

**HOGARES Y SERVICIOS SIN FINES DE LUCRO
PARA LA
COMUNIDAD DE REFUGIADOS DE TORONTO -
ROMERO HOUSE**



**POLÍTICA CONTRA EL
ACOSO**

Aprobado por la Junta Directiva:

Fecha

Presidente de la junta:

Firma

Índice

Compromiso de Romero House	3
Objetivos de la Política	3
Aplicación	4
Fundamentos protegidos	4
Definiciones	5
Roles y responsabilidades	7
Quejas	7
Procedimiento de investigación y resolución de quejas	8
Requisitos de capacitación	11
Cumplimiento	12
Anexo A: Formulario de queja por acoso / discriminación en el lugar de trabajo	13
Anexo B: Formulario de cumplimiento	14

Política contra el acoso

A. Compromiso de Romero House

1. La "forma de ser" de Romero House, a la que se comprometen todo el personal, los internos, los voluntarios y los miembros de la junta directiva, hace hincapié en una forma de vivir y trabajar juntos que se basa en la dignidad y el respeto mutuo.
2. Romero House se compromete a proporcionar un entorno libre de discriminación y acoso, incluyendo el acoso sexual, en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, puedan contribuir plenamente y tengan las mismas oportunidades.
3. De acuerdo con el *Código de Derechos Humanos* de Ontario (en adelante, el "*Código*"), al que se ajusta esta política, toda persona tiene derecho a no ser acosada ni discriminada. El acoso y la discriminación no serán tolerados, apoyados o ignorados en Romero House. Si se prueba una denuncia de acoso o discriminación, se aplicarán medidas disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación del empleo o la residencia.
4. Romero House se compromete con una estrategia integral para abordar el acoso y la discriminación, que incluye:
 - brindar capacitación y educación para asegurarse de que todos conozcan sus derechos y responsabilidades
 - monitorear regularmente los sistemas organizacionales para detectar barreras relacionadas con los fundamentos del *Código*
 - proporcionar un procedimiento de quejas efectivo y justo en el que todas las quejas recibidas por el personal / voluntarios de Romero House de conformidad con este procedimiento sean investigadas y tratadas estrictamente como confidenciales, y
 - promover estándares de conducta apropiados en todo momento.

B. Objetivos de la Política

5. Los objetivos de esta política son:
 - Asegurarse de que todos los miembros de la comunidad de Romero House, incluidos la gerencia, los miembros de la junta, el personal, los pasantes, los voluntarios, los estudiantes de cooperación y los residentes de Romero House sean conscientes de que el acoso y la discriminación son prácticas inaceptables e incompatibles con los estándares de la Comunidad de Romero House además de ser una infracción a la ley.
 - Establecer los tipos de comportamiento que pueden considerarse ofensivos y que están prohibidos por esta política.

C. Aplicación

6. El derecho a estar libre de discriminación y acoso se extiende a todos los empleados, incluido el personal a tiempo completo, a medio tiempo, temporal, a prueba, informal y por contrato, así como a los voluntarios, los estudiantes en prácticas de cooperación y los miembros de la junta. También se aplica a los residentes y personas que buscan asistencia de Romero House.
7. Es inaceptable que los miembros de Romero House se involucren en acoso o discriminación cuando traten con residentes, clientes o con otras personas con quienes tengan tratos profesionales, como los proveedores o prestadores de servicios.
8. Esta política también se aplica a los eventos de Romero House que ocurren fuera del lugar de trabajo físico, como conferencias, reuniones o reuniones sociales.

D. Fundamentos protegidos

9. Esta política prohíbe la discriminación o el acoso por los siguientes motivos y cualquier combinación de estos motivos:
 - Edad
 - Creencia (religión)
 - Sexo (incluyendo el embarazo y la lactancia)
 - Orientación sexual
 - Identidad de género
 - Expresión del género
 - Situación familiar (por ejemplo, si tiene una relación paterno-filial)
 - Estado civil (incluyendo: casado, soltero, viudo, divorciado, separado o viviendo en una relación conyugal fuera del matrimonio, ya sea en una relación del mismo sexo o del sexo opuesto)
 - Discapacidad (incluidas discapacidades mentales, físicas, de desarrollo o de aprendizaje)
 - Raza
 - Antepasados
 - Nacionalidad o ciudadanía
 - Lugar de origen
 - Origen étnico
 - Color
 - Asociación o relación con una persona identificada por uno de los motivos anteriores
 - Percepción de que se aplica uno de los motivos anteriores.

