la cantidad de informes que se presentaron desde que la contrataron a principios de enero?

TONYA BANA: No sé.  Diré que me lo han preguntado personas durante el transcurso del proceso, ya saben, que han aludido a querer tener transparencia

en torno a la cantidad de informes realizados y los resultados, y en realidad no sé si eso es algo que la Federación está compartiendo.  Porque no es estrictamente

algo que cae dentro de mi discreción para decidir, no sé si me siento cómoda diciendo.  Pero compartiré que considero que la transparencia

sería algo bueno.

KATHRYN WEBSTER: Eso es útil, gracias, Tonya.

DAPHNE MITCHELL: ¿Los informes están disponibles para todos o solo para los líderes de la Federación?

TONYA BANA: Pues, los informes ni siquiera van a todos los líderes de la Federación.  Los informes en la mayoría de los casos van al presidente, y luego hay un comité de tres personas

que opinan sobre la decisión del presidente con base en el informe que proporciono.  Pero en la mayoría de los casos, solo esas personas verían el informe.

 Y luego hay una determinación por escrito emitida por el presidente que también incluiría un resumen de mis hallazgos y mis recomendaciones.

 Y luego si la Federación está implementando y adoptando las recomendaciones que hice o si se están desviando de esas recomendaciones.

 eso iría a las personas que se consideran parte de ese informe en particular, que en la mayoría de los casos sería el superviviente o el reportero, en

la medida en que

el reportero es un superviviente de la supuesta conducta inapropiada, y luego la persona que es el sujeto del reporte.

KATHRYN WEBSTER: Excelente.  La siguiente pregunta es sobre enviar o archivar, más bien, enviar informes directamente a usted en lugar de pasar por el Código de Conducta de la Federación de

Llevar a cabo el proceso.  Entonces, ¿existe la posibilidad de enviarle por correo electrónico las violaciones del Código de conducta en lugar de seguir los cinco mecanismos para

presentar informes?

TONYA BANA: En este momento, no lo hay.  Como creo que aludí o mencioné anteriormente, ha habido ocasiones en las que la gente se ha acercado independientemente

del proceso del Código de Conducta porque obviamente mi información está disponible públicamente y tenían preguntas o inquietudes sobre el proceso.  Pero como existe

en este momento, el proceso no contempla que la gente presente quejas a través de mí, sin que la Federación esté incluida en ese

proceso.  Eso no es algo a lo que me oponga, pero definitivamente requeriría coordinación o discusión con la Federación para, uno, aprobar y luego dos, allí

habrían algunos problemas logísticos que tendrían que resolverse para garantizar que haya mecanismos establecidos para hacerlo.  Pero hasta ahora, no hay

un proceso que contempla eso.

DAPHNE MITCHELL: La siguiente pregunta es, ¿qué comentarios tienen los líderes o miembros de la Federación? lo lamento, permítanme rasgarlo y regresar.  ¿Qué aportan los líderes de la Federación o

los miembros que no están nombrados en una queja antes de que se emita el informe final?

TONYA BANA: No estoy segura de entender el resto de la pregunta.  ¿Personas que tienen interés en él de alguna manera pero que no son partes del informe?

DAPHNE MITCHELL: Por lo tanto, quieren conocer a las personas que no tienen nombre, si desempeñan un papél en la investigación antes de que usted emita su informe.

TONYA BANA: Ya veo.  Bueno.  La circunstancia más común en la que alguien estaría involucrado en una investigación pero no sería una parte real es si es un

testigo.  Y podría ser alguien que sea testigo porque es un compañero de trabajo.  También podría ser alguien que sea un superviviente de la misma conducta en cuestión.

Por lo tanto, normalmente, una persona que no es parte de un informe no obtendría los resultados y no sería tratada como las partes de la denuncia.  Pero

si una persona, un testigo es un superviviente, ciertamente no obtendrá una copia del informe, pero le haré las mismas preguntas que le haría al superviviente

quién hizo el informe, y me aseguraré de que sepa cuándo ha concluido la investigación, y me aseguraré de que conozca el resultado final de esa investigación.

