

**Descargo de Responsabilidad:** Las traducciones en español de estos documentos pretenden ser una interpretación fiable y fiel de los originales en inglés. Sin embargo, solo los originales en inglés se consideran oficiales y autorizados para todos los efectos jurídicos.



## POLÍTICA CONTRA EL ACOSO DE LA DIÓCESIS DE MADISON

La Diócesis de Madison se compromete a fomentar un entorno seguro, respetuoso e inclusivo para todos los miembros de su comunidad, incluyendo al personal de la iglesia y a los feligreses, de acuerdo con la doctrina católica. La Diócesis de Madison está comprometida con la justicia y la compasión, y respeta la dignidad de cada persona. Cualquier tipo de acoso es fundamentalmente incompatible con estos valores.

### DEFINICIONES

El **personal de la iglesia** se refiere a todos los sujetos a esta política: clérigos (obispos, sacerdotes y diáconos) incardinados en la Diócesis de Madison; clérigos diocesanos no incardinados en la Diócesis de Madison pero que prestan servicios en cualquier capacidad aquí; seminaristas y candidatos a diáconos afiliados a la Diócesis de Madison; y religiosos y laicos, hombres y mujeres empleados que, trabajan voluntariamente de manera estable, o que tienen cualquier contacto con menores en la Diócesis de Madison, sus parroquias, escuelas, instituciones, oficinas o programas.

El **acoso** generalmente se define en esta política como una conducta verbal, visual y/o física no deseada que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo, especialmente debido a cualquier raza, color, origen nacional, ascendencia, estado de ciudadanía, edad, sexo (incluido el embarazo, el parto y las condiciones relacionadas con el embarazo), estado matrimonial, servicio militar y estado de veterano, discapacidad física o mental, información genética o cualquier otra característica protegida por las leyes federales, estatales o locales aplicables (denominadas como “características protegidas”), o, debido a las características protegidas de otro individuo, tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral o voluntario de ese individuo y/o crear un entorno intimidante, hostil u ofensivo. El acoso puede ser verbal (incluyendo insultos, bromas, epítetos, gestos o burlas), visual (incluyendo carteles, símbolos, caricaturas, dibujos, pantallas de computadora, mensajes de texto, publicaciones en redes sociales o correos electrónicos ofensivos) o conducta física (incluyendo amenazar físicamente a otra persona, bloquear el paso de alguien, hacer gestos obscenos, etc.).

El **acoso sexual** se define como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales o conductas visuales, verbales, auditivas o físicas de naturaleza sexual donde: (1) la sumisión a dicha conducta se convierte en una condición para el empleo o la participación; (2) la sumisión o el rechazo a dicha conducta se utiliza como base para una o más decisiones laborales o de personal que afectan a la persona; o (3) dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente en el desempeño de una persona o de crear un entorno intimidante, hostil u ofensivo. Ejemplos de conductas que violan esta política incluyen las siguientes acciones, entre otras:

- coqueteo, miradas lascivas, silbidos, tocamientos, pellizcos, agresiones o bloqueos de movimiento indeseados;
- solicitar o exigir favores sexuales a cambio de un trato favorable;
- hacer o exhibir gestos, carteles o comentarios obscenos o vulgares;
- hacer bromas o comentarios sexuales sobre el cuerpo de una persona, su habilidad sexual o sus deficiencias sexuales;
- hacer proposiciones o comentarios sugestivos o insultantes de naturaleza sexual;
- mostrar caricaturas, imágenes y dibujos despectivos;
- enviar correos electrónicos, mensajes de texto o mensajes de voz sexualmente explícitos;
- tocar sin invitación de naturaleza sexual;
- hacer comentarios sexuales indeseados; y
- entablar conversaciones sobre la vida sexual propia o de otra persona.

## **POLÍTICA CONTRA EL ACOSO**

Es política de la Diócesis Católica Romana de Madison prohibir el acoso, intencional o no, de o contra los solicitantes de empleo, contratistas, practicantes o personal de la iglesia por parte de otro personal de la iglesia, supervisores, proveedores o terceros interesados. La Diócesis Católica Romana de Madison no tolerará dicha conducta.

El propósito de esta política es garantizar que nadie acose a otra persona en las instalaciones diocesanas ni en el lugar de trabajo, incluyendo las instalaciones de la Diócesis, incluyendo toda propiedad parroquial o escolar, durante el desempeño de sus funciones diocesanas (ya sea en las instalaciones de la Diócesis o fuera de ellas) o al representar a la Diócesis. Dicha conducta viola esta política, incluso si no constituye una violación de las leyes federales, estatales o locales aplicables. Debido a la dificultad de definir el acoso ilegal, se espera que los empleados se comporten siempre de manera coherente con el propósito previsto de esta política.

Además de constituir una violación de esta política, es ilegal el acoso o las represalias basadas en cualquier característica protegida, según lo definido por las leyes federales, estatales o locales aplicables. Por ejemplo, es ilegal el acoso sexual y/o las represalias contra un individuo porque el individuo presentó, en buena fe, una queja por acoso sexual o porque un individuo ayudó, asistió o testificó, en buena fe, en una investigación o procedimiento que involucra una queja de acoso sexual según lo definen las leyes federales, estatales o locales aplicables.

### **Procedimientos para reportar un caso**

Si un individuo ha sido objeto o presenciado una conducta que viola esta política, el individuo debe reportar el acoso inmediatamente a su supervisor directo, párroco/administrador parroquial o al Director Diocesano de Recursos Humanos. La Diócesis de Madison prefiere que dichos reportes se presenten por escrito, pero también aceptará quejas verbales. Si, por cualquier motivo, el individuo no puede contactar a esta persona, o si no ha recibido una respuesta inicial dentro de cinco (5) días laborables después de reportar cualquier incidente que el empleado perciba como acoso, el individuo debe comunicarse con el Vicario General o Moderador de la Curia. Si la persona contra la que se dirige la queja es una de las personas indicadas anteriormente, el individuo debe comunicarse con cualquier gerente de nivel superior en la jerarquía de reportes.

### **Procedimientos para una investigación**

Todo reporte de un acoso percibido, presentado en buena fe, se investigará con prontitud y exhaustividad, y se tomarán las medidas correctivas pertinentes. Todas las quejas se mantendrán confidenciales en la medida que es posible, pero no se puede garantizar su confidencialidad. Todos los empleados y voluntarios deben cooperar, en buena fe, con todas las investigaciones realizadas en conformidad con esta política.

### **Se prohíbe la represalia**

Además, la Diócesis no permitirá ningún tipo de represalia contra quienes reporten conductas indeseadas a la gerencia o quienes cooperen en las investigaciones de dichos reportes en conformidad con esta política. Si el empleado ha sido objeto de represalias, él debe reportarlas de la misma manera que reportaría un caso de acoso percibido según esta política.