

롱 아일랜드 성공회 교구 성희롱과 약탈에 대한 정책

성희롱에 대한 정책

(2022년 10월, 주교 위원회에 의해 채택됨)

롱 아일랜드 교구 ("교구")는 직장을 성희롱 없는 곳으로 유지하는데 전념하고 있습니다. 성희롱은 직장 차별의 한 형식입니다. 모든 직원은 직장에서 성희롱을 방지하는 방법으로 일하는 것이 요구됩니다. 이 정책은 교구의 차별-없는 직장 환경에 대한 헌신의 한 요소입니다. 성희롱은 위법이고 모든 직원은 성희롱 없는 직장에 법적 권리가 있습니다. 직장인은 교구에 내부적으로 불만을 제출함으로써 성희롱을 보고하는 것이 촉구됩니다. 직원은 정부 기관이나 연방 주 법원 그리고/또는 반 차별 법에 불만을 제출할 수 있습니다.

정책:

1. 교구의 정책은 교구와 같이 일하는 성직자, 직장 지원자, 인턴, 유급이나 무급, 계약자와 사업 수행자, 이민 자격에 관계없이, 모든 직원에게 적용됩니다. 이 서류의 나머지 부분에, "직원"이라는 단어는 이 총체적인 그룹을 참조합니다.
2. 성희롱은 용납되지 않을 것입니다. 이 정책에 의해 커버되는 모든 성희롱이나 복수에 참여하는 직원이나 개인은 교정 또는 징계 조치를 받을 것입니다. (예, 상담, 정지, 해고.)
3. 복수 금지: 이 정책에 의해 커버되는 사람은 직원이 성희롱 사건을 보고, 정보 제공, 또는 다른 방법으로 성희롱 불만의 조사에 도움을 주는 것에 대해 누구도 불리한 조치를 받아서는 안 됩니다. 교구는 성실하게 의심되는 성희롱에 대해 정보를 제공하거나 보고하는 사람에 대한 그런 복수를 용납하지 않을 것입니다. 성희롱 조사에 관련된 누구에게라도 복수하는 교구의 직원은 해고까지와 해고를 포함한 징계 조치를 받을 것입니다. 그런 복수들 당했다고 믿는 모든 직원, 유급 또는 무급 인턴이나 직장에서 일하는 비직원²은 감독과, 매니저, 또는 아래 희롱이나 복수 보고를 위한 절차에 있는 다른 개인 한 사람에게 알려야 합니다. 그런 복수의 대상이었다고 믿는 모든 직원, 유급 또는 무급 인턴이나 비직원은 다른 포럼에서 아래의 법적 보호 섹션에 설명되었듯이, 구제를 찾을 수 있습니다.

¹ 이 정책이 특별히 성희롱에 대처하고 있지만, 모든 보호된 수준의 사람들에 대한 희롱과 차별은 금지됩니다. 뉴욕 주에서 그런 수준은 나이, 인종, 신념, 색, 국가 기원, 성 지향, 군 상태, 성, 장애, 결혼 상태, 구내 폭력 희생자 상태, 성적 주체성 또는 표현, 가족 상태, 선행적 유전 특징과 범죄력을 포함합니다.

² 비-직원은 직장에 있는 (또는 예게 고용된) 계약자, 하부 계약자, 벤더, 컨설턴트, 또는 다른 서비스 제공자입니다.

보호된 비-직원은 독립적 계약자, "긱" 직원과 일시적 직원이라고 일반적으로 불리우는 사람들을 포함합니다. 장치 보수, 청소 서비스 또는 고용자와의 계약을 통해 제공된 다른 서비스를 제공하는 사람을 포함합니다.

4. 성희롱은 모욕적이고, 우리 정책의 위반이고, 불법이며 성희롱 대상에 해를 주어 교구에게 책임을 이행해야 합니다. 희롱자는 개인적인 책임도 있습니다. 그런 행동이 지속되는 것을 허가하는 성희롱에 참여하는 매니저와 감독관포함 성희롱에 참여하는 모든 수준의 직원은 그런 위법행위에 대해 처벌받을 것입니다.

5. 교구는 관리가 성희롱에 대한 불만을 접수할 때마다 모두에게, 또는 가능한 성희롱 발생을 알면 적절한 과정을 확인하는 신속하고 완벽한 조사를 수행할 것입니다. 교구는 가능한 한계내에서 그 조사를 기밀로 유지할 것입니다. 성희롱이 발생했을 때마다 효과적인 교정 행동이 행해질 것입니다. 매니저와 감독관 포함 모든 직원은 성희롱의 내부 조사 모두에 협조가 요구됩니다.