Entonces, una de las cosas que siempre le pregunto a la persona que hace el informe y a otras personas involucradas en el proceso, es qué resultado les

gustaría ver,

y cómo les gustaría que se resolviera el informe de modo que esa sea una forma de que se tenga en cuenta el aporte de personas que técnicamente no son partes

en el proceso.

KATHRYN WEBSTER: Gracias, Tonya.  La siguiente pregunta es y la voy a leer directamente para que no se malinterprete nada.  ¿Cuál sería una ofensa que

justifica la expulsión permanente, la expulsión de por vida?

TONYA BANA: Bueno, ciertamente cada situación es diferente.  Si piensa en la lista de factores que mencioné que se tienen en cuenta, que yo

tengo en cuenta al hacer recomendaciones sobre disciplina, si está hablando de algo que fue una conducta indebida repetida que ocurrió durante un curso

de tiempo en el que una persona ha sido disciplinada y ha continuado cometiendo delitos.

Pero eso no es necesariamente un requisito, porque ciertamente podría haber un solo

incidente que fue lo suficientemente grave y traumático como para justificar la expulsión.

Entonces, realmente es una determinación caso por caso que toma en cuenta todos los factores, todos los factores que mencioné.  Pero ciertamente

lo más común sería, en mi opinión, el justificar una expulsión permanente por conducta repetida después de advertencias y disciplina y deshonestidad

continua

en este proceso acerca de lo que sucedió, culpa de la víctima, negación, responsabilidad, ese tipo de factores serían los que, en mi opinión, serían típicamente

los que justificarían una expulsión.

DAPHNE MITCHELL: La siguiente pregunta es, ¿cuál es su estándar de evidencia?  Por ejemplo, ¿es preponderancia de pruebas?

TONYA BANA: Lo es.  Para aquellos que no saben lo que eso significa, esencialmente significa más probable que no.  Si imagina una pesa, suficiente evidencia

inclina esa pesa ligeramente a favor de una versión de los eventos sobre la otra.  Obviamente, nada como más allá de un estándar razonable de duda que usted vería en un contexto criminal.  Realmente es más probable que no.

KATHRYN WEBSTER: ¿Cuál sería su respuesta al cargo común de que una investigadora externa es una abogada contratada que representa los intereses de la Federación?

TONYA BANA: Yo diría que en la gran mayoría de los casos eso es cierto, y una razón para ser escéptico sobre la capacidad de la persona para ser objetiva.  En mi caso, yo

Tengo mucho trabajo, y asumir esta tarea con la Federación fue algo a lo que no dije automáticamente que sí.  Es algo que tuve que tomar en serio,

reflexionar y pensar, y finalmente decidí hacerlo por las razones que ya mencioné.  Pero soy una abogada muy exitosa.  Tengo mucho

trabajo y me gano bien la vida haciendo lo que hago.

Y por lo tanto, no necesito quedarme en la buena disposición de la Federación para seguir obteniendo ingresos.  Como mencioné, he quitado algunas cosas de mi plato para ser

capaz de hacer este trabajo.  Y Para crédito del Presidente Riccobono, cuando acepté hacer esto, como él aludió al principio, fue una condición previa para mi participación

que tenga total discreción para recomendar lo que considero que es apropiado, y lo he hecho.  Lo he hecho y seguiré haciéndolo.  Y

siempre que he tenido preguntas o inquietudes sobre cualquier aspecto de este proceso y he solicitado un cambio, no he tenido ninguna resistencia por parte

de la Federación para hacer

ese cambio, a fin de que el proceso sea más amigable para los supervivientes, para que sea un proceso más cómodo para los testigos.

Todo lo que he sugerido ha sido bien recibido y se ha acomodado.  Por eso considero que es apropiado preocuparse por si

mi cuenta es pagada por la Federación, pues en realidad no sé quién más la pagaría si no fuera la Federación.

También diré que continúo haciendo investigaciones independientes, no tan a menudo como lo hacía cuando estaba asociada con grandes firmas, en parte porque

la mayoría de las organizaciones

no contratarán a una persona que sea un abogado de derechos civiles y que defienda a las víctimas para que vengan y desempeñen este papél.  Ellos simplemente no lo harán.