E. Definiciones

10. Los siguientes comportamientos están prohibidos:

- a. **Discriminación:** se refiere a cualquier forma de trato desigual basada en bases del *Código*, ya sea mediante la imposición de cargas adicionales o negación de beneficios. Puede ser intencionada o no. Puede involucrar acciones directas que son discriminatorias a primera vista, o pueden involucrar reglas, prácticas o procedimientos que parecen neutrales, pero que ponen en desventaja a ciertos grupos de personas. La discriminación puede tomar formas obvias o puede ocurrir de formas muy sutiles. Incluso si hay muchos factores que afectan una decisión o acción, si la discriminación es un factor, eso es una violación de esta política.
- b. **Acoso:** se refiere a comentarios o acciones que se conocen, o deberían ser razonablemente conocidos, y que no son bienvenidos. Puede involucrar palabras o acciones que se sabe o se debería saber que son ofensivas, vergonzosas, humillantes, degradantes o no deseadas, basadas en un motivo de discriminación identificado en esta política. El acoso puede ocurrir sobre la base de cualquiera de los motivos de discriminación.

Ejemplos de acoso incluyen:

- Epítetos, comentarios, bromas o insinuaciones relacionadas con la raza, la identidad de género, la expresión de género, el sexo, la discapacidad, la orientación sexual, el credo o las prácticas religiosas, la edad o cualquier otro motivo de una persona.
- Publicar o hacer circular fotografías, graffitis o materiales ofensivos, ya sea en forma impresa o por correo electrónico u otros medios electrónicos
- Señalar a una persona para que sea objeto de burlas o bromas humillantes o denigrantes por ser miembro de un grupo protegido por el *Código*
- Comentarios que ridiculicen a una persona debido a características relacionadas con una causa de discriminación. Por ejemplo, esto podría incluir comentarios sobre la vestimenta, el habla u otras prácticas de una persona que pueden estar relacionadas con su sexo, raza, identidad de género o credo.

Si una persona no se opone explícitamente al comportamiento de acoso, o parece estar de acuerdo con él, esto no significa que el comportamiento sea aceptable. El comportamiento aún podría considerarse acoso de acuerdo con el *Código*.

c. **Acoso sexual y por motivos de género:** el acoso sexual es una forma de acoso que puede incluir:

- Comentarios relacionados con el género sobre las características físicas o los gestos de una persona
- El paternalismo basado en el género que una persona siente que socava su autoestima o su posición de responsabilidad
- Contacto físico no deseado
- Comentarios o insinuaciones sugestivas u ofensivas sobre miembros de un género específico
- Propuestas de intimidad física
- Abuso verbal, amenazas o burlas relacionados con el género
- Mirada lasciva o inapropiada
- Presumir de destreza sexual o preguntas o discusiones sobre actividades sexuales
- Bromas ofensivas o comentarios de naturaleza sexual sobre un empleado o cliente
- Humor o lenguaje rudo y vulgar relacionado con el género
- Exhibición de imágenes sexualmente ofensivas, graffiti u otros materiales, incluso a través de medios electrónicos
- Solicitud de citas o favores sexuales

Los comentarios o la conducta no tienen que hacerse con la intención de discriminar para infringir el Código de Derechos Humanos de Ontario. Más bien, el efecto o el resultado de los comentarios o acciones sobre el destinatario pueden constituir en sí mismos discriminación.

d. **Solicitud sexual:** esta política prohíbe las solicitudes o insinuaciones sexuales de cualquier persona que esté en condiciones de otorgar o negar un beneficio al destinatario de la solicitud o insinuación. Esto incluye al Director, el Subdirector, los compañeros de trabajo, los pasantes y los voluntarios cuando una persona está en condiciones de otorgar o denegar un beneficio a la otra. Tampoco se permiten represalias por rechazar dichas insinuaciones o solicitudes.

e. **Ambiente enrarecido:** un ambiente enrarecido se crea mediante comentarios o conductas (incluyendo comentarios o conductas que se toleran o se permite que continúen cuando se les informa a la gerencia) que crean un ambiente de trabajo discriminatorio. Los comentarios o la conducta no necesitan estar dirigidos a una persona específica, y pueden ser de cualquier persona, independientemente de su posición o estatus. Un solo comentario o acción, si es suficientemente serio, puede crear un ambiente enrarecido.

