


«УТВЕРЖДАЮ»
Генеральный директор ОАО
«Саратовские обои»


В.А. Гопоров
« 09 » 01 2017 г.

Политика 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. Эта политика разработана для того, чтобы привлечь внимание общества в целом к проблеме сексуальных домогательств, создать и улучшить климат на рабочих местах для всех людей.

Цели политики предупреждения сексуальных домогательств

Действенная политика предупреждения сексуальных домогательств ориентирована на:

1. Концентрация 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;
5. Обеспечение доступа к процедуре разрешения споров.

Критерии действенной политики предотвращения сексуальных домогательств

Политика предупреждения сексуальных домогательств включает в себя следующие существенные элементы:

1. Работодатель обязуется не допускать сексуальных домогательств, обязательство включает в себя:

А. Работодатель обязуется не допускать, не оставлять незамеченным и не содействовать фактам сексуальных домогательств со стороны любого владельца, служащего, менеджера, инспектора, сотрудника, клиента, подрядчика, или других не служащих, имеющих дело с Работодателем ;

В. Работодатель извещает о том, что любой работник, кто узнает о фактах сексуальных домогательств, обязан сообщать обо всех таких и подобных случаях соответствующим должностным лицам;

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

- 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.

- в визуальной форме: двусмысленные предметы, рисунки или фотоснимки, письма; двусмысленная мимика или взгляд, свист, или всякого рода непристойные жесты;

- 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:

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

В. Меры обеспечения необходимой конфиденциальности по поводу обвинения;

С. 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 нанимателя.

G. 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;

H. 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.

Заявление руководства фирмы об обстановке на рабочих местах

Работодатель) 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 Работодателя, сексуальное домогательство, независимо от его формы - устной, либо какой-нибудь другой, неприемлемо в принципе, и не допускается.

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;

(2) Согласие или несогласие лица на такое поведение используется в качестве основания 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 ниже перечисленные 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 рабочих и

служащих, и ее проведение в жизнь на рабочих местах будет носить демонстративный характер. Все руководители подразделений осведомлены о ней и о ее сути и направленности, равно как и о своей ответственности за ее проведение в жизнь. Начальник отдела кадров 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). Работодатель обязуется не допускать случаев сексуальных домогательств и освобождать от ответственности за них, независимо от того, является ли какое-то конкретное лицо сотрудников фирмы 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 фирмой.

Заявление о возбуждении иска

Работодатель 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 комиссии, внесенного в нижеследующий список. (Работодатель назначает группу доверенных лиц, наделив их правом приема жалоб. Это лица обоего пола, представители разных возрастных групп и разного служебного положения).

Лицо может также подать иск и своему непосредственному руководителю. Если руководитель успешно решает иск на неофициальном уровне к удовлетворению истца, то он должен подать конфиденциальное сообщение генеральному директору относительно иска и решения, чтобы Работодатель был в курсе всех обстоятельств факта сексуальных домогательств со стороны того или иного лица и вообще обо всех имевших место подобных фактах и жалобах. Если руководителю подразделения не удастся уладить вопрос с иском неофициально, необходимо в пределах одного рабочего дня составить

письменное сообщение начальнику отдела кадров. Руководителю подразделения, не имеющему опыта для разбора дел по жалобам относительно фактов сексуальных домогательств, необходимо проконсультироваться с прошедшим специальное обучение членом комиссии по предупреждению фактов сексуальных домогательств.

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. Работодатель 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

Работодатель 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 проинформированы о сроках подачи исков, которые определены тридцатью днями, для регистрации жалоб о фактах сексуальных домогательств или дискриминации

Расследование иска

1. Конфиденциальность

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

2. Состав комиссии по расследованию

Иски расследуются и решение по ним принимает комиссия по предупреждению фактов сексуальных домогательств, состав которой

определяется Работодателем. Кроме того, любое из нижеследующих лиц может быть включено в расследование инцидента и принятия по нему соответствующего решения: (список может включать несколько компаньонов фирмы, других членов комиссии по предупреждению фактов сексуальных домогательств, или других лиц, например, начальника отдела кадров).

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 компаньонов или лиц, контролирующих подобные ситуации? Если да, то какой ответ получил? Следует поинтересоваться у истца, какие действия, по его мнению, должен предпринять наниматель во избежание в дальнейшем подобных фактов сексуальных домогательств. Перед тем, как приступить к беседе с предполагаемым виновником, напомните ему/ее о позиции нанимателя 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 фирме, истцу и предполагаемому виновнику, Работодатель 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 комиссией 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 комиссией по расследованию] установит факт отсутствия сексуальных домогательств, об этом также будет сообщено истцу в тактичной манере. Если лицо, расследующее инцидент [вместе с комиссией 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 (фамилия соответствующего должностного лица или группы лиц, например, Генерального директора, или Совета директоров, или начальника отдела кадров). 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 Генеральным директором Общества. При установлении побочных обстоятельств фактов сексуальных домогательств, мерой нанимателя, как минимум, должен быть выговор правонарушителю и подготовка письменного протокола. Дополнительные действия могут быть следующими: передача вопроса на рассмотрение в комиссию, 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, поставщика, или иных должностных лиц) может быть ограничена степенью контроля над ним, однако Работодатель обязан по предполагаемому виновнику и любому служащему или компаньону, подвергнутому 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 в органы управления Общества.

Сохранение письменного сообщения

Работодатель обязан иметь у себя завершенный 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 (отдел кадров). Хранитель протоколов может меняться в зависимости от подающего иск - партнер, компаньон. 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

Наниматель 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 компаньонам 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 начальнику отдела кадров и персонала; все ответы на такое формальное обвинение или иск осуществляются через начальника отдела кадров и персонала.

ФАКТЫ МЕСТИ 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

Работодатель применяет в своей деятельности данную политику ради обеспечения своим служащим и компаньонам 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.