6. 모든 직원은 이 정책을 위반하는 모든 희롱이나 행동을 보고하도록 격려됩니다. 교구는 희롱을 보고하고 제출할 불만 양식을 모든 직원에게 제공할 것입니다.

7. 매니저와 감독관은 그들이 수령하는 모든 불만, 또는 그들이 보거나 알게 된 모든 희롱을 아래 희롱 또는 복수를 보고하는 절차에 있는 한 사람 또는 그 이상 개인에게 보고하도록 요구됩니다.

8. 이 정책은 모든 직원, 유급 또는 무급 인턴, 그리고 계약자, 하청 계약자, 벤더, 컨설턴트, 또는 직장에서 서비스 제공자, 비-직원들에게 적용되며, 모두는 이 정책을 따르고 지켜야 합니다. 이 정책은 모든 직원에게 제공되어야 하며 모든 작업장에서 실행가능한 한도까지 잘 보이도록 게시되어야하며 (예로, 외부 작업장이 아닌 주 사무실) 채용 당시 직원에게 제공되어야 합니다.

“성희롱”이 무엇입니까?”

성희롱은 성 차별의 한 형태이며 연방, 주 그리고 (적용한 곳) 지역법 하에서 불법입니다. 성희롱은 성, 성적 지향, 자가-식별 또는 인정 성, 성 표현, 성 주체성과 트랜스젠더임의 상태에 근거한 희롱을 포함합니다.

성희롱은 그것이 개인을 열등한 언어, 상태, 또는 고용 특혜등에 놓을 때 불법입니다. 희롱은 불법이 되기 위해 심하거나 광범위한 필요는 없으며 하찮은 일이나 사소한 불편이상으로 구성된 모든 희롱 행동일 수 있습니다.

성희롱은 다음과 같은 경우, 개인의 성 때문에 성적 성질이나 개인의 성을 향한 환영받지 않는 행동을 포함합니다;

- 그런 행동이 불합리적으로 개인의 작업 수행에 방해 효과나 목적이 있고, 위협이 되거나 적대적 또는 공격적 작업 환경을 조성합니다, 이는 보고하는 개인이 성희롱의 대상이 아닐 때도 포함됩니다.

- 그런 행동이 고용 조건이나 상태에 분명, 또는 암시되거나

- 그런 행동에 대한 굴복이나 거절이 개인의 고용에 영향을 주는 고용 결정의 기준으로 사용됨

성희롱 적대적 작업 환경은 단어, 사인, 농담, 장난, 위협 또는 성적 기본 신체적 폭력이나 개인의 성 때문에 개인에게 가해진 것을 포함하지만 이에 국한되지는 않습니다. 성희롱은 또 어떤 원하지 않는 언어적 또는 신체적 접근, 성적으로 경멸적인 발언 또는 수신자에게 불쾌하거나 불쾌함을 주는 성 차별적 발언으로 수신자에게 불편함 또는 굴욕감을 주는, 수신자의 업무 능력에 방해가 되는 것도 포함합니다.

성희롱은 권한이 있는 사람이 업무 혜택을 성 상납과 교환하려 할 때도 발생합니다. 이는 채용, 승진, 고용의 계속 또는 다른 조건, 고용의 조건이나 특혜를 포함할 수 있습니다. 이는 “보상으로 주는 것” 희롱이라고도 불립니다.

희롱 당했다고 느끼는 직원은 이 정책의 위반이 신속히 교정될 수 있도록 보고해야 합니다. 희롱 행동은, 한번만 일어났을지라도 이 정책의 방침에 따를 수 있습니다.

성희롱의 예

다음은 불법적 성희롱일 수 있는 일부 행동의 종류와 엄격히 금지되는 행동을 설명합니다.

