

# MATERIALES SUPLEMENTARIOS DEL ORGANISMO INTERINO PARA SUPERVISAR EL DESARROLLO CONTINUO DE LAS MEJORES PRÁCTICAS CONTRA EL ACOSO, EJEMPLOS DE POLÍTICAS MODELO Y DIVERSOS MATERIALES DE CAPACITACIÓN

## **Apéndice A: Ejemplos de Conductas de Acoso, Posibles Remedios y Posibles Consecuencias**

### *Ejemplos de comportamiento de acoso*

Esta lista de conductas no es exhaustiva, pero da una clara indicación de los tipos de actos que constituyen acoso:

- Atacar sistemáticamente la posición profesional o personal de alguien.
- Intentar hacer que alguien parezca incompetente.
- Sabotear deliberadamente el trabajo o las acciones de una persona.
- Exhibir material ofensivo en público o en privado.
- Usar correos electrónicos o textos para acosar o insultar, enviados al individuo o a terceros.
- Difundir rumores a terceros.
- Humillar públicamente mediante constantes insinuaciones, desvalorización y menosprecio.
- Hacer insultos personales o agresivos.
- Hacer gestos agresivos, amenazas verbales e intimidación.
- Entablar contacto físico no deseado, incluida la invasión del espacio personal de alguien.
- Hablarle o gritarle directamente en la cara a una persona.
- Intimidación física directa.
- Amenazar la seguridad de una persona o sus bienes.

- No aceptar el “no” de una persona.
- Daños a la propiedad de una persona.

### *Ejemplos de acoso sexual*

Las personas de cualquier género o identidad de género pueden ser víctimas de acoso sexual y también pueden ser agresores. A continuación se describen algunos de los tipos de actos que pueden constituir acoso sexual:

- Tocar, pellizcar, acariciar, agarrar, pinchar o rozarse contra el cuerpo de otra persona.
- Los delitos de violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estos delitos.
- Apretones de manos o abrazos prolongados, incluso en saludos rituales como el saludo de la paz o tomarse de las manos durante el Padre Nuestro.
- Solicitudes de favores sexuales, incluidas las acompañadas de amenazas implícitas o manifiestas. Dichas amenazas pueden incluir las evaluaciones del rendimiento laboral, los ascensos o la remuneración, el acceso a funciones de voluntariado o la seguridad personal.
- Presiones sutiles o evidentes para realizar actividades sexuales no deseadas.
- Expresiones no deseadas de atracción sexual, especialmente expresiones repetidas.
- Gestos, ruidos, observaciones, bromas o comentarios de carácter sexual sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona.
- Exposiciones o publicaciones de carácter sexual, como fotos, carteles, calendarios, grafitis, objetos, material promocional, material de lectura u otros materiales que sean sexualmente degradantes o pornográficos. Esto incluye ese tipo de exposición en computadoras o teléfonos móviles propiedad de la iglesia o administrados por ella, y el hecho de compartir ese material mientras se está en el contexto de la iglesia.
- Regalos demasiado generosos o de carácter sexual e íntimo.
- Actos hostiles tomados contra un individuo por su sexo, orientación sexual, identidad de género y la condición de ser transgénero. Estos incluyen:
  - Solicitar o exigir información íntima, como información relativa a los genitales de alguien, procedimientos médicos o actividades sexuales.
- Sexting no solicitado o comunicación íntima sin consentimiento.

*Ejemplos de Medidas Correctivas para un Agresor Miembro del Clero*

- El Título IV del canon disciplinario de la Iglesia Episcopal.
- Advertencia escrita y documentada.
- Instrucción correctiva documentada u otra experiencia de aprendizaje o servicio relevante.
- Evaluación documentada de la conducta.
- Plan de manejo de la conducta documentada, con puntos de referencia supervisados.
- Asesoramiento con un consejero o terapeuta autorizado, acordado y aprobado,
- Restitución o restablecimiento de la víctima en su puesto anterior.

