

La Diócesis Episcopal de Long Island

Políticas sobre acoso sexual y explotación

Política sobre acoso sexual

(Adoptada por el Consejo Diocesano, abril de 2022)

La Diócesis de Long Island (la “Diócesis”) está comprometida a mantener un lugar de trabajo libre de acoso sexual. El acoso sexual es una forma de discriminación en el lugar de trabajo. Todos los empleados tienen la obligación de trabajar de manera que se evite el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esta Política es un componente del compromiso de la Diócesis con un ambiente de trabajo libre de discriminación. El acoso sexual es contrario a la ley,¹ y todos los empleados tienen el derecho por ley a contar con un lugar de trabajo libre de acoso sexual. Se insta a los empleados a denunciar el acoso sexual presentando una queja internamente en la Diócesis. Los empleados también pueden presentar una queja ante un organismo gubernamental o ante un tribunal en virtud de las leyes federales, estatales y/o locales contra la discriminación.

Política:

1. La política de la Diócesis se aplica a todos los empleados, incluido el clero, los solicitantes de empleo, los pasantes, remunerados o no remunerados, los contratistas y las personas que realizan negocios, independientemente de su estatus migratorio, con la Diócesis. En el resto de este documento, el término “empleados” se refiere a este grupo colectivo.
2. No se tolerará el acoso sexual. Cualquier empleado o individuo cubierto por esta política que participe en acoso sexual o represalias estará sujeto a medidas correctivas y/o disciplinarias (por ejemplo, asesoramiento, suspensión, despido).
3. Prohibición de represalias: Ninguna persona cubierta por esta Política será sometida a una acción adversa porque el empleado denuncie un incidente de acoso sexual, proporcione información, o de otra manera ayude en cualquier investigación de una queja de acoso sexual. La Diócesis no tolerará este tipo de represalias contra cualquier persona que, de buena fe, denuncie o proporcione información sobre sospechas de acoso sexual. Cualquier empleado de la Diócesis que tome represalias contra una persona involucrada en una investigación de acoso sexual estará sujeto a medidas disciplinarias, que incluyen hasta el despido. Todos los empleados, pasantes remunerados o no remunerados, o no empleados² que trabajen en el lugar de trabajo y que consideren que han sido objeto de tales represalias deben informar a un supervisor, gerente o a una de las otras personas identificadas a continuación en los Procedimientos para denunciar acoso o represalias. Todos los empleados, pasantes remunerados o no remunerados o personas que no son empleados que consideren haber sido objeto de tales represalias también pueden recurrir a otros foros disponibles, como se explica más adelante en la sección sobre Protecciones legales.

¹ Aunque esta política aborda específicamente el acoso sexual, se prohíbe el acoso y la discriminación de personas de todas las clases protegidas. En el Estado de Nueva York, dichas clases incluyen la edad, la raza, el credo, el color, la nacionalidad de origen, la orientación sexual, la condición militar, el sexo, la discapacidad, el estado civil, la condición de víctima de violencia doméstica, la identidad o expresión de género, la condición familiar, las características genéticas predisponentes y los antecedentes penales.

² Una persona que no es empleado es alguien que es (o está empleado por) un contratista, subcontratista, vendedor, consultor o cualquiera que preste servicios en el lugar de trabajo. Entre las personas que no son empleados que están protegidos se incluyen las personas comúnmente denominadas contratistas independientes, trabajadores “gig” y trabajadores temporales. También se incluyen las personas que prestan servicios de reparación de equipos, limpieza o cualquier otro servicio prestado en virtud de un contrato con el empleador.