- 다음과 같은 성적 본질의 신체적 행동:
 - 손대기, 꼬집기, 툭툭 두드리기, 키스하기, 껴안기, 잡기, 다른 직원의 신체 쓰다듬기, 또는 다른 직원의 신체 찌르기; 그리고/또는
 - 강간, 성추행, 추행 또는 이런 괴롭힘을 가하려는 시도.
- 다음과 같은 원하지 않는 성적 접근이나 제안;
 - 대상자의 업무 수행 평가, 승진 또는 다른 직업 혜택 또는 손상에 관한 암시되거나 명백한 위협을 동반한 성적 호의 요구; 그리고/또는
 - 환영받지 못한 성적 활동을 위한 미묘하거나 명백한 압력.
- 성적 지향의 제스처, 소음, 발언이나 농담, 또는 한 사람의 성생활이나 성적 경험에 대한 언급, 적대적 업무 환경을 만드는.
- 성 고정관념은 그들이 한 성별의 개인이 행동하거나 보여야 하는 방법이 다른 사람의 아이디어나 인식에 일치하지 않을 수 있는 단순한 이유로 행동이나 성격이 부적절하다고 고려될 때 일어납니다.
- 다음과 같은 작업장에 성적 또는 차별적 전시나 출판물;
 - 그림, 포스터, 달력, 낙서, 사물, 광고용 자료, 독서용 자료 또는 성적으로 모욕적이거나 포르노인 다른 자료 같은 성적이나 차별적인 전시나 출판물 전시. 이는 그런 작업장에서 컴퓨터나 핸드폰에 성적 전시를 포함합니다.
- 다음과 같은 개인의 성, 성 지향성, 성 주체성과 트랜스젠더 상태 때문에 개인에게 행해진 적대적 행동;

- 한 개인의 워크스테이션을 방해, 파괴 또는 손해를 주는, 또는 다르게 업무 수행 능력을 방해하는 것.
- 개인의 작업 고의적인 방해; 그리고/또는
- 괴롭히기, 소리지르기, 욕하기.

누가 성희롱의 대상이 될 수 있습니까?

성희롱은 어느 개인 사이에서도 성이나 성별에 관계없이 발생할 수 있습니다. 뉴욕법은 직원, 유급 또는 무급 인턴, 그리고 독립 계약자와 회사가 고용 계약하여 작업장에 서비스를 제공하는 사람 포함 비-직원을 보호합니다. 희롱자는 상사, 부하, 동료나 독립 계약자, 계약 작업자, 벤더, 의뢰인, 고객 또는 방문객 포함, 작업장의 누구나 일 수 있습니다.

어디에서 성희롱이 발생할 수 있습니까?

불법적인 성희롱은 신체적인 작업장 자체만에 제한된 것은 아닙니다. 이는 직원들이 출장 중이거나 고용주가 후원하는 행사 또는 파티에서 발생할 수 있습니다. 전화, 문자, 이메일과 직원의 소셜 미디어 사용도 불법적 작업장 희롱이 될 수 있습니다, 이는 그것들이 작업장 장소에서 먼 곳이거나, 개인 장치에서나 또는 업무 외 시간 동안에 있을 수도 있습니다.

복수

불법적 복수는 직원이 성희롱 클레임을 하거나 지원하기 위해 나서는 것을 단념하게 할 수 있는 행동일 수 있습니다.

유해한 행동은 불법적 복수의 일부가 되기 위하여 직장-관련일 필요가 없거나 작업장에서 일어날 필요는 없습니다. (예, 근무 시간외 신체적 폭력 위협).

그런 복수는 연방, 주, 그리고 (적용가능한) 지역 법하 불법입니다. 뉴욕 주 인권법은 "보호된 활동"에 참여한 개인은 누구라도 보호합니다. 보호된 활동은 사람이 다음의 경우에 발생합니다:

- 내부적 또는 다른 반-차별 기관에 성희롱 불평을 했을 경우;
- 인권법이나 다른 반-차별법 하 성희롱을 포함하는 절차를 증명하거나 도움을 주었을 경우;
- 경영진에게 구두 또는 비공식적으로 불만을 제기하거나 단순히 감독자 또는 관리자에게 성희롱을 알리는 방식으로 성희롱에 반대하는 행위;
- 다른 직원이 성희롱을 당했다고 보고하였거나;
- 동료 직원으로 하여금 희롱을 보고하도록 격려한 경우.

추정되는 희롱이 법 위반의 수준까지 달하지 않을지라도, 그 개인은 본인이 그 관행이 불법이라는 선의의 믿음이 있다면

복수로부터 보호받습니다. 그러나 그 복수 조항은 의도적으로 희롱 허위 고발하는 사람은 보호하지 않습니다.

의심되는 성희롱과/또는 복수를 보고하는 절차

성희롱을 예방하는 것은 모든 사람의 의무입니다.