La última vez que hice una investigación independiente para una gran organización fue cuando la organización participó en actividades de abogo, y fue

importante

para ellos tener a alguien que aportara la diversidad de experiencias que yo aporto a este trabajo y tener credibilidad para todos los involucrados en

el

proceso.

Y mi integridad y quién soy como persona no es algo que sacrificaría para conseguir una asignación y que me pagaran.  Simplemente no es algo

que soy capaz de hacer.  Y considero que mi historial, si mira las decisiones que he tomado a lo largo de mi carrera, lo confirman.  Me fuí

lejos de las grandes firmas para comenzar mi propia práctica.  Demandé al bufete de abogados más grande de Maryland y no acepté ningún otro trabajo y básicamente no me pagaron durante un año

y medio, pero era lo correcto.

No soy alguien que esté motivada por el dinero.  Estoy motivada por la justicia.

DAPHNE MITCHELL: Es estupendo escuchar eso.

¿Existe una capacidad para la Federación o para los delincuentes si eligen ignorar las recomendaciones o hacer algo diferente?

TONYA BANA: No escuché el principio de la pregunta.  ¿Cuáles fueron las primeras palabras?

DAPHNE MITCHELL: ¿Cuál es la responsabilidad de la Federación o de los infractores si ignoran, si eligen ignorar las recomendaciones o hacer algo diferente?

TONYA BANA: Bueno, la determinación final emitida por el presidente creo que es un paso hacia la rendición de cuentas, porque en virtud del hecho de que lo determinaron

incluye mis hallazgos y recomendaciones, y también muestra si se implementaron o no, eso en sí mismo es un paso hacia la rendición de cuentas.

 Porque la organización está siendo transparente sobre si aceptan o no mis recomendaciones o se desvían de mis recomendaciones.

Y El proceso de apelaciones es una vía que permite a los participantes involucrados en el proceso decidir si están satisfechos con ello.  Más allá de eso, no

Sé si hay alguna otra responsabilidad, pero creo que esos dos pasos son bastante importantes.  Y ciertamente hay que ser transparente sobre si

la organización finalmente acepta e implementa mis recomendaciones que es un paso inusual.

KATHRYN WEBSTER: Gracias, Tonya.  Tenemos tres preguntas más en las preguntas y respuestas.  Sé que estamos listos para clausurar la sesión a las 9:30, pero solo quería dar un

impulso.  Veo que vienen más.  Bueno.  Entonces, la siguiente pregunta es, ¿cuántos testigos pueden incluir los supervivientes/denunciantes en su informe inicial?  ¿Qué pasa si el superviviente no incluye un testigo?

TONYA BANA: No hay límite en el número de testigos que se pueden identificar.  Y tampoco es un requisito.

DAPHNE MITCHELL: ¿Por qué la Federación ha estado experimentando un incidente tan alto de conducta sexual inapropiada?

TONYA BANA: ¿La pregunta era por qué?

DAPHNE MITCHELL: Si, por qué.

TONYA BANA: Saben, no sé si estoy calificada para responder esa pregunta.  Quiero decir, ciertamente podría decir que lo son, quiero decir, la Federación no es única

en la medida en que se trata de cuestiones que no se han denunciado suficientemente y no siempre se han tratado adecuadamente de manera amplia.

Y considero que son algunos factores únicos

que exacerban las cosas que contribuyen al abuso en este contexto particular.  Pero para decir más que eso, esto no es algo que haya examinado y

no es algo de lo que creo que esté calificada para hablar más que eso.

KATHRYN WEBSTER: Gracias.  ¿Cuándo finaliza el plazo para presentar una reclamación?

TONYA BANA: Sé que la fecha límite para levantar el límite de un año se retrasó.  No estoy segura de qué es ahora.

KATHRYN WEBSTER: El 1 de agosto.

TONYA BANA: Bueno, bien, bien.

