

长岛主教教区

关于性骚扰和剥削的政策

性骚扰政策

(教区议会于2022年4月通过)

长岛教区(“教区”)致力维持一个没有性骚扰的工作场所。性骚扰是工作场所歧视的一种形式。所有员工都必须以防止工作场所性骚扰的方式工作。本政策是教区致力营造无歧视工作环境的组成部分。性骚扰是违法的¹，所有员工都有合法权利进入没有性骚扰的工作场所。敦促员工通过向教区内部提出投诉来报告性骚扰。员工还可以根据联邦、州和(或)地方反歧视法向政府机构或法院提出投诉。

政策：

1. 教区的政策适用于所有雇员，包括：神职人员、求职者、实习生(无论有薪或无薪)、承包商和与教区开展业务的人士，不论其移民身份如何。在本文档的其余部分中，术语“员工”是指该集体。
2. 性骚扰是不能容忍的。本政策涵盖的任何员工或个人如果受到性骚扰或报复，将受到补救和(或)纪律处分(例如：咨询、停职、解雇)。
3. 禁止报复：本政策涵盖的任何人均不得因员工报告性骚扰事件、提供信息或以其他方式协助调查性骚扰投诉而受到不利行动。教区不会容忍对任何真诚举报或提供涉嫌性骚扰资料的人进行报复的行为。任何教区雇员如对任何参与性骚扰调查的人进行报复，将受到纪律处分，直至并包括解雇。所有有薪或无薪实习生，或在工作场所工作的非雇员²，如果认为自己受到此类报复，应通知主管、经理或下文《报告骚扰或报复程序》中确定的其他人员之一。所有认为自己是此类报复目标的员工、有薪或无薪实习生或非雇员也可以在其他可用论坛上寻求救济，如下文法律保护部分所述。

¹虽然本政策专门针对性骚扰，但禁止骚扰和歧视所有受保护阶层的人。在纽约州，此类类别包括年龄、种族、信仰、肤色、国籍、性取向、兵役状况、性别、残疾、婚姻状况、家庭暴力受害者状况、性别认同或表达、家庭状况、易感遗传特征和犯罪历史。

²非雇员是指(或受雇于)承包商、分包商、供应商、顾问或在工作场所提供服务的任何人。受保护的雇员包括通常被称为独立承包商、“零工”工人和临时工人的人。还包括根据与雇主签订的合同提供设备维修、清洁服务或任何其他服务的人员。

4. 性骚扰是冒犯性的，违反我们的政策，是非法的，并可能使教区对性骚扰目标的伤害承担责任。骚扰者也可能要承担个人责任。参与性骚扰的各级员工，包括参与性骚扰或允许此类行为继续的经理和主管，将因此类不当行为而受到处罚。

5. 教区会进行迅速和彻底的调查，以确保所有各方在管理层收到有关性骚扰的投诉，或以其他方式知道可能发生性骚扰时，各方都享有正当程序。教区会尽可能对调查保密。一旦发现发生性骚扰，将采取有效的纠正行动。所有员工，包括经理和主管，都必须配合任何关于性骚扰的内部调查。
6. 鼓励所有员工举报任何违反本政策的骚扰或行为。教区会向所有雇员提供投诉表格，供雇员举报骚扰及投诉。
7. 经理和主管**必须**将他们收到的任何投诉或他们观察到或意识到的任何骚扰报告给以下骚扰或报复报告程序中确定的一个或多个个人。
8. 本政策适用于所有员工、有薪或无薪实习生和非员工，例如承包商、分包商、供应商、顾问或在工作场所提供服务的任何人，所有人都必须遵守并维护本政策。本政策必须提供给所有员工，并应在可行的情况下（例如，在总部，而不是异地工作地点）在所有工作地点的显眼位置张贴，并在雇用时提供给员工。

教育和培训

9. 所有教会人员和属于本政策范围内的所有其他人员都需要接受有关性骚扰问题的教育和培训。每个堂区或教区机构应备存参加此类培训的人员的记录。教区将通过由George Mercer, Jr. School of Theology提供的面对面和在线课程为这些人提供必要的培训。再培训要求在美世学校网站 www.mercerschool.org 的“安全教会”栏概述。截至2018年10月，根据州法规，所有雇主都必须向位于纽约州的所有员工提供年度性骚扰培训。展望未来，雇主必须每年为所有员工提供性骚扰培训。

