

POLÍTICA DE CONDUCTA DEL EMPLEADO PARA

DISTRIBUCIÓN: Todos los empleados de

nombre de la iglesia

Ciudad de la Iglesia: _____

FECHA DE VIGENCIA: 1° de julio de 2008 FECHA DE REVISIÓN: 1° de octubre de 2012

APROBADO POR: Comisión de relaciones parroquiales del personal

I. Introducción

La _____ (a la que se hace referencia como "la Congregación") se compromete a fomentar y construir una cultura de diversidad e inclusión. "Porque así como el cuerpo es uno y tiene muchos miembros, y todos los miembros del cuerpo, siendo muchos, son un solo cuerpo, así también es con Cristo." (1 Corintios 12:12) "Si un miembro sufre, todos sufren con él, y si un miembro es honrado, todos se alegran con él". (1 Corintios 12:26)

Como Iglesia Metodista Unida, habrá ocasiones en que las preferencias de empleo basadas en la religión son apropiadas y deben ser un factor relacionado con el propio trabajo. Sujetos a esta consideración y a las exigencias del Libro de Disciplina de nuestra afiliación religiosa, somos conscientes de nuestras obligaciones sociales con respecto a las prácticas de empleo justas. Nos esforzamos por crear y mantener un ambiente de trabajo en el que las personas sean tratadas con dignidad, decencia y respeto. Abrazamos y fomentamos un entorno sin diferencias entre nuestros dirigentes, empleados y congregaciones locales con respecto a la raza, edad, incapacidad, origen étnico, familiar o marital, identidad o expresión de género, idioma, origen nacional, capacidad física y mental, afiliación política, orientación sexual, y socio-económica.

Esta pasión por la reafirmación de la relación de Dios entre todo el pueblo de Dios guía nuestro deseo de que cada congregación dé la bienvenida a todas las personas. El entorno de la Iglesia, en sus muchos lugares, se caracteriza por la confianza mutua y la ausencia de la

intimidación, la opresión y la explotación. Creemos que cada empleado tiene el derecho de trabajar en un ambiente libre de acoso, por lo que la Congregación ha adoptado por esta Política de Conducta del Empleado. Cualquier persona que viole esta política será sujeto a acciones disciplinarias, hasta e incluyendo el despido.

Esta política es adoptada por el Comité de Relaciones Parroquiales del Personal * (o su equivalente según el Libro de Disciplina de la Iglesia Metodista Unida), el organismo responsable de la supervisión de los asuntos de personal para la Congregación.

Si bien la Congregación espera que todos sus empleados, clérigos y laicos, cumplan con los términos de esta Política de Conducta de Empleado tal y como se establece a continuación, la Congregación reconoce que el Libro de Disciplina de la Iglesia Metodista Unida proporciona los métodos exclusivos para la presentación de denuncias contra el clero Metodista Unido designado u ordenado y las sanciones que se pueden aplicar.

II. CONDUCTA PROHIBIDA EN VIRTUD DE ESTA POLÍTICA

Se denomina acoso al hecho por el cual un empleado es sometido a una conducta verbal o física u otro comportamiento ofensivo, en particular cuando:

- La sumisión a tal conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición del empleo.
- La sumisión o rechazo de tal conducta se utiliza como base para las decisiones que afectan el empleo de un individuo, o
- Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir con el desempeño laboral de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo.

Es política de la Congregación que ningún empleado participe en ningún tipo de acoso o mala conducta sexual, acoso racial o sexual, o acoso en base a cualquier otra característica protegida por la ley. A través de la aplicación de esta política y mediante la educación de los dirigentes, empleados y voluntarios, la Congregación tratará de prevenir, corregir y disciplinar el comportamiento que infrinja esta política. Todos los empleados, independientemente de sus puestos, se encuentran amparados por esta conducta y se espera que cumplan con ella, además de tomar las medidas apropiadas para garantizar que la conducta prohibida no se produzca.