KATHRYN WEBSTER: Entonces, para confirmar, si la gente quiere presentar una infracción contra un Código de Conducta, cualquier restricción de tiempo se levanta hasta el

1 de agosto y será

reevaluada en ese punto.  Pero en el lenguaje inicial del Código de Conducta, fue dentro de un año del incidente.  Daphne, de nuevo a tí.

DAPHNE MITCHELL: Entonces, la siguiente pregunta es, demen un momento, porque estamos recibiendo nuevas preguntas y se está moviendo alrededor del enfoque.  ¿Considera que

la Federación Debería publicar una lista de los expulsados?

TONYA BANA: ¿Considero que la Federación debería publicar una lista de expulsiones?

DAPHNE MITCHELL: Expulsiones y suspensiones.

TONYA BANA: Está entrando y saliendo un poco, Daphne, para que lo sepa.

DAPHNE MITCHELL: ¿Es esto mejor?  Entonces, ¿considera que la Federación debería publicar una lista de personas que han sido suspendidas o expulsadas?

TONYA BANA: En realidad no lo hago.   Porque he representado a personas, y sé que la discriminación es un problema importante en la comunidad de la ceguera,

y considero que simplemente se convertiría en otra forma en que las personas en la comunidad, otra fuente de discriminación potencialmente inapropiada contra

las personas

dentro de la comunidad.  Considero absolutamente que la información debería estar disponible para los miembros y para las personas que deberían saberlo debido a, ya saben,

impropiedad que debe compartirse con las organizaciones de licencias y cosas de esa naturaleza, pero simplemente que la información esté disponible

públicamente para cualquier persona,

En realidad, no estoy de acuerdo con eso.

KATHRYN WEBSTER: Gracias.  La siguiente pregunta es, si se emite una expulsión de por vida, ¿hay algo que pueda deshacer eso además de la apelación?

¿Nueva

presidencia,

etc.?

TONYA BANA: No que yo supiese.  No que yo supiese.

KATHRYN WEBSTER: Gracias.

DAPHNE MITCHELL: Simplemente cambiando mi configuración aquí.  Entonces, la siguiente pregunta es si usted, Tonya, ¿estará monitoreando si las recomendaciones se implementan

ya que la membresía general no conocerá los términos de los resultados?

TONYA BANA: Esa es una buena pregunta.  En este momento, no hay ninguna. No participo en el proceso después de enviar mi informe a la Federación.

 Y como mencioné anteriormente, ciertamente estaría dispuesta a estar disponible para responder preguntas si en el proceso de apelación eso sería algo

útil.  Pero en este momento, no tengo ninguna participación en ningún tipo de proceso de apoyo.  Considero que es fundamental que existan mecanismos

en vigor para la rendición de cuentas y la transparencia a fin de garantizar que se cumplan las recomendaciones y las medidas disciplinarias implementadas

y aceptadas.  Pero en este

momento, no tengo ningún papél en ese proceso.

KATHRYN WEBSTER: Si las partes denunciantes deciden optar por el anonimato solo desde la perspectiva del liderazgo de la Federación, no de usted, sino en términos

del informe, pero aún quieren continuar dentro del proceso, ¿es esa una posibilidad?

TONYA BANA: En absoluto.  En absoluto  Y eso ya ha sucedido.  Hay ocasiones en las que los miembros han compartido problemas con los líderes de la Federación y se han sentido cómodos con quién denunció esos problemas en su nombre.  Y dentro de ese proceso, la persona se puso en contacto conmigo.  Y así que definitivamente hay manera,

si las personas se sienten incómodas con que su participación en el proceso se recuerde de alguna manera dentro de la parte del proceso de la Federación, hay formas de

evitarlo.

DAPHNE MITCHELL: Si.  Entonces, la siguiente pregunta es ¿qué significa realmente la expulsión?  ¿Qué es lo que el individuo ya no puede hacer?

TONYA BANA: Según tengo entendido, y puede que no sea la mejor persona para responder esta pregunta, pero si una persona es expulsada, tiene completamente prohibido

participar en la Federación en cualquier capacidad.  No solo en puestos de liderazgo, participación en comités, voluntariado, empleo, también

es inelegible para asistir y participar en eventos.  No se les permitiría participar de ninguna manera o forma en alguna capacidad dentro de la Federación.