4. El acoso sexual es ofensivo, es una violación de nuestras políticas, es ilegal, y puede someter a la Diócesis a la responsabilidad por daños a las víctimas de acoso sexual. Los acosadores también pueden ser sometidos individualmente a responsabilidades. Los empleados de todos los niveles que participen en acoso sexual, incluyendo gerentes y supervisores que participen en acoso sexual o que permitan que tal comportamiento continúe, serán penalizados por tal mala conducta.
5. La Diócesis llevará a cabo una investigación rápida y exhaustiva que garantice el debido proceso para todas las partes, siempre que la dirección reciba una queja sobre acoso sexual, o tenga conocimiento de otro modo de que se está produciendo un posible acoso sexual. La Diócesis mantendrá la confidencialidad de la investigación en la medida de lo posible. Se tomarán medidas correctivas eficaces siempre que se descubra que se ha producido acoso sexual. Todos los empleados, inclusive gerentes y supervisores, están obligados a cooperar en cualquier investigación interna de acoso sexual.
6. Se anima a todos los empleados a denunciar cualquier acoso o comportamiento que infrinja esta política. La Diócesis proporcionará a todos los empleados un formulario de queja para que los empleados denuncien del acoso y presenten quejas.
7. Los gerentes y supervisores están **obligados** a comunicar cualquier queja que reciban, o cualquier acoso que observen o del que tengan conocimiento, a una o más de las personas que se indican a continuación en los Procedimientos para denunciar el acoso o las represalias.
8. Esta política se aplica a todos los empleados, pasantes remunerados o no remunerados, y las personas que no son empleados, como contratistas, subcontratistas, vendedores, consultores o cualquier persona que preste servicios en el lugar de trabajo, y todos deben acatar y respetar esta política. Esta política debe entregarse a todos los empleados y, en la medida de lo posible, debe colocarse en un lugar destacado de todos los lugares de trabajo (por ejemplo, en una oficina principal, no en un lugar de trabajo externo) y entregarse a los empleados en el momento de su contratación.

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

9. La educación y la formación sobre cuestiones de acoso sexual son obligatorias para todo el personal eclesiástico y todas las demás personas amparadas por el ámbito de aplicación de esta política. Cada parroquia o institución diocesana mantendrá un registro de las personas que hayan asistido a dichas formaciones.

La Diócesis proporcionará la formación necesaria para estas personas a través de cursos presenciales y en línea a través de la Escuela de Teología George Mercer, Jr. Los requisitos de reentrenamiento se describen en la pestaña Iglesia Segura en el sitio web de la Escuela Mercer en www.mercerschool.org. A partir de octubre de 2018, por estatuto estatal, todos los empleadores deben proporcionar capacitación anual sobre acoso sexual a todos los empleados ubicados en el Estado de Nueva York. En adelante, los empleadores deben proporcionar capacitación sobre acoso sexual a todos los empleados cada año.

Como parte de todas las visitas episcopales oficiales, se presentarán al Obispo pruebas de que las parroquias e instituciones cumplen con la formación para una Iglesia Segura.

¿Qué es el “acoso sexual”?

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual y es ilegal de conformidad con la ley federal, estatal, y local (donde sea aplicable). El acoso sexual incluye el acoso basado en el sexo, la orientación sexual, el sexo autoidentificado o percibido, la expresión de género, la identidad de género y la condición de transgénero.

El acoso sexual es ilegal cuando somete a una persona a términos, condiciones o privilegios laborales inferiores. El acoso no tiene por qué ser grave o generalizado para ser ilegal y puede consistir en cualquier conducta de acoso que consista en algo más que pequeños desaires o inconvenientes triviales. El acoso sexual incluye conductas desagradables que, o bien son de naturaleza sexual, o bien están dirigidas a una persona debido a su sexo, cuando:

- ï Esa conducta tiene el propósito o el efecto de interferir irracionalmente con el desempeño laboral de una persona o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, incluso si la persona que denuncia no es el objetivo deseado del acoso sexual.
- ï Dicha conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición de empleo; o la sumisión o el rechazo de dicha conducta se utiliza como base para las decisiones laborales que afectan al empleo de una persona.

Un entorno de trabajo hostil por acoso sexual incluye, sin limitación alguna, palabras, signos, bromas, bromas pesadas, intimidación o actos de violencia física de naturaleza sexual o dirigidos a una persona por razón de su sexo. El acoso sexual también consiste en cualquier insinuación verbal o física no deseada, declaraciones despectivas sexualmente explícitas o comentarios sexualmente discriminatorios realizados por alguien que sean ofensivos u objetables para el receptor, que le causen incomodidad o humillación y que interfieran en su rendimiento laboral.

El acoso sexual también se produce cuando una persona con autoridad intenta intercambiar beneficios laborales por favores sexuales. Esto puede incluir la contratación, la promoción, la continuidad en el empleo o cualquier otro término, condición o privilegio de empleo. También se denomina acoso “quid pro quo”.

Cualquier empleado que se sienta acosado debe denunciarlo para que pueda corregirse rápidamente cualquier infracción de esta política. Cualquier conducta de acoso, incluso un único incidente, puede abordarse en el marco de esta política.

