

## **DIÓCESIS DE PEORIA POLÍTICA DE ACOSO**

### **POLÍTICA**

El acoso, incluyendo, pero no limitado a, el acoso sexual, de cualquier empleado u otra persona no es ético, es ilegal y está prohibido. Esta política tiene como objetivo clarificar las funciones y responsabilidades del personal Diocesano o parroquial que tiene responsabilidad administrativa en la diócesis, una parroquia, una institución parroquial, escuela u organización en situaciones que involucran posibles casos de acoso sexual. Establece la respuesta diocesana a las víctimas.

### **DEFINICIÓN**

El término "acoso" incluye, aunque no se limita a ello, insultos, chistes o cualquier otra forma de conducta o insinuación verbal, escrita, gráfica o física, o avances que reflejen negativamente sobre la raza, color, sexo, religión, origen nacional, ciudadanía, edad, estado civil, condición de veterano o discapacidad física o mental de un individuo. El acoso bajo esta política incluye el acoso sexual, que se refiere a cualquier insinuación sexual no deseada o solicitudes de favores sexuales, o cualquier conducta de naturaleza sexual cuando: (1) la aceptación de dicha conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición del empleo de un individuo; (2) la aceptación o rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como base para decisiones laborales que afectan a dicho individuo; (3) dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente en el rendimiento laboral de un individuo o de crear un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo; o (4) cualquier otra conducta o acciones que estén definidas como "acoso" en virtud de la Ley de Derechos Humanos de Illinois, según sea enmendada ocasionalmente. Además, la represalia contra un denunciante o testigo que inicia un caso bajo esta política se incluye en el término "acoso" tal como se utiliza en el presente documento y se tratará de acuerdo con esta política.

### **PROCEDIMIENTO**

1. Esta política fomenta la denuncia del acoso por parte de la persona acosada (el denunciante) o de cualquier testigo del acoso. Incluyendo el acoso por parte de cualquier clérigo, religioso, laico empleado por o en la diócesis o sus parroquias, o por cualquier voluntario de la diócesis o sus parroquias.

2. Si un demandante cree que ha sido acosado, es posible que primero desee tratar el acoso de manera informal con el acosador. Un testigo del acoso puede desear hacer lo mismo. Sin embargo, si el acoso continúa, o si un solo caso de acoso es de tal magnitud que el denunciante o testigo siente que una resolución informal es inapropiada, el acoso debe ser reportado por el denunciante o testigo a su supervisor, jefe de departamento, director, párroco o Vicario General de la Diócesis de Peoria. La cláusula anterior no establece "pasos" para dar aviso y el denunciante o testigo puede dar aviso a cualquiera de esas personas identificadas. La notificación de acoso debe darse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al presunto acoso para promover una respuesta rápida y justa.

3. La persona que reciba la notificación de un presunto acoso por parte de un denunciante o testigo deberá elaborar un relato por escrito de lo que ha sido reportado, las partes involucradas, los hechos alegados y la fecha de la denuncia. Este informe escrito deberá ser entregado al párroco y al Vicario General en caso de un incidente a nivel parroquial, y al Vicario General en caso de un incidente a nivel diocesano. El Vicario General informará de inmediato al asegurador/administrador diocesano y al abogado diocesano.

4. Por indicación del Vicario General, se llevará a cabo una investigación del presunto acoso. El Vicario General será responsable de determinar quién desempeñará la función de investigador. Esta investigación incluirá entrevistar al denunciante, al acusado, a cualquier testigo y a terceros relevantes. En todos los casos, se mostrará preocupación por la presunta víctima y su familia. Se considerará realizar una evaluación profesional de los presuntos agresores.

5. El Vicario General (en consulta con el párroco local, si ocurre en un entorno parroquial) deberá tomar una determinación inmediata sobre si se limitará la actividad de un presunto infractor durante la investigación. Podrán tomar las medidas que consideren adecuadas. Cuando el presunto infractor sea un empleado remunerado y deba ser suspendido temporalmente, esto podrá ser con o sin remuneración. El supervisor del presunto infractor deberá ser notificado de la denuncia, si es pertinente.