A. Acoso racial

La Congregación no tolerará ningún acto ni comunicado destinado a intimidar, degradar, molestar o insultar a una persona en base a su / raza, origen nacional o étnico. La Congregación prohíbe cualquier lenguaje y conducta abusiva o despectiva, documentos impresos o visuales, que sutil o abiertamente menosprecien, humillen, difamen, o degraden a

una persona o grupo de personas por motivos de raza, nacionalidad, rasgos étnicos o características de su patrimonio.

B. Acoso Sexual

La Congregación prohíbe cualquier forma de acoso sexual. La Congregación no tolerará ninguna conducta física, oral o escrita ofensiva, incluyendo el uso de un ordenador, respecto a cualquiera de los siguientes temas:

- (1) contacto escrito, verbal, físico y / o visual con connotaciones sexuales no solicitado o indeseable. (Ejemplos escritos: cartas sugestivas u obscenas, notas e invitaciones no deseadas). Ejemplos verbales: comentarios despectivos, insultos, chistes y epítetos. Ejemplos físicos: agresiones, roces, obstaculización o bloqueo de movimiento. Ejemplos visuales: miradas lascivas, gestos, exhibición de objetos o imágenes, caricaturas, carteles o revistas sexualmente sugestivas).
- (2) solicitudes o reclamos indeseados de favores sexuales. Esto incluye solicitudes, presiones o pedidos de cualquier tipo de favores sutiles o descaradas, incluidas las solicitudes no deseadas de citas, cuando se sabe que son indeseadas por la víctima, ya sea que se encuentren o no acompañadas de una promesa implícita o explícita de preferencia.
- (3) abuso verbal o bromas con implicación sexual y consideradas inoportunas como decir "chistes verdes" o cualquier comentario, insinuaciones o acciones de índole sexual que ofendan y resulten de mal gusto
- (4) generación de un entorno de trabajo intimidante, hostil, ofensivo o abusivo a causa de conversaciones sugerencias, peticiones, demandas, contactos físicos o atenciones relacionadas con una forma prohibida de hostigamiento que resulten indeseadas o incómodas.
- (5) continuar expresando interés sexual o romántico tras haber sido informado que dicho interés es indeseable por parte de la víctima. (la atracción recíproca o mutua no se considera acoso sexual);
- (6) tomar represalias, amenazar con represalias o realizar amenazas implícitas de represalias tras una respuesta negativa a los esfuerzos por establecer relaciones, donde la represalia se relaciona con la indemnización, el ascenso, la disciplina, efectividad o puestos de trabajo;

- (7) participar de comportamiento sexual coercitivo que se utiliza para controlar, influir o afectar la carrera, salario y / o el entorno de trabajo de otro empleado, o que puede tener ese efecto;

- (8) Ofrecer favores o beneficios laborales, tales como ascensos, evaluaciones de desempeño favorables, deberes asignados o turnos favorables asignados, recomendaciones o reclasificaciones a cambio de favores sexuales / románticos;

- (9) ofrecer favores sexuales a cambio de beneficios laborales, tales como ascensos, evaluaciones de desempeño favorables, deberes o turnos asignados favorablemente, recomendaciones o reclasificaciones, y

- (10) envío de material pornográfico, sexualmente explícito, o erótico a través de la computadora u otros medios.

La interacción cortés normal, mutuamente respetuosa, agradable, no coercitiva entre los empleados, tanto hombres como mujeres, que sea aceptable para ambas partes, no se considera acoso, incluido el acoso sexual (11).

C. Abuso Sexual y Mala Conducta

La Congregación prohíbe todas las formas de abuso sexual y mala conducta. Es política de la Congregación que ningún empleado pueda participar en ninguna forma de abuso sexual o mala conducta. Cualquier persona que viole esta política será sujeto a acciones disciplinarias, hasta e incluyendo el despido.