F. Roles y responsabilidades

11. Se espera que todos los miembros de la comunidad de Romero House mantengan y acaten esta política, absteniéndose de cualquier forma de acoso o discriminación y cooperando plenamente con cualquier investigación de una queja por acoso o discriminación.
12. El Director y el Subdirector tienen la responsabilidad adicional de actuar de inmediato sobre las observaciones o acusaciones por acoso o discriminación. El Director y el Subdirector son responsables de crear y mantener una organización libre de acoso y discriminación, y deben abordar los problemas potenciales antes de que se agraven.

G. Quejas

13. Se anima a todos los miembros de la comunidad de Romero House (incluyendo la dirección, los miembros de la junta, el personal, los pasantes, los voluntarios, los estudiantes de cooperación y los residentes) que hayan presenciado o experimentado un incidente de acoso a que le expliquen a la persona que está acosando o discriminando que la conducta no es bienvenida, pero no están obligados a hacerlo. De hecho, cada caso es diferente. Si dirigirse a la persona responsable podría llevar a una escalada del acoso o discriminación, o a riesgos de seguridad, los denunciantes no tienen que interactuar directamente con esa persona. Si un denunciante siente que puede hacerle saber a la persona responsable que el comportamiento no es bienvenido, por supuesto, esto puede resolver el problema o puede ayudarlo más tarde si presenta una queja. Sin embargo, el denunciante nunca debe sentirse obligado a dirigirse a su hostigador en contra de su juicio.
14. Si hay una alegación de acoso contra el Director / Subdirector, la persona que presenta la queja debe dirigirse directamente al presidente de la Junta de Romero House.
15. Toda persona tiene derecho a reclamar y hacer valer su derecho a un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación. Ninguna persona será tratada negativamente por presentar una queja, proporcionar información relacionada con una queja o ayudar a resolver una queja. Tomar medidas disciplinarias o castigar a una persona porque ha presentado una queja, ha proporcionado información relacionada con una queja o ha estado involucrada de alguna manera en el proceso de resolución de la queja es una violación de la política de Romero House. Las represalias pueden ser objeto de una queja en virtud de este procedimiento, y las personas que las tomen estarán sujetas a medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta el cese del empleo.
16. *Las disposiciones de esta política y procedimiento de ninguna manera afectan el derecho de cualquier persona a ejercer sus derechos bajo el Código de Derechos Humanos de Ontario, dentro de los límites de tiempo especificados por esa legislación.*

H. Procedimiento de investigación y resolución de quejas

17. Todos, incluidos los miembros del público y los profesionales que trabajan en estrecha colaboración con los niños, están obligados por ley a informar los casos sospechosos de abuso o negligencia infantil.
18. Se aconseja a toda persona que crea que ha sufrido acoso o discriminación, así como a toda persona que haya sido notificada de una queja en su contra, que cree y mantenga notas escritas sobre los hechos en cuestión, y que mantenga cualquier documentación relevante por escrito. Las notas deben establecer:
 - ¿Qué sucedió? - Una descripción de los eventos o la situación;
 - ¿Cuándo ocurrió? – Fechas y horas de los eventos o incidentes;
 - ¿Dónde ocurrió?;
 - ¿Quién lo presencié? – Los nombres de los testigos, si hubo.
19. Un incidente o una queja por acoso o discriminación en el lugar de trabajo que no se haya resuelto directamente con el acosador a satisfacción del denunciante debe informarse lo antes posible después de experimentar o presenciar un incidente. Esto permite que el incidente se investigue de manera oportuna.
20. Las denuncias de acoso o discriminación en el lugar de trabajo deben presentarse al Director o Subdirector en persona o por escrito utilizando el formulario adjunto identificado como **Anexo A**. En el caso de que un demandante sienta que no puede discutir el asunto con el Director o Subdirector, puede reportar el incidente al Presidente de la Junta de Romero House o a otro miembro de la Junta.
21. En discusión con el Subdirector u otra persona designada, el Director (o el Presidente) investigará la queja de acuerdo con esta política y el Código de Conducta de Romero House y decidirá el curso de acción apropiado para asegurar que el acoso no continúe y que todos los miembros de la comunidad estén seguros y puedan disfrutar de un lugar de trabajo definido por la dignidad y el respeto mutuo. Esto puede implicar el despido de un empleado o pasante, o informar a un voluntario o miembro de la comunidad que no pueden regresar a las instalaciones de Romero House. Puede implicar encontrar una vivienda alternativa para un residente responsable del acoso. Si el acoso implica una posible conducta delictiva, el asunto debe remitirse a la policía.

