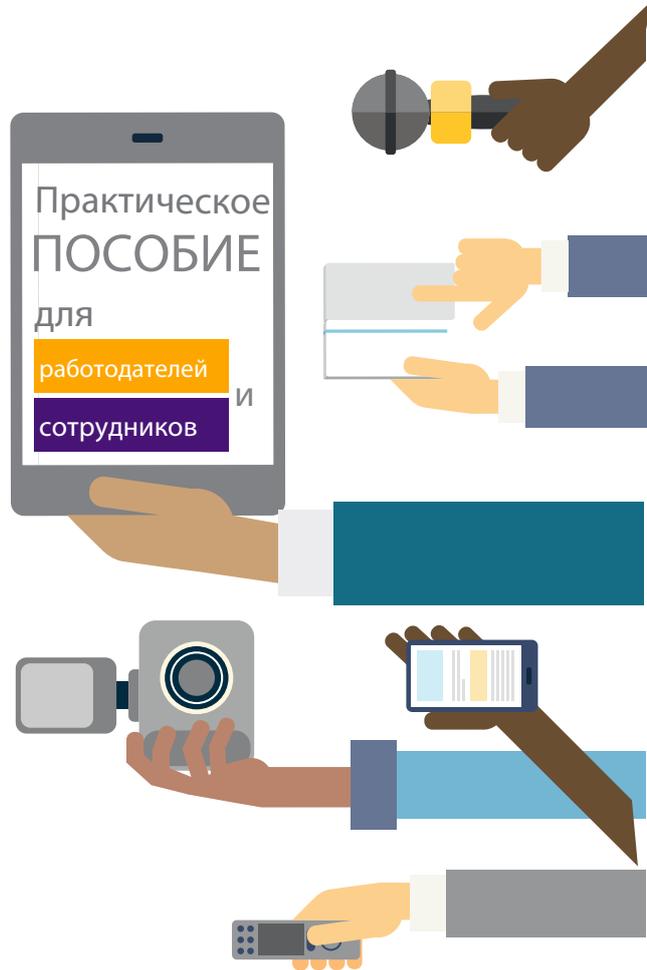




women in news

СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО В МЕДИА



Благодарность

Это пособие составлено программой «Женщины в новостях»

Май, 2018

БЛАГОДАРИМ:

Ребекку Заузер
«Женщины в новостях» (WAN-IFRA)

Джейн Годиа
«Женщины в новостях»,
Кения

ОСОБАЯ БЛАГОДАРНОСТЬ:

Стина Хофгаард Росхе,
глава администрации
VG TV, Норвегия

Карин Андерссон,
глава отдела по работе с персоналом
MittMedia, Швеция

ДИЗАЙН

Джулия Чахин

Создание этого пособия стало возможным благодаря поддержке Шведского агентства по международному развитию и сотрудничеству (SIDA)



Это пособие опубликовано с использованием лицензий Creative Commons: «С указанием авторства», «Копилефт», «Некоммерческая»

Перевод: АНРИ-Медиа





women in news



Совместная стратегия гендерного равенства и свободы слова организаций «Женщины в новостях» (WIN) и Всемирной газетной ассоциации – Ассоциации издателей новостей (WAN-IFRA) нацелена на усиление лидерства женщин и их голоса в новостях. Стратегия эта воплощается путем обучения женщин – журналистов и редакторов навыкам и стратегиям, а также поддерживает их взаимодействие, чтобы способствовать развитию их лидерства в медиа.

Параллельно партнеры WIN совместно с медийными организациями находятся в поиске решений, как сократить гендерный разрыв в редакциях, советах директоров и, соответственно, в самом контенте, который производят СМИ.

Программа «Женщины в новостях» работает с более чем 90 медиа в более чем 15 странах в африканских регионах Юга Сахары, странах Ближнего Востока и Северной Африки, Юго-Восточной Азии, включая

Африка: Ботсвана, Кения, Малави, Руанда, Сомали, Танзания, Замбия, Зимбабве;

страны Ближнего Востока и Северной Африки (MENA или БВСА): Египет, Иордан, Ливан и Палестина;

страны Юго-Восточной Азии: Камбоджа, Мьянма и Вьетнам.

Программа «Женщины в новостях» возможна благодаря поддержке Шведского агентства по международному развитию и сотрудничеству (SIDA) и министерства иностранных дел Королевства Норвегия.

WWW.WOMENINNEWS.ORG

WAN-IFRA – это всемирная организация издателей газет и новостей, представляющая более 18 000 изданий, 15 000 онлайн-изданий и более 3000 компаний в более чем 120 странах. WAN-IFRA уникальна в своем роде профессиональная ассоциация с мандатом в области прав человека по защите и продвижению свободы медиа и поддержке экономической независимости новостных медиа как основного условия этой свободы.

WAN-IFRA применяет двойной подход к поддержке медиасвободы. Ассоциация борется с политическими и структурными ограничениями медиасвободы через просветительскую деятельность и защиту, а также развивает возможности медиа, поддерживает их взаимодействие и представляющие их интересы структуры.

Двойной подход, состоящий в отстаивании интересов и профессиональном развитии, позволяет WAN-IFRA отвечать на вызовы, стоящие перед свободой медиа, разными средствами: используя опыт и синергию усилий проектов по защите интересов и профессиональному развитию, партнерство и широкий экспертный пул международного сообщества, и в конечном итоге приводит к значимым изменениям в обществе.

WWW.WAN-IFRA.ORG

Контакты



Melanie Walker
Media Development Director
melanie.walker@wan-ifra.org

Tikhala Chibwana
WIN Africa Director
tikhala.chibwana@womeninnews.org

Fatemah Farag
WIN MENA Director
fatemah.farag@womeninnews.org

Содержание

1. СТР. 4

Факты о сексуальном домогательстве на работе

Проблема
Законодательство
Убытки

2. СТР. 8

Что такое сексуальное домогательство на работе

Определение
Примеры поведения
Кто и почему

3. СТР. 12

Пособие для работодателя

Ответственность работодателя
Как предотвращать сексуальное домогательство
Как разбираться с жалобами на сексуальное домогательство

4. СТР. 21

Руководство для сотрудников

Права сотрудников
Что делать если:
▶ Вы подверглись сексуальному домогательству на работе
▶ Кто-то подвергся сексуальному домогательству на работе
▶ Вас обвинили в сексуальном домогательстве на работе

5. СТР. 29

Практические материалы

Примеры политики противодействия сексуальному домогательству
Пример анкеты
Пример коммуникационных шаблонов
Постер по осведомленности по сексуальному домогательству

6. СТР. 46

Полезные ссылки

ВСТУПЛЕНИЕ

В 2017 году движение в соцсетях #MeToo и Times Up высветили проблемы сексуального домогательства. Появившиеся в США, эти движения переросли в глобальную кампанию, которая пересекла границы стран, прошла через различные индустрии, расы, культуры и половые различия.

Женщины и мужчины, поддержавшие эти движения, предоставили нашей медиаиндустрии возможность напрямую обратиться к вопросам сексуального домогательства.

Изменения начинаются с повышения грамотности, с диалога и, что важно, с формулирования политики и установления процедур, которые помогают сделать рабочую среду свободной от сексуальных домогательств.

Это практическое руководство для медиаорганизаций и для сотрудников, работающих в медиа, чтобы помочь предотвращать сексуальное домогательство на работе и решать проблему, если она есть. Мы надеемся, что оно послужит первым шагом на пути к медиаиндустрии, свободной от сексуального домогательства, предоставив стандарты из лучших практик, которые могут быть применены во всем мире. Это небольшой вклад в глобальное движение, частью которого WAN-IFRA гордится быть.

Несмотря на то что данное пособие обращается к различным сторонам проблемы сексуального домогательства, оно не претендует на исчерпывающий характер. Так, оно не фокусируется на проблеме возможного сексуального домогательства и вопросах безопасности женщин-репортеров, работающих на задании вне офиса. По этому вопросу существуют прекрасные публикации, и ссылки на них есть в этом пособии. Также данное руководство не рассматривает в деталях такую широко распространенную проблему, как онлайн-домогательство. Мы планируем вскоре сделать по ней отдельное пособие. И, наконец, данное пособие не перечисляет, да и не может этого сделать, все негативные последствия, которые имеет сексуальное домогательство для женщин в медиа на пути их профессиональной карьеры: отсутствие продвижения по службе, неопубликованные репортажи или другие упущенные возможности. Вопрос неравных условий для работы и карьеры индустрия должна решать открыто и честно, чтобы двигаться вперед.

Мы очень благодарны нашим коллегам из медиаиндустрии, которые поделились с нами своим экспертным опытом, процессами и внутренними инструментами для составления этого пособия. Вместе мы найдем коллективное решение, как развить женское лидерство и как усилить голос женщин в новостях.

Для кого это пособие

Это пособие создано и для работодателей, и для сотрудников в медиаиндустрии.

Для работодателей в сфере медиа – исполнительных директоров, менеджеров, менеджеров по персоналу – данное руководство даст возможность:

- ▶ понять ваши профессиональные и правовые обязательства по охране сотрудников от сексуальных домогательств на работе;
- ▶ узнать, как идентифицировать сексуальные домогательства в вашей организации;
- ▶ иметь возможность определять, кто из сотрудников попадает под риск сексуального домогательства;
- ▶ развивать в организации политику против сексуального домогательства;
- ▶ развивать превентивные меры для искоренения сексуального домогательства в вашей организации;
- ▶ развивать процедуры для того, чтобы отвечать на случаи сексуального домогательства в организации;
- ▶ развивать стратегии по поддержке тех сотрудников, которые подверглись сексуальному домогательству.

Если вы являетесь сотрудником медиа или работаете по контракту, этот гид поможет вам:

- ▶ знать ваши права на работе;
- ▶ знать, если вы или кто-то из ваших коллег подвергается сексуальному домогательству;
- ▶ знать, какое поведение является неприемлемым;
- ▶ знать, какие шаги надо предпринимать, если вы подверглись сексуальному домогательству на работе или думаете, что ему подвергся кто-то из ваших коллег;
- ▶ знать, что делать, если вас обвиняют в сексуальном домогательстве на работе.

1.

Факты о сексуальном домогательстве на работе

Это общий раздел для работодателей и сотрудников.

Он поможет вам понять:

- Глобальный масштаб проблемы сексуального домогательства
- Какие права нарушаются сексуальным домогательством
- Законодательство (в большинстве стран) по сексуальному домогательству
- Ущерб от сексуального домогательства: для человека, который подвергся сексуальному домогательству, для виновника, для медиаорганизации и общества

Сексуальное домогательство – это глобальная проблема

Сексуальное домогательство в новостной медиаиндустрии – это распространенная и глобальная проблема. В 2013–2014 годах международный опрос выявил что



48%

женщин-журналистов подвергались той или иной форме сексуального домогательства на работе

83%

сказали, что они никогда не докладывали о сексуальном домогательстве

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБЗОРА WIN

В 2017 году программа «Женщины в новостях» (WIN) провела свой опрос 119 женщин в 9 странах африканского региона Юга Сахары, странах Ближнего Востока и Северной Африки. Несмотря на маленький объем выборки, беглый взгляд на результаты показывает пугающую реальность проблемы в этих двух регионах

Подверглись вербальному сексуальному домогательству

64%

59%



Физическому сексуальному домогательству



24%

17%

29%

женщин, подвергшихся сексуальному домогательству, доложили об этом

Сексуальному насилию подверглись



10% 3%

● АФРИКА

● БВСА

1 Barton, A., and H. Storm, 2014, 'Violence and Harassment Against Women in the Media, A Global Picture', IWMMF and INSI

Сексуальное домогательство нелегально

Каждый имеет право быть свободным от сексуального домогательства, несмотря на пол, сексуальную ориентацию и возраст.