*Ejemplos de Medidas Correctoras para un Agresor Miembro del Personal Laico*

- Advertencia escrita y documentada.
- Recomendaciones de conducta adecuada.
- Instrucción correctiva u otra experiencia de aprendizaje o servicio relevante.
- Evaluación recomendada de la conducta.
- Plan de administración del comportamiento, con puntos de referencia que se supervisan de cerca.
- Orientación.
- Requerir la restitución o restablecimiento del demandante en su puesto anterior.
- Despido.

*Ejemplos de Medidas Correctoras para Agresores que sean Coadjutores o Miembros de la Junta Parroquial*

- Advertencia oral o escrita.
- Recomendaciones de conducta adecuada.
- Instrucción correctiva u otra experiencia de aprendizaje o servicio relevante.
- Evaluación recomendada de la conducta.
- Plan de administración del comportamiento, con puntos de referencia que se supervisan de cerca.

- Orientación.
- Requerir la restitución o restablecimiento del demandante en su puesto anterior.
- Recomendación de renuncia.
- Destitución del puesto.

*Ejemplos de Medidas Correctoras para Agresores que sean Laicos pero no Titulares de Cargos*

- Advertencia oral o escrita.
- Recomendaciones de conducta adecuada.
- Instrucción correctiva u otra experiencia de aprendizaje o servicio relevante.
- Evaluación recomendada de la conducta.
- Plan de administración del comportamiento, con puntos de referencia que se supervisan de cerca.
- Orientación.
- Alejamiento de la Comunidad, a corto o a largo plazo.

*Ejemplos de Consecuencias para el Clero*

- Remisión del asunto al Sistema de Disciplina Eclesiástica (Título IV).
- Una carta en su expediente personal.
- Acción judicial.
- Una Directiva Pastoral que podría incluir requisitos de capacitación, orientación, etc.

*Ejemplos de Consecuencias para el Personal Laico*

- Carta de amonestación.
- Período de prueba.
- Congelamiento salarial.
- Destitución temporal de sus funciones.
- Acción penal.
- Suspensión con o sin sueldo.
- Despido.

*Ejemplo de Consecuencias para Coadjutores o Miembros de la Junta Parroquial*

- Orientación o servicios relacionados.
- Una petición para presentar su renuncia.
- Destitución del Coadjutor o Miembro de la Junta Parroquial.
- Acción penal.

*Ejemplo de Consecuencias para Laicos que no sean Titulares de un Cargo*

- Orientación o servicios relacionados.
- Participación supeditada al cambio de conducta.
- Obligación de limitar su participación.
- Destitución de su participación.

*Ejemplos de Apoyo a Clérigos Víctimas de Acoso*

- Apoyo pastoral de una fuente apropiada.
- Elaboración de un plan de protección/seguridad recomendado.
  - Expectativa de que las necesidades y la comodidad de la persona objeto del acoso tengan prioridad.
  - Participación del liderazgo de la congregación que incluya a los laicos y al clero.
  - Los posibles cambios podrían incluir el entorno físico; los horarios de trabajo; las responsabilidades de supervisión del ministerio.
  - Reunirse para seguimiento de manera regular.
  - Apertura hacia las modificaciones.
- Consejería (terapia).
- Documentación del incidente, la respuesta y el seguimiento.
- Permiso o licencia con sueldo completo.

*Ejemplos de Apoyo al Personal Objeto de Acoso*

- Apoyo pastoral de una fuente apropiada.
- Elaboración de un plan de protección/seguridad recomendado.
  - Expectativa de que las necesidades y la comodidad de la persona objeto del acoso tengan prioridad.
  - Participación del liderazgo de la congregación que incluya a los laicos y al clero.
  - Los posibles cambios podrían incluir el entorno físico; los horarios de trabajo; las responsabilidades de supervisión del ministerio.
  - Reunirse para seguimiento de manera regular.
  - Apertura hacia las modificaciones.
- Consejería (terapia).
- Documentación del incidente, la respuesta y el seguimiento.
- Permiso o licencia con sueldo completo.

