



КМПА

Казахстанская Ассоциация
по половому и репродуктивному
здоровью (КМПА)

**КАЗАХСТАНСКАЯ АССОЦИАЦИЯ
ПО ПОЛОВОМУ И РЕПРОДУКТИВНОМУ ЗДОРОВЬЮ**

Кому: Для всех офисов КМПА и волонтеров

От кого: Гребенникова Галина, Исполнительный директор

ПОЛИТИКА ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ

Пожалуйста, если у вас возникли какие-либо вопросы, связывайтесь по телефону
+7 727 395 8518.

Алматы, 2018

Руководящие принципы политики предупреждения сексуальных домогательств

Женщины и мужчины вправе иметь место работы, свободное от сексуальных домогательств, и в связи с этим всем Работодателям, необходимо придерживаться политики предупреждения фактов сексуальных домогательств. Эти руководящие принципы предлагаются, чтобы привлечь внимание общества в целом к проблеме сексуальных домогательств, создать и улучшить климат на рабочих местах для всех людей.

Политика предупреждения сексуальных домогательств не должна оставаться лишь на бумаге, она должна быть осуществлена в форме, которая сможет исключить факты сексуальных домогательств на рабочих местах, ознакомить работодателей и служащих с их правами и обязанностями, улучшить моральный климат, способствовать росту профессионализма, улучшению работоспособности, оказать действенную помощь потерпевшим от сексуальных домогательств и служить гарантией того, что руководители всех рангов незамедлительно примут действенные меры по внесению соответствующих корректив для устранения сексуальных домогательств. Каждый Работодатель окажется перед необходимостью избрать свою собственную политику, ее задачи, диапазон, условия и иные требования.

Определение сексуальных домогательств

Сексуальное домогательство - незаконная дискриминация по половому признаку и включает в себя любые нежелательные попытки сближения с кем-либо с целью завязать более тесные отношения, такие, как: заигрывания, ухаживания, просьбы или намеки о сексуальном контакте, а также иные устные, визуальные, или физические признаки поведения сексуального характера, отвечающие любому из нижеперечисленных трех критериев:

1. Понуждение к согласию на такое поведение, выраженное прямо или косвенно с выдвиганием его в качестве основного условия найма лица на работу; или
2. Согласие или несогласие лица на такое поведение используется в качестве основания для принятия решения о приеме данного лица на работу, которое, в свою очередь, может воздействовать на указанное лицо; или
3. Поведение, имеющее целью или результатом необоснованное вмешательство в выполнение работы лицом или создание на его рабочем месте запугивающей, враждебной или оскорбительной атмосферы. При принятии решения о том, подходит ли то или иное действие под один из перечисленных здесь критериев, следует также придерживаться и пола жертвы.

Цели политики предупреждения сексуальных домогательств

Действенная политика предупреждения сексуальных домогательств ориентирована на:

1. Сосредоточение внимания на предупреждении случаев сексуальных домогательств;
2. Обеспечение соответствующих процедур для осуществления их на практике, включая всесторонние просветительные и обучающие программы для всех служащих, включая высшее руководство;
3. Оказание содействия потерпевшим от сексуальных домогательств с целью убедить их сообщить о случаях сексуальных домогательств по отношению к ним, гарантируя им защиту от мести виновника;
4. Готовность руководства к незамедлительному принятию действенных мер дисциплинарного действия против любого лица, нарушающего политику; и
5. Обеспечение доступа к процедуре разрешения споров.

Критерии действенной политики предотвращения сексуальных домогательств

Политика предупреждения сексуальных домогательств должна включать в себя следующие существенные элементы:

1. Письменное заявление об обязательстве не допускать сексуальных домогательств, включающее в себя:

A. Конкретное заявление, в котором Работодатель обязуется не допускать, не оставлять незамеченным и не содействовать фактам сексуальных домогательств со стороны любого владельца, служащего, менеджера, инспектора, сотрудника, клиента, подрядчика, адвоката, персонала суда или других неслужащих, имеющих дело с Работодателем;

B. Заявление о том, что любой служащий управления, кто узнает о фактах сексуальных домогательств, обязан сообщать обо всех таких и подобных случаях соответствующим должностным лицам;

C. Определение сексуальных домогательств, включающее в себя определенные примеры запрещенного поведения по отношению как к конкретному лицу, так ни на кого конкретно не направленного. Например:

i. В устной форме: сексуальные инсинуации, всякого рода двусмысленности или оскорбительные комментарии или звуки, шутки-дразнилки сексуального рода, предложения или угрозы сексуального характера в контексте личного интереса, с заведомым знанием того, что такого рода интерес нежелателен и неприятен.

ii. В визуальной форме: двусмысленные предметы, рисунки или фотоснимки, письма; двусмысленная мимика или взгляд, свист, или всякого рода непристойные жесты;

iii. В физической форме: нежелательный физический контакт, включая касание, пощипывание, поглаживания, препятствие движению, половые сношения или нападения.

