



NEIGHBORHOOD
MINISTRIES

Nueva Esperanza

Políticas y Procedimientos para Prevenir y Denunciar el Abuso y el Acoso Sexual

Como organización que sirve a niños y familias, Nueva Esperanza tiene una política de cero tolerancia contra el abuso y la negligencia infantil. Según los informes obligatorios, cada empleado de la organización tiene la responsabilidad de informar de inmediato si sospecha o es demostrado que un incidente de abuso o negligencia infantil ocurrió a el encargado del Cumplimiento de Prevención de Abuso Sexual, así como a otras entidades según lo exija la ley.

Política de Contacto entre Niños en Nuestro Cuidado y el Personal

Nueva Esperanza es una compañía que reconoce la importancia de las interacciones entre todo el personal y los niños en nuestro cuidado en la construcción de una comunidad solidaria, inclusiva y cohesiva. Por lo tanto, NE promueve el contacto apropiado entre el personal y los niños bajo cuidado que mantiene los derechos y la dignidad de los niños bajo nuestro cuidado. Los casos de contacto físico inapropiados iniciados, alentados, practicados y / o tolerados por los empleados de NE, incluso en una sola instancia, pueden dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido del empleado.

Discriminación, Acoso y Prevención de Represalias

Nueva Esperanza se compromete a mantener un ambiente de trabajo libre de toda forma de discriminación y acoso. Para cumplir con este compromiso y garantizar el cumplimiento de la ley aplicable, la organización prohíbe la discriminación y el acoso por herencia, edad, ciudadanía, color, estatus de permiso para ausentarse por razones familiares y médicas, discapacidad (física o mental, incluido el VIH y el SIDA), información genética, género, identidad de género, expresión de género, estado civil, condición médica (incluidas características genéticas, cáncer, antecedentes de cáncer o enfermedades potencialmente mortales o enfermedades contagiosas), estado militar o veterano, origen nacional, raza, religión, credo religioso (incluyendo vestimenta religiosa y prácticas de aseo personal), sexo (incluido el embarazo, parto, lactancia y afecciones médicas relacionadas), orientación sexual y / o cualquier otro estado o base protegida prohibida por la ley.

Se requiere que cada empleado se familiarice con esta política y se esfuerce activamente para lograr el objetivo de la organización de mantener un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso y represalias.

Sin Acoso: Nueva Esperanza no tolera el acoso de solicitantes de empleo, contratistas, voluntarios, pasantes, empleados o cualquier otro contacto profesional por parte de otro empleado (supervisor, gerente o compañero de trabajo), contratista, vendedor, voluntario, representante de fuente de financiamiento, niños a nuestro cuidado, familiar de niños en nuestro cuidado o otro tercero en función de cualquiera de las clases protegidas enumeradas anteriormente.

El acoso incluye cualquier conducta desagradable que sea ofensiva, intimidante, humillante o amenazante, ya sea visual (como carteles ofensivos, símbolos, dibujos animados, dibujos, pantallas de computadora o correos electrónicos), verbal (como insultos, bromas, insultos, epítetos, gestos, o burlas), o físicas (como amenazar físicamente a otra persona, bloquear el camino de alguien). Debido a que es difícil definir el acoso, se espera que los empleados se comporten en todo momento de manera profesional y respetuosa.



NEIGHBORHOOD
MINISTRIES

El acoso sexual incluye cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favores sexuales y otra conducta verbal o física no deseada de naturaleza sexual (incluso si no está motivado por el deseo sexual), como avances sexuales no deseados o no solicitados, solicitudes de favores sexuales, conversaciones sobre actividades sexuales, o otra conducta verbal o física de naturaleza sexual.

Los ejemplos de conducta que viola esta política incluyen: (1) avances sexuales no deseados, coqueteos, burlas, silbidos, toques, pellizcos, asalto, bloqueo del movimiento normal; (2) solicitudes de favores sexuales o demandas de favores sexuales a cambio de un trato favorable; (3) gestos o comentarios obscenos o vulgares basados en cualquier característica protegida; (4) dibujos animados despectivos, carteles o dibujos basados en cualquier característica protegida; (5) tocar sin invitación de naturaleza sexual; (6) conducta o comentarios consistentemente dirigidos a un solo género, incluso si el contenido no es sexual; y (7) burlas o otra conducta similar dirigida hacia una persona debido a cualquier característica protegida.

