

RECIBO

Recibí una copia de la Política de Hostigamiento de la Arquidiócesis de la Ciudad de Kansas en Kansas, revisada y vigente a partir de febrero de 2007. He leído el documento, entiendo su contenido y estoy de acuerdo en actuar de acuerdo con esta Política.

Firma

Nombre

Nombre del empleador o del programa de voluntariado

Fecha

Arquidiócesis de la Ciudad de Kansas en Kansas

Política de Hostigamiento

1. Política.

1.1. La Arquidiócesis se ha comprometido a ser un lugar de trabajo productivo que refleje profesionalismo, enseñanzas y valores católicos. Todos los que trabajan en ella deben ser tratados con respeto y dignidad. Todo el personal debe mostrar una conducta respetuosa hacia los demás trabajadores. El hostigamiento ilegítimo y otros tipos de comportamiento que pueden ser ofensivos o intimidantes para los compañeros de trabajo y voluntarios son inaceptables y no serán tolerados.

1.2 El acoso puede tomar muchas formas. La intimidación y el hostigamiento, físico, psicológico y verbal basados en la raza, el color, el sexo, la nacionalidad, la religión, la edad y alguna incapacidad o inhabilidad, por parte del personal arquidiocesano, que incluye a todo el clero, a los presidentes y directores de las escuelas, a los administradores, consultores y directores de los ministerios y servicios, a los oficiales y afiliados, a los empleados y voluntarios, es contrario a las virtudes y principios cristianos, puede violar la ley federal y del estado y está ciertamente fuera de la esfera de los deberes del sacerdocio, del empleo y del voluntariado de la iglesia.

1.3. El lugar de trabajo es para trabajar. El fin de la iglesia es proporcionar un ambiente de trabajo libre de tensión que se genera por conductas que no están relacionadas con el trabajo como los comentarios raciales, étnicos o sexuales, la aversión y otras actitudes similares.

1.4 Las represalias por poner una queja de hostigamiento están estrictamente prohibidas

1.5 Todas las quejas sobre algún comportamiento de acoso, presentadas por la víctima o por algún testigo, serán investigadas rápida y minuciosamente, de acuerdo con los hechos y las circunstancias. Si se comprueban las quejas por hostigamiento o por represalias tomadas al reportar un acoso, se tomarán las medidas disciplinarias apropiadas que pueden incluir la terminación del empleo.

2. DEFINICIONES

2.1. Hostigamiento Incluye comportamientos ofensivos o intimidatorios dirigidos hacia otras personas en el lugar de trabajo. Se incluyen pero no se limitan sólo al contacto físico inapropiado, a los comentarios ofensivos, y a la exhibición, transmisión o posesión de material que se sabe dañino. Tal conducta no necesita ser ilegal para constituir un hostigamiento prohibido. Los comentarios raciales y étnicos, que contienen bromas que se burlan de las incapacidades de la gente, del sexo, del estatus social o patrimonial y del descrédito de las prácticas religiosas de otra persona son algunos ejemplos de comportamiento hostigoso.

2.2. Hostigamiento Ilegal incluye el hostigamiento basado en la raza, el color, el sexo; la nacionalidad, la religión, la edad o la discapacidad que viola las leyes estatales y federales e interfiere generalmente con el funcionamiento de trabajo de una persona o crea un ambiente de trabajo hostil e intimidante. El hostigamiento ilegal incluye no sólo la conducta ofensiva del personal, sino también la de cualquier vendedor, visitante, voluntario u otra persona que interactúe con el personal en el lugar de trabajo.

2.3. **El Acoso Sexual** es un tipo de hostigamiento que incluye molestas iniciativas o la petición de favores y otras conductas verbales, escritas y físicas de naturaleza sexual. Se habla de acoso sexual cuando el consentimiento de tales conductas es un término o condición para obtener el empleo, o cuando el aceptar o rechazarlas es la base para las decisiones del mismo; o cuando tal conducta interfiere con el desempeño de trabajo de una persona o provoca un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo.

2.3.1. **El Acoso Sexual** puede tomar diversas formas, que incluyen pero no se limitan a:

- Iniciativas o comunicación (oral, escrita o por dibujos) de carácter sexual, como por ejemplo bromas y comentarios impúdicos o sugestivos.
- Peticiones o demandas de favores sexuales.
- Presión o peticiones sutiles para tener algún tipo de actividad sexual.
- Coqueteos sexuales y miradas insinuantes.
- Intentos persistentes e indeseados por cambiar una relación profesional a una personal.
- Tocar innecesariamente a una persona, por ejemplo, golpecitos, pellizcos, abrazos, roces frecuentes hacia la otra persona.
- Agresión sexual.