Сексуальное домогательство вне закона в большинстве стран.

В международном законодательстве по правам человека сексуальное домогательство нарушает право на гендерное равенство, право на жизнь и право на свободу. Сексуальное домогательство

также нарушает право свободно заниматься любой профессией, в том числе журналистикой.



В большинстве стран защита от сексуального домогательства на рабочем месте зафиксирована в законодательстве. Более чем вероятно, что в вашей

стране на национальном уровне законодательство содержит защиту от сексуального домогательства.

Что касается медийных организаций, многие из них не имеют своей политики и установленных процедур, чтобы регулировать проблему домогательства на рабочем месте.

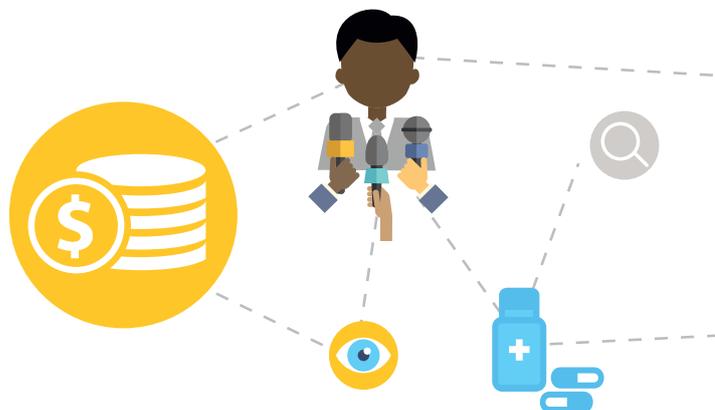
Важно понимать, что медиаорганизации, как любые другие организации, несут субститутивную ответственность за сексуальное домогательство на рабочем месте. Это означает, что медиаорганизации могут быть призваны к ответственности за действия одного из своих сотрудников, так как ее сотрудники работают напрямую от имени организации.

Это может иметь огромные последствия для медиаорганизации и это важная причина для того, чтобы серьезно относиться к проблеме сексуального домогательства.

Сексуальное домогательство наносит урон

Эффект от сексуального домогательства на работе имеет длительные и пагубные последствия. Думая об этих последствиях в терминах издержек, мы понимаем, что сексуальное домогательство наносит серьезный ущерб всем вовлеченным сторонам: человеку, который подвергся сексуальному домогательству, виновному, медиаорганизации и всему обществу.

Здесь мы рассматриваем все издержки, не только денежные





УЩЕРБ ЧЕЛОВЕКУ, ПОДВЕРГНУВШЕМУСЯ СЕКСУАЛЬНОМУ ДОМОГАТЕЛЬСТВУ

Карьера и финансовые вопросы
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Потеря мотивации к работе ▶ Слабые результаты ▶ Потеря в доходе ▶ Потеря зарплаты/неоплачиваемое увольнение ▶ Упущенные карьерные возможности ▶ Увольнение с работы по собственному желанию ▶ Увольнение с работы ▶ Расходы на юридическую помощь и процесс
Вопросы эмоционального состояния и душевного здоровья
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Унижение, снижение мотивации, потеря самооценки ▶ Стресс и состояние тревожности (иногда острое) ▶ Депрессия ▶ Посттравматическое стрессовое расстройство ▶ Суицид
Изменения в поведении
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Уход в себя и изоляция ▶ Ухудшение отношений ▶ Алкогольная или наркотическая зависимость
Вопросы физического здоровья
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Потеря аппетита, головная боль, изменения в весе ▶ Нарушение сна ▶ Гормональный дисбаланс ▶ Увеличенный риск повышенного артериального давления ▶ Ослабление иммунной системы ▶ Проблемы сердечно-сосудистой системы (в долгосрочном плане)



УЩЕРБ ВИНОВНОМУ

Карьера и финансовые вопросы
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Отметка в личном деле ▶ Понижение в должности ▶ Отстранение от исполнения обязанностей ▶ Увольнение ▶ Безработица (в связи с плохими рекомендациями) ▶ Потеря дохода ▶ Расходы по компенсации ▶ Расходы на юридическую помощь и процесс
Правовые вопросы, в том числе из уголовного права
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Административные и уголовные обвинения ▶ Судебные разбирательства ▶ Тюрьма
Вопросы эмоционального состояния и душевного здоровья
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Чувство вины, стыд, позор ▶ Стресс и состояние тревожности (иногда острое) ▶ Депрессия ▶ Суицид
Социальные вопросы
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Может быть подвержен остракизму со стороны семьи и сообщества ▶ Ухудшение общения и социальных связей




УЩЕРБ МЕДИАОРГАНИЗАЦИИ

Ухудшение продуктивности и качества контента из-за

- ▶ Снижения производительности труда
- ▶ Скомпрометированной командной работы и утраты доверия
- ▶ Низкой морали и мотивации
- ▶ Проголов
- ▶ Уменьшения возможностей управления из-за потери времени на разбор инцидента
- ▶ Уменьшения высококвалифицированных претендентов на открытые позиции
- ▶ Большой текучки кадров
- ▶ Проведения тренингов для нового персонала

Репутационные издержки

- ▶ Медийный скандал
- ▶ Потеря читателей/подписчиков
- ▶ Потеря потенциальных высококвалифицированных работников
- ▶ Подрыв моральной репутации

Финансовые потери

- ▶ Сокращение доходов из-за потери производительности/качества
- ▶ Расходы на юридическую помощь, суды
- ▶ Расходы на смену персонала



УЩЕРБ ОБЩЕСТВУ

- ▶ Затраты на длительную реабилитацию людей, которые пережили сексуальное домогательство
- ▶ Выплата социальных пособий по безработице
- ▶ Затраты на переподготовку персонала
- ▶ Выплаты лицам с ограниченной работоспособностью
- ▶ Затраты на правовое и уголовное правосудие
- ▶ Затрудняет достижение женщинами позиций с высоким статусом и доходом
- ▶ Закрепляет гендерное неравенство в обществе



2.

Что такое сексуальное домогательство на работе?

Это важный раздел как для работодателей, так и для сотрудников.

Он поможет вам узнать:

- Что означает термин «сексуальное домогательство»
- Какие типы поведения относятся к категории сексуального домогательства, их примеры
- Что относится к термину «рабочее место»
- Кто и почему чаще всего подвергается риску сексуального домогательства и как идентифицировать потенциальную жертву.

Определение «сексуальное домогательство»



Сексуальное домогательство – это нежелательное и оскорбительное поведение, сексуальное по своей природе, которое нарушает чувство человеческого достоинства и заставляет людей чувствовать себя пострадавшими, униженными, запуганными, находящимися под угрозой.

Человек, на которого было направлено такое поведение, решает, было ли оно нежелательным или оскорбительным, невзирая на то, какие были намерения другой стороны.



Нежелательное не обязательно означает принудительное. Тот, кто подвергся сексуальному домогательству, возможно, даже был согласен на определенное поведение и даже мог активно принимать участие в происходящем, хотя и находил поведение оскорбительным, особенно если ему угрожали или запугивали.

Что означает термин «рабочее место»?

Это пособие рассказывает о сексуальном домогательстве на работе или на «рабочем месте». Рабочее место – это любое место, где сотрудники выполняют свою работу.

В контексте медиа «рабочее место» включает в себя:

- внутреннее пространство: офис, редакция или съемочная площадка;
- пространство вне стен офиса, там, где проводятся исследования и берутся интервью;
- онлайн: любая цифровая платформа, используемая сотрудниками для коммуникации между собой по рабочим вопросам;
- относящиеся к работе мероприятия: конференции, командировки, обучающие мероприятия;
- социальные мероприятия, организованные работой.



Сексуальное домогательство чаще всего случается, когда задействованы алкоголь или другие опьяняющие вещества

Кто и почему чаще всего подвергается риску сексуального домогательства?

Сексуальное домогательство на работе может коснуться и женщин, и мужчин, хотя чаще всего оно затрагивает женщин. Оно может происходить с людьми противоположного пола и с людьми одного пола с виновником. Оно может идти со стороны начальника, коллеги или даже человека не из организации, например гостя или интервьюируемого.



Сексуальное домогательство – вопрос не секса, дело во власти.

Понимание, что такое злоупотребление властью, является решающим в объяснении того, на кого направлено сексуальное домогательство и почему. Оно не имеет ничего общего с искренним сексуальным или социальным интересом. Напротив, оно происходит там, где есть неравенство в отношениях, например между начальником и подчиненным или между старшим и младшим сотрудником.

Какое поведение попадает под определение «сексуальное домогательство»?

Сексуальное домогательство может иметь множество форм. Оно может произойти однажды или иметь повторяющийся характер. Оно может быть явным и легко распознаваемым или скрытым, замаскированным.

Сексуальное домогательство может быть:

- Физическим** Когда кто-то использует физическое давление или силу, чтобы иметь сексуальный контакт с другим человеком против его желания.
- Вербальным** Когда кто-то оказывает другому нежелательное внимание с сексуальным подтекстом через вербальную или письменную коммуникацию.
- Невербальное** Когда кто-то оказывает другому нежелательное сексуальное внимание через шумы или действие на расстоянии.

Некоторые формы сексуального домогательства считаются более опасными, чем другие. Физические формы сексуального домогательства более серьезны, чем вербальные и невербальные формы.



ИЗНАСИЛОВАНИЕ

Изнасилование, или сексуальное насилие, является самой крайней формой сексуального домогательства и является уголовным преступлением в большинстве стран. Изнасилование предполагает проникновение, даже незначительное, в вагину или анус любой частью тела или любым объектом, или оральное проникновение сексуальным органом другого человека без согласия жертвы/выжившего.

Поведение, которое считается сексуальным домогательством



ФИЗИЧЕСКОЕ

- Фактическое или планируемое сексуальное домогательство – физическое нападение сексуального характера, которое включает сексуальные прикосновения или изнасилование (что является уголовно наказуемым деянием)
- Поцелуй без разрешения
- Нежелательные прикосновения: тискание или поглаживание интимных частей тела другого человека
- Нежелательные прикосновения или поглаживания тела другого человека
- Нежелательный массаж шеи
- Нежелательное взятие руки
- Нежелательный запрос на сексуальные знаки внимания



ВЕРБАЛЬНОЕ

- Нежелательные текстовые сообщения, и-мейлы, письма, посты и сообщения в социальных сетях, телефонные звонки или материалы сексуального характера
- Сексуально непристойные замечания
- Повторяющиеся и нежелательные приглашения на свидания или к интимной близости
- Слишком личные и навязчивые комментарии про чью-либо одежду и внешность
- Причмокивание губами, свист, имитация звуков поцелуя
- Кэтколлинг (уличные приставания)
- Нежелательные личные вопросы о социальной или сексуальной жизни/прошлого
- Нежелательные вопросы про сексуальные фантазии
- Непристойные шутки, сексуальные по природе
- Непристойные сексуальные намеки или истории
- Рассылка намеков (инсинуаций) или грязных шуток через электронную почту или социальные медиа

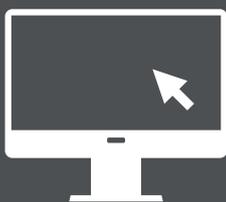


НЕВЕРБАЛЬНОЕ

- Постоянное вторжение в чужое личное пространство
- Осматривание другого снизу доверху
- Взгляд, который можно определить как «пялиться» или «похотливо уставиться»
- Сексуальные жесты
- Выражение лица: подмигивание, причмокивание губами, воздушные поцелуи
- Преследование кого-либо
- Преграждение пути
- Нежелательные персональные подарки
- Демонстрация сексуально откровенных постеров, календарей или других объектов
- Публичный просмотр порно

Эти примеры не являются исчерпывающим списком. Запомните, что **ЛЮБОЕ** сексуальное поведение, которое не является желательным и рассматривается другой стороной как оскорбительное, может быть признано сексуальным домогательством.

СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО В СЕТИ



Это сексуальное домогательство, которое происходит в Сети на любой цифровой платформе, открытой или приватной. Это может включать использование сообщений, постов, имиджей, видео, страниц. Фактически типы сексуального домогательства в Сети параллельны таковым в офлайн.

Тем не менее онлайн добавляет новые сложные вызовы в определении того, имеет ли место сексуальное домогательство на работе, как мы разбираемся с ним и как предотвращаем. В настоящее время нет системного ответа на сексуальное домогательство в Сети, на который могли бы ориентироваться медиапрофессионалы и медиаорганизации. Над этим вопросом «Женщины в новостях» (WIN) будут работать в будущем.

TrollBusters – онлайн-контроль по борьбе с вредителями для журналистов и противодействие онлайн-насилию, направленному на женщин-журналистов (OSCE), – два полезных ресурса для журналистов по сексуальному домогательству в Сети.

РОМАНТИЧЕСКОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ ИЛИ СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО



Романтические или сексуальные предложения могут делаться различными способами. Есть общее правило. Если вы испытываете к кому-то романтические чувства, обращайтесь к нему с достоинством и уважением: и на словах, и в поступках.

Если ваши чувства романтичны, но ваше поведение оскорбительно и унижает человека, – это будет считаться сексуальным домогательством.

Ссылки могут быть найдены в Разделе 6.

6

Категории сексуального домогательства на рабочем месте

Иногда в пособии вам встретится термин «враждебная обстановка на работе» или термин *quid pro quo* («услуга за услугу»), которые описывают типы сексуального домогательства на работе. Эти категории основываются на последствиях или преднамеренных результатах сексуального домогательства.

ВРАЖДЕБНАЯ ОБСТАНОВКА НА РАБОТЕ

Это когда чьи-то слова или поведение до такой степени неприятны, что человек, который является его жертвой, чувствует, что его рабочее место враждебно, неприятно, таит угрозу, небезопасно.



Этот тип сексуального домогательства обычно происходит в вербальной и невербальной форме, но также может выражаться в наиболее легких формах физического домогательства.

Не обязательно это домогательство направлено на самого индивида. Такое поведение может быть унижительно и пугающе для того, кто является его свидетелем, и создавать враждебную атмосферу для одного или нескольких человек:

- просмотр порнографии на рабочем месте;
- развешивание оскорбительных плакатов или календарей;
- приколы и шуточки на рабочем месте сексистского или сексуального характера.

Сексуальное домогательство **QUID PRO QUO** («услуга за услугу») это когда:

- Человек подвергается сексуальному домогательству в обмен на преференции в работе, такие как продвижение по службе, поднятие зарплаты, большой контракт, сохранение рабочего места;



- Позиция человека на работе окажется под угрозой, если он откажется или окажет сопротивление сексуальному домогательству. Он может быть уволен, понижен в должности, лишиться контракта и т. д.

Домогательство *quid pro quo* запрещено в большинстве стран административным и уголовным правом.

Примеры сценариев сексуального домогательства в медийных организациях



Человек развешивает сексуально откровенные плакаты в офисе



Человек пользуется тем, что остался наедине с коллегой и пытается поцеловать его/ее



Группа сотрудников задает человеку вопрос о его сексуальной истории



Гость программы пытается лапать младшего продюсера в гримерной



Начальник или менеджер отказывает репортеру в указании авторства статьи или в новом задании для него, пока он не согласится на секс



Начальник предполагает, что сотрудник должен переспать с ним, чтобы получить работу или продвижение по службе

3.

Пособие для работодателя

Этот раздел для работодателей и людей, возглавляющих медиаорганизации, включая топ-менеджеров, менеджеров и специалистов по кадрам

Он поможет вам узнать:

- Ваши профессиональные и правовые обязательства по защите сотрудников против сексуального домогательства на работе
- Как предотвращать сексуальное домогательство в вашей организации
- Как иметь дело с жалобами на сексуальное домогательство
- Какую поддержку оказывать сотрудникам, подвергшимся сексуальному домогательству



Инструкции в этом разделе созданы с помощью полезных инструментов и ресурсов, которые вы найдете в Разделе 5.

Я возглавляю медиаорганизацию: какие мои обязанности?

ПРАВОВЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

Как работодатель вы обязаны убедиться, что предоставляете своим работникам рабочую среду, свободную от сексуальных домогательств. Это ваша ПРАВОВАЯ обязанность.



Сексуальное домогательство нарушает права человека на гендерное равенство, на жизнь и свободу. Оно также нарушает право на свободу выбора и осуществления профессиональной деятельности, включая журналистику.

В большинстве стран законодательство защищает людей от сексуального домогательства на работе. Ваша собственная политика в этом вопросе и процедуры должны основываться на законах, принятых в вашей стране. Убедитесь, что все работники вашей организации знают эти законы и понимают их применение в вашей организации.

Вы также должны осознавать, что ваша медиаорганизация, как и любая другая организация, может нести субститутивную ответственность за сексуальное домогательство. Это означает, что как работодатель вы можете быть привлечены к суду и признаны ответственным за действия, совершенные вашими сотрудниками. Сексуальное домогательство, совершаемое в вашей организации, находится в вашей зоне ответственности.

ПРАКТИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Это ваша ответственность сделать все, что в ваших силах, чтобы в вашей организации сексуальное домогательство было невозможным.

Вы должны будете:

- ▶ прежде всего принять превентивные меры в организации, чтобы исключить сексуальное домогательство на работе;
- ▶ установить процедуры разбирательства с жалобами на сексуальное домогательство в вашей организации, которые позволили бы профессионально и в соответствии с законами регулировать проблему в случае ее возникновения.

Это пособие даст вам некоторые важные инструкции и инструменты. Но, помимо них, исключительно важно, чтобы вы понимали ответственность и права вашей организации в соответствии с национальными законами.

Как предотвращать сексуальное домогательство

- 1 Взять на себя ответственность быть организацией с нулевой терпимостью
- 2 Понимать масштаб проблемы, с которой вы можете столкнуться
- 3 Установить практическую политику противодействия сексуальному домогательству
- 4 Образовывать менеджеров по вопросам сексуального домогательства
- 5 Проинформировать сотрудников о политике противодействия сексуальному домогательству
- 6 Убедиться, что сотрудники в безопасности на своем рабочем месте
- 7 Убрать все, что может создавать враждебную среду на рабочем месте
- 8 Рассмотреть стратегии, которые продвигают гендерный баланс

1 ВЗЯТЬ НА СЕБЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БЫТЬ ОРГАНИЗАЦИЕЙ С НУЛЕВОЙ ТЕРПИМОСТЬЮ

Это кажется довольно простым, но взять на себя ответственность быть организацией с нулевой терпимостью к сексуальному домогательству – это первый и, возможно, самый важный шаг, который должна предпринять организация. Этот шаг означает и осознание того факта, что сексуальные домогательства могут происходить. Он также требует поддержки со стороны совета директоров и высшего руководства. Без такой реальной ответственности все меры будут поверхностными – люди, которые управляют организацией, должны серьезно относиться к вызовам, которые ставит перед организацией проблема сексуального домогательства.

2 ПОНИМАТЬ МАСШТАБ ПРОБЛЕМЫ, С КОТОРОЙ ВЫ МОЖЕТЕ СТОЛКНУТЬСЯ

Признайте, что, возможно, вы не осознаете масштаб проблем, связанных с сексуальным домогательством в вашей организации. Ориентироваться только на количество жалоб на сексуальное домогательство зачастую нельзя. Люди не докладывают о большинстве случаев домогательства, которые с ними случились по ряду причин:

- Чувство стыда и неловкости
- Страх, что тебе не поверят
- Страх прослыть проблемным сотрудником
- Страх быть высмеянным или прославиться как жертва в результате отчета о сексуальном домогательстве
- Страх потери работы и дохода.

Понимание важности масштаба проблемы – это первый существенный шаг. Результатами его могут явиться такие значимые последствия, как то, что топ-менеджмент окажет необходимую полную поддержку, а сотрудники осознают, что должны поменять свое поведение. Чтобы лучше понять масштаб проблемы в вашей организации, вы можете провести анонимный опрос сотрудников, как бывших, так и настоящих.

В Разделе 5 вы найдете пример опроса по сексуальному домогательству. Вы можете использовать его как пример.

5



Подсказки по опросу

- ▶ Используйте инструменты онлайн-опросов, такие как Survey Monkey, которые помогут вам проанализировать полученные данные.
- ▶ Не забудьте, что опрос должен быть анонимным, чтобы сотрудники не боялись давать ответы. Не спрашивайте имя, должность или другую информацию, которая могла бы привести к идентификации человека.
- ▶ Не опрашивайте только женщин – разошлите анкету всем.
- ▶ Всегда давайте определения терминам, которые используете, чтобы не возникло неоднозначное толкование, что такое «сексуальное домогательство на рабочем месте». Это особенно важно, если вы еще не проводили никакой тренинг для сотрудников, образующих их по данному вопросу.
- ▶ Опубликуйте результаты опроса в вашей организации.
- ▶ Повторяйте опрос каждый год или каждые два года, чтобы отслеживать прогресс.

3 УСТАНОВИТЬ ПРАКТИЧЕСКУЮ ПОЛИТИКУ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ СЕКСУАЛЬНОМУ ДОМОГАТЕЛЬСТВУ

Предотвращение сексуального домогательства начинается с внедрения формальной политики. Политика по противодействию сексуальному домогательству – это набор практических и детальных определений, процессов и шагов, нацеленных на помощь организации в предотвращении сексуального домогательства и рассмотрение дел. Есть и другие преимущества в наличии хорошей политики противодействию сексуальному домогательству. Распространение информации о том, что включает в себя термин «сексуальное домогательство», какими бывают его последствия, может само по себе быть хорошим сдерживающим фактором. Предоставляя защиту и процедуры, вы помогаете сотрудникам принять решение о том, чтобы докладывать о случаях сексуального домогательства.

Вы найдете примеры лучших практических политик по противодействию сексуальному домогательству на рабочем месте в Разделе 5 этого пособия, которые вы можете использовать для начала работы. Это должно быть отдельной прописанной политикой, а не приложением к другим корпоративным сводам правил, таких как дисциплинарная политика или практика рассмотрения жалоб.

5

Ваша политика по противодействию сексуальному домогательству должна быть представлена в виде письменного документа и написана простым и понятным всем языком. Привлеките юриста к проверке, насколько ваша политика противодействию сексуальному домогательству юридически обоснована и отвечает законодательству вашей страны.

Отдельная политика по противодействию сексуальному домогательству желательна по одной простой причине – так вы сможете детально определить термины, описать поведение и процедуры и таким образом создать полезный и практичный документ.