*Ejemplos de Apoyo a Coadjutores o Miembros de la Junta Parroquial que sean Objeto del Acoso*

- Apoyo pastoral de una fuente apropiada.
- Elaboración de un plan de protección/seguridad recomendado.
  - Expectativa de que las necesidades y la comodidad de la persona objeto del acoso tengan prioridad.
  - Participación del liderazgo de la congregación que incluya a los laicos y al clero.
  - Los posibles cambios podrían incluir el entorno físico; los horarios de trabajo; las responsabilidades de supervisión del ministerio.
  - Reunirse para seguimiento de manera regular.
  - Apertura hacia las modificaciones.
- Consejería (terapia).
- Documentación del incidente, la respuesta y el seguimiento.

## Apéndice B: Ejemplos de Recursos para las Personas Directamente Implicadas

*Creo que he sido objeto de acoso. ¿Qué puedo hacer?*

Si cree que lo han acosado, podría tener miedo de que nadie le crea. Podría preguntarse si lo que está experimentando es acoso o si le está dando demasiada importancia a la experiencia. Podría incluso culparse a sí mismo. Estas son reacciones comunes, pero usted no tiene la culpa de ningún acoso. Usted no es responsable de determinar si lo que está experimentando es acoso, ni tampoco de abordarlo. Se merece que le crean y no tiene que pasar por esto solo. La Iglesia se encarga de mantener a todos los miembros a salvo de este tipo de comportamientos y ha elegido y equipado a coordinadores de admisión para que reciban su denuncia y le ofrezcan el apoyo que merece.

1. El acoso suele comenzar de forma sutil y se agrava con el tiempo. Es poco probable que los que acosan a otras personas dejen de hacerlo si no se les hace frente. Sin embargo, si se les desafía a tiempo, a menudo es posible detener el comportamiento utilizando medios informales. Por lo tanto, si no se siente físicamente amenazado, presente una denuncia al coordinador de admisión que haya identificado su organización tan pronto como sea posible.
2. Su informe debe incluir un lista de todas las experiencias de acoso. Documente lo máximo posible lo siguiente:
  - Fecha, hora y lugar del incidente.
  - Naturaleza del incidente: con el mayor detalle posible, cuente lo sucedido y el efecto que tuvo en usted.
  - Nombre e información de contacto de los testigos y cualquier información adicional que estos tengan; incluya a otras personas que hayan sido objeto del acosador.
  - Cualquier acción que usted, el acosador u otras personas hayan llevado a cabo, incluidas las conversaciones habladas o escritas acerca del incidente.

- Correos electrónicos, textos, mensajes de voz o cualquier otra comunicación relacionada con el incidente.
- Cualquier otra cosa que ayude a desarrollar una imagen más completa de la situación.

Si hay lagunas en su memoria, anote todo lo que sepa. Esa información podría ser necesaria como prueba.

No se reúna con el acosador ni se enfrente a él/ella a solas.

Nunca es demasiado tarde para pedir ayuda. Si ha sufrido acoso, merece y recibirá apoyo.

Si siente que su seguridad física puede estar en peligro, confíe en su juicio. Su coordinador de admisión le ayudará a acceder a los servicios que necesita para estar seguro. Además de la policía, estos pueden incluir recursos de apoyo dentro y fuera de su comunidad episcopal.

*Me han acusado de acoso. ¿Qué puedo hacer?*

Como parte de la labor de la Iglesia para mantener a todos los miembros a salvo del acoso, todas estas denuncias deben ser objeto de seguimiento e investigación. Si se le acusa de acoso, tendrá la oportunidad de responder a la acusación. Sin embargo, simplemente negar que hay un problema o insistir en que el problema es del denunciante no será una respuesta suficiente. Su iglesia, diócesis u organización ha identificado y equipado a coordinadores de admisión y a otras personas que escucharán su experiencia del incidente (o incidentes) y le ofrecerán el apoyo y la orientación adecuados.