堂区和机构遵守安全教会培训的证据将作为所有官方主教访问的一部分提交给主教。

什么是“性骚扰”？

性骚扰是一种性别歧视形式，根据联邦、州和（如适用）地方法律，是非法的。性骚扰包括基于性别、性取向、自我认同或感知的性别、性别表达、性别认同和跨性别身份的骚扰。

当性骚扰使个人受到较差的就业条款、条件或特权时，它是非法的。骚扰不一定是严重或普遍的非违法行为，可以是任何骚扰行为，不仅仅是轻微的轻视或微不足道的不便。性骚扰包括不受欢迎的性行为，或因个人的性别而针对该个人的行为，当：

- i 这种行为的目的是或不合理地干扰个人的工作表现或创造一个恐吓、敌对或冒犯性的工作环境，即使举报人不是性骚扰的预期目标。
- ii 这种行为明示或暗示地成为雇用条款或条件；或服从或拒绝此类行为被用作影响个人就业的雇用决定的依据。

性骚扰敌意的工作环境包括但不限于具有性性质的言语、标志、笑话、恶作剧、恐吓或身体暴力行为，或因个人性别而针对该个人的行为。性骚扰还包括某人做出的任何不受欢迎的口头或身体上的挑逗、露骨的贬损言论或性歧视言论，这些言论对接受者具有冒犯性或反感性，导致接受者感到不适或羞辱，从而干扰接受者的工作表现。

当当权者试图用工作福利换取性好处时，也会发生性骚扰。这可能包括招聘、晋升、继续就业或任何其他雇用条款、条件或特权。这也称为“交换条件”骚扰。

任何感到受到骚扰的员工都应举报，以便及时纠正任何违反本政策的行为。任何骚扰行为，即使是单一事件，都可以根据本政策进行处理。

性骚扰的例子

下面描述了一些可能属于非法性骚扰且严格禁止的行为类型：

- i 具有性性质的身体行为，例如：
 - o 触摸、捏、拍、亲吻、拥抱、抓住、刷其他员工的身体或戳其他员工的身体；和（或）
 - o 强奸、性侵犯、骚扰或企图实施这些攻击。
- ii 不受欢迎的性挑逗或性提议，例如：
 - o 性好处请求，并附有与目标公司的工作绩效评估、晋升或其他工作利益或损害有关的暗示或公开威胁；和（或）
 - o 对不受欢迎的性活动施加微妙或明显的压力。
- iii 以性为导向的手势、噪音、评论或笑话，或对一个人的性取向或性经历的评论，营造出敌对的工作环境。

- i 性别刻板印象发生在行为或人格特征被认为不合适时，仅仅因为它们可能不符合其他人对特定性别的个人应该如何表现或外表的想法或看法。
- i 工作场所任何地方的性或歧视性展示或出版物，例如：
 - o 展示图片、海报、日历、涂鸦、物品、宣传材料、阅读材料或其他性贬低或色情材料。这包括在工作场所的计算机或手机上进行此类性展示，以及在工作场所共享此类展示。
- i 因个人的性别、性取向、性别认同和跨性别身份而对该个人采取的敌对行动，例如：
 - o 干扰、破坏或损坏某人的工作站、工具或设备，或以其他方式干扰个人执行工作的能力。
 - o 破坏个人工作;和(或)
 - o 欺凌、大喊大叫、辱骂。

谁可能成为性骚扰的目标？

性骚扰可能发生在任何个人之间，无论其性别如何。纽约法律保护雇员、有偿或无薪实习生和非雇员，包括独立承包商，以及承包在工作场所提供服务的公司雇用的人员。骚扰者可以是上级、下属、同事或工作场所的任何人，包括独立承包商、合同工、供应商、客户、顾客或访客。

性骚扰可能在哪里发生？

非法性骚扰不仅限于实际工作场所本身。它可能发生在员工出差或参加雇主赞助的活动或聚会时。员工的电话、短信、电子邮件和社交媒体使用可能构成非法的工作场所骚扰，即使这些骚扰发生在工作场所之外、个人设备上或在非工作时间。