Compromiso de investigar

22. Romero House se asegurará de que se lleve a cabo una investigación adecuada a las circunstancias cuando el Director / Subdirector o el Presidente se enteren de un incidente de acoso o discriminación en el lugar de trabajo o reciban una denuncia de acoso o discriminación en el lugar de trabajo.

23. El investigador es responsable de garantizar una investigación exhaustiva, justa e imparcial de las alegaciones de la denuncia. El investigador entrevistará al denunciante, al denunciado y a los testigos pertinentes sugeridos por el denunciante o el denunciado, y reunirá los documentos pertinentes a los asuntos de la denuncia.
24. Se requiere que toda la gerencia, miembros de la junta, personal, pasantes, voluntarios, estudiantes de cooperación y residentes de Romero House cooperen con el investigador.

Calendario de la investigación

25. La investigación se completará de manera oportuna y, por lo general, en el plazo de noventa (90) días o menos, excepto que existan circunstancias atenuantes (es decir, enfermedad, investigación compleja) que justifiquen una investigación más extensa.

¿Quién realizará la investigación?

26. Si el demandado (el presunto autor del acoso o discriminación) es un miembro del personal, pasante, estudiante de cooperación, voluntario o residente de Romero House, la investigación será dirigida por el Director y el Subdirector.
27. Si el demandado es el Director o Subdirector o un miembro de la Junta Directiva que no sea el Presidente: el Presidente puede llevar a cabo la investigación, con o sin la ayuda de otro miembro de la Junta Directiva, o puede contratar a una persona externa calificada para llevar a cabo una investigación por acoso laboral.
28. Si el demandado es el presidente de la Junta: el Director o Subdirector, en consulta con otro miembro de la Junta, puede realizar una investigación y / o contratar a una persona externa calificada para realizar una investigación por acoso en el lugar de trabajo.

La investigación

29. El presunto individuo(s) tendrá la oportunidad de responder a las alegaciones específicas planteadas por la persona que denunció el acoso / discriminación en el lugar de trabajo. La persona que denunció el incidente debe tener una oportunidad razonable para responder.
30. El investigador entrevistará a los testigos relevantes que puedan ser identificados por la persona que informó del incidente, el demandado o según sea necesario para realizar una investigación exhaustiva. El investigador recopilará y revisará cualquier documento relevante.
31. El investigador tomará notas y declaraciones apropiadas durante las entrevistas con la persona que denunció el acoso o discriminación en el lugar de trabajo, el demandado y cualquier testigo.

Resumen de los resultados de la investigación

32. El investigador preparará un informe escrito que resuma los pasos tomados durante la investigación, la queja, las acusaciones de la persona que denunció el acoso o discriminación en el lugar de trabajo, la respuesta del presunto individuo(s), la evidencia de cualquier testigo y cualquier otra evidencia reunida. El informe debe establecer hallazgos de hechos y llegar a una conclusión sobre si se encontró o no acoso o discriminación en el lugar de trabajo.

Resultados

33. A menos que se incluyan como demandados, el director, el subdirector y el presidente decidirán si se ha infringido la política y, en caso afirmativo, las consecuencias apropiadas para la persona o personas que hayan infringido la política. Estas pueden incluir:

- Una disculpa
- Asesoría
- Educación y entrenamiento
- Una reprimenda verbal o escrita
- Suspensión pagada
- Suspensión sin sueldo
- Transferencia
- Cese de la relación laboral

34. Para determinar las consecuencias apropiadas, el Director, el Subdirector y el Presidente tendrán en cuenta la naturaleza de la violación de la política, su gravedad y cuestiones transculturales o de competencia, y si el individuo ha violado previamente la política.

