

# [PARROQUIA]

## Normas en Relación con el Acoso y el Acoso Sexual de los Empleados

El propósito de este documento es resumir los derechos, obligaciones y responsabilidad del personal de las escuelas, de dar parte en relación con asuntos que implican acoso y/o acoso sexual por los empleados. Estas normas se refieren solamente a empleados. Sin embargo, se requiere que los voluntarios den parte de circunstancias de acoso por los empleados, de las que hayan sido testigos.

### A. Acoso y acoso sexual. Definiciones y ejemplos:

#### 1 Definición y ejemplos de acoso

- (a) Las leyes de derecho civil califican como ilegal el discriminar contra y/o acosar a un empleado por motivos de sexo, raza, religión\*, color, origen nacional, discapacidad física o mental, estado marital, edad, género, información genética, tipo de sangre, obligaciones por servicio en las fuerzas armadas, identidad o expresión genérica, unión civil, estado de unión conyugal doméstica o cualquier otro tipo de derecho civil protegido por las leyes federales, estatales o locales. Acoso es la creación intencional de un ambiente hostil o intimidante basado en una o más de estas áreas.
- (b) El acoso puede incluir conductas severas y/o persistentes. Conducta severa es aquella que puede alterar el ambiente del trabajo aunque ocurra solamente una vez. Conducta persistente es aquella que muestra acoso como patrón repetido.

---

\*Es permitido que un empleador religioso requiera que todos sus empleados sigan los principios de su religión. También se permite que un empleador requiera la afiliación religiosa como un requisito para el empleo de clérigos, maestros de religión u otros empleados involucrados en las actividades religiosas de la organización.

- (c) El acoso abarca una amplia gama de conducta física, psicológica, escrita o verbal e incluye, aunque no está limitado a, lo siguiente:
- abuso físico o mental
  - bromas o alusiones ofensivas
  - expresiones verbales, gráficas (incluyendo exposiciones electrónicas o impresos), conducta visual o física no solicitada, de un individuo hacia otro.
  - Mensajes obscenos
  - Imágenes o comunicaciones que obtienen materiales calumniosos, difamatorios o fraudulentos.
  - ofensas étnicas o raciales
  - cualquier cosa que pueda considerarse denigrante o despreciativa hacia otros basada en raza, origen nacional, edad, discapacidad u otro estatus protegido por la Ley de Derechos Civiles

2. Definición y ejemplos de acoso sexual

- (a) Acoso sexual es una forma particularmente insidiosa de acoso en el ámbito del trabajo. La Ley de Derechos Civiles considera ilegal el acoso sexual, ya sea causado por supervisores o empleados entre sí.
- (b) El acoso sexual se define como insinuaciones amorosas no solicitadas, requerimientos de favores sexuales y otras formas verbales o físicas de conducta de naturaleza sexual, y constituye acoso cuando:
1. El sometimiento a tales conductas se presenta, explícita o implícitamente, como una condición para el mantenimiento del empleo.
  2. El sometimiento o rechazo de tales conductas por un individuo se usa como base para decisiones del empleo que afectan al individuo en cuestión, o
  3. Tales conductas tienen el propósito o efecto de interferir en la realización del trabajo de un individuo o de crear un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.
- (c) No es posible identificar todas y cada una de las acciones que son o pueden considerarse como acoso sexual, Sin embargo, algunos ejemplos de acoso sexual incluyen, aunque no están limitados a, lo siguiente:

- requerimientos no provocados de favores sexuales
- comentarios o bromas obscenos o derogatorios
- comentarios respecto a conducta sexual o al cuerpo de otra persona
- insinuaciones sexuales o acciones verbales como silbidos o sonidos insinuantes
- cartas obscenas, notas, invitaciones, fotografías, caricaturas, artículos u otro material gráfico (ya sea informativo, digital o electrónico) de naturaleza sexual
- insistencia en expresar interés sexual en una persona a pesar de haber sido informado que tal interés no es aceptable
- venganza contra un individuo que ha rehusado insinuaciones sexuales o que ha denunciado un incidente que pueda ser considerado como acoso sexual
- ofrecer o proveer favores o beneficios en el empleo tales como promociones, evaluaciones favorables o asignación favorable de tareas o cambios, etc. a cambio de favores sexuales
- cualquier contacto físico, asalto o restricción de movimiento