Ejemplos de acoso sexual

A continuación, se describen algunos de los tipos de actos que pueden ser acoso sexual ilegal y que están estrictamente prohibidos:

- ï Actos físicos de naturaleza sexual, tales como:
 - Tocar, pellizcar, palmear, besar, abrazar, agarrar, rozar el cuerpo de otro empleado o pinchar el cuerpo de otro empleado; y/o
 - Violación, agresión física sexual, molestar o tratar de cometer estas agresiones.
- ï Avances o propuestas sexuales indeseados, como:

- Solicitudes de favores sexuales acompañadas de amenazas implícitas o manifiestas en relación con la evaluación del desempeño laboral del objetivo, un ascenso u otros beneficios o perjuicios laborales; y/o
 - Presión sutil o evidente para realizar actividades sexuales no deseadas.
- ï Gestos, ruidos, expresiones, bromas, o comentarios sexualmente orientados sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona, que crean un ambiente de trabajo hostil.
 - ï Los estereotipos sexuales se producen cuando la conducta o los rasgos de personalidad se consideran inadecuados simplemente porque no se ajustan a las ideas o percepciones de otras personas sobre cómo deben actuar o verse las personas de un sexo determinado.
 - ï Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier parte del lugar de trabajo, por ejemplo:
 - Despliegue de fotografías, afiches, calendarios, grafitis, objetos, material promocional, materiales de lectura u otros materiales que son sexualmente degradantes o pornográficos. Esto incluye esas exhibiciones sexuales en las computadoras o en los teléfonos celulares en el lugar de trabajo y compartir esas exhibiciones mientras se encuentra en el lugar de trabajo.
 - ï Acciones hostiles tomadas en contra de una persona debido al sexo, orientación sexual, identidad de género, y el estatus de ser transgénero de esa persona, por ejemplo:
 - Interferir, destruir, o dañar la estación de trabajo, herramientas o equipos de una persona, o de cualquier manera interferir con la capacidad de la persona para realizar su trabajo.
 - Sabotear el trabajo de una persona; y/o
 - Intimidar, gritar, utilizar sobrenombres.

¿Quién puede ser objeto de acoso sexual?

El acoso sexual puede producirse entre las personas, independientemente de su sexo o género. La legislación de Nueva York protege a los empleados, a los pasantes remunerados o no remunerados, y a las personas que no son empleados, incluidos los contratistas independientes y los empleados por empresas contratadas para prestar servicios en el lugar de trabajo. Los acosadores pueden ser un superior, un subordinado, un compañero de trabajo o cualquier persona en el lugar de trabajo, inclusive un contratista independiente, un trabajador contratado, un proveedor, un cliente, un comprador o un visitante.

¿Dónde puede producirse el acoso sexual?

El acoso sexual ilegal no se limita al lugar de trabajo físico. Puede ocurrir mientras los empleados viajan por negocios o en eventos o fiestas patrocinados por el empleador. Las llamadas, los mensajes de texto, los correos electrónicos y el uso de las redes sociales por parte de los empleados pueden constituir acoso laboral ilegal, incluso si se producen fuera de las instalaciones del lugar de trabajo, en dispositivos personales o durante horas no laborables.

Represalias

Las represalias ilegales pueden consistir en cualquier acción que pueda disuadir a un trabajador de presentar o apoyar una denuncia por acoso sexual. No es necesario que la

acción adversa esté relacionada con el trabajo o se produzca en el lugar de trabajo para que constituya represalia ilegal (por ejemplo, amenazas de violencia física fuera del horario laboral).

Tales represalias con ilegales de conformidad con la ley federal, estatal, y local (donde sea aplicable). La Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York protege a cualquier persona que haya participado en una “actividad protegida”. La actividad protegida ocurre cuando una persona:

- ï presentó una queja por acoso sexual, ya sea internamente o ante cualquier organismo de lucha contra la discriminación;
- ï testificó o ayudó en un procedimiento relacionado con el acoso sexual en virtud de la Ley de Derechos Humanos u otra ley contra la discriminación;
- ï se opuso al acoso sexual presentando una queja verbal o informal a la dirección, o simplemente informando a un supervisor o gerente del acoso;
- ï denunció que otro empleado ha sido víctima de acoso sexual; o
- ï animó a un compañero a denunciar el acoso.

Incluso si el acoso denunciado no llega a constituir una infracción de la ley, la persona está protegida contra las represalias si creía de buena fe que las prácticas eran ilegales. No obstante, la disposición relativa a las represalias no está destinada a proteger a las personas que formulen denuncias de acoso intencionadamente falsas.

