

Date: Novembro de 2015
Assunto: DISTRIBUIÇÃO DA POLÍTICA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL - Anual
Locais: Todas sociedades civis, com local único

I. AFIRMAÇÃO DA POLÍTICA:

Visando seguir a nossa convicção na dignidade inerente de cada e todos seres humanos, a meta da Arquidiocese de Boston é proporcionar um ambiente de trabalho no qual todas as pessoas sejam tratadas com respeito. Consistente com esta meta, a Arquidiocese de Boston tem a política de promover um local de trabalho sem assédio sexual.

O assédio sexual no local de trabalho ou em qualquer local em que um dos nossos funcionários esteja desempenhando suas funções ou tarefas é ilegal, degradante para o indivíduo, e não será tolerado. Similarmente, qualquer tipo de represália contra um indivíduo que comunicou em boa fé, sobre a possibilidade de ocorrência de assédio sexual, ou contra qualquer indivíduo que estiver cooperando com uma investigação de assédio sexual, também é ilegal e não será tolerada.

Para manter um local de trabalho livre de assédio sexual, esta política inclui definições de assédio sexual, exemplos de conduta inadequada e um processo para comunicar queixas de assédio sexual. Além disso, visto que a Arquidiocese leva as alegações de assédio sexual a sério, respondemos prontamente a tais reclamações e quando determinarmos que houve conduta inadequada agiremos prontamente para eliminar a conduta e impor a ação corretiva necessária, incluindo a ação disciplinar adequada.

Note que embora esta política promova um local de trabalho livre de assédio sexual, a política não foi concebida nem pretende limitar nossa autoridade para limitar ou disciplinar ou tomar medidas corretivas devido a qualquer conduta no local de trabalho que a Arquidiocese considerar inaceitável, independente de a conduta se enquadrar ou não na definição de assédio sexual.

II. DEFINIÇÕES:

II.A. Assédio sexual:

A definição legal de assédio sexual em Massachusetts é a seguinte: “*assédio sexual*” significa investidas sexuais indesejadas, pedidos de favores sexuais, e conduta verbal ou física de natureza sexual quando:

- (a) a submissão ou rejeição de tais investidas, pedidos ou conduta se tornem, explícita ou implicitamente um termo ou condição de manutenção emprego/designação ou fundamentação para decisões de manutenção de emprego/designações; ou
- (b) tais investidas, pedidos ou conduta tenham o propósito ou efeito de interferir, irrazoavelmente com o desempenho do trabalho de um indivíduo, criando um ambiente de trabalho intimidante, hostil, humilhante ou sexualmente ofensivo.

Segundo estas definições, pedidos diretos ou implícitos de favores sexuais por parte de um superior em troca de certos benefícios, ou promessa destes, como avaliações favoráveis,

aumentos de salário, promoções, aumento de benefícios, ou manutenção de emprego constitui assédio sexual.

A definição legal de assédio sexual é ampla e além dos exemplos supracitados, inclui outros tipos de conduta de cunho sexual, indesejada, que tenham o efeito (seja ou não intencional) de criar um local de trabalho sexualmente hostil, ofensivo, intimidante ou humilhante para funcionários do sexo masculino ou feminino, também podem constituir assédio sexual.

Embora não seja possível enumerar todas as circunstâncias adicionais que possam constituir assédio sexual, os seguintes são exemplos de conduta que, se indesejados, podem constituir assédio sexual dependendo da totalidade de circunstâncias, incluindo a gravidade e difusão da conduta:

- Investidas sexuais indesejadas - que envolvam ou não toque físico;
- Xingamentos de cunho sexual, piadas, referências escritas ou verbais a conduta sexual; fofocas sobre a vida sexual de uma pessoa; comentários de cunho sexual sobre o corpo de certa pessoa; comentários sobre as atividades, deficiências ou vigor sexual de uma pessoa;
- A exibição de objetos, fotos, desenhos sexualmente sugestivos, etc.;
- Mensagens, correios eletrônicos, gráficos e material baixado ou sites sexualmente explícitos no local de trabalho;
- Olhares indesejados, assobios, roçar o corpo em outra pessoa, gestos sexuais, comentários sugestivos ou insultantes;
- Perguntas sobre as práticas sexuais das pessoas; e
- Discussão das atividades sexuais de uma pessoa.

II.B. Represália /Ação Retaliatória:

Todos os funcionários devem notar que qualquer represália contra um indivíduo que reclamou, de boa fé, de assédio sexual, e represália contra indivíduos por cooperar com uma investigação de uma queixa de assédio sexual é ilegal e não será tolerada.

