

Diócesis Episcopal de Long Island

Normas En Cuanto Al Acoso y La Explotación Sexual

Normas en cuanto al acoso sexual

(Adaptado por el Consejo Diocesano con consentimiento unánime por escrito, julio de 2013)

La Diócesis de Long Island (la “Diócesis”) prohíbe el acoso sexual de solicitantes o empleados, por parte de cualquier persona (Esto incluye al clero, supervisores o quienes se encargan de tomar decisiones, compañeros de trabajo, asesores, comerciantes y personas que no son empleados). El acoso sexual está prohibido. El comportamiento de personas, supervisores o aquellos que se encargan de tomar decisiones involucrándose en este tipo de conducta y que a sabiendas permiten que continúe, no será tolerado.

Todo el clero, comerciantes, contratistas, voluntarios, pasantes, miembros de la junta parroquial y empleados, sean o no sean de supervisión, tienen prohibido involucrarse en la conducta restringida por estas normas.

A. CONDUCTA PROHIBIDA

Como se menciona arriba, se prohíbe cualquier tipo de acoso sexual en la diócesis. Más adelante se mencionan definiciones específicas y ejemplos de acoso sexual.

1. Acoso sexual

Estas normas prohíben el acoso sexual. El acoso sexual incluye insinuaciones sexuales indeseadas y peticiones de favores sexuales. Otro tipo de conductas indeseadas pero que también pueden ser parte del acoso sexual incluye las siguientes:

a. Verbal:

- constantes insinuaciones sexuales, apelativos sexuales, calumnias despectivas, bromas “fuera de lugar” (por ejemplo bromas que incluyan lenguaje obsceno, insinuaciones, referencias, situaciones etc.)
- propuestas, amenazas, sonidos insinuantes u ofensivos (por ejemplo, comentarios sobre el cuerpo, la sexualidad etc. incluyendo insultos e insinuaciones.) incluso si el comentario se refiere a otra persona.
- correos electrónicos inapropiados (por ejemplo, un correo que incluye bromas sexuales o alguna otra referencia de naturaleza sexual sobre cualquier persona, chismes o especulaciones sobre la sexualidad de alguna persona, practicas sexuales, salud sexual, embarazo, virilidad etc.). Esto incluye correos que fueron enviados por error como por ejemplo, al presionar la opción de “enviar” en lugar de la de “responder” o haber olvidado que cierta persona o trabajador está en alguna de tus listas de grupos.

b. Visual/No Verbal:

- posters despectivos, caricaturas o dibujos (por ejemplo, caricaturas y calendarios que incluyen desnudez, actos sexuales, poses provocativas, insinuaciones, lenguaje sexual etc.)
- objetos o imágenes insinuantes (por ejemplo, fotografías que incluyen desnudez, actos sexuales, poses provocativas; fondos de pantalla, foto capturas, o cualquier otra demostración electrónica de naturaleza sexual.)
- comentarios gráficos; miradas malintencionadas o gestos obscenos (por ejemplo, gestos vulgares, gestos que simulan actos sexuales, “dar el dedo medio,” dirigir un beso al aire hacia alguien o lamerse los labios de una manera insinuante o provocativa).

c. Física:

Contacto físico no deseado (incluyendo tocar, interferir con la rutina normal de trabajo de alguien, exhibir muestras de afecto romántico o sexual; contacto físico agresivo o agresión) además:

d. Otras

Realizar o amenazar con represalias a alguien que se oponga, niegue o se queje de acoso sexual así como de poseer, duplicar, exhibir, o transmitir material sexual inapropiado en la diócesis.

Las conductas verbales y físicas que se especifican arriba en las secciones a-d, pueden constituir al acoso cuando:

- I. El someterse a dicha conducta se establece de manera explícita o implícita como un término o condición para la contratación de alguien, o para realizar cualquier otro trabajo diocesano.
- II. El someterse o negarse a tal conducta por parte de una persona, se utiliza como base para su contratación o para cualquier otra decisión de trabajo diocesano que afecte a esta persona; o
- III. Tal conducta tiene como propósito o efecto, de manera irrazonable, interferir con el desempeño laboral de alguien o crear un ambiente de trabajo hostil, intimidante u ofensivo.

2. Represalias

La diócesis no tomará represalias en contra nadie que presente o exponga una denuncia conforme a lo dispuesto en estas normas, que participe en la investigación de una denuncia o que se oponga al acoso sexual de cualquier otra manera. Además la diócesis no tolerará ninguna represalia por parte de cualquier otra persona.

