

200 Política Sobre El Acoso

200 POLÍTICA SOBRE EL ACOSO

La Arquidiócesis de Baltimore se compromete a promover un ambiente de trabajo amistoso y profesional que sea libre de hostigamiento y en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad en coherencia con la enseñanza social Católica.

200.1 PROHIBICION DEL ACOSO

Política:

Es la política de la Arquidiócesis mantener un ambiente de trabajo libre de acoso ya sea por raza, color, sexo, género, nacionalidad de origen, religión, edad, información genética, discapacidad, impedimento, estado civil, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra clasificación protegida.

200.2 ALCANCE DE LA POLÍTICA

202.1 Aplicable a Todos los Empleados y Programas:

Esta Política de acoso se aplica a todos los empleados de la Arquidiócesis y a los empleados de parroquias, escuelas y otras instituciones, programas y ministerios afiliados a la Arquidiócesis de Baltimore (con la excepción de Organizaciones Benéficas Católicas [Catholic Charities], que mantienen una política separada). Se espera que los ministros ordenados observen los estándares establecidos en esta Política.

202.2 Prohibición de Acoso sin Importar la Ubicación y las Personas Involucradas:

La Arquidiócesis ni aprueba ni tolera el acoso, ya sea en la oficina, asignaciones de trabajo fuera de la oficina, funciones sociales patrocinadas por el empleador o en cualquier entorno relacionado con el trabajo. Se prohíbe el acoso del personal, ya sea por parte de compañeros de trabajo, supervisores o no empleados.

200.3 DEFINICIONES DE CONDUCTA PROHIBIDA:

Acoso: Significa conducta verbal o física que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo debido a su raza, color, sexo, género, nacionalidad de origen, religión, edad,

información genética, discapacidad, impedimento, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra clasificación protegida que:

1. Tenga el propósito o efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo;
2. Tenga el propósito o efecto de interferir sin razón con el desempeño laboral de un individuo; o
3. De lo contrario, afecte negativamente las oportunidades de empleo de una persona.

Conducta de Acoso: La conducta de acoso incluye, entre otros, epítetos, insultos, estereotipos negativos o actos amenazantes, intimidatorios u hostiles relacionados con la raza, el color, el sexo, nacionalidad de origen, la religión, la edad, la información genética, la discapacidad, impedimento, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra clasificación protegida.

Acoso Sexual: El acoso sexual incluye insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando la sumisión o el rechazo de dicha conducta se convierta en un término o condición de empleo, se utilice como base para las decisiones de empleo, o tenga el propósito o el efecto de interferir irracionalmente con el desempeño laboral de un individuo o cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

200.4 PROCEDIMIENTOS PARA ABORDAR EL ACOSO

204.1 Denuncia del Acoso:

Cualquier empleado que crea que está siendo acosado debe informar inmediatamente el acoso a una o más de las siguientes personas: al supervisor del empleado, al Director de División del empleado, un representante de Recursos Humanos, o al Canciller de la Arquidiócesis.

204.2 Cuándo Denunciar un Acoso:

Se alienta a los empleados a denunciar el acoso tan pronto como se experimente, y antes de que se vuelva severo o generalizado, de modo que se puedan tomar medidas preventivas.

204.3 Investigación de Reclamos de Acoso:

Todas las quejas de acoso serán investigadas de manera inmediata, exhaustiva e imparcial, y serán confidenciales en la medida de lo posible. Los supervisores que reciban informes de presunto acoso se pondrán en contacto con un representante de Recursos Humanos para iniciar y para ayudar a realizar una investigación.

204.4 Represalias Prohibidas:

Cualquier represalia, venganza o intimidación, ya sea por parte del presunto acosador o de otra fuente, dirigida a la parte denunciante, un testigo u otra parte que participó en la investigación del presunto acoso, o cualquier otra persona como resultado de la presentación o investigación de una queja de acoso, se considera una violación grave de esta Política y se informará de inmediato a un director o gerente de Recursos Humanos.

204.5 Acción Correctiva:

Una vez completada la investigación, se tomarán medidas correctivas inmediatas y apropiadas para abordar cualquier violación encontrada.

204.6 Informe del Resultado de la Investigación:

Por lo general, las denuncias de acoso serán investigadas por la División de Recursos Humanos. La parte reclamante y la parte demandada serán informadas del resultado de la investigación, pero no se les proporcionará una copia del informe de la investigación.

200.5 SANCIONES POR VIOLACIÓN DE LA POLÍTICA DE ACOSO

Política:

Los empleados que violen la Política de Acoso, incluso al participar en represalias, estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido, dependiendo de la naturaleza y la gravedad de la infracción y el registro disciplinario del empleado.