교구는 알지 못하는 성희롱은 예방하거나 교정할 수 없습니다. 성희롱의 일부일 수 있는 행동에 처해졌던 유급 또는 무급 직원은 아래에 제공된 것과 같이 그런 행동을 보고하도록 격려됩니다.

성희롱의 보고는 언어적이나 서면으로 할 수 있습니다. 서면 불평의 제출을 위한 양식은 머서 웹사이트 (www.mercerschool.org)에 있으며 모든 직원은 이 불평 양식을 사용하도록 격려됩니다. 다른 직원에 대한 성희롱을 보고하는 직원은 그 불평 양식을 사용하여야 하며 그것이 다른 직원을 위한 것이라고 통보하여야 합니다.

성희롱의 대상이었다고 믿는 직원, 유급 또는 무급 인턴이나 비-직원도 다른 포럼에서 아래 법 보호 섹션에 설명되었듯이 도움을 받을 수 있습니다.

1. 성직자에 대해 보고하기

만일 당신이 성직자에 의해 성희롱이나 복수의 피해자였다고 믿는다면, 당신은 신속히 그 우려를 다음 한사람이상에게 통보하여야 합니다:

- a. 당신의 관리자;
- b. 집회 관리인;
- c. 주교; 그리고/또는
- d. 목회적 관리를 위한 캐논/취수 담당자 (현재: 목사 캐논 패트리샤 미첼 (pmitchell@dioceseli.org)).

성직자 멤버에 대한 불평에 대한 정보는 www.mercerschool.org/safechurch에 있습니다.

2. 비-성직자에 대해 보고하기

만일 당신이 비-성직자에 의한 어떤 형태의 성희롱이나 복수의 피해자이었다고 믿는다면 당신은 그 우려를 다음의 한 사람 이상에게 신속히 통보하여야 합니다;

- a. 당신의 관리자;
- b. 집회 책임이 있는 교구 목사 또는 성직자;
- c. 집회의 관리인; 그리고/또는
- d. 주교.

당신은 당신의 관리자나 명령 체인내에 불평할 필요는 없습니다.

당신은 공식적 또는 비공식적으로 다음 중 하나를 이용해 위의 사람 중 누구에게나 불평할 수 있습니다;

- a. 전화;
- b. 편지;
- c. 이메일; 그리고/또는
- d. 대면 미팅.

감독 의무

불평이나 의심되는 성희롱에 대한 정보를 받거나, 성희롱적인 행동일 수 있는 것을 관찰하거나, 또는 어떤 이유로라도 성희롱이 있다고 의심한다면 교구의 모든 관리자와 매니저는 그런 의심되는 성희롱을 성직자가 관련된 경우에는 목회적 관리/취수 담당자의 캐논 또는 주교에게, 비-성직자인 경우에는 주교에게 보고하는 것이 요구됩니다.

또, 만일 그들이 성희롱 행동에 참여하였다면, 징계받을 뿐 아니라 의심되는 성희롱을 보고하지 않거나 알면서 성희롱이 계속되도록 허락한 관리자와 매니저는 징계받을 것입니다.

관리자와 매니저는 어떤 복수에 참여한 경우에도 징계받을 것입니다.

성희롱 불만과 조사

성희롱에 대한 **모든** 불만과 정보는 그 정보가 말로 또는 서면 형식으로 보고 여부에 관계없이 조사될 것입니다.

조사는 시의 적절하게 수행될 것이며 가능한 한계까지 기밀이 될 것입니다.

의심되는 성희롱의 모든 불평, 정보나 지식의 조사는 신속할 것이고 철저할 것이고, 즉각 시작되고 가능한 빨리 완료될 것입니다. 조사는 가능한 한계까지 기밀일 것입니다. 불평자, 증인과 가해자로 추정되는 사람포함 모든 관련된 사항은 공정하고 공평한 조사에 그들의 권리를 보호하기 위하여 아래 요약된 것같이 정당한 절차가 부여될 것입니다.

모든 직원은 의심되는 성희롱 조사에 필요할 경우 협조하는 것이 요청됩니다. 교구는 불평을 접수하거나, 다른 사람의 불평을 지원, 또는 이 정책의 위반에 관한 조사에 참여하는 사람에 복수는 간과하지 않을 것입니다.