Это также ясно даст понять окружающим, что вы решительно настроены работать с данной проблемой.

Политика должна содержать положения или параграфы, касающиеся следующего:

- взятая вами ответственность быть организацией с нулевой терпимостью к сексуальным домогательствам
- правовая основа для политики по противодействию сексуальным домогательствам
- стороны, чьи действия регулируются этой политикой
- план по реализации
- правовое определение «сексуальному домогательству» и другим относящимся к этой теме терминам
- примеры поведения, которые являются сексуальным домогательством
- права сотрудников (включая право обвиняемого на ответ)
- ответственность менеджеров
- конфиденциальность
- назначенный ответственным человек или отдел для рассмотрения дел, касающихся сексуального домогательства
- Процедуры по жалобам
 - Неформальные
 - Формальные
- Итоги и дисциплинарные меры
- Возмездие (месть)/виктимизация
- Апелляция
- Ложное обвинение
- Поддержка.

4 ОБРАЗОВЫВАТЬ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ВОПРОСАМ СЕКСУАЛЬНОГО ДОМОГАТЕЛЬСТВА

Менеджеры играют огромную роль во влиянии на корпоративную культуру. Как представители вашей организации они несут ответственность за защиту сотрудников. Повышая их уровень информированности о проблеме и обучая их, вы предпринимаете важный первый шаг по пути ее решения. Такое пособие, как это, является полезным ресурсом, но очные тренинги и семинары также необходимы.

Менеджер и старший управленческий персонал должны пройти обучение и тренинги по следующим вопросам:

- Что такое сексуальное домогательство на работе и как распознать его
- Кто находится в зоне риска и динамика власти, стоящая за сексуальным домогательством
- Причины, по которым люди не докладывают о сексуальном домогательстве
- Относящиеся к сексуальному домогательству и дискриминации национальные, региональные, международные законы, а также правила и стандарты индустрии
- Специфические в вашей организации права и обязанности сотрудников
- Их обязанности и ответственность как менеджеров в вашей организации
- Детали вашей политики нулевой терпимости
- Как обращаться с жалобами на сексуальное домогательство
- Как создать безопасную рабочую среду и чего остерегаться
- Привести пример, как должны вести себя менеджеры и какого поведения надо избегать.

5 ПРОИНФОРМИРОВАТЬ СОТРУДНИКОВ О ПОЛИТИКЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ СЕКСУАЛЬНОМУ ДОМОГАТЕЛЬСТВУ

Чтобы предотвратить сексуальное домогательство в вашей организации, ваши сотрудники должны быть осведомлены о нем.

Сотрудники должны знать:

- Что такое сексуальное домогательство на работе
- Их права как наемных рабочих
- Что ваша организация придерживается политики нулевой терпимости и что это означает
- Как подать жалобу, если они сами или кто-то другой подвергся сексуальному домогательству
- Какая политика и процедуры существуют для случаев сексуального домогательства
- Какие потенциальные последствия могут быть для обеих сторон.

Это поможет вашим сотрудникам понимать, где лежит грань между дозволенным и недозволенным поведением, что в свою очередь, возможно, предотвратит поведение, рассматриваемое как сексуальное домогательство. Знание, что есть ясные и понятные шаги и механизмы защиты, поможет сотрудникам чувствовать себя свободными в праве подать жалобу на сексуальное домогательство, если оно произойдет.

Вы можете повысить информированность сотрудников:

- Предоставляя всем старым и новым сотрудникам копии политики по предотвращению сексуального домогательства в электронном виде через и-мэйл или в бумажном виде

- Проводя тренинги для старых и новых сотрудников по политике по предотвращению сексуального домогательства в вашей организации
- Проводя тренинги по повышению информированности о сексуальном домогательстве среди топ-менеджмента (работодателей)
- Демонстрируя визуальные и методические материалы в редакции, офисе и общем пространстве
- Включив пункт, касающийся сексуального домогательства, в контракты с сотрудниками и консультантами
- Начав диалог о сексуальном домогательстве на совещаниях.

6 УБЕДИТЬСЯ, ЧТО СОТРУДНИКИ В БЕЗОПАСНОСТИ НА СВОЕМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Ваша обязанность состоит в защите сотрудников от любого сексуального домогательства в любом месте, которое касается выполнения рабочих обязанностей, в том числе вне офиса. Это большой вызов для медийных организаций, учитывая, сколько журналистов проводят время в расследованиях и интервью, работая с новостями вне офиса. Хотя в этом направлении предстоит еще много работы, существует несколько ресурсов, которые помогут защитить ваших сотрудников, работающих вне стен офиса, от сексуального домогательства, включая:

Репортеры без границ/ЮНЕСКО,
Руководство по безопасности для журналистов, глава 3, раздел 7

DART центр по журналистике и травмам,
Давай поговорим: Персональные границы. Безопасность и женщины в журналистике.



Ссылки есть в Разделе 6.

7 УБРАТЬ ВСЕ, ЧТО МОЖЕТ СОЗДАВАТЬ ВРАЖДЕБНУЮ СРЕДУ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Медиаорганизации – это место, где женщины и мужчины работают вместе и делят одно рабочее пространство. Все, что может создать сложную или враждебную обстановку, должно быть исключено. Вы должны:

- Убрать все, что носит откровенный сексуальный характер или может быть рассмотрено как оскорбительное, например постеры, календари или украшение стола
- Никогда не игнорируйте или не воспринимайте несерьезно человека, который подвергся сексуальному домогательству
- Никогда не поощряйте, не участвуйте и не смейтесь над неприличными шутками.

8 РАССМОТРЕТЬ СТРАТЕГИИ, КОТОРЫЕ ПРОДВИГАЮТ ГЕНДЕРНЫЙ БАЛАНС

Сексуальное домогательство, скорее всего, будет частью культуры в организациях, где преобладают сотрудники мужчины. Гендерно сбалансированный рабочий коллектив является важным шагом на пути предотвращения сексуального домогательства. Рассмотрите стратегии, которые увеличат количество работающих у вас женщин, а именно:

- Политику по найму персонала
- Квоты по количеству мужчин и женщин
- Тренинги и управление карьерой для талантливых женщин внутри вашей организации
- Дружелюбная к семейной жизни политика вашей организации, касающаяся отпуска по уходу за ребенком, возможности работать из дома, гибкие часы, возможность дополнительного неоплачиваемого отпуска, политика и положения, касающиеся ухода за ребенком.

Как мне надо разбирать жалобы на сексуальное домогательство?



В вашей организации должны быть ясные принципы и процедуры для работы с жалобами на сексуальное домогательство.

Ключевые пункты:

1

ОТНОСИТЕСЬ К КАЖДОЙ ЖАЛОБЕ СЕРЬЕЗНО

Жалобы на сексуальное домогательство должны восприниматься серьезно, рассматриваться подходящим образом и оперативно.

2

У ВАС ДОЛЖНЫ БЫТЬ ФОРМАЛЬНЫЕ И НЕФОРМАЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ ПО РАБОТЕ С ТАКИМИ ЗАЯВЛЕНИЯМИ

У сотрудника должен быть выбор подать жалобу формально или неформально. Шаги и последствия для этих двух способов будут достаточно сильно отличаться, поэтому вам нужны разные процедуры для них. Вы найдете подробные примеры далее.

3

ПРЕДОСТАВЬТЕ ВОЗМОЖНОСТЬ ЗАЯВИТЬ АНОНИМНО

В вашей медиаорганизации вы наверняка имеете механизм для анонимного информирования о нарушениях. Вы можете применять это инструмент для информирования о сексуальном домогательстве. Но для надлежащего расследования вам необходимо будет идентифицировать обе стороны.

4

НАЗНАЧЬТЕ ОТВЕТСТВЕННОГО ЧЕЛОВЕКА

Вам нужен будет ответственный человек или команда для расследования случаев сексуального домогательства. В идеале

5

ПОЛЬЗУЙТЕСЬ ПОМОЩЬЮ ИЛИ ЭКСПЕРТИЗОЙ

В некоторых случаях необходимо воспользоваться сторонней помощью или экспертизой, чтобы обеспечить честное, непредвзятое и объективное расследование.

6

СООБЩАЙТЕ О СЛУЧАЯХ СЕКСУАЛЬНОГО НАСИЛИЯ В ПОЛИЦИЮ

О случаях сексуального насилия, включая изнасилование, необходимо сообщать в полицию. Жертва насилия также может срочно нуждаться в медицинской помощи. Ваша организация должна всесторонне помогать полиции с расследованием. Вы должны определиться с тем, нужна ли вашей организации юридическая помощь или консультации.

7

РАССМОТРИТЕ ВОЗМОЖНОСТЬ ВРЕМЕННОГО ОТСТРАНЕНИЯ ОТ РАБОТЫ

В самых серьезных случаях сексуального домогательства, включая сексуальное насилие, возможно, возникнет необходимость временно отстранить сотрудника от работы с сохранением оплаты, пока вы или полиция будете проводить расследование. Это практический инструмент, не дисциплинарное взыскание.

8

ОБЪЯСНИТЕ ВАШИ ПРОЦЕДУРЫ В ВАШЕЙ ПРОПИСАННОЙ ПОЛИТИКЕ

Ваша политика по противодействию сексуальному домогательству должна четко описывать, как жалобы на сексуальное домогательство будут рассматриваться в вашей организации. Это важно как для сотрудников, так и для менеджеров, чтобы не возникало непонимания, что задействовать в процессе. Пошаговый подход является лучшим.

КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ



Конфиденциальность в делах по сексуальному домогательству является как этическим принципом, так и правовым обязательством в большинстве стран и частью профессионального кода этики.

Конфиденциальность означает защиту людей, вовлеченных в дело по сексуальному домогательству, и информации, которую они предоставляют. Только авторизованные люди имеют право доступа к детальной информации. Человек, который подвергся сексуальному домогательству, обвиняемый, свидетель, третья сторона – все

должны быть защищены положением о конфиденциальности.

Конфиденциальность – это ключ к тому, как докладывать о сексуальном домогательстве, так как она помогает выстроить доверие.

Чтобы поддерживать конфиденциальность, вы должны быть уверены, что ваши информационные системы безопасны и отвечают требованиям защиты данных в соответствии с законами вашей страны.

Неформальное обращение, скорее всего, делается по поводу самых легких форм сексуального домогательства или когда есть уверенность, что нарушитель остановится, если дать ему отпор. Этот путь часто включает помощь в диалоге между двумя сторонами: виновником и пострадавшим. Цель – остановить нежелательное и оскорбительное поведение.

Неформальная жалоба обычно не предполагает расследования. В наименее тяжелых случаях неформальная жалоба может решить проблему с минимальным стрессом для всех вовлеченных сторон и восстановить свободное от домогательства рабочее пространство. Если поведение прекратилось, то неформальная жалоба не вносится в личное дело нарушителя.

Неформальное обращение не влечет за собой никакие дисциплинарные меры.

ШАГ 1

НЕФОРМАЛЬНОЕ ОБРАЩЕНИЕ ПО ПОВОДУ СЕКСУАЛЬНОГО ДОМОГАТЕЛЬСТВА ПОСТУПИЛО

- Устное или письменное неформальное обращение по поводу сексуального домогательства поступило.
- Обращение поступило человеку, который наделен полномочиями. Это может быть:
 - Непосредственный руководитель
 - Другой менеджер в вашей организации
 - Сотрудник отдела по работе с персоналом
 - Сотрудник, отвечающий за безопасность и здоровье
 - Представитель профсоюза
 - Сотрудник службы гигиены труда.
- Кто бы ни получил жалобу, он должен проинформировать назначенного ответственным в организации человека (НЧ) о случае сексуального домогательства.