Si le han acusado de acoso, no intente reunirse con el denunciante a solas y no acepte hacerlo si esa persona se lo pide.

Póngase en contacto con el coordinador de admisión correspondiente lo antes posible. Se reunirán con usted en privado para hablar de la situación. Lo escucharán plenamente y tomarán en cuenta toda la información pertinente. Podrían comentar con usted las opciones constructivas para una respuesta.



A veces, el problema puede resolverse de manera informal mediante una conversación con el coordinador de admisiones. Es posible que usted no se haya dado cuenta del impacto que su comportamiento o sus palabras han tenido en los demás, en cuyo caso, tomar conciencia de ello y actuar o hablar de forma diferente puede remediar el problema. En otros casos, puede ser necesario realizar un trabajo adicional y un proceso más formal. Se le podría ofrecer ayuda profesional para que reconozca, comprenda y cambie su comportamiento. En algunas situaciones, negarse a aceptar esta ayuda podría dar lugar a medidas correctivas, a la pérdida de liderazgo o participación en el ministerio, o incluso a la adopción de medidas judiciales en su contra.

Si usted es un clérigo acusado de acoso, se podría presentar una queja formal en su contra y se podría considerar si el asunto constituye una mala conducta según el Título IV de los Cánones.

En todas las respuestas formales o informales a las acusaciones de acoso, el objetivo principal es identificar los problemas subyacentes y eliminar por completo la(s) causa(s) de la ofensa de manera oportuna y sin represalias.

## **Apéndice C: Modelo de Política Contra el Acoso para su publicación o distribución**

Este documento ofrece un modelo de política resumida que puede colocarse fácilmente a la vista y/o repartirse. No se debe utilizar como sustituto de la creación de una sólida política específica para su contexto con información detallada sobre cómo prevenir y responder al acoso.

\*\*\*\*\*

### **Modelo de Política Contra el Acoso**

Es política de la Iglesia Episcopal proporcionar y mantener nuestros ambientes libres de acoso de cualquier tipo como parte de nuestro compromiso bautismal de respetar la dignidad de cada ser humano. Además, es importante que cumplamos plenamente todas las leyes aplicables para crear entornos de trabajo sanos. El acoso socava la integridad de nuestras relaciones y tiene un impacto negativo en la moral y la productividad de todos los que participan en la vida de la Iglesia Episcopal.

Está prohibido que cualquier empleado, supervisor, voluntario, miembro, visitante o participante de programas (ya sea clérigo o laico) acose a otro empleado, supervisor, voluntario, miembro, visitante o participante de programas (ya sea clérigo o laico) durante las horas de trabajo o fuera de ellas, por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, origen nacional, edad, peso, altura, discapacidad, estatus militar, estado familiar o estado civil.

### **Conducta de Acoso**

*El acoso* es una conducta no deseada hacia una persona por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, origen nacional, edad, peso, altura, discapacidad, estado militar, estado familiar, estado civil o cualquier estado legalmente protegido, siempre que la conducta cree un entorno intimidante, hostil u ofensivo. Algunos ejemplos de acoso que pueden infringir esta política son, entre otros:11

- Comunicaciones orales, escritas o electrónicas que contengan calumnias, estereotipos negativos, bromas ofensivas, insultos o amenazas. Esto incluye comentarios o bromas que sean despectivos hacia la dignidad humana o que estén dirigidos a individuos o grupos basados en los atributos mencionados anteriormente.
- Conducta no verbal, como miradas lascivas y regalos inapropiados.
- Conducta física, como agresiones o tocamientos no deseados.
- Imágenes visuales, como fotografías, caricaturas, dibujos o gestos despectivos u ofensivos. Tales imágenes prohibidas incluyen las que vayan en formato impreso o electrónico.
- Exigencias expresas o implícitas de favores a cambio de algún beneficio (por ejemplo, un ascenso, un papel de liderazgo) o para evitar algún perjuicio (por ejemplo, el despido, la retirada de apoyo financiero para un proyecto favorito).