报复

非法报复可以是任何可能阻止员工站出来提出或支持性骚扰索赔的行为。不利行为不一定与工作有关，也不一定发生在工作场所，才构成非法报复（例如，在工作时间以外威胁使用人身暴力）。

根据联邦、州和（如适用）地方法律，此类报复是非法的。纽约州人权法保护任何从事“受保护活动”的个人。当一个人有以下情况时，就会发生受保护的活动的：

- i 在内部或任何反歧视机构提出性骚扰投诉；
- i 在根据人权法或其他反歧视法涉及性骚扰的诉讼中作证或协助；
- i 反对性骚扰，向管理层提出口头或非正式投诉，或简单地将骚扰通知主管或经理；

- i 举报另一名员工受到性骚扰；或
- ii 鼓励同事举报骚扰行为。

即使所指控的骚扰没有达到违法的程度，如果个人真诚地相信这些做法是非法的，则该人也受到保护，免受报复。但是，报复条款的目的不是保护故意提出虚假骚扰指控的人。

举报涉嫌性骚扰和（或）报复的程序

防止性骚扰是每个人的责任。除非教区了解性骚扰的情况，否则无法预防或补救性骚扰。任何有薪或无薪员工，实习生或非员工，如果遭受过可能构成性骚扰的行为，我们鼓励按照以下规定举报此类行为。任何目睹或意识到潜在的性骚扰事件的人都应按照以下规定举报此类行为。

性骚扰报告可以口头或书面形式提出。提交书面投诉的表格可以在美世网站（www.mercerschool.org）上找到，鼓励所有员工使用此投诉表格。代表其他员工举报性骚扰的员工应使用投诉表，并注明这是代表其他员工。

认为自己成为性骚扰目标的雇员、有薪或无薪实习生或非雇员也可以在其他可用论坛上寻求帮助，如下文法律保护一节所述。

1. 关于神职人员的举报

如果您认为自己受到**神职人员**任何形式的性骚扰或报复，您应该立即通知以下一人或多人：

- a. 您的主管；
- b. 会众督导员；
- c. 主教；和（或）
- d. **牧灵关怀/接收官教士**（现为：Patricia Mitchell教士（pmitchell@dioceseli.org））。

有关对神职人员提出投诉的信息，请访问 www.mercerschool.org/safechurch。

2. 举报非神职人员

如果您认为自己受到**非神职人员**任何形式的性骚扰或报复，您应该立即通知以下一人或多人：

- a. 您的主管;
- b. 负责会众的牧师或神职人员;
- c. 会众的督导员;和 (或)
- d. 主教。

您不需要向您的主管或在指挥系统内投诉。

您可以通过以下任何一种方式正式或非正式地向上述任何人员投诉:

- a. 电话;
- b. 书信;
- c. 电子邮件; 和 (或)
- d. 亲自面谈。

监督职责

教区所有主管和经理如收到有关涉嫌性骚扰的投诉或信息, 观察到可能的性骚扰行为, 或出于任何原因怀疑性骚扰正在发生, 在涉及神职人员的情况下, **必须**向牧灵关怀/接收官员或主教报告此类可疑性骚扰, 或在涉及非神职人员时, 向主教报告。

如果主管和经理自己进行性骚扰行为, 除了受到纪律处分外, 还会因未报告可疑性骚扰或以其他方式故意允许性骚扰继续而受到纪律处分。

主管和经理也将因参与任何报复而受到纪律处分。

投诉和调查性骚扰

所有关于性骚扰的投诉或信息都将受到调查, 无论这些信息是以口头还是书面形式报告的。调查将及时进行, 并尽可能保密。

对涉嫌性骚扰的任何投诉、信息或了解的调查将迅速彻底, 立即开展并尽快完成。调查将尽可能保密。所有涉案人员, 包括投诉人、证人和被指控的骚扰者, 都将获得下文概述的正当程序, 以保护他们接受公平公正调查的权利。

在调查涉嫌性骚扰时, 任何员工都可能需要根据需要进行合作。教区不会容忍对提出投诉、支持他人投诉或参与有关违反本政策的调查的雇员进行报复。

虽然该过程可能因案件而异, 但应根据以下步骤进行调查:

- i 教区接获投诉后, 会立即审查有关指控, 并酌情采取任何临时行动 (例如指示答辩

人不要与投诉人沟通)。如果是口头投诉,鼓励个人以书面形式填写“投诉表”。如果他或她拒绝,请根据口头报告准备投诉表。

- i 如果文件、电子邮件文本、电话记录和(或)社交媒体与调查相关,请采取措施获取并保存它们。
- i 请求并审查所有相关文件,包括所有电子通信。
- i 约谈所有相关方,包括任何相关证人。
- i 创建调查的书面文档(如信件、备忘录或电子邮件),其中包含以下内容:
 - o 审查过的所有文件的清单,以及相关文件的详细摘要;
 - o 受访者名单及其陈述的详细汇总;
 - o 事件时间表;
 - o 先前已报告或未报告的相关事件的汇总;和
 - o 投诉的决定和最终解决方案的依据,以及任何纠正措施。
- i 书面文档和相关文档保存在安全和保密的位置。
- i 立即将最终决定通知举报人和投诉人,并实施书面文件中确定的任何纠正措施。
- i 通知举报人有权在外部提出投诉或指控,如下一节所述。

法律保护 and 外部补救

性骚扰不仅为教区所禁止,而且为州、联邦和当地法律(如适用)所禁止。

除了教区的内部程序外,雇员还可以选择向以下政府实体寻求法律补救措施。虽然私人律师不需要向政府机构提出投诉,但您可以寻求律师的法律建议。

除了下面概述的那些,某些行业的员工可能还有额外的法律保护。

国家人权法 (HRL)

《人权法》(HRL)编纂为《纽约行政法》第15条第290款及以下各条,适用于纽约州所有关于性骚扰的雇主,并保护雇员,有偿或无薪实习生和非雇员³,无论其移民身份如何。指控违反《人权法》的投诉可以向人权司(DHR)或纽约州最高法院提出。

在骚扰发生后**三年内**,可以随时向DHR提出投诉。如果一个人没有向DHR提出申请,他们可以在

被指控的性骚扰发生后的**三年内**根据HRL直接向州法院提起诉讼。如果个人已经在州法院提交了HRL投诉，则无需向DHR提交。

向教区内部投诉不会延长您向DHR或法院提交投诉的时间。这三年从最近一次骚扰事件发生之日起计算。

您不需要律师即可向 DHR 提出投诉，也无需向 DHR 提交任何费用。DHR 将调查您的投诉，并确定是否有可能的理由相信发生了性骚扰。可能的理由案件被提交到行政法官面前的公开听证会。如果在听证会后发现性骚扰，DHR 有权裁定救济，具体金额各不相同，但可能包括要求您的雇主采取行动制止骚扰或补救造成的损害，包括支付金钱赔偿、律师费和民事罚款。

DHR的主要办公室联系信息是：纽约州人权司，One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, New York 10458。您可以致电 (718) 741-8400 或访问：www.dhr.ny.gov。请致电 (888) 392-3644 联系 DHR 或访问 dhr.ny.gov/complaint 了解有关提出投诉的更多信息。该网站有一个投诉表，可以下载、填写、公证并邮寄给 DHR。该网站还包含DHR在纽约州各区域办事处的联系信息。

1964年民权法案

美国平等就业机会委员会（EEOC）执行联邦反歧视法，包括1964年联邦民权法案第七章（编纂为42 U.S.C. § 2000e及以下各节）。个人可以在骚扰发生后 300 天内随时向平等就业委员会提出投诉。向平等就业机会委员会提出投诉是免费的。平等就业机会委员会将调查投诉并确定是否有合理理由相信发生了歧视，此时平等就业机会委员会将发出起诉权信函，允许个人向联邦法院提出投诉。

平等就业机会委员会不举行听证会或裁定救济，但可以采取其他行动，包括代表投诉方在联邦法院提起诉讼。如果发现发生了歧视，联邦法院可以裁定补救。一般来说，私人雇主必须至少有 15 名雇员才能进入平等就业机会委员会的管辖范围。

声称在工作中受到歧视的员工可以提出“歧视指控”。平等就业机会委员会设有地区、地区和外地办事处，可以提出投诉。请致电 1-800- 669-4000（TTY： 1-800-669-6820）联系 EEOC，访问他们的网站 www.eeoc.gov 或发送电子邮件至 info@eeoc.gov。

