# Salvaguardando al Pueblo de Dios en el Empleo

## Políticas Contra el Acoso Sexual

epicenter.org/safeguarding/salvaguardando/

epicenter.org/wellness-and-care

**2024**

# Política Contra el Acoso Sexual para Empleados y Supervisores

La Diócesis Episcopal de Texas prohíbe y no tolerará el acoso sexual del Personal en cualquiera de sus entidades diocesanas.

## A. Definición

El acoso sexual incluye las aproximaciones sexuales indeseadas, las solicitudes de favores sexuales u otra conducta física o verbal de naturaleza sexual en la que:

1. la sumisión de tal conducta ya sea explícita o implícitamente sea un término o condición para emplear a un individuo con una entidad en la diócesis;
2. la sumisión o rechazo de tal conducta por parte de un individuo sea utilizado como base de las decisiones del empleo relacionado con tal persona; o
3. tal conducta tenga el propósito o el efecto de interferir excesivamente con el desempeño del individuo en su trabajo o creando un ambiente laboral de intimidación, hostil u abusivo.

## B. Ejemplos de Acoso Sexual

Algunos ejemplos de comportamiento inaceptable que pueden constituir acoso sexual, aunque no se limitan a ellos, incluyen los siguientes:

**Contacto Físico**

- Tocar sexualmente
- Besar
- Abrazos casuales no deseados
- Los masajes en el cuello, hombros, espalda
- Estar en el “espacio” personal de otra persona
- Muestras de afecto romántico o sexual no deseadas
- Asalto o contacto física agresivo
- Mirar con malicia
- Gestos obscenos o vulgares incluyendo gestos simulando actos sexuales, "mostrar el dedo," aventar besos hacia alguien en el aire o lamerse los labios de una manera sexualmente sugestiva o provocativa

**Verbal**

- Chistes vulgares
- Lenguaje sexual o insinuación
- Propuesta sexual
- Sonidos ofensivos o sugestivos
- Insinuaciones de naturaleza sexual acerca de cualquier persona
- Chismes o especulaciones sobre la sexualidad, prácticas sexuales, embarazo o virilidad de otros
- Invitaciones a salir
- Comentar sobre anatomía
- Chismear sobre la conquista sexual
- Solicitudes de comportamiento sexual
- Expresiones de cariño
- Uso de palabras vulgares o maldiciones
- Insinuación sexual

**Visual y No Verbal**

- Posters
- Fotografías
- Caricaturas o dibujos, incluyendo los que muestran desnudos, actos sexuales, poses provocativas, etc.
- Mensajes de texto, correos electrónicos u otros gráficos, incluyendo fondos o protectores de pantalla inapropiados u otros diseños o imágenes que sean de naturaleza sexual
- Posesión de pornografía o materiales inapropiados de naturaleza sexual en la propiedad de una entidad diocesana o en sus computadoras, o la presentación, duplicación o transmisión de pornografía o dichos materiales.

## C. La Certificación

Dentro de los 30 días de la contratación, las siguientes personas **deben** (1) recibir una copia de las *Políticas para la Prevención del Acoso Sexual*; (2) ver el video de Entrenamiento para la Prevención del Acoso Sexual, Salvaguardando al Pueblo de Dios en el Empleo; y, (3) complete y firme el formulario de Acuse de Recibido adjunto a las políticas y devuélvalo a su empleador. Se requiere la recertificación cada 5 años.

- Jefes de las congregaciones, escuelas y organizaciones
- Supervisores de los empleados y de los voluntarios
- Miembros del Comité Disciplinario diocesano
- Empleados
- Voluntarios que funcionan como Personal

## D. Denunciar

Cualquier persona que crea que ha sido víctima de cualquier tipo de acoso sexual debe denunciarlo pronto a una o más de las siguientes personas:

- Un supervisor
- A cualquiera de la cadena de supervisión
- Al dirigente de la congregación, escuela u organización
- Al guardián de la congregación
- Ministra de Salvaguardando
  La Rev. Canon Sarah Gaventa
  510 Rathervue Place, Austin, Texas 78705
  report@epicenter.org o sgaventa@epicenter.org
  512-478-0580; Fax Confidencial: 866-241-7050
- Canóniga al Ordinario
  La Rev. Canon Christine Faulstich, 1225 Texas Ave., Houston, TX 77002
  report@epicenter.org o cfaulstich@epicenter.org
  800-318-4452

Las denuncias de acoso sexual pueden presentarse por teléfono, correo electrónico, carta, fax o en persona. Para obtener ayuda sobre qué información incluir en el informe, consulte la Notificación Confidencial de Inquietud.

Todos los supervisores y quienes toman las decisiones están obligados a reportar inmediatamente todas las quejas formales e informales, así como cualquier violación de política sospechada o conocida, inmediatamente al jefe de la congregación, escuela u organización, así como al Ministro de Salvaguardando.

Un individuo puede, pero no es requerido, hablar con la persona cuya conducta es objetable en un intento de resolver la situación. Sin embargo, nunca se requiere que nadie se queje ante la persona acusada de la conducta ofensiva y solo debe acercarse a la persona que participa en la conducta no deseada si se siente cómodo al hacerlo. No se requiere que nadie se queje ante su supervisor o dentro de su cadena de mando, pero puede utilizar las otras opciones de informes.

## E. Investigación

Se investigarán todas las denuncias de acoso sexual de manera expedita. Las denuncias se tratarán de forma confidencial, excepto que sea necesario llevar a cabo una investigación adecuada. Si la investigación de la queja demuestra ser cierta, se aplicará la medida correctiva inmediatas diseñadas para detener el acoso y evitar que se repitan, hasta e incluyendo la terminación laboral.

## F. Represalia

Cualquier persona que, de buena fe, informe de acoso sexual o proporcione información relacionada con una denuncia, no verá represalias en su contra, ni resultará afectada negativamente respecto a los términos y condiciones de empleo como resultado de haber proporcionado información. Cualquier persona que crea que ha sido sometida a represalias en violación de esta política debe reportarlo inmediatamente, siguiendo el proceso descrito anteriormente. Las personas que han participado en represalia estarán sujeto a la disciplina de esta política, hasta e incluyendo la terminación laboral.

## G. Política Contra el Acoso y la Discriminación

La Diócesis Episcopal de Texas prohíben la discriminación o el acoso por motivos de raza, color, sexo, (incluyendo la orientación sexual o identidad sexual), origen nacional, edad, religión o discapacidad hacia cualquier persona. Para reportar la discriminación o acoso basado en cualquiera de estas clases protegidas, por favor, siga las directrices para la presentación de denuncias de acoso sexual. De inmediato, todas las quejas serán investigadas, y se tomarán las medidas correctivas diseñadas para detener el acoso o la discriminación.

## Acuse de Recibo y Revisión de las Políticas Contra el Acoso Sexual

Yo, (nombre)

_____

empleado por (nombre del empleador)_____,

reconozco que he recibido y revisado las *Políticas Contra el Acoso Sexual* de la Diócesis Episcopal de Texas.

Me comprometo a seguir y cumplir con estas políticas fielmente tratando a mis compañeros de trabajo con honor y respeto en todo momento e informando con prontitud sobre cualquier violación de la política que yo identifique.

Firma: _____

Fecha: _____

**Este Acuse de Recibo debe ser impreso, llenado, y entregado al Administrador de Registros de Salvaguardando (SRA) en la entidad diocesana para la que trabajas.**

**Nota para el SRA: cargar el formulario firmado y el Registro de Asistencia de la sesión de entrenamiento al Sistema de Registros de Salvaguardando).*