

SZKOŁA

OBOWIĄZUJĄCE PRZEPISY DOTYCZĄCE MOLESTOWANIA I MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO PRACOWNIKÓW

Celem tego dokumentu jest podsumowanie praw, zobowiązań i obowiązków zgłaszania przez personel w naszej Szkole w sprawach dotyczących molestowania lub molestowania seksualnego pracowników. Przepisy te dotyczą tylko pracowników. Jednak jest wymagane, że świadkowie są zobowiązani do raportowania przypadków molestowania pracownika, jeżeli taką nieprawidłowość zauważą.

A. Molestowanie i Molestowanie Seksualne. Definicje i Przykłady:

1. Definicja Molestowania i Przykłady

- (a) Prawa obywatelskie sprawiają, że nielegalna jest dyskryminacja lub napastowanie pracownika ze względu na płeć, rasę, religię*, kolor, pochodzenie narodowe, niepełnosprawność fizyczną lub umysłową, stan cywilny, wiek, płeć, informację genetyczną, krwi, odpowiedzialności za usługi w siłach zbrojnych, tożsamości płciowej lub wyrażenie, stanu cywilnego Unii, status partnera krajowego lub innych cywilnych prawnie chronionych przez prawo Federalne, Stanowe lub lokalne. Molestowanie jest celowym tworzeniem środowiska wrogiego lub zastraszenia, w oparciu o jeden lub więcej z wymienionych przypadków.
- (b) Molestowanie może wywołać zdarzenia ciężkie i/lub szerzące się prowadzenie w powszechnym zachowaniu. Ciężkie postępowanie jest zachowaniem wystarczającym, aby zmienić środowisko pracy, mimo, że to może wystąpić tylko raz.
Szerzące postępowanie jest to ciągłe molestowanie.
- (c) Molestowanie obejmuje szeroki wachlarz zachowania, fizyczne, psychiczne, pisemne lub słowne i obejmuje, ale nie jest ograniczone do następujących:
 - przemocy fizycznej lub psychicznej
 - obraźliwe dowcipy lub obelgi

- obraźliwe i nieproszone słowne, grafiki (w tym wszelkie elektroniczne lub cyfrowe, wyświetlacz, eksponowanie lub wydruki), wizualne lub fizyczne postępowanie jednej osoby wobec drugiej;
- niecenzuralne;
- sprośne wiadomości
- obrazy i paszkwile w celu uzyskania materiałów zniesławiających, oszczerczych lub oszukańcze;
- etniczne lub rasowe obelgi;
- wszystko, co można uznać za poniżanie lub nękanie innych, oparte na rasę, narodowość, płeć, wiek, niepełnosprawność lub inny status chroniony przez prawa obywatelskie;

2. Definicja Molestowania Seksualnego i Przykłady

- (a) Molestowanie seksualne jest szczególnie podstępą formą molestowania w miejscu pracy. Kodeks prawa cywilnego sprawia, że molestowanie seksualne jest nielegalne, niezależnie czy spowodowane przez przełożonych lub współpracowników.
- (b) Za molestowanie seksualne należy uznać niechciane wszelkie zachowania, gesty, wypowiedzi o podłożu seksualnym, godzące w dobra osobiste i godność pracownika. Molestowanie seksualne jest zdefiniowane jako nieakceptowane propozycje o charakterze seksualnym i inne zachowania słowne lub fizyczne o charakterze seksualnym i stanowi molestowanie gdy:
1. Poddanie się takiemu aktowi składa jasny lub niejasny termin lub stan zatrudnienia danej osoby,
 2. Uległość lub odrzucenie takiego postępowania przez osoby indywidualne służy jako podstawa do decyzji zatrudnienia mające wpływ na osoby, lub
 3. Takie zachowanie ma cel lub efekt nieuzasadnionego zakłócania wydajności pracy jednostki, tworząc zastraszające, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy.
- (c) Nie jest możliwe określenie każdego postępowania, które stanowi lub może stanowić o molestowaniu seksualnym. Jednak przykłady molestowania seksualnego obejmują, ale nie są ograniczone do

następujących:

- niepożądane prośby o przysługi seksualne;
- lubieżne lub obraźliwe komentarze lub żarty;
- uwagi dotyczące zachowania seksualnego, lub ciała innej osoby;
- seksualne insynuacje lub inne działalności wokalne, wygwizdanie lub gwizdki;
- obsceniczne listy, notatki, zaproszenia, zdjęcia, kreskówki, artykuły lub inne materiały z nadrukami czy obrazkami (dokumentalne, cyfrowe lub elektroniczne) o charakterze seksualnym;
- kontynuowanie do wyrażania zainteresowania seksualnego do danej osoby po poinformowaniu, że zainteresowanie to jest niepożądane;
- odwetu wobec osoby odmawiającej aktu seksualnego lub zgłoszenie zdarzenia jako molestowania seksualnego;
- oferty lub świadczenia przysług lub korzyści zatrudnienia, takich jak promocje, korzystne oceny, lub korzystne zadania lub zmiany itp., w zamian za przysługi seksualne;
- wszelkie niechciane fizyczne dotknięcie, atak lub utrudnienie ruchu;

B. Napastowanie pracowników w miejscu pracy, w tym molestowanie seksualne, jest zabronione.

Zapewnienie środowiska pracy, które jest wolne od molestowania i molestowania seksualnego jest polisą naszej Szkoły.

