

Políticas de Cáritas Venezuela contra el acoso

1.1 Objetivo

La Asociación Civil Cáritas Venezuela es una organización sin fines de lucro de la Iglesia Católica dedicada a la asistencia y promoción humana, que fomenta la caridad y está al servicio de los más vulnerables, situando la dignidad en el centro de sus acciones.

En Cáritas Venezuela “tenemos la misión de promover acciones a la luz del evangelio que nos permitan junto a los pobres y excluidos, dignificar la vida”. Al colocarnos junto a los pobres, caminamos sinodalmente, reconociendo que somos idénticos en derechos, deberes y dignidad ante Dios.

Cáritas Venezuela se compromete a ofrecer un entorno laboral profesional, en el que no exista intimidación, hostilidad, humillación, abusos u otro tipo de ofensas que puedan interferir con el rendimiento laboral o la dignidad de una persona.

El acoso en cualquiera de sus formas – verbal, físico, visual – no será tolerado. Aquí se incluyen, entre otros, el acoso basado en la raza, el color, la religión, las ideas religiosas, filosóficas o políticas, el sexo, la edad, los orígenes nacionales o ancestrales, la discapacidad, la condición médica, el estado civil o cualquier estatus protegido definido por la ley.

El acoso a compañeros de trabajo, homólogos y a personas con las que trabajamos está igualmente prohibido.

Esta Política es una expresión concreta de las acciones que la Iglesia Católica Venezolana lleva adelante para la prevención de abusos y la protección de las personas en todos sus espacios.

1.2 Alcance

Esta política se aplica a todo el personal¹ y los asociados² de Cáritas Venezuela.

1.3 Definición de Acoso

Se refiere a una conducta o comportamiento verbal o físico que es: inoportuno, y dirigido a una persona para degradarla, amenazarla u ofenderle y da lugar a un entorno hostil. El acoso general no es de naturaleza sexual y puede consistir en una conducta verbal, escrita o física que insulte o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo de individuos. Normalmente, pero no siempre, el acoso se basa en características protegidas (raza, color, religión, ascendencia u origen nacional, sexo, género, edad, estado civil, orientación sexual, discapacidad o minusvalía física o mental, condición médica, etc.). discapacidad física o mental, estado de salud y cualquier otra condición protegida por la ley). Una forma particular de acoso es el acecho, que consiste en la vigilancia no deseada y/o repetida por parte de un individuo o grupo hacia otra persona. Los comportamientos de acecho están interrelacionados con el acoso y la intimidación, y pueden incluir el seguimiento o la vigilancia de la víctima.

¹ El término “personal” hace referencia al personal, los voluntarios, las personas en práctica y los miembros de los órganos directivos.

² El término “asociados” se refiere a los consultores y los contratistas.

El **acoso** puede tomar muchas formas. Pueden ser, aunque no solo, de palabras, con letreros, chistes ofensivos, caricaturas, fotos, carteles, comentarios, bromas, intimidación, contactos, agresiones físicas o incluso violencia.

Otra conducta prohibida son las medidas de represalias contra un empleado, por discutir o realizar una reclamación por acoso. También va contra la política de Cáritas descargar fotos o material inapropiado, a través de sistemas informáticos (con referencia a la Política de Cáritas Venezuela para la Salvaguardia de Menores y Adultos Vulnerables y al Anexo II – Normas para el comportamiento con los menores).

El **acoso sexual** puede incluir cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual que no sea deseada y que se adopte con el propósito o para causar el efecto de violar la dignidad de una determinada persona, contribuyendo a la creación de un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Puede incluir insinuaciones sexuales desagradables, la solicitud de favores sexuales u otro tipo de contacto verbal o físico de naturaleza sexual. Es importante mencionar que el acoso sexual traspasa las fronteras de la edad y el género.

También estamos frente al **acoso sexual** cuando la sumisión a dicha conducta se convierta explícita o implícitamente en una condición para el empleo o la asignación de una persona en un cargo. Así como también, la conducta que tenga el propósito o el efecto de interferir en el rendimiento laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo intimidatorio, degradante, hostil u ofensivo.

1.4 Responsabilidad

Todos los empleados, y en particular los directivos, tienen la responsabilidad de mantener el entorno laboral libre de acoso. Se anima firmemente a cualquier empleado que sepa de un caso de acoso, ya sea porque lo haya presenciado, porque se lo hayan contado o porque sea objeto de este, a denunciarlo mediante el Procedimiento establecido para la Tramitación de Denuncias. Cuando los supervisores sepan de posibles casos de acoso, deben comunicarlo inmediatamente al Oficial de Protección, Salvaguarda y Rendición de Cuentas.

El acoso a cualquier persona con la que trabajamos por parte de un empleado o un asociado de Cáritas Venezuela debe ser inmediatamente Denunciado, mediante el Procedimiento para la Tramitación de Denuncias. Cuando los órganos directivos sepan de un posible caso de acoso, están obligados por ley a adoptar cuanto antes las medidas oportunas, aunque la persona (o personas) afectada no quiera que Cáritas Venezuela lo haga.

1.5. Denunciar

Es esencial notificar inmediatamente al Oficial de Protección, Salvaguarda y Rendición de Cuentas, aunque no se esté seguro de que el comportamiento ofensivo pueda ser realmente considerado acoso. Todo incidente de acoso debe ser denunciado inmediatamente. Se llevará a cabo entonces la investigación pertinente y, si procede, se tomarán medidas disciplinarias.

Todas las denuncias se investigarán cuanto antes, prestando la debida atención a la privacidad de todas las personas implicadas, de acuerdo con el procedimiento de Caritas Venezuela para la Tramitación de Denuncias.

1.6. Represalias

Cáritas Venezuela prohíbe que cualquier empleado emprenda represalias de ningún tipo contra una persona que haya planteado una cuestión relativa al acoso, el acoso sexual o la discriminación contra otra persona. No se tomará ninguna medida perjudicial contra un empleado que haya realizado de buena fe la denuncia de un presunto caso de acoso.