2. Меры, включая соответствующие процедуры для исполнения ее на практике, включая всесторонние просветительные и обучающие программы на тему предупреждения сексуальных домогательств, проводящиеся регулярно для служащих всех уровней.

3. Процедура иска, включающая следующее:

A. Предоставление служащему возможности сообщить о любом факте сексуального домогательства непосредственному начальнику служащего, другому лицу руководства или любому сотруднику;

B. Меры обеспечения необходимой конфиденциальности по поводу обвинения;

C. Гарантированная защита истца или других участников расследования иска от мести виновника;

D. Информирование истца о его законных правах после подачи иска о сексуальных домогательствах;

E. Оперативное, полное и беспристрастное расследование иска;

F. Информирование истца о результатах расследования и выяснении наличия факта сексуальных домогательств, принятие соответствующих мер воздействия в пределах компетенции Работодателя.

Г. Соответствующие дисциплинарные меры против служащих, допустивших нарушения политики предупреждения сексуальных домогательств или использующих месть против служащего, сообщившего или испытавшего на себе сексуальное домогательство, вплоть до их увольнения;

Н. Контроль за обстановкой в целях своевременного пресечения возможных фактов мести со стороны виновных.

4. Процедуры для предотвращения и действия против имевших место или предполагаемых фактов сексуальных домогательств, независимо от наличия иска.

ТИПОВАЯ ПОЛИТИКА

Следующая типовая политика может служить руководством к действию для предупреждения сексуальных домогательств на рабочих местах. При разработке проекта действенной политики необходимо учесть специфику рабочих мест.

Мелкие конторы лучше подходят для осуществления политики предупреждения сексуальных домогательств, вследствие специфических размеров и простоты структуры.

ОБРАЗЕЦ

Заявление руководства ассоциации об обстановке на рабочих местах

Исполнительный директор гордится атмосферой традиционной коллегиальности, в которой каждый может рассчитывать на соблюдение его чести и достоинства. Каждый работник имеет право трудиться в атмосфере высокого профессионализма, обеспечивающей равные возможности, и запрещает факты дискриминационного характера, включая сексуальные домогательства. По мнению Исполнительного директора, сексуальное домогательство, независимо от его формы - устной, либо какой-нибудь другой, неприемлемо в принципе, и не допускается. (К настоящему заявлению должно быть приложено и письменное обязательство Исполнительного директора о готовности следовать принципам политики предупреждения сексуальных домогательств)

Определение сексуальных домогательств

В контексте данной политики, сексуальное домогательство определяется как неприятные или нежелательные двусмысленные предложения, любые нежелательные попытки сближения с кем-либо с целью завязать более тесные отношения, например: заигрывания, ухаживания, просьбы о сексуальном контакте и иные устные, визуальные, или физические признаки поведения сексуального характера, когда:

(1) Понуждение к согласию на такое поведение, выраженное прямо или косвенно с выдвиганием его в качестве основного условия найма лица на работу; или

(2) Согласие или несогласие лица на такое поведение используется в качестве основание для принятия решения о приеме его на работу, которое, в свою очередь, также может воздействовать на данное лицо, поведение, имеющее целью или результатом необоснованное вмешательство в выполнение работы лицом или создание на его рабочем месте запугивающей, враждебной или оскорбительной атмосферы.