KATHRYN WEBSTER: Gracias, Tonya.  Ese es mi entendimiento también.  Bueno.  La siguiente es, lo que se considera notificable en términos de limitaciones de tiempo.

 ¿Existe un estatuto de limitaciones sobre el período de tiempo que ha transcurrido entre un incidente de conducta indebida y el momento en que se informa?

TONYA BANA: Considero que acabamos de abordar eso y la información que compartió también es de mi conocimiento.  A partir de ahora y hasta el 1 de agosto, el límite típico

de un año no se está aplicando para denunciar faltas de conducta.

Por lo que, la conducta inapropiada que haya ocurrido en cualquier momento se puede informar a través de este proceso.

KATHRYN WEBSTER: .  Y para que todos lo sepan, tenemos una pregunta más en la cola.  Así que última llamada para preguntas esta noche.  De nuevo a tí, Daphne.

DAPHNE MITCHELL: Entonces Tonya, ¿Tiene recomendaciones para que la Federación comparta los casos identificados que involucran a menores para que haya un nivel de transparencia en la membresía entre los miembros para que podamos saber dónde estábamos y dónde estamos ahora?

TONYA BANA: Considero que he sido transparente con todos con respecto a mis puntos de vista al respecto a lo largo de este proceso.  Considero que parte de la responsabilidad

es transparencia.  Así que obviamente, esta es en última instancia una decisión que debe tomar la Federación.

Pero ciertamente mi recomendación sería proporcionar ese tipo

de esas estadísticas, por así decirlo, para que la gente tenga una idea de lo que se ha hecho.  Y Francamente, creo que las estadísticas son evidencia de que la organización

está respondiendo.

Ha habido cierta cobertura de prensa.  Hubo un informe del que se habló en la prensa, y si hay algo sobre este trabajo que ha sido frustrante

Para mí, es que la gente no entienda hasta qué punto la Federación lo ha hecho para involucrarme. Es muy, muy diferente de lo que se hace típicamente en esta

circunstancia.

Incluso en la otra investigación que mencioné que hice hace un par de años para otra organización de defensa, encontré un hallazgo, pero no di recomendaciones.

 Es un gran avance y un gran paso para la organización no solo contratar a una investigadora independiente para hacer hallazgos, sino también para dar recomendaciones.

 Así que considero que, obviamente, esa es una decisión que debe tomar la Federación.  Y entiendo eso.  Pero considero que deberían ser transparentes porque

considero que la gente debe saber lo que han hecho.

Honestamente, entré en esto y acepté hacerlo por mi respeto profesional por Sharon porque sé que es una buena persona y me conoce.  Así que no anticipé que me pondría en una posición en la que me sentiría incómoda y trabajaría con una organización que no estaba comprometida a hacer

lo que dijo.  Y una vez más, mi experiencia ha sido que no he tenido ninguna resistencia a ninguna de mis recomendaciones.  Y que yo sepa, creo que en todos los casos

se han implementado.  Así que considero que sería algo muy positivo para la organización ser transparente al respecto.

KATHRYN WEBSTER: Tenemos dos preguntas más en el espacio de preguntas y respuestas, y también tenemos una mano levantada.  Entonces iremos a las dos preguntas en la cola y

luego a la persona cuya mano está levantada.  Entonces, la siguiente pregunta es ¿cuál es la relación entre el comité externo y la investigación externa, AKA,

usted?

TONYA BANA: Bueno, ciertamente trabajo con el comité especial y asesoro al comité especial como una necesidad.  Por ejemplo, cuando llegan quejas,

llegan informes, hay informes que plantean cuestiones que se relacionan principalmente con la forma en que se manejó un informe anterior, que plantearon

acusaciones de silenciamiento

de supervivientes, que no está realmente dentro de mi ámbito.  Pero es evidente que existe el deseo de abordar esos problemas y hacer que las personas rindan cuentas.