Toda conducta de este tipo es inaceptable en el lugar de trabajo y en cualquier entorno relacionado con el trabajo, como viajes de negocios y funciones sociales relacionadas con el oficio, independientemente de quién participe en la conducta.

Reportar una Queja: Si cree que alguien ha violado esta política, debe reportar de inmediato al Subdirector del Programa o a la persona designada, verbalmente o por escrito. Comuníquese inmediatamente con el Director del programa si presenta una queja bajo esta política y no recibe confirmación dentro de cinco días hábiles de que se está investigando.

Tenga en cuenta que si la persona que participa en el comportamiento que viola esta política es una de las personas designadas para recibir una queja de discriminación o acoso, decirle que pare de comportarse de tal manera no servirá como un reporte porque esa persona puede no reportar la queja a su supervisor. En tales situaciones, debe reportar la conducta a una de las otras personas designadas en esta política.

Además, cualquier supervisor de Nueva Esperanza que se entere de cualquier posible mala conducta relacionada con esta política debe informar inmediatamente el asunto al encargado de Cumplimiento de Prevención de Abuso Sexual.

Se le recomienda que informe el acoso antes de que se vuelva grave o habituales. No asuma que Nueva Esperanza ya está al tanto de su situación. Incluso si los miembros de la administración observan la conducta, es posible que no reconozcan que esa conducta o comentarios en particular son ofensivos para usted. Lo que es divertido para una persona puede ser ofensivo para otra. Un abrazo puede ser bienvenido por una persona y hacer que otra persona se sienta incómoda. Los espectadores a menudo desconocen el impacto de la conducta en un individuo en particular. Es por eso que es su responsabilidad comunicar sus inquietudes al personal designado en esta política. Además, la organización lo alienta, en la medida en que se sienta cómodo, a informar de manera firme y rápida al delincuente directamente que su comportamiento no es bienvenido. Se requiere que todos los empleados cesen de inmediato cualquier comportamiento que se les haya dicho que no sea bienvenido o que se considere acoso.

Investigación y Disciplina: las quejas hechas bajo esta política serán tratadas seriamente y una investigación será iniciada de inmediato por personal calificado. La investigación será justa, imparcial y exhaustiva, y proporcionará a todas las partes el debido proceso adecuado. En la medida de lo posible, se mantendrá la confidencialidad.



NEIGHBORHOOD
MINISTRIES

La investigación incluirá documentación que establezca un progreso razonable de la investigación, y llegará a conclusiones oportunas y razonables basadas en la evidencia recopilada. Si una investigación revela que las acusaciones de discriminación o acoso son verdaderas, se tomarán las medidas apropiadas, incluidas medidas disciplinarias u otras medidas correctivas. Todas las medidas disciplinarias se implementarán de manera inmediata y acorde con la conducta de la persona, así como con el grado de control que la organización tiene sobre la persona que cometió la conducta ofensiva.

Sin Represalias: Nueva Esperanza prohíbe cualquier forma de represalia contra cualquier empleado por presentar una queja bajo esta política, solicitar y / o recibir una acomodación, o por ayudar en la investigación de una queja. Si cree que alguien ha violado esta política contra represalias, notifique al Subdirector del Programa o al Director del Programa de inmediato.



NEIGHBORHOOD
MINISTRIES

FORMULARIO DE AGRADECIMIENTO

He recibido y leído una copia del Código de Conducta ORR de Ministerios Vecinos. Entiendo que las políticas y reglas descritas en él están sujetas a cambios a discreción exclusiva de la Oficina de Reasentamiento de Refugiados en cualquier momento.

Entiendo que mi firma a continuación indica que he leído y entiendo las declaraciones anteriores y que he recibido una copia en forma impresa o que tengo acceso a una copia electrónica del Código de Conducta ORR de Ministerios Vecinales.

Nombre Impreso _____

Firma _____

Fecha _____