Примеры сексуальных домогательств

Примеры сексуальных домогательств могут включать нижеперечисленные поступки, но не ограничиваются ими:

Нежелательные попытки сближения с кем-либо с целью завязать более тесные отношения, приглашение к сексуальному контакту в обмен на благоприятное обхождение или гарантии работы на длительные сроки; угрозы, сопровождаемые требованиями подчиниться

сексуальным запросам ради получения или сохранения той или иной выгоды на службе; устные высказывания типа унижительных эпитетов или непристойных комментариев, нечленораздельно произнесенные сексуальные приглашения, шутки на сексуальные темы, двусмысленные утверждения, непристойные жесты или иные виды устных высказываний сексуального характера; графические, визуальные комментарии относительно тела и органов того или иного лица, демонстрации сексуальной отваги или, наоборот, сексуальной немощи; флирт, заигрывание, многозначительные взгляды искоса, свист, касание, прижимание, нападение, понуждение к действиям сексуального характера, блокирование передвижения; визуальное поведение, например, показ сексуальной символики, фотографий, мультипликационных фильмов, рисунков, плакатов, жестов или иных визуальных демонстраций на рабочем месте; комментарии, постоянно высмеивающие один пол и превозносящие другой, даже лишенные сексуального содержания; акты мести со стороны виновного в сексуальных домогательствах в ответ на предупреждение о том, что о его поведении сообщат или за факт таких сообщений. Такого рода поведение неприемлемо как непосредственно на рабочем месте, так и в иных, связанных с работой местах: в командировках, в судах и в любых других общественных местах. В оценке поведения, стандарт, который нужно применить – это стандарт потерпевшего того же пола, что и потерпевший.

ПРОВЕДЕНИЕ И ДОВЕДЕНИЕ СМЫСЛА ПОЛИТИКИ ДО ОБЩЕГО СВЕДЕНИЯ

Смысл данной политики будет доведен до сведения всех служащих, и ее проведение в жизнь на рабочих местах будет носить демонстративный характер. Все инспекторы осведомлены о ней и о ее сути и направленности, равно как и о своей ответственности за ее проведение в жизнь. Исполнительный директор несет ответственность по всем вопросам, касающимся этой политики и ее проведения в жизнь.

Лица, охваченные политикой

Данная политика распространяется на весь рабочий персонал (включая партнеров, субподрядчиков, а также персонал поддержки компаньонов). Исполнительный директор обязуется не допускать случаев сексуальных домогательств и освобождать от ответственности за них, независимо от того, является ли какое-то конкретное лицо сотрудников ассоциации или же оно из числа внешних клиентов. Работодатель обязуется сообщать обо всех побочных обстоятельствах сексуальных домогательств, независимо от того, кем окажется правонарушитель, или от отношений правонарушителя с ассоциацией.

Заявление о возбуждении иска

Исполнительный директор обязуется содействовать лицам, считающим себя объектом сексуальных домогательств, незамедлительно и решительно поставить в известность правонарушителя о недопустимости его/ее поведения, Работодатель также признает, что степень компетенции и отличие в статусе предполагаемого нарушителя могут исключить обстановку для подобных заявлений пострадавшего или пострадавшей. В случае, если неофициальное и непосредственное общение между обеими лицами невозможно или не дало необходимых результатов, следующим шагом должна стать подача заявления о возбуждении иска по факту сексуальных домогательств.

1. Извещение соответствующего персонала

Лица, считающие, что подверглись сексуальным домогательствам, должны сообщить об имевшем место инциденте любому члену комитета, внесенного в нижеследующий список. (Работодатель должен обозначить группу доверенных лиц Работодателя, наделив их правом приема жалоб. Это должны быть лица обоего пола, представители разных возрастных групп и разного служебного положения).

Необходимо в пределах одного рабочего дня составить письменное сообщение Исполнительному директору.

2. Описание проступка

Факт недопустимого поведения или проступка должен быть точно запротоколирован в целях формального разбирательства с иском по поводу сексуального домогательства. Все устные сообщения о фактах сексуальных домогательств должны быть оформлены в виде

письменных заявлений либо от имени истца, либо им уполномоченным для подачи такого иска, и подписаны истцом. Лицам, считающим, что они стали объектом сексуальных домогательств, следует вести протокол недопустимого поведения, в целях обеспечения убедительных доказательств их заявления. Исполнительный директор рекомендует всем вышеупомянутым лицам хранить письменные протоколы фактов оскорбительного поведения, настоящим Работодатель уведомляет всех служащих, в том, что в случае, если сообщенный инцидент повлечет за собой судебное разбирательство, письменные замечания истца не могут рассматриваться в привилегированном порядке или представлять собой конфиденциальную информацию.

