

**Para:** Todo el personal de la arquidiócesis (Laicos, Clérigos, Religiosos no ordenados, Voluntarios)

**Fecha:** Noviembre de 2015

**Asunto:** DISTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA SOBRE ACOSO SEXUAL

---

## **I. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA:**

Honrando nuestra creencia sobre la dignidad inherente a todas y cada una de las personas, la meta de la Arquidiócesis de Boston es proporcionar un ambiente laboral en el que todas las personas sean tratadas con respeto. Consistente con esta meta, la política de la Arquidiócesis de Boston es promover un ambiente laboral libre de acoso sexual.

El acoso sexual en el lugar de trabajo, o en cualquier sitio dónde puedan encontrarse los miembros del personal en relación con su empleo o sus tareas, es ilegal, denigrante para la persona, y no será tolerado. De modo similar, cualquier represalia contra una persona que, de buena fe, haya informado de su preocupación por un problema de acoso sexual, o contra cualquier persona que haya colaborado en una investigación sobre una denuncia de acoso sexual, también es ilegal y no será tolerada.

A fin de mantener un lugar de trabajo libre de acoso sexual, esta política incluye definiciones de acoso sexual, ejemplos de conductas inadecuadas y el procedimiento para iniciar las denuncias de acoso sexual. Además, debido a que la Arquidiócesis toma las denuncias de acoso sexual con seriedad, responderemos prontamente a dichas denuncias y, cuando se determine que tal conducta inadecuada ha ocurrido, actuaremos con prontitud para eliminar la conducta e imponer la acción correctiva que fuera necesaria, incluyendo medidas disciplinarias cuando corresponda.

Por favor, tenga en cuenta que aunque esta política promueve un ambiente laboral libre de acoso sexual, dicha política no ha sido diseñada ni tiene la intención de limitar nuestra autoridad de disciplinar o tomar medidas por cualquier otra conducta en el ambiente de trabajo que la Arquidiócesis juzgue inaceptable, independientemente de si dicha conducta cumple o no con la definición de acoso sexual.

## **II. DEFINICIONES:**

### **II.A. Acoso sexual:**

La definición legal en Massachusetts de acoso sexual es la siguiente: “*Acoso sexual*” significa cualquier insinuación sexual, solicitud de favores sexuales, y conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, dónde:

- (a) El sometimiento o rechazo a dichos avances, solicitudes o conductas se presenta, explícita o implícitamente, como un término o condición para

**Noviembre de 2015**

- obtener empleo/asignación o como la base para decisiones de empleo/asignación; o,
- (b) dichos avances, solicitudes o conductas tienen el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el rendimiento laboral de un individuo al crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, humillante o sexualmente ofensivo.

Según estas definiciones, las solicitudes directas o indirectas por parte de un superior de recibir favores sexuales a cambio de beneficios en el puesto de trabajo, ya en efecto o prometidos, tales como revisiones favorables, aumentos de salario, promociones, aumento de beneficios o continuación del empleo, constituyen acoso sexual.

La definición legal de acoso sexual es amplia y además de los ejemplos de arriba, otras conductas de orientación sexual no bienvenidas que tengan el efecto (sea intencional o no) de crear un ambiente de trabajo que sea sexualmente hostil, ofensivo, intimidante o humillante para miembros del personal masculinos o femeninos, también pueden constituir acoso sexual.

Mientras que no es posible enumerar todas aquellas circunstancias adicionales que puedan constituir acoso sexual, los siguientes son algunos ejemplos de conductas que, si no son bienvenidas, pueden constituir acoso sexual dependiendo de la totalidad de las circunstancias, incluyendo la severidad de la conducta y su preponderancia:

- Avances sexuales no bienvenidos – independientemente de que impliquen o no contacto físico;
- Epítetos sexuales, bromas, referencias escritas u orales a conductas sexuales; chismes relacionados con la vida sexual de alguien; comentarios de tipo sexual sobre el cuerpo de alguien, comentarios sobre la actividad sexual de alguien, sus deficiencias o proezas;
- Mostrar objetos, fotografías, caricaturas, etc., que sugieran sexo;
- Usar mensajes de voz, correos electrónicos, imágenes, material bajado del Internet o páginas Web que sean sexualmente explícitas en el lugar de trabajo;
- Miradas lascivas, silbidos, roces en el cuerpo, gestos sexuales, comentarios sugestivos o insultantes que no sean bienvenidos;
- Preguntas sobre experiencias sexuales personales; y,
- Discusiones sobre actividades sexuales personales.

## **II.B. Represalias/Acción de Represalia:**

Todos los miembros del personal deben tener especialmente en cuenta que las represalias contra alguien que, de buena fe, haya denunciado acoso sexual, y las represalias contra personas que hayan cooperado o ayudado en una investigación de una denuncia de acoso sexual, son ilegales y no serán toleradas.