35. Cuando se observe una violación de la política, el Director, el Subdirector y el Presidente también tomarán las medidas razonables necesarias para reparar los efectos de la discriminación o el acoso en el denunciante, y para evitar que se repita el acoso o discriminación dentro de la organización.

36. Dentro de un período razonable (por ejemplo, 10 días) a partir de la finalización de la investigación, la persona que experimentó el acoso en el lugar de trabajo y el demandado serán informados por escrito de los resultados de la investigación, incluida la acción correctiva prevista, si corresponde.

37. El director, el subdirector y el presidente serán responsables de supervisar el resultado de la denuncia.

Confidencialidad

38. La información sobre quejas e incidentes se mantendrá confidencial en la medida de lo posible. La información obtenida sobre un incidente o queja de acoso / discriminación en el lugar de trabajo, incluida la información de identificación sobre cualquier individuo involucrado, no será divulgada a menos que la divulgación sea necesaria para proteger a la persona, para investigar la queja o incidente, o en el caso de acoso en el lugar de trabajo, para tomar medidas correctivas o de otra manera según lo requiera la ley.
39. Mientras la investigación esté en curso, el denunciante, el demandado y cualquier testigo no deben discutir el incidente o la denuncia o la investigación entre ellos u otros miembros del equipo / comunidad o testigos a menos que sea necesario para obtener asesoramiento sobre sus derechos. El investigador puede discutir la investigación y divulgar el incidente o la información relacionada con la queja solo cuando sea necesario para llevar a cabo la investigación.

Registros

40. Romero House mantendrá registros de la investigación incluyendo:

- Una copia de la denuncia o detalles sobre el incidente;
- Un registro de la investigación que incluya notas;
- Una copia del informe de la investigación (si corresponde);
- Un resumen de los resultados de la investigación que se entregó al denunciante y al demandado;
- Un informe de cualquier acción correctiva tomada para abordar la queja o incidente de acoso en el lugar de trabajo (si se considera acoso en el lugar de trabajo)

41. Todos los registros de la investigación se conservarán durante un mínimo de tres años.

I. Requisitos de capacitación

42. Todos los empleados / voluntarios de Romero House deberán revisar esta política y recibir información sobre cómo lidiar con las quejas por acoso / discriminación.

J. Cumplimiento

43. Cada empleado, pasante, voluntario, estudiante de cooperación y miembro de la junta debe leer y firmar esta política. Los formularios de cumplimiento firmados deben almacenarse en el archivo de la persona en la oficina del Director / Subdirector en el caso de empleados y pasantes. Deben adjuntarse al correspondiente formulario de solicitud de voluntariado cumplimentado, que se guarda en la carpeta de voluntario, en el caso de un voluntario. Los firmados por los miembros de la junta permanecerán bajo la custodia del Presidente.

El formulario de cumplimiento se adjunta como ANEXO B a esta política.

ANEXO A

Formulario de queja por acoso / discriminación en el lugar de trabajo

Nombre de la persona que presenta la queja (su nombre):

Nombre de la persona de la que se queja:

Detalles de la denuncia de discriminación por acoso laboral

Describe lo que sucedió con el mayor detalle posible), que incluya:

(a) los nombres de las partes involucradas;

(b) cualquier testigo del incidente (s);

(c) el lugar, la fecha y la hora del incidente (s);

(d) detalles sobre el incidente (s) (comportamiento y / o palabras utilizadas)

ANEXO B – FORMULARIO DE CUMPLIMIENTO

**HOGARES Y SERVICIOS SIN FINES DE LUCRO
PARA LA
COMUNIDAD DE REFUGIADOS DE TORONTO -
ROMERO HOUSE**



**POLÍTICA CONTRA EL
ACOSO**

He leído y entiendo la política de acoso de Romero House.

_____ Nombre del empleado / pasante / voluntario	_____ Firma	_____ Fecha
--	----------------	----------------

_____ Nombre del testigo	_____ Firma	_____ Fecha
-----------------------------	----------------	----------------