Por lo tanto, cuando lleguen quejas, si plantean problemas que realmente no son de mi competencia, consultaré con la coordinación, asegurándome de que

esos problemas

van a ser investigados y buscados como abogada para el comité especial.

También compartiré, aunque mi alcance es muy estrecho y muy específico, yo tengo observaciones sobre el proceso y la política que he compartido periódicamente

al

asesorar al comité especial y, en algunos casos, para abordar cuestiones del proceso que pensé que debían abordarse de inmediato.  y de nuevo, encontré

que han sido muy receptivos a recibir ese comentario de mí y actuar en consecuencia.

DAPHNE MITCHELL: Gracias.  Luego, la pregunta final enviada es para aclarar, ¿dijo que tendría sentido en su opinión que la Federación hiciera la

Lista de miembros suspendidos disponible para todos los miembros de la Federación. ¿Por qué no la hacen completamente disponible para todo el mundo?

TONYA BANA: Si, Considero que debería haber un mecanismo para que los miembros accedan a esa información y puedan verificar quién está suspendido y quién es expulsado.

 Al mismo tiempo, no creo que sea información que deba rastrearse o ponerse a disposición de manera pública.

DAPHNE MITCHELL: Gracias.  Y Creo que Kathryn iba a acercarse a la persona con la mano levantada.

KATHRYN WEBSTER: Si.  También tenemos otras dos personas en la cola.  Entonces no aceptaremos otras preguntas.  Yo digo que para ser respetuosos con el tiempo de las personas.  La puerta siempre está abierta, e incluso si las preguntas son para Tonya, nos aseguraremos de conectarnos con ella y obtener respuestas a sus preguntas.  Haré estas tres, pero luego cualquier otra que venga, lo lamento mucho, pero no podremos llegar a esas.

Entonces, los últimos cuatro dígitos del número con la mano levantada son 1792.  Se le pedirá que deje de silenciar.  Entonces star 6.

>> ALTAVOZ: Bueno.  Mi pregunta es, me he presentado ante el grupo de fuerza laboral de supervivientes, survivors task force.  También me presenté ante la policía y el investigador de derechos civiles y ante el Consejo de Relaciones Humanas,

Human Relation Council.  No quiero exagerar, pero me pregunto si sería útil para usted recibir un informe sobre algo sobre sus hallazgos?  O

¿Trabajan juntos para tratar de resolver este problema de hostigamiento?

TONYA BANA: No estoy segura de que sea una pregunta para mí.  Kathryn, ¿usted sabe?

KATHRYN WEBSTER: Entonces, debido a que esta llamada se está grabando, no podemos. Creo que mi Zoom está retrasado.  Si puede enviar un correo electrónico a survivors al nfb.org, podemos brindarle

atención adicional sobre este asunto.

>> ALTAVOZ: Muchísimas gracias, eso es todo lo que quería saber.  Gracias.

KATHRYN WEBSTER: La siguiente pregunta es, ¿qué pasa si hay un conflicto de intereses?  Si hay una queja sobre el presidente de la Federación, quién es la persona que recibe

el informe.

TONYA BANA: Si.  Entonces, cuando llegan informes, como mencioné, automáticamente me llegan a mí y también al comité especial.  Y si hay un conflicto,

obviamente revisaremos el contenido del informe.  Y si hay un conflicto de intereses en ese momento, se harán arreglos alternativos para tener

ese asunto específico procesado de una manera que excluiría al individuo que tiene el conflicto de intereses en el proceso.

DAPHNE MITCHELL: Entonces, nuestra última pregunta de la noche, y gracias a todos los que enviaron preguntas.  Pero la pregunta final es, ¿el reportero

y los testigos reciben su informe?

TONYA BANA: Entonces, si el reportero es el líder de la Federación en obligación como reportero, no.  Pero si la persona es parte de la mala conducta, sí.  Y testigos

generalmente no consiguen, lo lamento, retroceda.  No.  Lo lamento, obviamente son más de las 9:30, me estoy cansando.  Para ser claros, mi informe solo va al presidente

y a las personas que ayudan al presidente a tomar su decisión final con respecto a las acciones disciplinarias o correctivas que se implementarán.  Si,

el informe solo va a esas personas.