La represalia es un infrimiento muy serio de las normas diocesanas y de la ley. Si usted cree que ha sido sometido/a a represalias en infrimiento a estas normas, debe presentar inmediatamente la denuncia de la forma en que se especifica a continuación en la sección B. Las personas estarán sujetas a una disciplina, que incluye su despido si se concluye que en efecto tomaron represalias en contra de alguien más.

B. PROCEDIMIENTO PARA REPORTAR POSIBLE ACOSO SEXUAL O REPRESALIAS

Si usted cree que las acciones o palabras de un supervisor, director, miembro del clero, miembro de la junta parroquial, compañero de trabajo, asesor, comerciante, voluntario o cualquier otra persona en la diócesis constituye acoso sexual prohibido, debe reportar esa conducta de manera inmediata. Las acciones inmediatas le permiten a la diócesis detener el acoso sexual antes de que se vuelva grave o prevalente.

Si usted piensa que ha sido víctima de cualquier tipo de acoso sexual o de represalias por parte del clero, debe informar inmediatamente a alguien de las siguientes personas:

- a. Su supervisor
- b. Encargado de la vigilancia de la congregación
- c. El obispo; y/o
- d. El canon del obispo

Si usted piensa que ha sido víctima de cualquier tipo de acoso sexual o de represalias por alguien que no es parte del clero, debe informar inmediatamente acerca de su asunto a alguna de las siguientes personas:

- a. Su supervisor;
- b. El rector o miembro del clero encargado de la congregación; y/o
- c. El encargado de la vigilancia de la congregación.

Usted no tiene la obligación de quejarse con su supervisor o con alguien de su cadena de mando.

Usted puede quejarse, de manera formal o informal, con cualquier miembro del personal mencionado anteriormente por medio de alguno de los siguientes métodos:

- a. Una llamada telefónica
- b. Una carta
- c. Un correo electrónico
- d. Una reunión en persona

Además de los procedimientos que se mencionan arriba, usted también tiene la opción de consultar a un abogado y/o también puede presentar una denuncia a la agencia Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) y/o cualquier otra agencia local o estatal que se encargue del procesamiento de asuntos acerca de la discriminación de empleados, así como la búsqueda de otras soluciones permitidas por la ley.

Se espera que todos los supervisores y aquellos que se encargan de tomar decisiones, actúen inmediatamente y de manera apropiada para prevenir el acoso sexual y las represalias en contra de aquellos que lo denuncien o aquellos que sean parte de una investigación sobre una denuncia o que se opongan al acoso sexual de cualquier otra manera.

Todas las denuncias de acoso sexual serán revisadas e investigadas de manera inmediata e imparcial. Las denuncias se pueden hacer de manera oral o por escrito. Si se declara que una investigación de determinación de hechos debe llevarse a cabo, se iniciará de manera inmediata. Si es necesario, también se pueden tomar medidas intermedias antes de que se complete la investigación para asegurar que el acoso sexual no vuelva a ocurrir.

Además, la confidencialidad de las acusaciones será protegida hasta el alcance que sea posible; sin embargo a ninguna persona se le garantiza ni asegura la estricta y absoluta confidencialidad. Por ejemplo, la información se le puede revelar a aquellas personas que lo necesiten para que de esta manera puedan cumplir con el propósito y con lo que exigen estas normas.

Se tomarán medidas correctivas o disciplinarias en contra de cualquier persona que sea culpable de haberse involucrado en acoso sexual. Las medidas pueden incluir terapia y/o medidas disciplinarias apropiadas, que pueden conllevar e incluir el despido o destitución de alguien de alguna posición voluntaria, según corresponda.

Se le informará a la parte denunciante, a su debido tiempo, del resultado de la investigación de cualquier denuncia formal o informal.

Normas En Cuanto a la Explotación Sexual

(Aprobado por el Consejo Diocesano, 8 de enero de 2014)

La Diócesis de Long Island (“La Diócesis”) prohíbe cualquier tipo de explotación sexual. La explotación implica un desequilibrio de poder como en el caso de empleado sobre empleado, el fuerte sobre el débil, director espiritual sobre parroquiano y así sucesivamente. Puede ser evidente, por ejemplo en el caso donde se hacen favores a cambio de favores sexuales. Puede ser discreto, como por ejemplo que una relación se desarrolle entre un trabajador de la iglesia y alguien que esté bajo su cargo en una relación pastoral, de tutoría o de supervisión.