ШАГ 2

НЕФОРМАЛЬНОЕ ОБРАЩЕНИЕ ПРИНЯТО

- Назначенный ответственным в организации человек (НЧ) должен созвониться или назначить встречу с человеком, подавшим жалобу, и:
 - если жалоба была устная, НЧ должен записать ее и отдать заявителю копию
 - проинформировать заявителя о его правах, о процессе, который будет происходить дальше, и ответить на вопросы
 - объяснить конфиденциальность и что она значит для человека, подавшего жалобу, и человека, которого обвиняют
 - обсудить различные методы урегулирования ситуации как части неформального процесса
 - обсудить потенциальные пути решения проблемы в неформальном процессе
 - объяснить, какая помощь доступна, и уточнить, какая помощь нужна
 - объяснить, что если он не будет удовлетворен результатами неформального урегулирования жалобы, он может подать формальную жалобу
 - записать все вышеупомянутое.
- Назначенный ответственным в организации человек (НЧ) должен созвониться или назначить встречу с человеком, которого обвиняют в сексуальном домогательстве, и:
 - проинформировать о жалобе на него
 - проинформировать о его правах, включая право на ответ, о процессе, который будет происходить дальше, и ответить на вопросы
 - объяснить конфиденциальность и что она значит для него и для человека, подавшего жалобу
 - обсудить различные методы урегулирования ситуации как часть неформального процесса
 - обсудить потенциальные решения проблемы в неформальном процессе
 - объяснить политику, защищающую от мести и виктимизации по отношению к любому, подавшему жалобу на сексуальное домогательство
 - записать все вышеупомянутое.
- Небольшое количество менеджеров из высшего звена информируют о случае (хорошо, если заранее прописано, кто именно).

ШАГ 3

УРЕГУЛИРОВАНИЕ

- Человеку, которого обвинили в сексуальном домогательстве, надо дать время (около недели), чтобы он мог письменно дать свою версию событий.
- Метод для урегулирования должен быть принят обеими сторонами. Этот метод может включать в себя помощь в переговорах, посредничество, примирительные процедуры, арбитраж.
- Решение должно быть одобрено. Решение может быть различным, в зависимости от случая, но может включать в себя:
 - обещание прекратить сексуальные домогательства
 - формальное извинение со стороны нарушителя
 - перемещение людей между командами
 - тренинг и повышение информированности для виновного.
- Конфиденциальность всех сторон должна строго соблюдаться во время всего процесса.
- Неформальное обращение не включает в себя никакое дисциплинарное взыскание.

ШАГ 4

ПРОДОЛЖЕНИЕ И ПОДДЕРЖКА

- НЧ должен систематически быть в последующем контакте с обеими сторонами, чтобы убедиться, что сексуальное домогательство прекращено и что у обеих сторон не возникло негативных последствий после инцидента.
- НЧ также должен провести последующее совещание с непосредственными руководителями сторон конфликта.
- НЧ должен продолжать оказывать содействие и помощь.
- Если человек, который сделал неформальное обращение, не удовлетворен результатами неформального процесса, он может подать формальную жалобу.

Формальная жалоба подается, когда неформальный процесс не остановил сексуальное домогательство или когда обвинитель хочет предпринять серьезные шаги против виновного. Все доказательства будут конфиденциально храниться в записях, и если обвинение будет доказано, запись будет внесена в личное дело виновного. Формальный процесс предполагает участие в расследовании более чем одного человека. Формальная жалоба предполагает серьезные последствия для обвиняемого в сексуальном домогательстве в зависимости от тяжести обвинений.

Шаг 1

ФОРМАЛЬНАЯ ЖАЛОБА НА СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО ПОДАНА

- Устная или письменная формальная жалоба на сексуальное домогательство подана.
- Жалоба подана человеку, обладающему полномочиями. Это может быть:
 - непосредственный начальник
 - другой менеджер в этой организации
 - сотрудник отдела по работе с персоналом
 - сотрудник, отвечающий за безопасность и здоровье
 - представитель профсоюза
 - сотрудник службы гигиены труда.
- Кто бы ни получил жалобу, он должен проинформировать назначенного ответственным в организации человека (НЧ) о случае сексуального домогательства.

Эти процедуры взяты и адаптированы из процедур по противодействию сексуальному домогательству норвежской медиакомпании VG.

Шаг 2

ФОРМАЛЬНАЯ ЖАЛОБА ПОЛУЧЕНА

- Если жалоба подана на сексуальное насилие, назначенный ответственным человек (НЧ) должен сообщить о случае сразу в полицию, и ваша организация должна всячески содействовать полиции в расследовании.
- НЧ должен созвониться или встретиться с человеком, подавшим жалобу, и:
 - если жалобы была устная, НЧ должен записать ее и отдать ему копию
 - проинформировать о его правах, о процессе, который будет происходить дальше, и ответить на вопросы
 - объяснить конфиденциальность и что она значит для человека, подавшего жалобу, и для человека, которого обвиняют
 - объяснить, какие потенциальные профессиональные и правовые последствия будут для человека, которого обвиняют, если жалоба подтвердится
 - объяснить, какая помощь доступна, и уточнить, какая помощь нужна
 - записать все вышеупомянутое.
- Назначенный ответственным в организации человек (НЧ) должен созвониться или назначить встречу с человеком, которого обвиняют в сексуальном домогательстве, и:
 - проинформировать о жалобе на него
 - проинформировать о его правах, включая право на ответ, о процессе, который будет происходить дальше, и ответить на вопросы
 - объяснить конфиденциальность и что она значит для него и для человека, подавшего жалобу
 - объяснить, какие потенциальные профессиональные и правовые последствия будут для него, если жалоба подтвердится
 - объяснить политику, защищающую от мести и виктимизации по отношению к любому, подавшему жалобу на сексуальное домогательство
 - записать все вышеупомянутое.

- Дело по сексуальному домогательству должно быть открыто.
- Небольшое количество менеджеров из высшего звена информируется о случае (хорошо, если в компании заранее прописано, кто именно).

Шаг 3

РАССЛЕДОВАНИЕ

- Интервью должны быть проведены:
 - с человеком, подвергшимся сексуальному домогательству
 - с человеком, которого обвинили в сексуальном домогательстве (его право на ответ должно соблюдаться)
 - со свидетелями или третьей стороной.
- Два человека, включая НЧ, должны представлять вашу организацию на всех встречах и интервью. Никто из них не должен быть непосредственным начальником ни одной из сторон.
- Формальное письменное заявление должно быть взято от:
 - человека, подвергшегося сексуальному домогательству
 - человека, которого обвинили в сексуальном домогательстве (его право на ответ должно соблюдаться)
 - свидетелей или третьей стороны.
- Все факты по делу должны быть собраны и подшиты вместе, включая обобщенные записи и свидетельства со стороны обвиняющей стороны и контрдоказательства со стороны обвиняемого.
- Должны сохраняться все конфиденциальные записи всей информации, относящейся к делу, включая все разговоры и сообщения между сторонами. Все записи должны содержать пометки о времени и месте.
- Конфиденциальность всех сторон должна строго соблюдаться во время всего процесса.

Шаг 4

РЕШЕНИЕ

- Ваша организация должна принять решение, был или нет факт сексуального домогательства, основываясь на всех собранных фактах и свидетельствах.
- Ваша организация должна принять решение, будут ли приняты меры дисциплинарного воздействия и какие именно.
- Каждое решение должно иметь правовую основу.
- Ваш юридический отдел должен оказывать необходимую поддержку, особенно в случаях, когда привлечена полиция или человек, который подал жалобу, собирается обратиться в суд.

Шаг 5

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ И ПОДДЕРЖКА

- Обратная связь должна предоставляться обеим сторонам, вовлеченным в процесс, в то же время конфиденциальность должна строго соблюдаться.
- У обеих сторон должна быть возможность обжаловать решение в течение определенного времени, например одной недели.
- Если не подтвердился случай сексуального домогательства, все документы, относящиеся к расследованию, должны быть уничтожены. Тем не менее внутренние записи, фиксирующие то, что расследование проводилось, должны быть сохранены.
- Если случай сексуального домогательства подтвердился, назначенный ответственным человек (НЧ) должен сделать детальный отчет о расследовании, об обнаруженных фактах, результатах и предпринятых мерах дисциплинарного воздействия.
- НЧ должен разработать детальный план последующих действий и поддержки вне зависимости от того, был ли случай или нет.

Шаг 6

ПОСЛЕДУЮЩИЕ ДЕЙСТВИЯ И ПОДДЕРЖКА

- НЧ должен периодически быть на связи с обеими сторонами, чтобы убедиться, что сексуальное домогательство прекратилось и у обеих сторон нет негативных последствий.
- НЧ также должен провести последующее совещание с непосредственными руководителями сторон конфликта.
- НЧ должен продолжать оказывать содействие и помощь.

РЕЗУЛЬТАТЫ И МЕРЫ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

Есть, по крайней мере, три возможных результата формального расследования сексуального домогательства:

1. Случай сексуального домогательства не подтвердился
2. Случай сексуального домогательства ясно подтвердился
3. Серьезный случай сексуального домогательства или неоднократные сексуальные домогательства выявлены.

Меры дисциплинарного воздействия и процедуры, которые вы применяете в случаях сексуального домогательства, должны соответствовать вашей существующей в организации политики рассмотрения жалоб и мер дисциплинарного воздействия. Меры дисциплинарного воздействия должны применяться к любому, кто виновен в сексуальном домогательстве, вне зависимости от положения и власти. Все дисциплинарные меры должны быть отражены в записях в личном деле виновного.

Дисциплинарные меры также должны зависеть от степени тяжести и частоты проявления сексуального домогательства. Но в то же время вы должны быть уверены, что эти меры последовательно применяются во всех случаях. Возможные меры могут включать в себя:

- Устное или письменное предупреждение
- Отрицательную оценку деятельности при аттестации
- Перевод
- Понижение в должности
- Временное отстранение от работы
- Увольнение.

Серьезные случаи должны приводить к незамедлительному увольнению.

ЗАЩИТА ОТ МЕСТИ И ВИКТИМИЗАЦИИ

Ваша обязанность защищать сотрудника, который стал жертвой и сообщил о сексуальном домогательстве. Месть или виктимизация являются серьезными преступлениями, за которые ваша организация будет нести ответственность. Необходимо изначально относиться к ним со всей серьезностью, применяя строгие дисциплинарные меры, вплоть до увольнения. Если месть будет иметь место, это будет сдерживать других сотрудников от того, чтобы докладывать о случаях сексуального домогательства.

ЛОЖНОЕ ОБВИНЕНИЕ

Ложное обвинение – это когда сотрудник сообщил о случае сексуального домогательства, зная, что это неправда.

К сожалению, ложные обвинения случаются.

Соответствующее расследование должно установить, была ли жалоба правдива или ложной. Однако надо помнить, что отсутствие доказательств НЕ является подтверждением того, что жалоба была ложной.

Жесткое отношение к ложным жалобам помогает предотвращать их. Ваши сотрудники должны понимать, что ложные обвинения – это серьезное нарушение, и оно влечет за собой серьезные дисциплинарные меры, вплоть до увольнения.