Wszelkie formy molestowania/seksualnego molestowania w miejscu pracy będą traktowane jako akt dyscyplinarny.

C. Ofiary i świadkowie są zobowiązani do raportu wszystkich incydentów molestowania i molestowania seksualnego.

Pracownicy, którzy są ofiarami, lub świadkowie molestowania/seksualnego molestowania w miejscu pracy muszą niezwłocznie zgłosić do Dyrektora szkoły. Oprócz tej formalnej drogi zgłaszania molestowania/seksualnego molestowania, pracownicy, którzy są ofiarami i świadkami zachęceni są do zgłoszenia molestowania i molestowania seksualnego nieformalnie do przełożonego. Pracownik nie jest zobowiązany do raportu molestowania/seksualnego molestowania do przełożonego, jeżeli dana osoba jest zaangażowana w

prześladowanie. W takim przypadku pracownik powinien poinformować innego przełożonego i/lub dyrektora działu kadrowego Archidiecezji.

D. Rozpatrywanie molestowania i molestowania seksualnego skarg.

Wszystkie zgłaszane skargi pracownika o molestowaniu/seksualnym molestowaniu będą szybko i dokładnie zbadane. Wszystkie zgłaszane skargi prześladowania /seksualnego molestowania będą rozpatrywane poufnie, jak to możliwe, zgodnie z obowiązkiem przeprowadzenia śledztwa.

E. Bez odwetu za zgłoszenie molestowania i molestowania seksualnego skarg.

Żaden pracownik nie powinien ponieść szkody w pracy lub odwetu z rąk pracodawcy za zgłoszenie molestowania/seksualnego molestowania. Jeśli osoba zgłaszająca molestowanie/seksualne molestowanie uważa, że została poddana odwetowi, należy niezwłocznie to zgłaszać w taki sam sposób, jak raport o molestowaniu/molestowaniu seksualnym (patrz: pkt C powyżej), ale może pominąć osobę, która dokonuje odwetu.

F. Działanie dyscyplinarne za molestowanie i molestowanie seksualne.

Konsekwencja uczestniczących w molestowanie/seksualne molestowanie w miejscu pracy przez każdego pracownika będzie rozpatrywana dyscyplinarnie, włącznie ze zwolnieniem dyscyplinarnym. Pracownicy powinni również być świadomi, że zgodnie z prawem, pracownicy mogą być indywidualnie pociągnięci do odpowiedzialności, prawnie i finansowo jeżeli spowodowali prześladowanie/molestowanie seksualne. Ponadto przełożeni, nawet nie powodując molestowania /seksualnego molestowania mogą podlegać odpowiedzialności indywidualnie, jeśli nie przyjęli skargi prześladowania/seksualnego molestowania lub zaniedbali działania w sprawie tej skargi.

G. Szkolenie na temat molestowania i molestowania seksualnego oraz rozpowszechnianie polisy.

Dział Kadr Archidiecezji jest odpowiedzialny za zapewnienie szkolenia dotyczącego molestowania/seksualnego molestowania. Przynajmniej raz w roku dział kadr jest zobowiązany do szkolenia kierownictwa, ich obowiązki do raportu/zapobiegania molestowaniu oraz molestowaniu seksualnemu. Ponadto **[co najmniej raz w roku]** dział kadrowy udostępni dla wszystkich pracowników archidiecezji polisę przeciwko molestowaniu/seksualnemu molestowaniu. Oddział

kadrowy również ponosi obowiązek aby sprawdzić, czy mają miejsce procedury dotyczące zgłaszania o molestowaniu i molestowaniu seksualnym, czy takie procedury są znane przez pracowników i czy są one skuteczne.

H. Zgłoszenie o molestowaniu/molestowaniu seksualnym przez wolontariuszy.

Wolontariusze są to osoby, które świadczą usługi bez otrzymania wynagrodzenia za swoje usługi. Wolontariusze nie są pracownikami. Każdy ochotnik powinien otrzymać kopię tej polisy. Pomimo, że prawo i polisa ta nie ochroni osób, które nie są pracownikami, jest to polisą tej organizacji, że każdy wolontariusz, który jest świadkiem molestowania/seksualnego molestowania pracownika zgodnie z definicją w niniejszym dokumencie, ma obowiązek niezwłocznie zgłosić molestowanie/molestowanie seksualne w taki sam sposób jak pracownik.

** Dopuszczalne jest dla religijnych pracodawców jednakowego traktowania, żeby wszyscy pracownicy mogli przestrzegać założeń swojej religii. Jest również dopuszczalne dla religijnych pracodawców, aby wymagać przynależności wyznaniowej jako jednolite kwalifikacje do zatrudnienia duchownych, nauczycieli religijnych lub innych pracowników zaangażowanych w działalność religijną organizacji.*