Todo el personal de la iglesia incluyendo a miembros del clero, todos los seminaristas, postulantes, candidatos para el orden sagrado, voluntarios que regularmente supervisan las actividades juveniles, miembros de la junta parroquial, todos los empleados de esta Diócesis o de parroquias, misiones, capillas u otras unidades diocesanas, aquellos que posean llaves de cualquier propiedad de la iglesia, los dirigentes laicos de cualquier grupo que tengan acceso constante a alguna propiedad o institución de la iglesia, deberán aceptar los parámetros establecidos por estas normas.

A. COMPORTAMIENTO PROHIBIDO

Como se menciona arriba, la Diócesis prohíbe cualquier tipo de explotación sexual dentro de sus instalaciones. Abajo se presentan definiciones y ejemplos de explotación sexual:

La explotación sexual implica presionar o exigir a alguien a que proporcione favores sexuales en contra de su voluntad, amenazandolos con negarles ayuda, negarles asistencia laboral, o cualquier otro tipo de repercusiones negativas en el lugar de trabajo o comunidad. Otro tipo de conductas desagradables que pueden constituir a la explotación sexual incluye (pero no se limita) a las siguientes:

- abrazar inapropiadamente o por mucho tiempo
- besar en la boca
- tocar partes privadas del cuerpo
- mostrar afecto en sitios aislados como habitaciones, armarios, áreas sólo para empleados u otro tipo de habitaciones privadas
- cualquier tipo de afecto indeseado
- comentarios o cumplidos insinuantes (verbales, escritos o electrónicos) que se relacionan con el cuerpo o apariencia de una persona.
- dar regalos o dinero a personas preferidas
- reuniones constantes y/o privadas con adultos, especialmente reuniones que ocurren fuera de las instalaciones de la iglesia o que se llevan a cabo fuera de horas de trabajo.
- comunicación electrónica constante, por ejemplo correos electrónicos o mensajes, en especial aquellos que contienen revelaciones personales o peticiones de una relación íntima
- buscar tiempo excesivo en privado con una persona en específico.

B. REPORTAR SOSPECHA DE EXPLOTACIÓN SEXUAL

Si cree que usted o alguien más ha sido sometido a explotación sexual, acciones que infringen estas normas o a un comportamiento inapropiado, usted puede hacérselo saber al agresor siempre y cuando se sienta seguro haciéndolo, o puede informar sobre sus preocupaciones en conformidad con lo siguiente:

Si usted cree que ha sido víctima de cualquier tipo de explotación sexual por parte del clero, debe informarle de inmediato a alguien de las siguientes personas:

- El encargado de la vigilancia de la congregación
- Al obispo: y/o

- Al canon de cuidado pastoral

Si usted cree que ha sido víctima de cualquier tipo de explotación sexual por parte de alguien que no forma parte del clero, debe informarle de inmediato a alguien de las siguientes personas:

- Al párroco o clero encargado de la congregación y/o
- El encargado de la vigilancia de la congregación

De manera formal o informal, usted puede informarle de su asunto a cualquiera de las personas anteriormente mencionadas por medio de:

- Una llamada por teléfono
- Una carta
- Un correo electrónico
- Una reunión en persona

El personal de la iglesia tiene la obligación de reportar cualquier sospecha acerca de algún infringingimiento en contra de las normas, dirigiéndose al párroco o clero encargado de la congregación. El personal diocesano debe reportar cualquier infringingimiento de las normas dirigiéndose al canon de cuidado pastoral. Todas las denuncias acerca de explotación sexual serán tomadas en serio, revisadas y posteriormente investigadas de manera inmediata e imparcial.

C. INVESTIGACIÓN DE ANTECEDENTES

A todas y cada una de las personas de las que sea de aplicación este reglamento, se les seleccionará y realizará una investigación de antecedentes utilizando los siguientes procedimientos:

1. La directiva de la congregación debe estar familiarizada con los solicitantes con un plazo de por lo menos 6 meses a un año.
2. Investigación de antecedentes
 - a. Un formulario de solicitud
 - b. Historial de antecedentes penales e investigación en caso de estar enlistado en el registro de agresores sexuales.
 - c. Entrevista individual
 - d. Revisión de referencias

D. EDUCACIÓN Y PRÁCTICAS

Cursos y prácticas en asuntos acerca de la explotación sexual en relaciones pastorales, son un requisito para todo el personal de la iglesia y aquellas personas de las que sea de aplicación este reglamento. Cada parroquia o institución diocesana debe mantener un historial de aquellos que han asistido a estos cursos o entrenamiento.

La diócesis les ofrecerá a estas personas la prácticas necesarias, por medio de cursos en persona o en línea, a través de "George Mercer, Jr. School of Theology". Las personas deben asistir a los cursos de prácticas cada 5 años. Los requisitos para volver a asistir a los cursos de prácticas están descritos en el catálogo de la institución.