B. El acoso en el centro de trabajo, incluyendo el acoso sexual, está terminantemente prohibido.

Es la norma de nuestra Parroquia proveer un ambiente de trabajo libre de acoso/acoso sexual. Cualquier forma de acoso/acoso sexual será tratado como un asunto que requiere acción disciplinaria.

C. Las víctimas y los testigos de cualquier clase de acoso o acoso sexual están obligados a denunciarlo.

Los empleados que sean víctimas o testigos de acoso/acoso sexual en el centro de trabajo deben denunciarlo inmediatamente al Párroco. Además de este procedimiento formal de denuncia, se recomienda altamente que los empleados que son víctimas o testigos de acoso/acoso sexual deben notificarlo informalmente a cualquier supervisor. El empleado no está obligado a notificar el acoso/acoso sexual a un superior si éste es parte del acoso. En tal caso el empleado debe notificarlo al supervisor de dicho superior, a otro supervisor y/o a la Oficina Arquidiocesana de Recursos Humanos.

D. Investigación de quejas sobre acoso o acoso sexual

Todas las quejas de acoso/acoso sexual deben ser investigadas inmediatamente. Todas las quejas de acoso/acoso sexual deben tratarse con la mayor confidencialidad, de acuerdo con la obligación de conducir la investigación.

E. No represalia por la denuncia de acoso y acoso sexual

Ningún empleado debe sufrir detrimento en su trabajo o represalia por parte del empleador por denunciar acoso/acoso sexual. Si una persona que ha denunciado acoso/acoso sexual considera que ha estado o está sufriendo represalia, debe comunicarlo inmediatamente de la misma forma en que el/ella denunció el acoso/acoso sexual (ver Párrafo C), pero puede pasar por sobre la persona que la está discriminando.

F. Acción disciplinaria por la denuncia de acoso y acoso sexual

**La participación de cualquier empleado en acoso/acoso sexual en el centro de trabajo requerirá acción disciplinaria inclusive hasta pérdida del trabajo. Los empleados deben estar conscientes de que por ley pueden ser culpables individualmente, incluso legal o financieramente responsables por causar acoso/acoso sexual. Más aún, los supervisores, aunque no hayan cometido acoso/acoso sexual, pueden ser responsables individualmente si rehusan recibir quejas sobre acoso/acoso sexual o no actúan ante estas quejas como corresponde.**

G. Entrenamiento en acoso y acoso sexual y difusión de las normas

El Párroco o la persona designada por éste es responsable de proveer entrenamiento sobre acoso/acoso sexual. Una vez al año, por lo menos, el Párroco o la persona designada por éste debe recordar a los supervisores de su responsabilidad de notificar o prevenir el acoso/acoso sexual. Además (**por lo menos anualmente**) el Párroco o la persona designada por éste debe difundir entre todos los empleados las normas de la parroquia contra el acoso/acoso sexual. El Párroco o la persona designada por éste será responsable de comprobar que los procedimientos establecidos para notificar o denunciar el acoso/acoso sexual están en regla, que dichos procedimientos son del conocimiento de los empleados, y que son efectivos.

H. Denuncia de acoso/acoso sexual en relación a voluntarios

Los voluntarios son personas que ofrecen servicios sin recibir compensación por su trabajo. Los voluntarios no son empleados. Cada voluntario debe recibir una copia de estas Normas. Aunque la ley y estas normas no protegen a las personas que no son empleados, es la norma de nuestra Escuela que cualquier voluntario que es testigo de acoso/acoso sexual por un empleado según se ha definido en este documento debe inmediatamente notificarlo de la misma manera que se requiere que lo notifique un empleado.