Procedimiento para denunciar sospechas de acoso sexual y/o represalias

La prevención del acoso sexual es responsabilidad de todos. La Diócesis no puede prevenir o remediar el acoso sexual a menos que tenga conocimiento del mismo. Se anima a cualquier empleado, remunerado o no remunerado, pasante o persona que no sea empleado, que haya sido objeto de un comportamiento que pueda constituir acoso sexual, a denunciar dicho comportamiento como se indica a continuación. Cualquier persona que sea testigo o tenga conocimiento de posibles casos de acoso sexual debe denunciar dicho comportamiento según se indica a continuación.

Las denuncias de acoso sexual pueden hacerse verbalmente o por escrito. En el sitio web de Mercer (www.mercerschool.org) se puede encontrar un formulario para la presentación de una queja por escrito y se anima a todos los empleados a utilizar este formulario de queja. Los empleados que denuncien acoso sexual en nombre de otros empleados deberán utilizar el formulario de queja y hacer constar que lo hacen en nombre de otro empleado.

Los empleados, pasantes remunerados o no remunerados, o personas que no son empleados que consideren haber sido objeto de acoso sexual también pueden buscar ayuda en otros foros disponibles, como se explica más adelante en la sección sobre protecciones legales.

1. Denuncias sobre el clero

Si considera que ha sido víctima de cualquier forma de acoso sexual o represalia por parte del **CLERO**, debe notificar inmediatamente su preocupación a una o más de las siguientes personas:

- a. Su supervisor;
- b. Un celador de la congregación;
- c. El Obispo; y/o
- d. **El canónigo de atención pastoral/funcionario de admisión** (Actualmente: Reverendo Canónigo Patricia Mitchell (pmitchell@dioceseli.org)).

Para obtener información sobre cómo presentar una queja contra un miembro del clero, visite www.mercerschool.org/safechurch.

2. Denuncias sobre personas ajenas al clero

Si considera que ha sido víctima de cualquier forma de acoso sexual o represalia por parte de **PERSONAS AJENAS AL CLERO**, debe notificar inmediatamente su preocupación a una o más de las siguientes personas:

- a. Su supervisor;
- b. El rector o clérigo a cargo de la congregación;
- c. Un celador de la congregación; y/o
- d. El Obispo.

No está obligado a presentar su queja a su supervisor o dentro de su cadena de mando.

Puede presentar una queja formal o informal a cualquiera de las personas antes mencionadas a través de cualquiera de los siguientes medios:

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

Responsabilidades del supervisor

Todos los supervisores y gerentes de la Diócesis que reciban una queja o información sobre sospecha de acoso sexual, observen lo que puede ser un comportamiento de acoso sexual o por cualquier razón sospechen que se está produciendo un acoso sexual, **están obligados** a informar de dicha sospecha de acoso sexual al canónigo de atención pastoral/funcionario de admisión o al Obispo, en una situación que implique a clérigos, o al Obispo en una situación que implique a personas ajenas al clero.

Además de estar sujetos a medidas disciplinarias si ellos mismos han incurrido en conductas de acoso sexual, los supervisores y gerentes recibirán medidas disciplinarias por no denunciar las sospechas de acoso sexual o por permitir con pleno conocimiento que continúe el acoso sexual.

Los supervisores y gerentes también estarán sujetos a medidas disciplinarias por participar en cualquier tipo de represalia.

Denuncia e investigación del acoso sexual

Se investigarán **todas** las quejas o informaciones sobre acoso sexual, independientemente de que la información se haya comunicado de forma verbal o escrita. Las investigaciones se llevarán a cabo de manera oportuna y serán confidenciales en la medida de lo posible.

La investigación de cualquier queja, información o conocimiento de sospecha de acoso sexual será rápida y exhaustiva, se iniciará inmediatamente y se completará lo antes posible. La investigación se mantendrá confidencial en la medida de lo posible. Todas las personas implicadas, incluidos los denunciadores, los testigos y los presuntos acosadores, gozarán de las garantías del debido proceso, como se indica a continuación, para proteger sus derechos a una investigación justa e imparcial.

Cualquier empleado puede ser requerido a cooperar como sea necesario en una investigación de sospecha de acoso sexual. La Diócesis no tolerará represalias contra los empleados que presenten quejas, apoyen la queja de otro o participen en una investigación relativa a una infracción de esta política.