그 과정이 사례마다 다를 수 있지만, 조사는 다음 단계를 따라 행해지는 것이 기대됩니다;

- 불평 접수시, 교구는 즉각적인 혐의에 대한 검토를 수행할 것이며, 적당한 임시 조치를 취할 것입니다. (예, 반응자에게 불평자와의 대화를 삼가 할 것을 교육하기) 만일 불평이 언어적이면, 그 개인에게 "불평 양식"을 서면 작성할 것을 촉구합니다.

만일 그/그녀가 거부하면, 언어적 보고에 기준하여 불평 양식을 준비합니다.

- 만일 서류, 이메일 글, 전화 기록과/또는 소셜 미디어가 조사에 관련이 있으면, 그것들을 획득하고 저장하는 단계를 밟습니다.
- 모든 전자적 대화 포함, 관련 있는 서류를 요청하고 검토합니다.
- 모든 관련 증인 포함 당사자를 인터뷰합니다.
- 조사 문서를 작성합니다. (편지, 메모 또는 이메일 같은), 이는 다음을 포함합니다.
 - 관련 서류의 자세한 요약이 있는, 검토된 모든 서류 리스트;
 - 그들 발언의 자세한 요약이 있는 인터뷰한 사람들의 이름 리스트;
 - 사건의 연대표;
 - 보고되었거나 아닌, 이전 관련 사건의 요약; 그리고
 - 그 결정의 기본과 불평 최종 결의안과 교정 행동(들).
- 작성된 서류와 관련된 서류를 안전하고 기밀한 장소에 유지합니다.
- 신속하게 보고자와 불평이 접수된 개인에게 최종 결정을 통보하고 작성된 문서에 명시된 교정 조치들을 시행합니다.
- 권리를 보고한 개인에게 불평을 접수하거나 다음 섹션에 요약된 듯이 외부에 위임합니다.

법적 보호와 외부 교정

성희롱은 교구에서 만이 아닌 주, 연방 그리고 적용가능한 지역법에 의해 금지됩니다.

교구에서의 내부 과정 외, 직원들은 다음의 정부 기관과의 법적 교정을 따르도록 선택할 수 있습니다.

반면, 개인 변호사는 정부 기관에 불평접수가 요구되지 않습니다. 당신은 변호사의 법적 충고를 구할 수 있습니다.

아래 요약된 것 외, 특정 산업의 직원들은 추가적 법 보호가 있을 수 있습니다.

주 인권법 (HRL)

N. Y. 행정법, 15조, § 290 문단으로 성문화된 인권법 (HRL)은 뉴욕의 모든 직원들에게 성희롱에 관련하여 적용되며, 직원,

유급 또는 무급 인턴과 비-직원3을 이민 자격에 관련없이 보호합니다. 인권법의 위반 혐의가 있는 불평은 인권 분과 (DHR) 또는 뉴욕 주 대법원에 접수될 수 있습니다.

DHR 의 불평은 희롱 **3 년내** 언제든지 DHR 에 접수될 수 있습니다. 만일 개인이 DHR 에 접수하지 않았다면, 성희롱 혐의 **3 년내** HRL 하 주 법원에 직접 고소할 수 있습니다

개인은 이미 주 법원에 불평을 이미 접수하였다면 DHR에 접수하지 않을 수 있습니다.

교구에 내부적으로 불평하는 것은 DHR이나 법원에 접수할 시간을 연장하지는 않습니다. 3년은 희롱 최근 사건의 날짜로부터 셉니다.

당신은 DHR에 불평 접수를 위해 변호사가 필요하지 않으며, DHR에 접수하는 데는 드는 경비가 없습니다.

DHR은 당신의 불평을 조사할 것이며 성희롱이 있었다고 믿을 가능한 이유 여부를 결정할 것입니다. 가능한 이유 사례는 행정법 판사 앞 공청회에 회부됩니다. 만일 성희롱이 청문회 이후에 발견되면, DHR은 다르지만 당신의 고용주가 희롱을 멈추는 행동을 하거나 금전적 손해 배상, 변호사 경비와 민사 벌금을 포함하는 원인이 된 손해를 배상하는 것을 요구하는 구제를 지급할 힘이 있습니다.

DHR의 주 사무실 연락처는: NYS 인권부, One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, New York 10458 (718) 741-8400에 전화할 수 있거나: www.dhr.ny.gov을 방문하십시오.

DHR은 전화 (888) 392-3644 또는 dhr.ny.gov/complaint를 방문하여 불평 접수를 위한 상세한 정보를 얻으십시오.