6. Si se alega que el acoso ocurrió a nivel diocesano, será responsabilidad del Vicario General determinar si ha ocurrido acoso, si no ha ocurrido acoso, o si no existe suficiente evidencia para respaldar una conclusión acerca de si ha ocurrido acoso. Si el presunto acoso ha tenido lugar a nivel parroquial, será responsabilidad del Vicario General y del párroco determinar si ha ocurrido acoso, si no ha ocurrido acoso, o si no existe suficiente evidencia para respaldar una conclusión acerca de si ha ocurrido acoso.

7. Si se determina que ha ocurrido acoso, el Vicario General, en casos a nivel diocesano, deberá determinar qué acción disciplinaria es apropiada. Si se determina que ha tenido lugar acoso a nivel parroquial, el Vicario General, en consulta con el párroco, determinará qué acción disciplinaria es apropiada. La severidad de la acción disciplinaria estará relacionada con la naturaleza, contexto y gravedad de las acciones, y puede incluir acciones disciplinarias que lleguen hasta la terminación inmediata y sanciones canónicas.

8. Si se determina que no ha ocurrido acoso, la denuncia y el informe investigativo no serán incluidos en el expediente general de personal del presunto infractor. Si hubiera sido suspendido, el presunto infractor será completamente reinstaurado con el pago retroactivo y beneficios correspondientes.

9. La diócesis notificará al superior del presunto infractor en el caso de acusaciones presentadas contra cualquier clérigo o religioso no perteneciente a la Diócesis, y mantendrá informado a dicho superior sobre el estado y resultado del proceso. Si se presenta una denuncia de acoso con respecto a un clérigo de esta diócesis que esté trabajando en otra diócesis, se notificará al Obispo de esa diócesis que hay una denuncia pendiente contra el clérigo y se le informarán los desarrollos adicionales que ocurran en el caso, incluyendo la determinación final. En los casos

apropiados, se deberá informar a los futuros supervisores o superiores de los clérigos Diocesanos que trabajan fuera de la diócesis acerca de las infracciones pasadas contra esta política.

10. Si un clérigo es informado en el contexto de confesión sobre acoso por parte de laicos, religiosos o clérigos no religiosos empleados por o en esta diócesis, o en una parroquia Diocesana, por un clérigo de esta diócesis o por un voluntario en esta diócesis o en una parroquia Diocesana, el clérigo no deberá violar el sigilo de la confesión. Un clérigo que se enfrente a tal confesión debería alentar al penitente a revelar el supuesto acoso fuera del contexto de confesión. La diócesis reconoce que en ocasiones es difícil determinar si la información confiada a un sacerdote fuera del contexto de confesión debería divulgarse conforme a esta política. En todas estas circunstancias, el clero debería consultar en privado con el Obispo o el Vicario General para determinar si la información sobre acoso debería divulgarse de acuerdo con esta política.

11. Si se determina que no existe suficiente evidencia para determinar si ha ocurrido o no acoso, el Vicario General (en consulta con el párroco, si ocurre en un entorno parroquial) aún puede tomar medidas contra el presunto infractor que consideren apropiadas dadas las circunstancias.

12. Las presuntas víctimas que denuncian un acoso tienen derecho a conocer la disposición general de la investigación del acoso.

13. No obstante lo anterior, la diócesis podrá suspender su investigación y determinación si se presenta o se amenaza con presentar una reclamación penal o civil con respecto al incidente o incidentes en cuestión, para permitir un manejo legal adecuado de dicha reclamación.