Todos los empleados tienen la responsabilidad de crear un ambiente libre de abuso sexual y mala conducta. Además, todos los líderes y miembros del personal deben reportar inmediatamente cualquier conocimiento del abuso sexual o mala conducta.

Esta política aplica a todas las fases de la relación de empleo, incluyendo reclutamiento, pruebas, contratación, ascensos, promociones / descensos de categoría, transferencias, remuneraciones, prestaciones, selección de formación, despido y terminación.

La Congregación mantiene y aplica una política que prohíbe el abuso o la mala conducta de un empleado contra otro, independientemente de si se trata de acoso de un compañero de trabajo, empleado subordinado o supervisor.

II. Política de uso de computadores y Comunicaciones Electrónicas

La Congregación se compromete a proporcionar un ambiente que fomente el uso de computadoras, teléfonos, máquinas de fax y otros tipos de comunicación electrónica como herramientas esenciales para apoyar el ministerio de la Congregación. Al utilizar tanto su propio ordenador personal como los equipos de la Congregación y de los sistemas de comunicaciones electrónicas, incluyendo, pero sin limitación a, correo electrónico y acceso a Internet, es importante que todos los empleados y usuarios (en lo sucesivo, a veces referidos colectivamente como "Usuario" o "Usuarios") estén al tanto de la política de la Congregación sobre el uso responsable. Es responsabilidad de cada usuario asegurarse de que esta tecnología se utilice para fines adecuados de la Congregación y de una manera que 1) sea responsable, profesional y legal, 2) no ponga en peligro la confidencialidad de la propiedad, u otra información sensible o confidencial dentro del clero / privilegio feligrés, 3) no ponga en peligro la seguridad de los recursos informáticos de la Congregación, y 4) sea consistente con la buena administración y la misión y el ministerio de la Congregación.

Todas las computadoras, sistemas de comunicación electrónica y telefónica, todos los sistemas de correo electrónico creados y mantenidos por la Congregación, y todas las comunicaciones y la información transmitida, recibida o almacenada en estos sistemas o equipos o servicios puestos a disposición de un usuario, son propiedad de la Congregación. La Congregación se reserva el derecho de supervisar el equipo y el sistema de correo electrónico con el fin de asegurarse de que se está utilizando para fines pertinentes. Además, la Congregación se reserva el derecho de monitorear su propio ordenador personal y de correo electrónico cuando se cargan en la propiedad de la Congregación y se utilizan para los negocios de esta última. Los empleados y los usuarios no tienen derecho a la intimidad personal en ningún asunto creado, recibido o enviado desde el correo electrónico o Internet.

Para asegurarse de que el uso de la computadora, sistemas y equipos de comunicación electrónica y telefónica de la Congregación sea consistente con la misión de esta última, los representantes autorizados de la Congregación se reservan el derecho de supervisar y examinar mensajes de correo electrónico y acceso a Internet, sin previo aviso. Esto incluye el derecho de supervisar los sitios de Internet visitados, y la duración del uso de Internet de un usuario o de los empleados y la sustancia e identidad de los archivos que se han visualizado, a los que se ha accedido o que se han descargado. Los mensajes de correo electrónico y acceso a Internet no son privados y los usuarios no deben considerar sus mensajes de correo electrónico y acceso a Internet de carácter confidencial. Un código de acceso o contraseña de empleado o de usuario no le da derecho a la privacidad con respecto al uso del correo electrónico y sistemas de Internet de la congregación o su ordenador personal cuando se lleva a la propiedad de la Congregación y se utiliza para los negocios de esta.

La política actual de la Congregación y las directrices sobre el uso del correo electrónico en la realización de negocios es la siguiente:

- (1) Todos los empleados y los usuarios deben ser sensibles al hecho de que el correo electrónico puede generar un registro escrito permanente. Por lo tanto, no se debe incluir texto en un mensaje de correo electrónico que no se incluiría en ninguna otra

comunicación por escrito.