웹사이트에는 다운로드 되고, 작성되고, 공증되고 DHR로 우송될 수 있는 불평 양식이 있습니다. 웹사이트는 또 DHR의 뉴욕 주 전역 지역 사무실의 연락처도 있습니다.

1964년 민권법

미국 고용 균등 위원회 (EEOC)는 1964 연방 민권법 (42 U.S.C. § 2000e 문장으로 성문화된) 타이틀 VII을 포함한 연방 반 차별 법을 시행합니다. 개인은 희롱 300일내 어느때나 EEOC에 불평을 접수할 수 있습니다. EEOC에 불평을 접수하는 데는 비용이 들지 않습니다. EEOC는 불평을 조사할 것이고 차별이 있었다고 믿을 합당한 이유 여부를 결정할 것입니다. 그 때 EEOC는 개인이 연방 법원에 불평을 접수할 허가를 주는 고소 편지 권리를 발행할 것입니다.

EEOC는 청문회를 열거나 구제금을 지급하지는 않지만 불평 당사자를 위해 연방 법원에서 사례 추진을 포함한 다른 조치를 취할 수 있습니다. 연방 법원은 만일 차별이 있었으면 구제책을 부여할 수 있습니다. 일반적으로 사적 고용주는 EEOC 관할권내에 들어오려면 직원이 적어도 15명이어야 합니다.

직장에서 차별을 주장하는 직원은 "차별 혐의"를 접수할 수 있습니다. EEOC는 불평을 접수할 수 있는 지구, 지역, 그리고 현장 사무소가 있습니다. EEOC 연락처는 전화 1-800-669-4000 (TTY: 1-800-669-6820), 웹사이트 www.eeoc.gov 방문 또는 이메일 info@eeoc.gov 입니다.

만일 개인이 행정적 불평을 DHR에 접수하면, DHR은 연방 법원에서 진행하기 위한 권리를 유지하기 위하여 EEOC에 불평을 접수할 것입니다.

3 비-직원은 계약자, 하청인, 벤더, 컨설턴트 또는 작업장에서 서비스를 제공하는 사람입니다. 보호된 비-직원은 보통 독립된 계약자, "각" 직원과 임시 직원으로 불리는 사람들을 포함합니다. 또, 장치 보수, 청소 서비스나 고용주와의 계약으로 제공하는 다른 서비스 제공자도 포함합니다.

지역 보호

많은 지역이 개인을 성희롱과 차별로부터 보호하는 법을 시행합니다. 그런 법이 존재하는지를 알기 위하여 거주하는 카운티, 도시 또는 마을에 연락하여야 합니다. 예로, 뉴욕시에서 일하는 직원은 인권에 대한 뉴욕시 인권 위원회에 성희롱 불만을 제출할 수 있습니다. 뉴욕시 인권 위원회 법 집행국에 있는 주 사무실 22 Reade Street, 1st Floor, New York, New York; 전화 311 또는 (212) 306-7450에 연락하거나 www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml. 를 방문하십시오.

지역 경찰서에 연락합니다.

만일 희롱이 원하지 않는 신체 접촉, 강요된 구금, 또는 강요된 성 행동, 범죄를 구성할 수 있는 행동등을 포함한다면 지역 경찰서에 연락하십시오.

성 약탈에 대한 정책

(2022년 10월 교구 협의회가 채택함)

롱 아일랜드 교구 ("교구")는 어떤 형태의 성적 약탈을 금지하고 용납하지 않을 것입니다. 약탈은 고용주 위의 고용주, 약함 위의 강함, 교구민보다 영적 지도자 등과 같은 힘의 불균형을 포함합니다. 그것은 성 상납을 위한 호의가 주어지는 곳 같은 노골적일 수 있습니다. 그것은 목회적, 멘토링 또는 감독 관계에 있는 교회 직원과 그 아래 사람들 사이에서 성적 관계가 발전하는 곳같이 더 불확실할 수도 있습니다.

성직자 멤버, 그리고 신학생, 교의, 성품 후보자 모두, 정기적으로 청소년 활동을 감독하는 자원봉사자, 베스트리 멤버, 이 교구, 미션, 교회 또는 다른 교구 단위의 모든 직원, 모든 교회 재산의 키 소유자, 교회 재산 또는 시설에 정기적 액세스가 있는 모든 그룹의 평 지도자를 포함한 모든 교회 직원은 성적 약탈을 금지하는 교구 정책을 따르는 것이 요구됩니다.

"성 약탈"이 무엇입니까?