如果个人向 DHR 提出行政投诉，DHR 将向 EEOC 提出投诉，以保留在联邦法院提起诉讼的权利。

3非雇员是指（或受雇于）承包商、分包商、供应商、顾问或在工作场所提供服务的任何人。受保护的雇员包括通常被称为独立承包商、“零工”工人和临时工人的人。还包括根据与雇主签订的合同提供设备维修、清洁服务或任何其他服务的人员。

本地保护

许多地方执行法律，保护个人免受性骚扰和歧视。个人应联系他们居住的县、市或镇，以了解是否存在此类法律。例如，在纽约市工作的雇员可以向纽约市人权委员会提出性骚扰投诉。联系他们在纽约人权委员会执法局的主要办公室，地址为22 Reade Street, 1st Floor, New York, New York；致电311 or (212) 306-7450；或访问：www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml。

联系当地警察局

如果骚扰涉及不受欢迎的身体接触、胁迫身体禁闭或胁迫性行为，则该行为可能构成犯罪。联系当地警察局。

性剥削政策

（教区议会于2022年4月通过）

长岛教区（“教区”）禁止也不会容忍任何形式的性剥削。剥削涉及权力的不平衡，例如雇主对雇员、强者对弱者、精神领袖对教区居民，等等。它可以是公开的，例如给予恩惠以换取性恩惠。它可以更微妙，例如教会工作者与他或她下面的人之间在牧灵、指导或监督关系中发展性关系。

所有教会人员，包括神职人员、所有修生、圣职、圣秩候选人、定期监督青年活动的义工、教士、教区成员、本教区或堂区、传教团、礼拜堂或其他教区单位的所有雇员、任何教会财产的钥匙持有人、任何经常进入教会财产或设施的团体的平信徒领袖，都必须遵守教区禁止性剥削的政策。

什么是“性剥削”？

性剥削包括强迫或要求个人违背其意愿提供性服务，威胁拒绝援助、拒绝工作支持或在工作场所或社区产生任何其他负面影响。

性剥削是一种虐待。它可以以多种不同的形式表现出来，包括以下内容：

- i 身体虐待是非意外伤害，是故意造成的。
- i 成人实施的性虐待是指儿童⁴、青少年⁵或成人与成人之间发生的任何性接触或活动。这包括旨在唤起或满足成人、儿童或青少年的任何活动。
- i 另一名儿童或青少年实施的性虐待是指一名儿童或青少年与另一名儿童或青少年之间在未经同意、不可能同意或当一名儿童或青少年对另一名儿童或青少年拥有权力时发生的任何性接触或活动。这包括旨在唤起或满足任何儿童或青少年的的任何活动。
- i 情感虐待是对成人、儿童或青少年的精神或情感伤害。

ï 忽视是指未能满足儿童或青少年的基本需求，或未能保护儿童或青少年免受伤害。

ï 经济剥削是指故意错位、剥削或错误地暂时或永久使用儿童或青少年的财物或金钱。

性剥削的例子

可能构成性剥削的不受欢迎行为包括但不限于以下内容：

- ï 不适当或冗长的拥抱；
- ï 亲吻嘴巴；
- ï 触摸身体的性区域；
- ï 在卧室、壁橱、员工专用区域或其他私人房间等孤立区域表达爱意；
- ï 任何形式的不受欢迎的感情；
- ï 与一个人的身体或外表相关的评论或赞美（口头、书面或电子），完全具有暗示性；
- ï 向受宠的人赠送礼物或金钱；
- ï 与个别成年人的反复和（或）私人会面，特别是在教堂财产之外和非办公时间的会面；
- ï 重复的电子通信，例如电子邮件或文本，尤其是包含个人披露或亲密关系请求的通信；和（或）
- ï 寻求与特定成年人的过多私人时间。

⁴ “儿童”是指任何12岁以下的人。

⁵ “青少年”是指任何年满12岁但未满18岁的人。

本政策适用于谁

1.教会人员

本政策适用于以下所有在教会中履行各自职责的人：

- ï 所有神职人员，无论是教职人员、非神职人员，还是其他从事教会事工或服务的神职人员。
- ï 神学院、修士和圣秩候选人。
- ï 所有有薪人员，不论是受雇于教区、其会众、学校或其他机构的事工领域或其他类型的服务。那些将服务承包给教区、其会众、学校或机构的人。
- ï 志愿者，包括任何进入或提供教会相关服务的人，或实际协助或执行服务的人，无论他们是否被选中或指派这么做。