3. Время, отводимое на подачу иска

Исполнительный директор содействует скорому оформлению исков, с целью как можно скорого принятия соответствующих мер. Такая политика не только помогает истцу, а также содействует более здоровой рабочей атмосфере, исключая какую бы то ни было дискриминацию служащих. Служащие должны быть также проинформированы и о сроках подачи исков, определенные местными, государственными и национальными правительственными учреждениями для регистрации жалоб о фактах сексуальных домогательств или дискриминации; сообщения о таких сроках рассылаются во все учреждения в виде официальных уведомлений, которые затем должны быть вывешены на всеобщее обозрение в доступных для сотрудников местах.

Расследование иска

1. Конфиденциальность

Любое заявление о факте сексуальных домогательств, предложенное вниманию (назначенного Работодателем комитета) будет незамедлительно расследовано. На период расследования должна быть строго соблюдена возможная применительно к каждому конкретному случаю конфиденциальность.

2. Состав комитета по расследованию

Иски расследуются и решение по ним принимает комитет по предупреждению фактов сексуальных домогательств, состав которого определяется Работодателем. Кроме того, любое из нижеследующих лиц может быть включено в расследование инцидента и принятия по нему соответствующего решения: (список может включать несколько партнеров ассоциации, других членов комитета по предупреждению фактов сексуальных домогательств, или других лиц).

3. Процесс расследования

В расследовании лицо, которому это расследование поручено, должно принять во внимание пожелания истца по поводу рассмотрения, однако обязано тщательно расследовать имевший место инцидент, постоянно информируя истца о ходе этого расследования. Разбирательство включает следующие этапы:

Уточнение имени и фамилии истца, его служебного положения. Определение предполагаемого виновника инцидента. Тщательная проверка всех фактов, объясняющих происшедшее. Вопросы должны задаваться в неофициальном тоне, отличном от того, который практикуется во время судебных заседаний. Установление частоты/типа предполагаемого факта сексуальных домогательств и, по возможности, даты и места, где происходил факт предполагаемых сексуальных домогательств. Выяснить, есть ли свидетели предполагаемого факта сексуальных домогательств. Расспросить лицо, как он/она отвечал(а) на предполагаемые действия. Тщательное установление и осмысление профессиональных отношений, степень контроля и интенсивность взаимосвязи между предполагаемым виновником и истцом. (Контролирует ли лицо жалование, вознаграждение, служебные обязанности или может ли оно оказать содействие для продвижения по службе?) Работают ли эти лица непосредственно в контакте и/или участвуют в осуществлении одних тех же проектов? Следует также установить, осуществил ли предполагаемый виновник угрозы или обещания, высказанные истцу. Знает ли или подозревает истец о наличии других лиц, ставших объектом сексуальных домогательств со стороны предполагаемого виновника?

Информировал ли истец других лиц, контролирующих подобные ситуации? Если да, то какой ответ получил? Следует поинтересоваться у истца, какие действия, по его мнению, должен предпринять Работодатель во избежание в дальнейшем подобных фактов сексуальных домогательств. Перед тем, как приступить к беседе с предполагаемым виновником, напомните ему/ее о позиции Работодателя против возможных актов мести со стороны виновника за поданную на него жалобу о фактах сексуальных домогательств.

Принятие решения по иску

Чтобы, по возможности, в полной мере, минимизировать ущерб ассоциации, истцу и предполагаемому виновнику, Исполнительный директор по окончании расследования иска по факту сексуальных домогательств незамедлительно сообщит обо всех обстоятельствах и намеченных действиях истцу и предполагаемому виновнику. Если расследующий данный инцидент [вместе с комитетом по расследованию], находит, что факт сексуальных домогательств имел место, к виновнику будут приняты соответствующие дисциплинарные меры воздействия, перечисленные ниже. Истец будет о них информирован. Если лицо, расследующее инцидент [вместе с комитетом по расследованию] установит факт отсутствия сексуальных домогательств, об этом также будет сообщено истцу в тактичной манере. Если лицо, расследующее инцидент [вместе с комитетом по расследованию] не может установить, достоверно имел ли место факт сексуальных домогательств, об этом также будет сообщено истцу и предполагаемому виновнику, и вопрос будет считаться нерешенным. Истец и предполагаемый виновник будут вновь информированы о процедурах, описанных в настоящем документе по поводу политики предупреждения фактов сексуальных домогательств, включая апелляционный суд, описанный ниже. В случае, если на начальном этапе расследования так и не будет достигнуто взаимоприемлемое решение, право принятия решения переходит к Президенту Ассоциации. См. ниже 'Апелляционный процесс'.