성 약탈은 개인에게 그들의 의사에 반하여 도움을 거부하는 위협, 작업 지원 철회, 또는 작업장이나 커뮤니티에서 다른 부정적인 반발로 성 상납을 압박하거나 요구하는 것을 포함합니다.

성 약탈은 일종의 남용입니다. 그것은 여러 다른 형태로 나타날 수 있습니다, 다음을 포함합니다;

- 신체적 남용은 의도적으로 가해진 비-우발적 부상입니다.
- 성인이 행한 성 남용은 어린이⁴, 청소년⁵ 또는 성인과 성인 사이에서 일어나는 성적 성격의 접촉 또는 활동입니다. 이것은 성인, 어린이 또는 청소년의 성욕을 불러일으키거나 만족시키는 의도인 모든 활동을 포함합니다.
- 다른 어린이나 청소년에 의해 행해진 성적 남용은 동의가 없고, 동의가 가능하지 않거나 한 어린이나 청소년이 다른 어린이나 청소년을 지배할 때, 어린이나 청소년과 다른 어린이나 청소년사이에서 일어나는 성적 본성의 어떤 접촉이나 활동입니다. 이는 어린이나 청소년의 성욕을 불러일으키거나 만족시키는 의도가 있는 어떤 활동을 포함합니다.
- *정서적 학대*는 성인, 어린이 또는 청소년에게 정신적 또는 감정적 상해를 입히는 것이다.
- 방치는 어린이나 청소년의 기본적 필요를 제공하지 않거나 어린이나 청소년을 해로부터 보호하지 않는 것입니다.
- 경제적 약탈은 고의적인 오해, 약탈, 또는 잘못된 어린이나 청소년 소유물이나 돈의 일시적 또는 영구적 사용입니다.

성 약탈의 예

성 약탈에 해당할 수 있지만, 이에 한정되는 것은 아닌, 환영받지 못한 행동은 다음을 포함할 수 있습니다:

- 부적절하거나 긴 포옹;
- 입에 키스;
- 신체의 성적 부분에 손대기;
- 침실, 다락, 관계자 외 출입 금지 구역 또는 다른 개인 방 같은 고립된 영역에서 애정 보이기;
- 원하지 않는 모든 애정의 형태;
- 한 사람의 신체나 모든 것이 암시적인 외모에 관계된 언급이나 칭찬 (말로, 서면으로, 또는 전자적으로);
- 충애를 받는 사람에게 선물이나 돈을 줌;
- 개인 성인과의 반복되고/또는 사적인 미팅, 특히 교회 재산에서 멀고 사무 시간외;
- 이메일이나 문자 같은 반복되는 전자 대화, 특히 개인적인 폭로 또는 친밀한 관계에 대한 간청, 그리고/또는
- 한 특정한 성인과 과도한 사적 시간 추구하기

⁴ "어린이"는 12세 미만의 사람입니다

⁵ "청소년"은 적어도 12세이상, 18세 미만인 사람입니다

이 정책이 적용되는 사람에게

1. 교회 직원

이 정책은 그들이 교회를 위해 각 역할을 수행할 때 다음의 모든 사람들에게 적용됩니다;

- 유급, 무급 성직자 또는 사역이나 교회 서비스에 참여하는 모든 사람
 - 신학생, 지망자, 성직자 후보자들
 - 사역이나 다른 종류의 서비스에 교구, 집회, 학교 또는 기관에서 채용한 유급 직원들.
 - 교구, 집회, 학교 또는 기관과 서비스 계약이 있는 사람들
 - 자신이 교회 관계 서비스에 입장하거나 자신을 제공하는 사람 포함 자원봉사자 또는 선택되거나 지정되어 실질적으로 서비스에 도움을 주거나 수행하는 사람.
- 자원봉사자는 자문 위원회 멤버, 베스트리, 주교 위원회와 이사회를 포함합니다.

교회 직원의 예는 다음을 포함합니다:

- 교회 학교 선생님;
- 어린이나 청소년 합창단 디렉터;
- 어린이나 청소년과 같이 일하는 오르간 연주자
- 평 청년 목사;
- 자원봉사 청년 디렉터;
- 유아원에서 정기적으로 일하는 모든 교회 직원;
- 어떠한 경우에서라도 21세 이상의 유일한 출석자인 경우 어린이집에서 근무하는 모든 교회 직원;
- 규범 III.4 (평 성체 방문자 같은)하 면허 있는 자원봉사자
- 교회 캠프의 모든 자원봉사 또는 유급 직원; 그리고/또는
- 어린이나 청소년과 같이 야간 활동에 1년에 두 번 이상 참여하는 성인

2. 키 소유자

교회 소유의 시설에 방해받지 않고 접근할 수 있는 모든 사람.