Aunque el proceso puede variar de un caso a otro, se espera que las investigaciones se realicen de acuerdo con los siguientes pasos:

- ï Al recibir la queja, la Diócesis llevará a cabo una revisión inmediata de las acusaciones y tomará las medidas provisionales (por ejemplo, ordenar al acusado que se abstenga de comunicarse con el denunciante), según proceda. Si la queja es verbal, se animará a la persona a rellenar el “formulario de queja” por escrito. Si la persona se niega, se preparará un formulario de queja basado en la denuncia verbal.
- ï Si los documentos, correos electrónicos, mensajes de texto, registros telefónicos o redes sociales son relevantes para la investigación, se tomarán medidas para obtenerlos y conservarlos.
- ï Solicitar y revisar todos los documentos pertinentes, incluidas todas las comunicaciones electrónicas.
- ï Entrevistar a todas las partes implicadas, incluidos los testigos pertinentes.
- ï Elaborar una documentación escrita de la investigación (como una carta, un memorando o un correo electrónico), que contenga lo siguiente:
 - Una lista de todos los documentos revisados, junto con un resumen detallado de los documentos pertinentes;
 - Una lista con los nombres de los entrevistados, junto con un resumen detallado de sus declaraciones;
 - Una cronología de los acontecimientos;
 - Un resumen de incidentes anteriores relevantes, notificados o no; y
 - El fundamento de la decisión y la resolución final de la queja, junto con las posibles medidas correctivas.
- ï Conservar la documentación escrita y los documentos asociados en un lugar seguro y confidencial.
- ï Notificar sin demora la decisión final a la persona que denunció y a la(s) persona(s) sobre la(s) que se presentó la queja y aplicar las medidas correctivas que se indiquen en el documento escrito.

- ï Informar a la persona que ha presentó la denuncia sobre su derecho a presentar una queja o denuncia externamente, como se indica en la sección siguiente.

Protecciones legales y reparaciones externas

El acoso sexual no solo está prohibido por la Diócesis, sino también por las leyes estatales, federales y, en su caso, locales.

Aparte del proceso interno en la Diócesis, los empleados también pueden optar por presentar recursos legales ante las siguientes entidades gubernamentales. Aunque no se requiere un abogado privado para presentar una queja ante un organismo gubernamental, usted puede buscar el consejo legal de un abogado.

Además de las que se exponen a continuación, los empleados de determinados sectores pueden tener protecciones legales adicionales.

Ley Estatal de Derechos Humanos (HRL)

La Ley de Derechos Humanos (HRL), codificada como Ley Ejecutiva de N.Y., artículo 15, § 290 y siguientes, es aplicable a los empleadores en el Estado de Nueva York en relación con el acoso sexual, y protege a los empleados, pasantes remunerados o no remunerados y personas que no son empleados³ sin importar su estatus de inmigración. Una queja por violación de la Ley de Derechos Humanos puede presentarse ante la División de Derechos Humanos (DHR) o ante el Tribunal Supremo del Estado de Nueva York.

Las quejas ante la DHR pueden presentarse en cualquier momento **dentro de los tres años** siguientes al acoso. Si la persona no presentó la queja ante la DHR, puede demandar directamente en un tribunal estatal de conformidad con la HRL, **dentro de los tres años** del acoso que se alega. Una persona no puede presentar una denuncia ante la DHR si ya ha presentado una denuncia en virtud de la HRL ante un tribunal estatal.

Denunciar internamente a la Diócesis no extiende el tiempo para presentar la denuncia ante la DHR o ante un tribunal. Los tres años se cuentan a partir de la fecha del incidente de acoso más reciente.

Usted no necesita a un abogado para interponer una queja ante la DHR, y no hay costo por esa interposición ante la DHR. La DHR investigará su denuncia y determinará si existe causa probable para creer que el acoso sexual se produjo. Los casos con causa probable son reenviados a una audiencia pública ante un juez de derecho administrativo. Si después de la audiencia se determina que el acoso sexual ocurrió, la DHR tiene el poder para adjudicar una indemnización, la cual varía pero puede incluir requerir a su empleador que tome acciones para detener el acoso, o para compensar el daño causado, inclusive el pago de daños monetarios, honorarios de abogado y multas civiles.

La información de contacto de la oficina principal de la DHR es: División de Derechos Humanos del NYS, One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, Nueva York 10458. Puede llamar al (718) 741-8400 o visitar: www.dhr.ny.gov.

Contacte a la DHR al (888) 392-3644 o visite dhr.ny.gov/complaint para obtener más información sobre la presentación de una reclamación. El sitio web tiene un formulario de queja que se puede descargar, completar, notarizar, y enviar por correo a la DHR. El sitio web también tiene la información de contacto de las oficinas regionales de la DHR en todo el Estado de Nueva York.