Para fins desta política, os termos “represália” e “ação retaliatória” podem incluir, mas não se limitam à (a) recusa ou retenção de quaisquer benefícios tangíveis no emprego, p.ex., promoções, aumentos de remuneração, benefícios e pedidos de transferência ou (b) a avaliação de uma decisão adversa de emprego contra um funcionário, p.ex., rebaixamento de posição no emprego, avaliação de desempenho desfavorável, retenção de recomendação favorável, transferência indesejada ou mudança de escala de trabalho, ou outras mudanças desfavoráveis dos termos e condições de emprego. Em outras palavras, represália pode ser qualquer ação que produza lesão ou prejudique que um funcionário razoável acharia essencialmente adversa e/ou que possa dissuadir um funcionário razoável de fazer ou acompanhamento a uma queixa de assédio.

III. PROCESSO DE QUEIXAS DE ASSÉDIO SEXUAL:

Se você acha que foi sujeito(a) a assédio sexual, deve comunicar o fato, verbalmente ou por escrito, para seu supervisor imediato, diretor da agência, diretor da escola paroquial, diretor de negócios da paróquia ou pastor. O pessoal de supervisão do Centro Administrativo que recebe uma queixa deve, por sua vez, informar prontamente o diretor da agência. O pessoal de supervisão da paróquia (vigários, diretores de escola, DREs, gerentes de negócios, diretores de música, coordenadores de ministérios de jovens, etc.) devem informar prontamente o pastor sobre quaisquer queixas. Mediante recebimento de uma queixa, é a responsabilidade do diretor da agência ou pastor coordenar prontamente com o Departamento de Recursos Humanos, para efetuar uma investigação adequada.

Se, para qualquer razão, sente-se que não pode informar a questão a seu supervisor imediato, diretor de agência, diretor de escola, gerente de negócio de freguesia nem pastor, deve informar o incidente ao James DiFrancesco, Gerente Humano de Recursos, Arquidiocese de Boston, 66 Brooks Drive, Braintree, MA 02184, (617) 746-5829 nem Katelyn Perry Consultor de Recursos Humanos, Arquidiocese de Boston, 66 Brooks Drive, Braintree, MA 02184, (617) 746-5736 . Estes indivíduos estão disponíveis discutir qualquer preocupações que você pode ter e fornecer informações a você sobre nossa Apólice em Assédio Sexual e nossa queixa processa.

IV. INVESTIGAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL:

Mediante recebimento de uma queixa, nós investigaremos prontamente a alegação em uma forma justa e rápida. A investigação será conduzida de forma a manter o sigilo, na medida praticável, de acordo com as circunstâncias. Nossa investigação incluirá:

- Uma entrevista privada com a pessoa que apresentou a queixa
- Entrevista(s) com quaisquer/todas testemunhas
- Uma entrevista com a pessoa acusada de cometer o assédio sexual

Mediante conclusão da investigação, na medida apropriada informaremos o resultado da informação à pessoa que apresentou a queixa e a pessoa acusada de cometer o assédio .

Se ficar determinado que houve conduta inadequada. Agiremos prontamente para eliminar a conduta ofensiva, conforme o caso, imporemos ação disciplinar .

V. AÇÃO DISCIPLINAR:

Se for determinado que um dos nossos funcionários cometeu conduta imprópria, tomaremos a medida apropriada de acordo com as circunstâncias, que pode variar desde aconselhamento a término do emprego e/ou designação, e pode incluir outras formas de ação disciplinar que consideramos apropriadas nas circunstâncias.

VI. RECURSOS ESTADUAIS E FEDERAIS:

Além da Política de Assédio Sexual da Arquidiocese, se você acreditar que foi sujeito(a) assédio sexual, poderá apresentar uma queixa formal a qualquer uma das duas agências governamentais enumeradas a seguir ou ambas:

The United States Equal Employment
Opportunity Commission ("EEOC")
1 Congress Street - 10th floor
Boston, MA 02114
phone: (617) 565-3200

The Massachusetts Commission Against
Discrimination ("MCAD")
One Ashburton Place – Room 601
Boston, MA 02108
phone: (617) 994-6000

O uso do processo de queixa da Arquidiocese não o(a) proíbe de apresentar uma queixa junto a tais agências governamentais. Ambas agências impõem um prazo curto para apresentação de queixas (contando a partir da data do assédio alegado) formais; EEOC - 300 dias; MCAD – 300 dias.