2.4 **Represalia** es una respuesta negativa o punitiva hacia alguien que puso una queja de acoso. Incluye pero no se limita a lo siguiente:

- Aumentar la disciplina o cambiar las funciones de trabajo de la persona.
- Dar por terminado el empleo.
- Negarse a cooperar o a discutir asuntos relacionados con el trabajo.

2.5 **Supervisor** es generalmente el superior inmediato, administrador o director del personal arquidiocesano, por ejemplo, los párrocos, presidentes y directores escolares, administradores, directores y asesores de ministerios y servicios. Para los propósitos de esta política, los supervisores de los voluntarios son aquellos empleados con la autoridad de supervisar la actividad del voluntario.

3. REPORTE DEL HOSTIGAMIENTO.

3.1 Cualquier persona que crea que él o ella ha sido objeto de algún tipo de hostigamiento debido a la raza, color, sexo, nacionalidad, religión, edad o incapacidad deberá proceder de la siguiente manera:

- a) Comunicarle inmediatamente a la persona que realiza el hostigamiento que esa conducta es ofensiva que no es bien recibida y que no debe volver a expresarla.
- b) Si la persona agraviada no desea comunicarse con quien la ofendió o si la comunicación no ha sido efectiva se deberá reportar inmediatamente el hostigamiento a la persona responsable del ofendido o a la persona responsable del ofensor.
- c) Si el hostigamiento fue cometido por el supervisor de la persona agraviada o si éste no toma acciones inmediatas, se debe reportar dicha conducta con el supervisor del ofensor en un periodo de tiempo razonable.

3.2 El personal que afirme haber sido objeto de hostigamiento por parte de un miembro del clero, deberá notificarlo inmediatamente con el Vicario General para los Sacerdotes en las oficinas de la arquidiócesis.

3.3 El personal que perciba hostigamiento o represalias en contra de otro personal por quejarse de hostigamiento deberá reportar inmediatamente sus observaciones al supervisor o jefe apropiado.

4. INVESTIGACION Y RESOLUCION DE QUEJAS.

4.1 Los alegatos de hostigamiento serán investigados inmediatamente y con profundidad. Dentro de lo posible, la investigación debe hacerla el empleador o el supervisor encargado del programa de voluntariado, en un modo imparcial y confidencial. Cuando se juzgue necesario, se consultará al abogado diocesano.

4.1.1. Todas las investigaciones serán conducidas de acuerdo con los hechos alegados. Al menos, la persona agraviada, el ofensor y algún testigo serán entrevistados.

4.1.2. Se deben hacer todos los esfuerzos posibles para que los alegatos se traten con privacidad, y confidencialidad y dentro de los marcos legales. Sin embargo, no se puede asegurar una completa confidencialidad debido a la necesidad de investigar cuidadosamente cualquier queja de hostigamiento.

4.1.3. La autoridad que investiga el caso debe mantener una constancia por escrito de la demanda de hostigamiento.

4.1.4. Si al concluir la investigación, el investigador determina que el hostigamiento alegado o la conducta inapropiada parecen haber ocurrido, se tomarán acciones correctivas o disciplinarias, aun cuando el

hostigamiento no sea juzgado ilegal. La acción disciplinaria que se puede imponer puede ir desde una advertencia escrita hasta la remoción del empleo.

4.1.5. El investigador debe consultar con el abogado de la arquidiócesis antes de retirarle el empleo a una persona que estuvo involucrada en una conducta que viola esta política de hostigamiento.

4.1.6. Al terminar la investigación, se le comunicará el resultado general a la persona que reportó el hostigamiento y a quienes tengan el derecho o la necesidad de conocerlo.

5. GARANTIA DE NO REPRESALIAS

5.1 Quedan estrictamente prohibidas las represalias por miembros del personal en contra del personal que presente las quejas o participe en una investigación de hostigamiento.

5.2 El personal que tome represalias en contra de alguien que puso una queja o participe en una investigación de hostigamiento será sujeto a investigación o a una acción disciplinaria como se describe arriba en la sección 4.

Aprobado por el Arzobispo



Joseph F. Naumann
Arzobispo Católico Romano
de la Ciudad de Kansas en Kansas

Revisado: Febrero de 2007

Arquidiócesis de la Ciudad de Kansas en Kansas

Política de Hostigamiento

Febrero de 2007