志愿者包括顾问委员会、教区委员会、主教委员会和董事会的成员

。

教会人员的例子包括：

- i 教会学校教师；
 - i 儿童或青少年合唱团指挥；
 - i 与儿童或青年一起工作的管风琴师；
 - i 平信徒青年牧师；
 - i 志愿青年主任；
 - i 所有经常在托儿所工作的教会人员；
 - i 所有在托儿所工作的教会人员，如果他们是唯一在任何时候在场的超过
 - i 21岁的人；
 - i 根据教规III.4获得许可的志愿者（例如平信徒圣体访客）；教会营地的所有员
 - i 工，无论是志愿者还是有偿员工；和（或）
- 每年与儿童或青少年一起参加两次以上过夜活动的成年人。

2. 钥匙持有人

任何可以不受阻碍地使用教会拥有的设施的人。

举报涉嫌性剥削

如果您认为自己或其他人遭受了性剥削、违反本政策的行为或不当行为，如果您愿意这样做，您可以向违规者表达您的担忧，并且您应该根据以下内容举报您的疑虑：

1. 关于神职人员的举报

如果您认为自己遭受**神职人员**任何形式的性剥削，您应该立即通知以下一人或多人：

- i 您的主管；
- i 会众督导员；
- i 主教；和（或）
- i 牧灵关怀/接收官教士（现为：Patricia Mitchell教士
(pmitchell@dioceseli.org)) 。

2. 关于非神职人员的举报

如果您认为自己遭受**非神职人员**任何形式的性剥削，您应该立即通知以下一人或多人

- i 您的主管
- i 负责会众的牧师或神职人员；
- i 会众督导员；和（或）
- i 主教。

您可以通过以下任何一种方式正式或非正式地将您的问题转发给上述人员：

- i 电话;
- i 书信;
- i 电子邮件;
- i 亲自面谈; 和 (或)
- i 填写并提交投诉表。

教会人员 **必须** 向负责会众的牧师或神职人员举报任何可疑或已知的违反政策的行为。教区人员 **必须** 向牧灵关怀教士报告任何违反政策的行为。所有有关本政策下的性剥削、违反政策或不当行为的举报，将按照教区性骚扰政策中更详细描述的调查程序，认真对待、审查和调查。

筛查

本政策涵盖的所有人员应使用以下工具和程序进行筛查和选择：

1. 理想情况下，求职者应至少与会众领袖相识六 (6) 个月至一年。
2. 背景审查：
 - a. 申请表;
 - b. 犯罪记录和性犯罪者登记检查;
 - c. 个人面试; 和 (或)
 - d. 背景调查。

教育和培训

所有教会人员和所有属于本政策范围的人都需要接受有关牧灵关系中性剥削问题的教育和培训。每个堂区或教区机构应备存参加此类培训的人员的记录。

教区将通过George Mercer, Jr. School of Theology提供的面对面和在线课程为这些人提供必要的培训。个人应每 3 年参加一次再培训。再培训要求在美世学校网站 www.mercerschool.org 的“安全教会”栏中概述。截至 2018 年 10 月，根据州法规，所有雇主都必须向位于纽约州的所有员工提供年度性骚扰培训。展望未来，雇主必须每年为所有员工提供性骚扰培训。

堂区和机构遵守安全教会培训的证据将作为所有官方主教访问的一部分提交给主教。

重要联系信息

长岛主教教区接收官

The Rev. Canon Patricia S. Mitchell
Canon for Pastoral Care
pmitchell@dioceseli.org
516-248-4800 x 166

长岛教区内的安全教会培训
George Mercer School of Theology
516-248-4800 x 150

Sterling Infosystems, Inc.
犯罪背景筛查

要设立堂区帐户，请联系教区办事处516-248-4800 x111 of
nignore@dioceseli.org.

纽约州儿童和家庭服务办公室
儿童保护服务24小时热线
1-800-342-3720

[2022年10月修订]