Como parte de todas las visitas oficiales episcopales, se le presentarán al obispo pruebas de que las parroquias e instituciones están cumpliendo con las prácticas de seguridad de la iglesia.

E. DEFINICIONES GENERALES

1. Personal de la Iglesia

Para propósito de este reglamento, las siguientes personas están incluidas como personal de la iglesia cuando ejercen sus respectivas labores en la institución:

- Todos los miembros del clero, ya sea que reciban o no reciban un salario o aquellos que estén comprometidos con la clerecía o servicio a la iglesia.
- Seminaristas, postulantes o candidatos para órdenes sagradas.
- Todo el personal al que se le paga, ya sea que presten servicios en áreas de la clerecía o cualquier otro tipo de servicios por parte de la diócesis, sus congregaciones, escuelas u otras instituciones.
- Aquellos que arreglan acuerdos de sus servicios con la diócesis, sus congregaciones, escuelas e instituciones.
- Personas voluntarias, incluyendo cualquier persona que ofrezca sus servicios a la iglesia por sí mismo o sí misma, o quien ya esté prestando sus servicios a pesar de ya haber sido elegido o asignado para hacerlo o no.
- Entre las personas voluntarias se incluyen miembros de juntas asesoras, juntas de la iglesia, miembros del comité del obispo y juntas directivas.

Entre el personal de la iglesia se incluyen:

- Maestros de la escuela de la iglesia
- Conductor de coro de niños o jóvenes
- Organistas que trabajan con niños o jóvenes
- Ministro laico de pastoral juvenil
- Directores juveniles voluntarios
- Todo el personal de la iglesia que trabaja constantemente en las guarderías.
- Todo el personal que trabaja en las guarderías, si es que son la única persona presente mayor de 21 años.
- Voluntarios autorizados bajo el canon III.4 (por ejemplo visitantes laicos eucarísticos)
- Todos los empleados, ya sea voluntarios o que reciben un salario, de campamentos de la iglesia.
- Adultos que participan más de dos veces al año, en actividades nocturnas con niños o jóvenes.

2. Personas que poseen llaves

Cualquier persona, libre de responsabilidades, que tenga acceso a las instalaciones

3. Niños y jóvenes

- Se considera como niño a alguien menor de 12 años de edad.
- Se considera como joven a alguien que tiene por lo menos 12 años de edad pero que aún no llega a los 18. También se le considera como joven a alguien de 18 años o mayor, pero que aún sigue en la preparatoria.

4. Tipos de abuso

- El *abuso físico* es una lesión no accidental, intencionalmente causada a un niño o joven.
- El *abuso sexual* cometido por un adulto se refiere a cualquier contacto o actividad de naturaleza sexual, que se lleva a cabo entre un niño o joven y un adulto. Esto incluye cualquier actividad que tenga como finalidad el complacer y satisfacer los deseos sexuales de un adulto, niño o joven.
- El *abuso sexual cometido por otro niño o joven* se refiere a cualquier contacto o actividad de naturaleza sexual que se lleva a cabo entre un niño o joven y otro niño o joven sin consentimiento alguno, cuando el consentimiento no se puede dar o cuando uno de ellos tiene autoridad sobre el otro. Esto incluye cualquier actividad que tenga como finalidad el complacer y satisfacer los deseos sexuales de cualquier niño o joven.
- El *abuso emocional* es un daño mental o emocional hacia un niño o joven, que resulta en una visible deficiencia del crecimiento, desarrollo o funcionamiento psicológico del niño o joven.
- La *negligencia* es fracasar en proporcionarle a un niño o joven las necesidades básicas o no poder protegerlo del peligro.
- La *explotación económica* es la malversación deliberada, explotación o el mal uso de las pertenencias o dinero de un niño o joven.

F. INFORMACIÓN IMPORTANTE DE CONTACTO

Agente de admisión de la Diócesis de Long Island,
La reverenda y canóniga Patricia S. Mitchell

Canónica de cuidado pastoral
pmitchell@dioceseli.org
516-248-4800 x 166

Entrenamiento de seguridad dentro
de la Diócesis de Long Island
George Mercer School of Theology
516-248-4800 x 150

Sterling Infosystems, Inc.
Investigación de antecedentes penales
Para crear una cuenta parroquial contacte a las oficinas diocesanas al número 516-248-4800 x111 o por correo a
nsignore@dioceseli.org

Oficina de servicios infantiles y de familia del estado de Nueva York
Línea directa las 24 horas de la agencia de servicio de protección infantil
1-800-342-3720

[Editado 11/2017]