La carta del presidente con su decisión, que incluye un resumen de mis hallazgos y mis recomendaciones completas, que va dirigida a las personas consideradas

parte de ese informe en particular.  Y por lo tanto, si el reportero es una víctima real o un superviviente de la indebida conducta denunciada, ciertamente obtendría ese informe.

 El delincuente, el demandado, la persona que es objeto del informe recibirá el informe y, si hay otros, si hay testigos que sean supervivientes,

obtendrían de mí el resultado, pero no obtendrían una copia de la determinación directamente del presidente.  Recibirían eso de mí.

DAPHNE MITCHELL: Genial.  Muchísimas gracias, Tonya.  Voy a detener la grabación.  Mientras hago eso, le voy a pedir a Sarah que active el sonido para cerrar la

noche.

SARAH MEYER: Soy Sarah Meyer.  Mi pronombre es ella, ella, de ella.  Soy una de las miembras del Grupo de Fuerza Laboral Liderado por Supervivientes, Survivor Led Task Force, y Tonya, solo quiero agradecerle

mucho por compartir su corazón y sus valores y su proceso con nosotros.  Sé por mí misma que no puedo hablar por los demás, pero sé por mí misma como

superviviente que realmente ha sido muy beneficioso para mí hablar con usted y escucharla esta noche.  Sabe, realmente agradezco su empatía y su

compasión con la que está haciendo su trabajo.  Así que gracias por su tiempo esta noche y por ser tan abierta con nuestra comunidad.

Si, y Quiero agradecer nuevamente a todos los que enviaron preguntas, y a Todos los que se tomaron el tiempo para participar, incluso a través de la escucha activa esta noche.  Realmente agradecemos que haga de esto una prioridad.  Y Ojalá que esta información haya sido útil y si, nuevamente, si tiene más preguntas, haga un seguimiento de preguntas sobre cualquier cosa que se compartió esta noche o si su pregunta no fue respondida, no dude en comunicarse con el Grupo de Fuerza Laboral de Supervivientes, Survivors Task Force, y survivors@nfb.org,

o puede llamar a nuestro buzón de voz dedicado al 410 659 9314, extensión 2238.

Y También para terminar, solo quiero resaltar que la iteración actual del Grupo de Fuerza Laboral de Supervivientes, Survivors Task Force, concluirá en el próximo mes más o menos.

No soy buena con las matemáticas, pero en la época de la convención.  Pero todavía necesitamos involucrarnos y participar con las recomendaciones y los consejos

que estamos brindando con los programas de capacitación que estamos recomendando, y con la comunicación y la participación de los miembros en este cambio de

cultura en el que estamos trabajando.

Entonces, si aún no se ha inscrito ni se ha comunicado, todavía hay tiempo.

Todavía lo necesitamos.  Necesitamos supervivientes y aliados y personas que estén dispuestas a hacer

comentarios y dar ayuda, porque definitivamente no podemos hacer esto solos.  Así que por favor visite nfb.org/survivors, donde puede unirse a nuestras tres sucursales.  Y allí

también puede encontrar actualizaciones.  Creo que pronto proporcionaremos algunas actualizaciones y podrá acceder a información sobre otros eventos, llamadas abiertas y reuniones que tendremos.  Y también tenemos muchas actividades y opciones de capacitación y apoyo en las que estamos trabajando para la convención.

Por lo tanto, esperamos que considere participar y comunicarse con cualquier pregunta o inquietud.

Así que gracias a todos los que ayudaron con la adaptación y

la facilitación.  Gracias a Daniel Martínez y a la subtituladora.  Y Realmente agradecemos a cada uno de ustedes por su tiempo e inversión en este importante

esfuerzo.  Entonces, con eso, espero que todos tengan una noche maravillosa.

© 2021 National Federation of the Blind . All rights reserved.

https://nfb.org/programs-services/safety-support/june-6-open-call-tonya-bana-transcript#main-content