14. Va en contra de la política de esta diócesis y constituye una violación de los derechos civiles que una persona, o dos o más personas, conspiraren y/o tomen represalias contra una persona porque esta se ha opuesto a lo que razonablemente y de buena fe cree que es una discriminación ilegal, acoso sexual, discriminación basada en el estatus de ciudadanía y empleo, o porque esa persona ha presentado una denuncia, presentado una queja, testificado, brindado asistencia o participado en una investigación, procedimiento o audiencia bajo la Ley de Derechos Humanos de Illinois. No se tolerará ninguna represalia de este tipo y la(s) persona(s) acusada(s) de dicha represalia estarán sujetas a investigación y acción disciplinaria bajo esta política diocesana y/o bajo la Ley de Derechos Humanos de Illinois.

15. Las partes agraviadas tendrán el derecho en cualquier momento durante el proceso de investigación o al resolverse una queja de acoso, de contactar al Departamento de Derechos Humanos de Illinois en 222 S. College, Piso 1, Springfield, IL 62704, o a la Comisión de Derechos Humanos de Illinois en el Edificio William G. Stratton, Sala 404, Springfield, IL 62706. Las partes agraviadas tendrán derecho a los derechos y procedimientos establecidos en el Artículo 7A de la Ley de Derechos Humanos de Illinois (775 ILCS 5/7A) y por el Departamento y la Comisión.

16. Todo el personal de la diócesis y de las parroquias Diocesanas también deben ser conscientes de que el acoso puede consistir en el acoso de empleados o voluntarios por parte de terceros que no son empleados de la diócesis ni de la parroquia. En tales circunstancias, la víctima o un testigo debe informar a su supervisor que existe dicho problema, y el supervisor debe tomar las

medidas adecuadas para poner fin al acoso contra el empleado o voluntario. El supervisor deberá informar de dicho acoso a nivel parroquial al párroco, quien también deberá informar al Vicario General, y a nivel diocesano, el supervisor deberá informar al Vicario General. El Vicario General supervisará el caso para determinar qué pasos adicionales pueden ser necesarios. Cualquier empleado o voluntario que haya sido acosado y cuyas preocupaciones no sean atendidas podrá recurrir a esta política.

17. Es política de la diócesis que las víctimas deben ser tratadas con justicia. Actualmente, la Diócesis ofrece un programa de asesoramiento a las presuntas víctimas de acoso. Cualquier persona que sienta que ha sido objeto de acoso puede ponerse en contacto con el Vicario General para discutir la disponibilidad de asesoramiento. La Diócesis, a su exclusiva discreción, determinará si brindar asistencia continua y en qué medida.

18. Todo el clero, religiosos y personal laico de la Diócesis, las parroquias Diocesanas y las instituciones Diocesanas deben estar familiarizados con la seriedad de las políticas de acoso de la Diócesis (incluyendo la Política y Procedimientos Relacionados con Denuncias de Abuso Sexual a Menores por Sacerdotes o Diáconos, o por Empleados o Voluntarios Laicos). Los párrocos deben informar a los empleados parroquiales sobre esta política. La diócesis informará de esta manera a los empleados diocesanos.

19 El Vicario General determinará caso por caso qué anuncio público es apropiado en cualquier momento con respecto a una investigación, determinación o sanción. Cualquier solicitud de comentario público se remitirá al Vicario General.

20. Si se hacen averiguaciones para una referencia laboral de un infractor, la diócesis puede informar al consultante sobre la conclusión de la diócesis. Si un caso está pendiente, la diócesis puede informar que hay un caso pendiente. En cualquier caso, la decisión de divulgar dicha información será tomada por el Vicario General.

21. Si la diócesis tiene conocimiento de que el presunto infractor ocupa una posición que representa un riesgo público, después de que la diócesis haya determinado que ha ocurrido acoso o que no existe suficiente evidencia para justificar una conclusión, el Vicario General puede informar a los supervisores del presunto infractor sobre la alegación presentada ante la diócesis y la determinación de la Diócesis.

22. Esta política se deberá dar a conocer las presuntas víctimas que denuncian acoso.

23. Esta política será revisada de manera anual.

24. Esta política prevalecerá sobre otras políticas de acoso Diocesanas o parroquiales.