Какую поддержку я должен оказывать сотрудникам?

Сексуальное домогательство – это не только правовой или процессуальный вопрос. Эмоциональное, физическое и профессиональное воздействие на человека, подвергнувшегося сексуальному домогательству, может иметь крайне негативный и длительный характер. В большинстве случаев человеку требуется ваша помощь в том или ином виде.

Тем не менее только сам человек может определить, нужна ли ему помощь и как надолго.

Вам необходимо:

- Деликатно узнать, в какой помощи он нуждается
- Оказать ему эту поддержку
- Сориентировать, где он может получить помощь, которую вы не можете оказать
- Предоставить список с контактами служб, оказывающих поддержку в случаях сексуального домогательства
- Оставаться с ним на связи (конфиденциально) и регулярно быть в курсе его потребности в поддержке

Помощь, которую вы можете оказать, зависит от ресурсов вашей организации, хотя не вся помощь требует затрат.

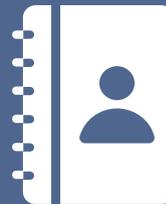
Профессиональная поддержка включает в себя:

- Оплачиваемый/неоплачиваемый отпуск
- Сокращенные рабочие часы
- Разделение рабочей нагрузки
- Работу из дома
- Наставничество
- Стратегию/поддержку по возвращении к работе
- Систематическое отслеживание ситуации



Вы также можете составить справочник с контактами служб в вашей стране, которые оказывают поддержку в случаях сексуального домогательства. Такая справочная информация должна быть доступна всем сотрудникам. Она должна включать контакты:

- Полиции
- Профсоюза
- Медицинской помощи (в случае изнасилования и физического насилия)
- Психологической помощи и консультаций
- Групп поддержки
- Горячей линии
- Религиозной поддержки



Если ресурсы позволяют, более комплексный пакет поддержки может включать в себя:

- Консультации психолога
- Медицинскую помощь
- Правовую поддержку или консультирование



Может так случиться, что ваши сотрудники станут жертвой ложного обвинения в сексуальном домогательстве. Они также могут испытать негативные эмоциональные, физические и профессиональные последствия, особенно вследствие формального расследования.

Помощь им может быть похожей на вышеперечисленную, но она также должна включать в себя действия для публичного восстановления их доброго имени.

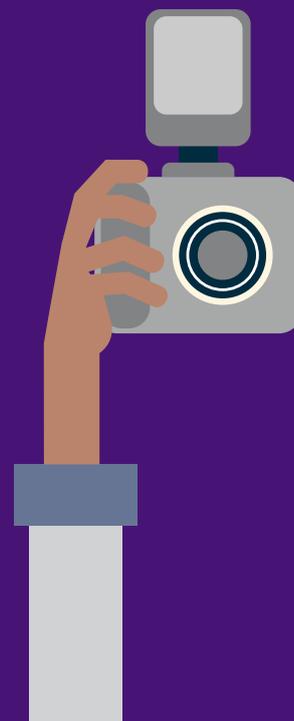
4.

Руководство для сотрудников

Этот раздел пособия предназначен для всех сотрудников медиаорганизации, вне зависимости от того, состоят ли они в штате или являются внештатными сотрудниками, работают они в редакционном отделе или нет, занимают высокие или начальные позиции.

Из предыдущих разделов вы уже знаете, что такое сексуальное домогательство. Этот раздел поможет вам узнать:

- Ваши права, относящиеся к теме сексуального домогательства
- Какие шаги надо предпринять, если вы подверглись сексуальному домогательству на работе
- Что предпринять, если вы знаете, что кто-то из ваших коллег подвергся сексуальному домогательству на работе
- Какие шаги надо предпринять, если вас обвинили в сексуальном домогательстве на работе.



Какие у меня есть права, относящиеся к теме сексуального домогательства на работе?

Сексуальное домогательство на рабочем месте – это серьезное правонарушение, оно не должно легко восприниматься ни вами, ни вашим работодателем.

У ВАС ЕСТЬ ПРАВО РАБОТАТЬ В СРЕДЕ, СВОБОДНОЙ ОТ СЕКСУАЛЬНОГО ДОМОГАТЕЛЬСТВА, ВНЕ ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВАШЕГО ПОЛА, СЕКСУАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И ВОЗРАСТА. В БОЛЬШИНСТВЕ СТРАН ЭТО ПРАВО ЗАКРЕПЛЕНО В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ



ДРУГИЕ ПРАВА

Если вы сообщили о сексуальном домогательстве у вас есть:

- ▶ Право на конфиденциальность
- ▶ Право не подвергаться виктимизации за подачу жалобы о сексуальном домогательстве
- ▶ Право на апелляцию на любое решение
- ▶ Право быть представленным в любом расследовании или суде

Если вас обвинили в сексуальном домогательстве, у вас есть:

- ▶ Право на конфиденциальность
- ▶ Право знать об обвинении против вас
- ▶ Право на ответ на обвинения против вас
- ▶ Право на рассмотрение вашей точки зрения на произошедшие события
- ▶ Право на апелляцию на любое решение
- ▶ Право быть представленным в любом расследовании или суде
- ▶ Право очистить все записи в личном деле, если заявление против вас не подтвердится

ВИКТИМИЗАЦИЯ И МЕСТЬ

Виктимизация или преследование за заявление о сексуальном домогательстве на работе является серьезным правонарушением, и ваш работодатель обязан защищать вас от того, чтобы этого не случилось.



КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ



Конфиденциальность в случаях сексуального домогательства является как этическим принципом, так и правовой обязанностью в большинстве национальных и профессиональных кодексах этики.

Принцип конфиденциальности означает защиту людей, вовлеченных в дело по сексуальному домогательству, а также информации, которой они делятся. Только авторизованные люди могут иметь доступ к подробной информации. Человек, который подвергся сексуальному домогательству, обвиняемый, свидетели и третья сторона – все должны быть защищены правилом конфиденциальности.

Правило конфиденциальности позволяет выстроить доверие и облегчить решение человека докладывать о случаях сексуального домогательства.

Конфиденциальность основана на безопасности информационных систем и соблюдении вашим работодателем закона о сохранении данных, принятого в вашей стране.

ОБЯЗАННОСТИ ВАШЕГО РАБОТОДАТЕЛЯ

В законодательно закрепленные обязанности вашего работодателя входит обеспечение вас безопасной рабочей средой, в том числе и когда вы работаете вне офиса, на задании

В действительности, если сексуальное домогательство случилось на работе, ваш работодатель может быть признан ответственным за происшедшее.

Все медиаорганизации должны:

- Проявлять нулевую терпимость ко всем формам насилия и дискриминации, включая сексуальное домогательство
- Иметь ясную политику противодействия сексуальному домогательству, включая:
 - в первую очередь кодекс поведения, предотвращающий возможность сексуального домогательства
 - процедуры систематического урегулирования вопросов сексуального домогательства внутри вашей организации
- Информировать всех сотрудников о имеющейся политике и процедурах при приеме на работу или когда в политику вносятся изменения.



Несмотря на то что все медиаорганизации должны иметь ясную и работоспособную политику противодействия сексуальному домогательству, не у всех она в действительности имеется. Если у вашего работодателя нет отдельного документа, проверьте, прописана ли эта политика в каком-либо другом документе. Если о ней нигде не говорится, в большинстве стран человек защищен от сексуального домогательства на работе в законодательстве страны, и вам надо посмотреть его.

ВАША БЕЗОПАСНОСТЬ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАНИЯ ВНЕ ОФИСА

Обязанность вашего работодателя защищать вас при выполнении работы в любом месте, включая работу на заданиях вне стен офиса.



Есть несколько полезных ресурсов для журналистов по безопасности и защите от сексуального домогательства в работе журналиста «в поле», включая:

- Репортеры без границ/ЮНЕСКО, *Руководство по безопасности для журналистов — глава 3, раздел 7*
- DART Центр журналистики и травмы, *Давай поговорим: Персональные границы, Безопасность и женщины в журналистике*

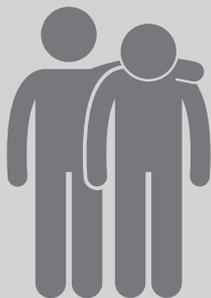
Вы найдете ссылки на эти ресурсы в Разделе 6.

6

Если вы подверглись сексуальному домогательству на работе:

- 1 Определите, какому именно сексуальному домогательству вы подверглись
- 2 Если вы чувствуете, что это возможно, проинформируйте нарушителя, что его поведение нежелательно
- 3 Обеспечьте себе безопасность на работе
- 4 Собирайте и сохраняйте доказательства
- 5 Подайте жалобу
- 6 Ищите поддержку
- 7 Подайте в суд, если вы не удовлетворены результатами рассмотрения случая в организации

Если вы подверглись сексуальному домогательству, важно знать, что это не ваша вина и вы не одиноки в этом опыте.



Вот несколько конкретных шагов, которые вы можете предпринять, если вы подверглись сексуальному домогательству на работе.

1 ОПРЕДЕЛИТЕ, КАКОМУ ИМЕННО СЕКСУАЛЬНОМУ ДОМОГАТЕЛЬСТВУ ВЫ ПОДВЕРГЛИСЬ

Помните, что сексуальное домогательство может быть физическим, вербальным и невербальным. Это любое поведение, которое является нежелательным и оскорбительным, сексуальное по своей природе, которое нарушает ваше чувство собственного достоинства и заставляет вас чувствовать себя униженным, запуганным или находящимся под угрозой.

Это вам решать, было ли поведение нежелательным или оскорбительным.

Посмотрите, что считается сексуальным домогательством в Разделе 2 этого пособия.



В большинстве стран изнасилование или сексуальное насилие является уголовным преступлением. Если вас изнасиловали или вы подверглись сексуальному насилию, вам необходимо немедленно сообщить в полицию. Если вы подверглись физическому насилию, вам может понадобиться и медицинская помощь. Вы также можете обратиться в полицию, если считаете, что сексуальное домогательство, которое вы пережили, могло нанести вам физический вред.

2 ЕСЛИ ВЫ ЧУВСТВУЕТЕ, ЧТО ЭТО ВОЗМОЖНО, ПРОИНФОРМИРУЙТЕ НАРУШИТЕЛЯ, ЧТО ЕГО ПОВЕДЕНИЕ НЕЖЕЛАТЕЛЬНО

Вам не надо вступать в борьбу с человеком, который проявил сексуальное домогательство.

Помните, что у вас есть право не подвергаться сексуальному домогательству. Это не ваша ответственность бороться с насильником или положить конец домогательству самостоятельно. Если вы чувствуете себя небезопасно, лучше не пытайтесь бороться с обидчиком самостоятельно, а обратитесь с официальной жалобой или заявлением в полицию.

Если вы чувствуете, что можете сообщить своему обидчику, что его поведение нежелательно и оскорбительно, вы можете:

- Дать знать, что такое поведение нежелательно и оскорбительно. Сказать об этом или написать
- Ни в коей мере не поощрять такое поведение
- Напомнить человеку, что вы – профессионал и заслуживаете уважения.

Иногда откровенный разговор с обидчиком о его неподобающем поведении может остановить его. В этом случае, если вы удовлетворены результатом, возможно, никаких дальнейших шагов не потребуются. Убедитесь, что обидчик больше не будет угрожать вам или кому-либо еще в вашей организации.