Ley de Derechos Civiles de 1964

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de los Estados Unidos hace cumplir las leyes federales contra la discriminación, incluido el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964 (codificada como 42 U.S.C. § 2000e y siguientes). Una persona puede presentar una queja ante la EEOC en cualquier momento dentro de los 300 días siguientes al acoso. No hay costo por interponer una queja ante la EEOC. La EEOC investigará la queja y determinará si existe causa razonable para considerar que la discriminación ocurrió, en cuyo punto la EEOC emitirá una carta con el Derecho a Demandar que permite que la persona presente una reclamación en un tribunal federal.

La EEOC no realiza audiencias ni otorga indemnizaciones, pero puede realizar otras acciones que incluyen enjuiciar los casos en un tribunal federal en representación de las partes reclamantes. Los tribunales federales pueden conceder indemnizaciones si se demuestra que ha habido discriminación. En general, los empleadores privados deben tener al menos 15 empleados para estar bajo la jurisdicción de la EEOC.

Un empleado que alegue discriminación en el trabajo puede presentar una “denuncia de discriminación”. La EEOC tiene oficinas de distrito, de área, y de campo, donde se pueden presentar las quejas. Puede contactar a la EEOC llamando al 1-800-669-4000 (TTY: 1-800-669-6820), visitando su sitio web en www.eeoc.gov o por correo electrónico en info@eeoc.gov.

Si un individuo presentó una queja administrativa ante la DHR, esta presentará la queja ante la EEOC para preservar el derecho a proceder ante un tribunal federal.

³ Una persona que no es empleado es alguien que es (o está empleado por) un contratista, subcontratista, vendedor, consultor o cualquiera que preste servicios en el lugar de trabajo. Entre las personas que no son empleados que están protegidos se incluyen las personas comúnmente denominadas contratistas independientes, trabajadores “gig” y trabajadores temporales. También se incluyen las personas que prestan servicios de reparación de equipos, limpieza o cualquier otro servicio prestado en virtud de un contrato con el empleador.

Protecciones locales

Muchas localidades exigen el cumplimiento de las leyes que protegen a las personas del acoso sexual y la discriminación. La persona debe contactar al condado, ciudad, o pueblo donde vive para averiguar si esa ley existe. Por ejemplo, los empleados que trabajan en la Ciudad de Nueva York pueden presentar quejas por acoso sexual ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. Puede contactar a la oficina principal en: Law Enforcement Bureau de la Comisión de Derechos Humanos de NYC, 22 Reade Street, 1st Floor, Nueva York, Nueva York; llame al 311 o al (212) 306-7450; o visite www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml.

Contacte al Departamento de Policía Local

Si el acoso involucra contacto físico no deseado, confinamiento físico forzado o acto sexual forzado, la conducta puede constituir un delito. Contacte al departamento de policía local.

Política sobre explotación sexual
(Adoptada por el Consejo Diocesano, abril de 2022)

La Diócesis de Long Island (“La Diócesis”) prohíbe y no tolerará la explotación sexual en ninguna de sus formas. La explotación implica un desequilibrio de poder, como empleador sobre empleado, fuerte sobre débil, líder espiritual sobre feligrés, etcétera. Puede ser manifiesta, como cuando se hacen favores a cambio de favores sexuales. Puede ser más sutil, como cuando se desarrolla una relación sexual entre un trabajador eclesiástico y alguien que está bajo sus órdenes en una relación pastoral, de tutoría o supervisión.

Todo el personal eclesiástico, incluidos los miembros del clero, y todos los seminaristas, postulantes, candidatos a las órdenes sagradas, los voluntarios que supervisan regularmente las actividades de los jóvenes, los miembros de la junta parroquial, todos los empleados de esta Diócesis o de las parroquias, misiones, capillas, u otras unidades diocesanas, los encargados de las llaves de cualquier propiedad de la Iglesia, los líderes laicos de cualquier grupo con acceso regular a la propiedad o las instalaciones de la Iglesia están obligados a seguir la política de la Diócesis que prohíbe la explotación sexual.

¿Qué es la “explotación sexual”?

La explotación sexual incluye presionar o exigir a las personas que proporcionen favores sexuales en contra de su voluntad, con la amenaza de negarles asistencia, negarles apoyo laboral o cualquier otra repercusión negativa en el lugar de trabajo o en la comunidad.