의심되는 성 약탈 보고하기

만일 당신이 다른 사람이 성 약탈, 이 정책을 위반하는 행동, 또는 부적절한 행동에 처해있다고 믿는다면, 당신은 편안하다면 그 위반자에게 우려를 알릴 수 있고, 다음에 따라 우려를 보고하여야 합니다:

1. 성직자에 대한 보고

만일 당신이 **성직자**에 의해 어느 종류의 성 약탈 피해자였다고 믿는다면, 당신은 우려를 다음의 한 사람 또는 그 이상에 신속히 통보하여야 합니다;

- 당신의 관리자
- 집회의 워든
- 주교; 그리고/또는
- 목회자 케어/취수 담당자의 케논 (현재: 케논 목사 패트리샤 미첼 (pmitchell@dioceseli.org)).

2. 비-성직자에 대해 보고하기

만일 당신이 **비성직자**에 의한 어떤 형태의 성 약탈 피해자였다고 믿는다면, 당신은 그 우려를 다음의 한사람 또는 그 이상에 신속히 통보하여야 합니다;

- 당신의 관리자;
- 그 집회 담당 교구 목사 또는 성직자
- 집회의 워든; 그리고/또는
- 주교.

당신은 공식적, 비공식적으로 당신의 우려를 다음을 통해 상부로 전할 수 있습니다:

- 전화;
- 편지;
- 이메일;
- 대면 미팅; 그리고/또는
- 불만 양식을 완료하고 제출 (그 불만 양식에 링크 제공).

교회 직원은 의심되거나 알려진 정책 위반을 그 집회 담당 교구 목사나 성직자에게 보고하도록 요구됩니다. 교구 직원은 목회적 케어 케논에게 모든 정책 위반을 보고하도록 **요구됩니다**.

모든 성 약탈, 정책 위반 또는 이 정책하 부적절한 행동은 심각하게 받아들여질 것이며 성희롱에 대한 교구 정책에 상세하게 설명된 조사 과정에 따라 신속하게 검토되고 조사될 것입니다.

심사

이 정책에 의해 커버되는 모든 이들은 다음의 기구와 절차를 사용하여 선별되고 선택될 것입니다;

1. 채용 지원자는, 이상적으로 집회의 지도자에게 적어도 6개월에서 1년동안 알려져야 합니다
2. 배경 심사;
 - a. 모든 지원 양식;

- b. 범죄 기록과 성폭력 가해자 등록 확인;
- c. 개인 인터뷰; 그리고/또
- d. 참고 확인

교육과 훈련

목회적 관계에서 성 약탈의 문제에 대한 교육과 훈련은 모든 교회 직원과 이 정책의 범위에 드는 모든 사람들에게 요구됩니다. 각 교구나 주교 기관은 그런 훈련에 참여한 사람들의 기록을 유지하여야 합니다.

교구는 조지 머서 주니어 신학교에 의해 제공된 대면과 온라인 과정을 통해 그들을 위한 필요한 훈련을 제공할 것입니다. 개인들은 매 3년마다 재-훈련에 참여하여야 합니다. 재-훈련 요구사항은 머서 안전 교회 카탈로그에 요약되어 있습니다.

교구와 기관들이 안전한 교회 훈련을 준수하고 있다는 증거는 모든 공식적인 성공회 방문의 일부로 주교에게 제시될 것입니다.

중요한 연락처 정보

롱 아일랜드 성공회 교구 취소관

캐논 목사 Patricia S.

Mitchell

목회적 돌봄 캐논 pmitchell@dioceseli.org

516-248 - 4800 x166

안전 교회, 롱 아일랜드 교구내

안전 교회 훈련

조지 머서 신학교

516-248-4800 x 150

스털링 정보시스템즈 주식회사 (Sterling Infosystems, Inc.)

범죄 배경 스크린

계정을 설정하려면 nignore@dioceseli.org의 교구 사무소 516-248-4800 x111에 문의하십시오.

뉴욕 주 어린이와 가족 서비스 사무실

어린이 보호 서비스 24시간 핫라인

1-800-342-3720

[2022 년 10 월 개정]