3 ОБЕСПЕЧЬТЕ СЕБЕ БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОТЕ

Ваше право работать в безопасной среде. Если вы подверглись сексуальному домогательству на работе, обязанность вашего работодателя обеспечить вам безопасность от вашего обидчика. Если же у него не получилось это сделать или если вы не удовлетворены тем, как это делается, вы можете предпринять шаги, чтобы защитить себя самого.

Часто редакции являются местом, где люди работают в непосредственной близости. Везде старайтесь избегать оставаться с вашим обидчиком наедине. Если вам надо иметь с ним дело, убедитесь, что другие сотрудники находятся поблизости. Если вы считаете, что что-то угрожает вашей жизни и здоровью, немедленно обратитесь в полицию.

4 СОБИРАЙТЕ И СОХРАНЯЙТЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА

Вне зависимости от серьезности характера сексуального домогательства крайне важно, чтобы вы собирали все доказательства, которые подтверждают вашу жалобу. Всегда, когда возможно:

→ Сохраняйте всю переписку с обидчиком, включая:

- Письма
- Электронные письма
- СМС
- Сообщения в социальных сетях
- Фото
- Аудиозаписи
- Видеозаписи
- Все другие физические или цифровые материалы, включая скриншоты.

→ Сохраняйте записи о всех случаях, когда подвергались сексуальному домогательству, включая:

- Даты
- Время
- Место
- Обстоятельства
- Детали поведения
- Кто был вовлечен
- Кто может выступить свидетелем происшедшего (если таковые были)
- Как вы ответили на поведение
- Как вы чувствовали себя после инцидента.





Пример: 14 июля этого года мы были на пресс-конференции X. Было около 13.30, когда мы уходили с обеда на конференции. Мистер X подошел ко мне, когда я ждала на первом этаже лифта, чтобы вернуться в лобби. Этаж был пуст, за исключением администратора гостиницы.

Мистер X подошел очень близко ко мне и обнял меня рукой за талию, потом его рука заскользила вниз до моих ягодиц. Я отступила на шаг, но он приблизился и снова повторил все то же самое. Я извинилась и сказала, что мне надо посетить туалет. Когда пришел лифт, я не села с ним в него. Я чувствовала, что паникую.

- сохраняйте все записи, относящиеся к процессу рассмотрения вашей жалобы.
- сохраняйте все доказательства в нескольких местах, в том числе на носителях, не связанных с вашим рабочим местом, или в той базе данных, куда только вы имеете доступ.

Если по какой-то причине вы не оставили доказательств, это не должно вас остановить от подачи жалобы.

5 ПОДАЙТЕ ЖАЛОБУ



Хотя может быть крайне сложно об этом говорить, **ОЧЕНЬ ВАЖНО ЧТОБЫ ВЫ СООБЩИЛИ О ТОМ, ЧТО ПОДВЕРГЛИСЬ СЕКСУАЛЬНОМУ ДОМОГАТЕЛЬСТВУ ДЛЯ ВАШЕЙ СОБСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И БЛАГОПОЛУЧИЯ И ДЛЯ БЕЗОПАСНОСТИ И БЛАГОПОЛУЧИЯ ДРУГИХ.**

Если человек, который домогается вас, не будет остановлен, он может интерпретировать ваше молчание как согласие, и его поведение останется таким же или даже станет хуже.

Проверьте, имеет ли ваша организация политику против сексуального домогательства и процедуры по подаче жалобы. Вне зависимости от того, есть ли в вашей организации политика и процедуры или нет, шаги, которые вы должны предпринять для подачи жалобы, будут похожи.

Примеры политики по сексуальному домогательству в Разделе 5 будут полезны в качестве лучших показательных примеров такой политики. В Разделе 3 также детально разбираются процедуры подачи жалобы.



Шаги по подаче жалобы



1	Ознакомьтесь с политикой противодействия сексуальному домогательству, которая существует в вашей организации (если таковая существует).
2	Ознакомьтесь с правами и законами вашей страны.
3	Выберите, подать вам формальную или неформальную жалобу.
4	Уточните, какие существуют процедуры и ограничения по срокам для подачи жалобы. Посмотрите в политике организации или спросите об этом.
5	Желательно оформить вашу жалобу в письменном виде, хотя жалоба может быть подана и устно. Сохраните ее в печатном виде.
6	Адресуйте вашу жалобу ответственному лицу в компании. Как правило, это не обязательно должен быть специально назначенный человек, вы можете обратиться к: <ul style="list-style-type: none"> • Непосредственному начальнику • Другому менеджеру в вашей организации • Менеджеру из отдела по работе с персоналом • Менеджеру из отдела по охране здоровья и безопасности труда • Представителю профсоюза • Менеджеру отдела гигиены труда.
7	Подчеркните, что вы настаиваете на конфиденциальности.
8	Попросите вашего работодателя оградить вас от контактов с вашим обидчиком.
9	Предоставьте все доказательства, какие у вас есть.
10	Расскажите вашему работодателю, какая именно поддержка вам нужна.
11	Регулярно проверяйте, что по вашей жалобе идет работа и вы получаете обратную связь.

ЛОЖНЫЕ ОБВИНЕНИЯ



Ложные обвинения воспринимаются серьезно. Отсутствие доказательств не означает, что ваше обвинение ложно. Тем не менее, если выяснится, что ваше обвинение ложно и вы знали об этом, вы столкнетесь с дисциплинарными последствиями.

НЕФОРМАЛЬНАЯ ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБЫ

Вы можете подать неформальную жалобу в наиболее легких случаях сексуального домогательства или когда вы полагаете, что виновник прекратит сексуальные домогательства, если ему дать отпор.

Этот процесс часто предполагает помощь в проведении диалога между человеком, подвергшимся сексуальному домогательству, и обвиняемым и может включать в себя следующие шаги:

- Шаг 1 НЕФОРМАЛЬНАЯ ЖАЛОБА НА СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО ПОДАНА
- Шаг 2 НЕФОРМАЛЬНАЯ ЖАЛОБА ПОЛУЧЕНА
- Шаг 3 РЕЗОЛЮЦИЯ
- Шаг 4 ПРИНЯТИЕ МЕР И ПОДДЕРЖКА.

Цель – остановить нежелательное и оскорбительное поведение. Неформальная жалоба не всегда предполагает тщательное расследование. В менее серьезных случаях неформальный процесс может решить проблемы с минимальным стрессом для вовлеченных в конфликт сторон и восстановить рабочую среду, свободную от сексуального домогательства.

Если поведение обвиняемого было остановлено, неформальная жалоба не идет в его личное дело. Неформальная жалоба не предусматривает мер дисциплинарного воздействия.

ФОРМАЛЬНАЯ ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБЫ

Вы можете подать формальную жалобу, если ваша неформальная жалоба не смогла остановить поведение обвиняемого или вы хотите предпринять более серьезные шаги в отношении него.

Все доказательства будут храниться в письменном виде (конфиденциально), и случай будет отражен в личном деле обвиняемого. Формальная жалоба предполагает проведение тщательного расследования более чем одним человеком и может включать следующие шаги:

- Шаг 1 ФОРМАЛЬНАЯ ЖАЛОБА НА СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО ПОДАНА
- Шаг 2 ФОРМАЛЬНАЯ ЖАЛОБА ПОЛУЧЕНА
- Шаг 3 РАССЛЕДОВАНИЕ
- Шаг 4 РЕШЕНИЕ
- Шаг 5 ПРИНЯТИЕ ПОСЛЕДУЮЩИХ МЕР.

Формальная жалоба может повлечь за собой серьезные последствия для человека, обвиняемого в сексуальном домогательстве. В зависимости от тяжести проступка это может привести к следующим последствиям для человека:

- Официальное предупреждение
- Рекомендации или их отсутствием
- Негативная оценка в аттестации
- Обязанность выплатить компенсацию за ущерб
- Перевод
- Тюрьма.
- Понижение в должности
- Отстранение от работы
- Увольнение
- Безработица (в связи с плохими

6 ИЩИТЕ ПОДДЕРЖКУ

Сексуальное домогательство может воздействовать на вас психологически и физически. Это негативное воздействие может помешать вашему успеху на работе. Скорее всего, вам понадобится поддержка, если вы подверглись сексуальному домогательству на работе. Только вы можете определить, какая именно помощь вам нужна после того, как прошли дни, недели или месяцы после инцидента, и как долго вам нужна эта поддержка.

Поддержка будет зависеть от той страны, в которой вы живете, и обязательств организации перед вами.

Вот некоторые типы помощи, в которых вы, возможно, будете нуждаться:

Профессиональная помощь, такая как:

- Оплачиваемый/неоплачиваемый отпуск
- Частичная занятость/сокращенный рабочий день
- Помощь в разделении рабочей нагрузки
- Работа из дома
- Наставничество
- Стратегия/поддержка по возвращению к работе
- Систематическое отслеживание ситуации.

- Полиция
- Медицинская помощь (доктор, терапевт, больница, если вы подверглись изнасилованию)
- Помощь психолога
- Профсоюз
- Юридическая помощь
- Поддержка профессиональных объединений и групп
- Горячая линия помощи
- Семья и друзья
- Религиозная поддержка
- Финансовая поддержка.



7 ПОДАЙТЕ В СУД, ЕСЛИ ВЫ НЕ УДОВЛЕТВОРЕННЫ

Если вы не удовлетворены тем, как в вашей организации рассмотрели вашу жалобу, вы можете подать в суд при условии, что законодательство вашей страны защищает вас от сексуального домогательства или дискриминации.

Очень важно, чтобы ваши интересы в суде представлял юрист с экспертизой в этой области. Где именно и какой именно суд будет рассматривать, зависит от законодательства страны и типа преступления.

Судебный орган по трудовым вопросам и гражданский суд будут рассматривать случаи сексуального домогательства с точки зрения возмещения ущерба и компенсации в случае, если вы выиграете суд. Если ваши обвинения касаются серьезного случая изнасилования или сексуального насилия, то дело будет рассматривать уголовный суд. Судебные решения могут отличаться от страны к стране, но в большинстве случаев они будут приводить к тюремному заключению, если человек будет признан виновным.

Кто-то другой подвергся сексуальному домогательству на работе – что я должен сделать?

Чтобы ваш работодатель что-то предпринял по поводу сексуального домогательства, он должен быть информирован о нем. Запомните это.

Если вы стали свидетелем сексуального домогательства на работе или вам доверился коллега, который пострадал от сексуального домогательства, вы можете:

- Поддержать его, чтобы он предпринял дальнейшие шаги и сообщил об инциденте
- Сообщить об инциденте самому – желательно в письменной форме, или назначенному ответственным человеку в вашей организации, или человеку с полномочиями. Вы найдете более детальную информацию, как это сделать, на предыдущих страницах.

Вы должны быть готовы выступить свидетелем во внутреннем или полицейском (если речь идет об изнасиловании) расследовании.

Как человек, который докладывает о сексуальном домогательстве, у вас есть право не подвергаться за это риску. Это обязанность вашего работодателя защитить вас. Вы также имеете право на конфиденциальность.

Если меня обвинили в сексуальном домогательстве на работе, что я должен делать?

ЕСЛИ ВАС ОБВИНИЛИ В СЕКСУАЛЬНОМ ДОМОГАТЕЛЬСТВЕ, У ВАС ПО-ПРЕЖНЕМУ ОСТАЮТСЯ ПРАВА

- Право на конфиденциальность
- Право знать, что против вас подана жалоба
- Право отвечать на любое обвинение против вас
- Право на рассмотрение вашей версии событий
- Право подать апелляцию на решение

Что именно вы будете делать и что вы можете ожидать, зависит от того, формальную или неформальную жалобу подали на вас.