La explotación sexual es un tipo de abuso. Puede manifestarse de diversas formas, entre ellas las siguientes:

- ï El *abuso físico* son lesiones no accidentales infligidas intencionadamente.
- ï El *abuso sexual* perpetrado por un adulto es cualquier contacto o actividad de naturaleza sexual que se produzca entre un niño⁴, un joven⁵ o un adulto y un adulto. Incluye cualquier actividad destinada a excitar o satisfacer los deseos sexuales del adulto, niño o joven.
- ï El *abuso sexual perpetrado por otro niño o joven* es cualquier contacto o actividad de naturaleza sexual que se produce entre un niño o joven y otro niño o joven cuando no hay consentimiento, cuando el consentimiento no es posible, o cuando un niño o joven tiene poder sobre el otro niño o joven. Esto incluye cualquier actividad destinada a excitar o gratificar los deseos sexuales de cualquiera de los niños o jóvenes.
- ï El *abuso emocional* es el daño mental o emocional a un adulto, niño o joven.
- ï La *negligencia* consiste en no satisfacer las necesidades básicas de un niño o joven o en no protegerlo de cualquier daño.
- ï La *explotación económica* es el extravío deliberado, la explotación o el uso indebido temporal o permanente de las pertenencias o el dinero de un niño o un joven.

Ejemplos de explotación sexual

Las conductas no deseadas que pueden constituir explotación sexual incluyen, entre otras, las siguientes:

- ï abrazos inapropiados o prolongados;
- ï besos en la boca;
- ï tocar las zonas sexuales del cuerpo;
- ï mostrar afecto cuando están en zonas aisladas como dormitorios, armarios, zonas exclusivas para el personal u otras habitaciones privadas;
- ï cualquier forma de afecto no deseado;
- ï comentarios o cumplidos (orales, escritos o electrónicos) relacionados con el cuerpo o el aspecto de una persona que sean del todo sugerentes;
- ï dar regalos o dinero a personas favorecidas;
- ï reuniones repetidas y/o privadas con adultos de manera individual, especialmente reuniones que ocurren fuera de la propiedad de la Iglesia y durante horas no laborables;
- ï comunicaciones electrónicas repetidas, como correos electrónicos o mensajes de texto, especialmente los que contienen revelaciones personales o solicitudes de una relación íntima; y/o
- ï buscar excesivo tiempo privado con un adulto concreto.

⁴ Un “niño” es cualquier persona menor de 12 años.

⁵ Un “joven” es cualquier persona que tenga al menos 12 años, pero que aún no haya cumplido los 18.

A QUIÉNES SE APLICA ESTA POLÍTICA

1. Personal eclesialístico

Esta política se aplica a todas las personas que figuran a continuación cuando desempeñan sus respectivas funciones para la Iglesia:

- ï Todos los miembros del clero, ya sean estipendiarios, no estipendiarios o de otro tipo, que ejerzan su ministerio o estén al servicio de la Iglesia.
- ï Seminaristas, postulantes y candidatos a las órdenes sagradas.
- ï Todo el personal remunerado ya sea empleado en áreas de ministerio u otro tipo de servicios por la Diócesis, sus congregaciones, escuelas u otros organismos.
- ï Los que prestan sus servicios a la Diócesis, sus congregaciones, escuelas u organismos.
- ï Voluntarios, incluyendo a cualquier persona que se presente u ofrezca para un servicio relacionado con la Iglesia, o que realmente ayude o realice un servicio, tanto si ha sido seleccionada o asignada para ello como si no. Entre los voluntarios se incluyen los miembros de los consejos consultivos, juntas parroquiales, comités episcopales y juntas directivas.

Algunos ejemplos de personal eclesialístico son:

- ï Profesores de escuelas religiosas;
- ï Directores de coros infantiles o juveniles;
- ï Organistas que trabajan con niños o jóvenes;
- ï Pastores juveniles laicos;
- ï Directores de jóvenes voluntarios;
- ï Todo el personal eclesialístico que trabaja regularmente en la guardería;
- ï Todo el personal eclesialístico que trabaja en la guardería si es la única persona mayor de 21 años presente en todo momento;

- ï Voluntarios autorizados según el Canon III.4 (como visitantes eucarísticos laicos);
- ï Todo el personal, voluntario o remunerado, en los campamentos de la Iglesia; y/o
- ï Adultos que participan en actividades nocturnas con niños o jóvenes más de dos veces al año.

2. Encargados de las llaves

Cualquier persona que tenga acceso libre a las instalaciones propiedad de la Iglesia.