- (2) Ninguna información marcada como "confidencial", "no apta para la distribución" o de "uso interno" puede transmitirse a través de correo electrónico.
- (3) Cualquier pregunta acerca de un tema específico para ser enviado por correo electrónico deben dirigirse al Director de departamento o su / su designado.
- (4) No se utilizará ninguna computadora, sistema de comunicación electrónica o telefónica con el fin de acceder a pornografía, material sexualmente explícito o erótico o cualquier otro sitio para un fin inmoral o contrario a la ley.

IV. PROCEDIMIENTOS PARA REPORTAR VIOLACIONES DE ESTA POLÍTICA DE CONDUCTA DEL EMPLEADO

Si usted siente que ha sido objeto de hostigamiento racial, sexual o de otra índole o mala conducta sexual debe:

- (1) Declare firme y claramente al presunto infractor que esta conducta es indeseable y que desea que se detenga. Esta acción, en muchos casos, resolverá el problema.
- (2) Si el asunto no se puede resolver mediante conversaciones personales con el presunto infractor, deberá informar al pastor principal y, o bien a su supervisor inmediato, el Presidente de la Comisión de Relaciones del Personal Parroquial, o cualquier miembro del Comité de Relaciones Parroquiales del Personal. Si el pastor es el objeto de la demanda, deberá reportar el asunto al Superintendente del Distrito. Los empleados deben reportar cualquier incidente de abuso o mala conducta por escrito, si es posible.

Para denunciar una violación de la Política de uso de computadoras, notifique al supervisor directo del presunto infractor o al Presidente del Comité de Relaciones Parroquiales del Personal.

La Congregación no tomará represalias contra un empleado que de buena fe ha presentado una queja alegando una violación de esta Política de Conducta de los empleados, ni tampoco la Congregación tomará represalias contra un individuo por cooperar de buena fe en una investigación de acoso.

Si se presenta una queja, una investigación se llevará a cabo tan pronto como sea posible. La investigación de una queja con respecto a un empleado no-ministerial o clero no designado se completará dentro de los treinta (30) días a partir de la presentación de la denuncia, siempre que no existan circunstancias atenuantes. Si la queja se refiere a un miembro designado del clero, el asunto se remitirá al Superintendente del Distrito para su investigación y administración en el Libro de Disciplina.

Si se descubre que una persona se encuentra en violación de la política de Conducta de Empleados de la Congregación, o si se descubre que el demandante expresó intencionalmente acusaciones falsas o maliciosas, se pueden tomar acciones disciplinarias hasta e incluyendo la terminación del empleo.

He leído y estoy de acuerdo en cumplir con las disposiciones de la presente Política de Conducta de los Empleados en vigor a partir del 1° de enero de 2013.

Fecha:
Nombre en imprenta:
Firma:
Nombre de la Iglesia / Ministerio:
Puesto/ Cargo del Firmante:

* Para los propósitos de esta política, la Comisión de Relaciones Parroquiales de Empleados se encontrará a las órdenes del Comité de personal de la iglesia. La política original firmada debe permanecer en el expediente personal del empleado.

Una nota a los pastores:

Los pastores laicos que abastecen (los que no tienen licencia, comisionado u ordenado en la Iglesia Metodista) deben firmar la Política de Conducta de los Empleados de la iglesia local. Por favor, devuelva la hoja de firmas de esta política totalmente ejecutada a su Oficina de Distrito conforme a lo solicitado.

Los ancianos, diáconos, miembros provisionales, diáconos provisionales, los miembros asociados, pastores locales con licencia y los ancianos jubilados / miembros que cumplen con una iglesia local deben firmar la Conferencia Anual de la Política de Conducta de Empleados de la Iglesia Metodista Unida de Florida. Por favor, devuelva la hoja de firmas de la política totalmente ejecutada a la Oficina del Distrito conforme a lo solicitado.