## **Acoso Sexual**

Por *acoso sexual* se entienden las insinuaciones sexuales no deseadas, las peticiones de favores sexuales no deseadas, los contactos físicos de carácter sexual no deseados o las conductas verbales o físicas de carácter sexual no deseadas.

El acoso sexual incluye la conducta dirigida por una persona a otra del mismo u otro género. La conducta verbal o física no deseada de naturaleza sexual incluye, pero no se limita a, la realización deliberada y repetida de gestos o comentarios no solicitados de naturaleza sexual; la exhibición deliberada y repetida de materiales ofensivos de carácter sexual; o la conducta verbal o física deliberada de naturaleza sexual, repetida o no, que sea lo suficientemente grave como para interferir sustancialmente en el contexto del ministerio y/o en el rendimiento laboral de un empleado o para crear un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo.

## **Conducta incorrecta que respeta la dignidad y la diferencia**

Nuestro objetivo es tener un entorno en el que todos nos tratemos con respeto. Cualquier conducta que no respete la dignidad de una persona, aunque no llegue al nivel de “acoso”, interfiere con ese objetivo. Se anima a los líderes de la Iglesia Episcopal a todos los niveles y en todos los contextos a que, como parte del establecimiento y mantenimiento de un tono apropiado, respondan a los comportamientos que no alcancen este objetivo, incluso cuando nadie se haya quejado o haya indicado que se ha sentido ofendido.

## **Cómo denunciar una infracción**

No asuma que su supervisor, clérigo o líder ministerial está al tanto del problema. Necesitamos que nos haga llegar sus quejas y preocupaciones para que podamos ayudar a resolverlas. Cuando surjan preocupaciones y quejas, documéntelas. Si desea informar de sus preocupaciones, llévelas a la persona designada para responder, si su contexto ministerial tiene una, o bien a su supervisor inmediato o líder ministerial (si su supervisor inmediato o líder del ministerio es el acosador, debe llevar sus preocupaciones al supervisor de esa persona, si lo tiene, o a otro líder de la comunidad).

## **Investigación y respuesta**

Cuando usted presente una queja de acoso o comportamiento inapropiado, su queja será investigada. Cuando se haya producido una infracción de la política, se tomarán las medidas oportunas para resolver los problemas y evitar futuras infracciones. En los casos apropiados, se podrán tomar medidas disciplinarias (incluido el posible cese de empleo o de las responsabilidades de liderazgo) contra aquellos que violen la Política Contra el Acoso. Puede esperar que se le informe periódicamente sobre el estado de su queja.

## **Responsabilidad de liderazgo**

Si bien la construcción de una cultura de respeto y comportamiento adecuado es una labor que corresponde a toda la comunidad, es responsabilidad de los altos dirigentes laicos y del clero garantizar un entorno libre de acoso y conductas indebidas y que las quejas se tramiten con prontitud y eficacia. El liderazgo responsable en materia de personal debe: informar a sus empleados, clérigos, supervisores, voluntarios y miembros acerca de esta política (lo cual incluye publicarla en un lugar fácilmente visible); especificar una persona que escuche las quejas; investigar con prontitud las acusaciones de acoso; tomar las medidas apropiadas (incluidas las medidas disciplinarias); y tomar medidas para evitar represalias.

## **Quedan prohibidas las represalias**

Esta política prohíbe estrictamente cualquier tipo de represalia en contra de cualquier persona que denuncie un problema de acoso u otro comportamiento inadecuado o que participe en la investigación de una infracción de esta política. Para ayudar a evitar las represalias, los altos cargos se esforzarán por facilitar el arrepentimiento y la reparación dentro de la comunidad afectada.