DENUNCIA DE SOSPECHAS DE EXPLOTACIÓN SEXUAL

Si considera que usted u otra persona ha sido objeto de explotación sexual, de acciones que infringen esta política o de un comportamiento inadecuado, puede dar a conocer sus preocupaciones a la persona que cometió la ofensa si se siente cómodo haciéndolo, y debe informar de sus preocupaciones de acuerdo con los siguientes pasos:

1. Denuncias sobre el clero

Si considera que ha sido víctima de cualquier forma de explotación sexual parte del **CLERO**, debe notificar inmediatamente su preocupación a una o más de las siguientes personas:

- ï Su supervisor;
- ï Un celador de la congregación;
- ï El Obispo; y/o
- ï El canónigo de atención pastoral/funcionario de admisión (Actualmente: Reverendo Canónigo Patricia Mitchell (pmitchell@dioceseli.org)).

2. Denuncia sobre personas ajenas al clero

Si considera que ha sido víctima de cualquier forma de explotación sexual parte de **PERSONAS AJENAS AL CLERO**, debe notificar inmediatamente su preocupación a una o más de las siguientes personas:

- ï Su supervisor;
- ï El rector o clérigo a cargo de la congregación;
- ï Un celador de la congregación; y/o
- ï El Obispo.

Puede presentar sus preocupaciones formal o informal a cualquiera de las personas antes mencionadas a través de cualquiera de los siguientes medios:

- ï Una llamada telefónica;
- ï Una carta;
- ï Un correo electrónico;
- ï Una reunión en persona; y/o
- ï Presentando de un formulario de queja debidamente cumplimentado.

El personal eclesiástico está **obligado** a informar al rector o clérigo a cargo de la congregación de cualquier infracción de la política que se sospeche o se conozca. El personal diocesano está **obligado** a informar de cualquier infracción de la política al canónigo de atención pastoral. Todas las denuncias de explotación sexual, infracciones de la política o comportamiento inapropiado en virtud de esta política se tomarán con mucha seriedad y se revisarán e investigarán con prontitud e imparcialidad de acuerdo con los procedimientos de investigación descritos con mayor detalle en la Política de la Diócesis sobre acoso sexual.

VERIFICACIÓN

Todas las personas cubiertas por esta política serán evaluadas y seleccionadas utilizando las siguientes herramientas y procedimientos:

1. Los aspirantes para empleo deben, idealmente, ser conocidos por el liderazgo de la congregación durante al menos seis (6) meses a un año.
2. Verificación de antecedentes:
 - a. Un formulario de solicitud;
 - b. Verificación de antecedentes penales y del registro de delincuentes sexuales;
 - c. Entrevista individual; y/o
 - d. Verificación de referencias.

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

La educación y la formación sobre cuestiones de explotación sexual en las relaciones pastorales son obligatorias para todo el personal eclesiástico y todas las demás personas amparadas por el ámbito de aplicación de esta política. Cada parroquia o institución diocesana mantendrá un registro de las personas que hayan asistido a dichas formaciones.

La Diócesis proporcionará la formación necesaria para estas personas a través de cursos presenciales y en línea a través de la Escuela de Teología George Mercer, Jr. Los individuos deberán asistir a cursos de reentrenamiento cada 3 años. Los requisitos de reentrenamiento se describen en la pestaña Iglesia Segura en el sitio web de la Escuela Mercer en www.mercerschool.org. A partir de octubre de 2018, por estatuto estatal, todos los empleadores deben proporcionar capacitación anual sobre acoso sexual a todos los empleados ubicados en el Estado de Nueva York. En adelante, los empleadores deben proporcionar capacitación sobre acoso sexual a todos los empleados cada año.

Como parte de todas las visitas episcopales oficiales, se presentarán al Obispo pruebas de que las parroquias e instituciones cumplen con la formación para una Iglesia Segura.

INFORMACIÓN DE CONTACTO IMPORTANTE

Diócesis Episcopal de Long Island funcionario de admisión
Reverendo Canónigo Patricia S. Mitchell
Canónigo de atención pastoral
pmitchell@dioceseli.org
516-248-4800 x 166

Formación para una Iglesia Segura en la Diócesis de Long Island
Escuela de Teología George Mercer
516-248-4800 x 150

Sterling Infosystems, Inc.
Verificación de antecedentes penales
Para crear una cuenta parroquial, póngase en contacto con las Oficinas Diocesanas 516-248-4800 x111 de nsgnore@dioceseli.org.

Oficina de Servicios para la Infancia y la Familia del Estado de Nueva York
Línea directa 24 horas del Servicio de Protección de Menores
1-800-342-3720

[Revisado octubre de 2022]