Para los propósitos de esta póliza, los términos “represalia” y “acción de represalia” pueden incluir, pero no se limitan a: (a) la denegación o retención de cualquier beneficio laboral tangible, por ejemplo promociones, aumentos de sueldo, beneficios y solicitudes de transferencias, o (b) la resolución de una decisión laboral adversa contra un miembro del personal, por ejemplo pérdida de categoría laboral, evaluación laboral desfavorable, retención de una recomendación favorable, transferencia o cambio no deseado en el horario de trabajo, u otro cambio desfavorable en los términos y las condiciones de empleo. Una represalia puede ser cualquier acción que produzca un daño o lesión que un empleado razonable podría encontrar materialmente adversa y/o que podría disuadir a un empleado razonable de presentar o sostener una denuncia de acoso. Además de acciones que sean materialmente adversas, entre las represalias también se incluyen las amenazas, la intimidación, la coerción o cualquier otra interferencia con el empleo dirigida directamente hacia una persona que haya presentado una denuncia de acoso, o haya ayudado o animado a otro que haya presentado una denuncia.

### **III. PROCESO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL:**

Si usted cree que ha sido víctima de acoso sexual, deberá denunciar el problema, ya sea verbalmente o por escrito, a su supervisor inmediato, el director de su agencia, al director de la escuela parroquial, al gerente administrativo de la parroquia o al párroco. El personal de supervisión de las Oficinas Administrativas Centrales que reciba una denuncia deberá, a su vez, informar con prontitud al director de su agencia. El personal de supervisión de la parroquia (vicarios parroquiales, directores de escuela, directores de educación religiosa, gerentes administrativos, directores de música, coordinadores de ministerios juveniles, etc.) deberá informar al párroco con prontitud sobre dicha denuncia. Una vez recibida una denuncia, es responsabilidad del director de la agencia o del párroco notificar rápidamente a Recursos Humanos para que pueda llevarse a cabo una investigación adecuada.

Si, por cualquier razón, usted siente que no puede denunciar el asunto a su supervisor inmediato, al director de la agencia, al director de la escuela, al gerente administrativo de la parroquia o al párroco, deberá informar el incidente a Jim DiFrancesco, Director de Recursos Humanos, Arquidiócesis de Boston, 66 Brooks Drive, Braintree, MA 02184, (617) 746-5829 o a Katelyn Perry, Consultora de Recursos Humanos, Arquidiócesis de Boston, 66 Brooks Drive, Braintree, MA 02184, (617) 746-5736. Estas personas están a su disposición para hablar acerca de cualquier inquietud que usted tenga y brindarle información sobre la Política de Acoso Sexual y el proceso de denuncia.

### **IV. INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL:**

Una vez recibida una denuncia, investigaremos inmediatamente la misma de manera expeditiva y justa. La investigación se llevará a cabo de tal manera que se mantenga la confidencialidad, en la medida que sea posible según las circunstancias. Nuestra investigación incluirá:

- Una entrevista privada con la persona que presentó la denuncia
- Entrevistas con todos y cada uno de los testigos
- Una entrevista con la persona acusada de haber cometido acoso sexual

Al finalizar la investigación, según sea apropiado, informaremos a la persona que presentó la denuncia y a la persona acusada de cometer la conducta inadecuada, de los resultados de dicha investigación.

Si se determina que se ha producido una conducta inadecuada, actuaremos rápidamente para eliminar la conducta ofensiva y, cuando sea oportuno, impondremos también una acción disciplinaria.

#### **V. ACCIÓN DISCIPLINARIA:**

Si se determina que se ha producido una conducta inadecuada por parte de un miembro del personal, tomaremos la acción más adecuada de acuerdo con las circunstancias. Dicha acción puede abarcar desde una orientación psicológica hasta el despido y/o asignación, y puede incluir otras acciones disciplinarias que consideremos adecuadas según las circunstancias.

#### **VI. REMEDIOS ESTATALES Y FEDERALES:**

Además de la Política de Acoso Sexual de la Arquidiócesis, si usted considera que ha sido objeto de acoso sexual, puede también presentar una denuncia formal ante una de las agencias gubernamentales que se enumeran abajo o ante ambas:

The United States Equal Employment  
Opportunity Commission ("EEOC")  
One Congress Street, 10<sup>th</sup> Floor  
Boston, MA 02114  
Teléfono: (617)565-3200

The Massachusetts Commission Against  
Discrimination ("MCAD")  
One Ashburton Place – Room 601  
Boston, MA 02108  
Teléfono: (617) 994-6000

Usar el proceso de denuncias de la Arquidiócesis no le impide presentar una denuncia ante estas agencias gubernamentales. Ambas agencias dan un tiempo limitado para presentar quejas (desde la fecha del presunto acoso), durante el cual debe usted presentar una denuncia/demanda formal: EEOC - 300 días; MCAD – 300 días.