1. Санкции

К лицам, уличенным в непристойном поведении, в проступке, являющимся сексуальным домогательством, будут применяться строгие меры дисциплинарного воздействия вплоть до увольнения. Соответствующие санкции будут определены (выберите соответствующее должностное лицо или группу лиц). При установлении побочных обстоятельств фактов сексуальных домогательств, мерой Работодателя, как минимум, должен быть выговор правонарушителю и подготовка письменного протокола. Дополнительные действия могут быть следующими: передача вопроса на рассмотрение в комитет, отказ в продвижении по службе, перевод по службе, финансовые меры воздействия - временное приостановление оплаты, штрафы или увольнение.

Настоящая политика разработана и предназначена для обеспечения защиты служащих от любых преследований на рабочем месте или в рабочей обстановке, независимо от того, кто является виновником. Хотя возможность Работодателя призвать к порядку не-служащего виновника (например, клиента, гинеколога, поставщика, или должностных лиц суда) может быть ограничена степенью контроля над ним, однако Работодатель обязан по предполагаемому виновнику и любому служащему, подрядчику или партнеру, подвергшемуся сексуальным домогательствам, подать иск и быть уверенным в принятии соответствующих мер. Такое действие может включать свертывание деловых отношений с клиентом, сообщение об инциденте, виновником которого стал клиент, его/ее Работодателю, сообщение общественному должностному лицу или в соответствующее представительство, или принятие любых адекватных мер для защиты служащих.

2. Апелляционный Процесс

Если сторона, непосредственно вовлеченная в расследование факта возможных сексуальных домогательств, не удовлетворена результатом или решением расследования, она имеет право обжаловать решение. Потерпевшая сторона должна своевременно представить его/ее письменные обращение к Президенту Ассоциации.

Сохранение письменного сообщения

Работодатель обязан иметь у себя заверченный письменный протокол по каждому иску и по ходу его расследования, а также по принятию соответствующего решения. Письменные протоколы должны храниться надлежащим способом с учетом конфиденциального характера

данных материалов в офисе (назвать соответствующее должностное лицо или соответствующее подразделение офиса). Хранитель протоколов может меняться в зависимости от подающего иск - партнер, субподрядчик, и т. д. Письменные протоколы должны храниться в течение 5 лет, начиная с даты принятия решения, если новые обстоятельства не потребуют установления более длительного периода хранения материалов.

Защита против фактов мести

Работодатель обязуется никоим образом не мстить истцу за факт подачи им иска о факте возможных сексуальных домогательств, равно как и против любого участника расследования, и не позволять подобного своим партнерам, подрядчикам или служащим. Факт мести - серьезное нарушение настоящей политики предупреждения фактов сексуальных домогательств, о чем необходимо незамедлительно сообщать. Любое лицо, допустившее факт мести против другого лица, сообщившего о сексуальных домогательствах, будет подвергнуто дисциплинарному взысканию, предусмотренному по отношению к виновным в сексуальных домогательствах.

Формальные Процессуальные действия

Вышеописанные процедуры касаются внутренних жалоб по фактам сексуальных домогательств. Различные процедуры применяются после того, как подан гражданский иск или предъявлено формальное административное обвинение. Если получен документ, содержащий подобное обвинение или иск, следует незамедлительно отправить его Исполнительному директору; все ответы на такое формальное обвинение или иск осуществляются через Исполнительного директора.

ФАКТЫ МСТИ ПРОТИВ ЛЮБОГО ЛИЦА, КТО ПРЕДЪЯВИЛ ЧЕРЕЗ СУД ФОРМАЛЬНОЕ ОБВИНЕНИЕ ИЛИ ПОДАЛ ИСК О ФАКТЕ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ, ЗАПРЕЩЕНЫ И ЯВЛЯЮТСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ НАЛОЖЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ ВПЛОТЬ ДО УВОЛЬНЕНИЯ.

Заключение

Исполнительный директор применяет в своей деятельности данную политику ради обеспечения своим служащим, партнерам и подрядчикам здорового психологического климата, свободного от фактов сексуальных домогательств. Работодатель приложит все усилия, чтобы гарантировать, что весь персонал знаком с данной политикой и осознает, что любой поданный иск будет тщательно расследован, и по нему будет принято соответствующее решение.