ЕСЛИ ЧЕЛОВЕК, КОТОРЫЙ ОБВИНЯЕТ ВАС, ПОДАЛ НЕФОРМАЛЬНУЮ ЖАЛОБУ

Запись об обращении не пойдет в ваше личное дело, если ваше поведение прекратится. Вы должны:

- Ответить на обвинение письменно, изложив вашу версию событий и указав ложное это или не ложное обвинение, по вашему мнению
- Убедитесь, что вы знаете, какое поведение может рассматриваться как сексуальное домогательство
- Найдите и сохраните любые доказательства вашей версии, если таковые имеются
- Соглашайтесь на диалог
- НИКОГДА не мстите или не подбивайте отомстить за вас кого-то из ваших друзей – это серьезное преступление
- Измените ваше поведение, если обвинение было обоснованным. Вы могли не осознавать, что ваше поведение нежелательно или оскорбительно. Вам дали шанс исправить ваше поведение без формальной жалобы.

ЕСЛИ ЧЕЛОВЕК, ОБВИНЯЮЩИЙ ВАС, ПОДАЛ ФОРМАЛЬНУЮ ЖАЛОБУ

Это обвинение останется в записях в вашем личном деле и может повлечь за собой дисциплинарные меры. Вы должны:

- Ответить на обвинение письменно, изложив вашу версию событий и указав ложное это или не ложное обвинение, по вашему мнению
- Убедитесь, что вы знаете, какое поведение можно рассматриваться как сексуальное домогательство

- Найдите и сохраните любые доказательства вашей версии, если таковые имеются
- Сотрудничайте с любым внутренним или полицейским расследованием
- Возможно, имеет смысл нанять юриста, который имеет опыт в делах сексуального домогательства и трудовых вопросах, чтобы представлять ваши интересы
- Не вступайте в конфликт и не приближайтесь к человеку, который подал на вас жалобу во время расследования
- НИКОГДА не мстите или не подбивайте отомстить за вас кого-то из ваших приятелей – это серьезное преступление
- Подайте апелляцию в письменном виде, если вы не согласны с решением, приведите свои доводы.

КАКИЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ МЕРЫ ВОЗДЕЙСТВИЯ ИЛИ НАКАЗАНИЯ Я МОГУ ОЖИДАТЬ?

Это зависит от степени тяжести проступка, в котором вас обвиняют. Ваш работодатель должен принять одно из двух возможных решений:

Обвинения в сексуальном домогательстве против вас сняты

Если ваш работодатель пришел к выводу, что обвинение не подтвердилось или жалоба отозвана, все документы, относящиеся к жалобе, должны быть уничтожены и не появятся в вашем личном деле. Это никак не повлияет на вашу текущую работу или будущие перспективы.

Обвинения в сексуальном домогательстве или серьезном, или повторяющемся сексуальном домогательстве подтвердились

Если ваш работодатель пришел к выводу, что обвинение против вас в сексуальном домогательстве подтвердилось, к вам применят меры дисциплинарного воздействия.

В зависимости от того, насколько серьезны обвинения против вас, вы можете столкнуться с:

- Письменным или устным предупреждением
- Негативной оценкой в аттестации
- Понижением в должности
- Временным отстранением от работы
- Увольнением
- Безработицей (плохие рекомендации).

Изнасилование и сексуальное насилие – это уголовные преступления, которые будут расследоваться полицией и могут привести к рассмотрению дела в уголовном суде.

Если ваше дело дойдет до суда, вы можете столкнуться с:

- Обязанностью выплатить компенсацию
- Тюремным сроком.



ЕСЛИ Я БЫЛ ЛОЖНО ОБВИНЕН, НА КАКУЮ ПОДДЕРЖКУ Я МОГУ РАССЧИТЫВАТЬ?

Ложное обвинение в сексуальном домогательстве может иметь глубокие негативные эмоциональные, физические и профессиональные последствия для вас и вашей семьи. Вы можете чувствовать необходимость в поддержке для вас и вашей семьи. Только вы можете определять, какой вид помощи вам нужен и как надолго.

Поддержка будет зависеть от той страны, в которой вы живете, и обязательств организации перед вами.

Вот некоторые типы помощи, в которых вы, возможно, будете нуждаться:

Профессиональная помощь, такая как:

- Оплачиваемый/неоплачиваемый отпуск
- Частичная занятость/сокращенный рабочий день
- Помощь в распределении рабочей нагрузки
- Работа из дома
- Наставничество
- Стратегия/поддержка по возвращении к работе
- Систематическое отслеживание ситуации.



Помощь психолога

Профсоюз

Юридическая помощь

Поддержка профессиональных объединений и групп

Горячая линия помощи

Семья и друзья

Религиозная поддержка

5.

Практические материалы

Этот раздел содержит практические материалы для работодателей в медиа, которые помогут предотвратить сексуальное домогательство и разбирать случаи, связанные с ним. Люди, работающие в медиа, также могут найти их полезными для себя.

На эти практические материалы есть ссылки во всех разделах пособия. Они включают в себя:

- Пример политики по противодействию сексуальному домогательству
- Пример анкеты по сексуальному домогательству
- Образцы для коммуникации
- Постер по повышению информированности по проблеме сексуального домогательства, который можно повесить в офисе.



Все материалы скачаны с сайта WIN. Документы по политике, анкета и формы по коммуникации доступны в форматах, подлежащих редактированию.

WWW.WOMENINNEWS/RESOURCES



Пример политики по противодействию сексуальному домогательству



Это пример одной из лучших политик по противодействию сексуальному домогательству для медиаорганизаций, у которых пока нет собственного документа или которые хотят улучшить имеющийся. Этот документ сформирован на основе лучших примеров из индустрии, включая «Образец по противодействию сексуальному домогательству Международной организации труда» и процедур, принятых в норвежской медиакомпании VG.

Вам необходимо будет адаптировать эту политику к вашей организации. Необходимо будет переработать ее положения или, по крайней мере, сверить их с юристом, который специализируется на трудовом праве и законодательстве, защищающем от дискриминации.

Детали политики будут зависеть от нескольких факторов, включая:

- Законодательство вашей страны по этим вопросам
- Размер вашей организации и имеющиеся ресурсы
- Существующие документы в вашей организации по политике и процедурам, в особенности касающиеся рассмотрения жалоб и мер дисциплинарного воздействия.

Под каждым положением есть примечания об этом положении, а также некоторые примеры.

[ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] Политика и процедуры, касающиеся сексуального домогательства

ВСТУПЛЕНИЕ

Здесь вы должны указать, что ваша компания соблюдает политику абсолютной нетерпимости в отношении сексуальных домогательств и вы решительно настроены создать безопасные условия работы для всех сотрудников.

Здесь вы также можете включить такие детали, как:

- Почему вы вводите эту политику
- Для кого создана эта политика
- Кто в вашей организации ответственен за ее проведение
- Кто принял эту политику
- Когда она была принята и когда будет дополнена.

[ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] намерена создать безопасные условия работы для своих сотрудников, в которых не будет места дискриминации на любой возможной почве, включая сексуальные домогательства на работе.

Сексуальное домогательство – это любое нежеланное и агрессивное действие сексуального характера, которое ущемляет человеческое достоинство и вынуждает людей чувствовать себя униженными, оскорбленными и запуганными.

[ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] придерживается политики абсолютной нетерпимости в отношении любых форм сексуального домогательства и посягательства на рабочем месте.

[ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] удостоверится, что все менеджеры и весь персонал будут ознакомлены с введенной политикой и будут иметь к ней доступ в любое время.

В принятом документе понятно излагаются процедуры для:

- а. Работников, подвергшихся сексуальным домогательствам
- б. Работников, обвиняемых в сексуальных домогательствах
- с. Свидетелей сексуального домогательства
- д. Менеджеров и высшего персонала, привлеченных к расследованию инцидентов сексуального характера.

[ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] [Главный операционный директор/начальник отдела кадров/вставьте иную должность] ответственен за содержание и реализацию этой политики против сексуальных домогательств. Он также является главным при расследовании случаев сексуального домогательства в [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ].

Эта политика одобрена руководством [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ].

Имя	[ВСТАВЬТЕ ИМЯ]
Должность	[ВСТАВЬТЕ ДОЛЖНОСТЬ]
Принято	[ВСТАВЬТЕ ДАТУ]
Проверено	[ВСТАВЬТЕ ДАТУ]
Следующая проверка	[ВСТАВЬТЕ ДАТУ]

ПРИМЕЧАНИЕ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

В этой секции должно быть понятным языком объяснено, что значит для ваших сотрудников принятие этой политики. Особенно полезным будет включить данный раздел в пакет принимаемых с этой политикой документов, в котором будет много юридических терминов.

Вот несколько практических советов для сотрудников [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ], которые вам можно и нужно предпринять в том случае, если:

- а. Вы подверглись сексуальному домогательству на работе
- б. Вы увидели или обеспокоены тем, что до кого-то сексуально домогаются на работе
- с. Вы уличены в сексуальных домогательствах на работе.

Эти руководящие принципы взяты из разных секций и положений самой политики.

СОТРУДНИКИ, ПОДВЕРГШИЕСЯ СЕКСУАЛЬНОМУ ДОМОГАТЕЛЬСТВУ НА РАБОТЕ

- Если вы подверглись сексуальному домогательству это НЕ ВАША вина.
- Вы не одиноки и не единственные, с кем это происходило. Сексуальные домогательства случаются в медиаиндустрии.
- У вас есть законные права работать в безопасных условиях и не быть подверженным сексуальным домогательствам или бояться их. Задача [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] – создать эти условия.
- Для того чтобы предпринять соответствующие меры касательно действий сексуального характера, [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] полностью опирается на предоставляемую сотрудниками информацию.
- Вам нужно с полной ответственностью проинформировать другое лицо о произошедшем инциденте. Это может быть:
 - ▶ Ваш непосредственный руководитель
 - ▶ Другой руководитель в [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ]
 - ▶ Кто-либо из отдела кадров
 - ▶ Специалист по охране труда
 - ▶ Представитель профсоюза
 - ▶ Служба гигиены труда.
- Все вышеперечисленные люди ответственны за сохранение вашей конфиденциальности.
- Как человек, докладывающий об инциденте сексуального домогательства, ваша личность и любая предоставленная вами информация будут защищены правилом конфиденциальности. Информация будет предоставлена только небольшому числу людей, вовлеченных в расследование инцидента.
- Сексуальное домогательство или насилие – это тяжкое преступление против вас. Помимо того, чтобы сообщить [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ], также сообщите об инциденте в правоохранительные органы и обратитесь за медицинской помощью. Вы также должны понимать, что такое дело может дойти до суда или уголовного трибунала.
- У вас есть право не подвергаться осуждению за сообщение об инциденте сексуального домогательства. Возмездие – это серьезное и наказуемое преступление, и это ответственность [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] защитить вас от этого.
- [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] имеет как формальные, так и неформальные методы борьбы с прецедентами сексуального домогательства. Вы найдете их в сводке внизу.

СВИДЕТЕЛИ ИЛИ СОТРУДНИКИ, ОБЕСПОКОЕННЫЕ ТЕМ, ЧТО КТО-ТО ДРУГОЙ ПОДВЕРГАЕТСЯ СЕКСУАЛЬНОМУ ДОМОГАТЕЛЬСТВУ НА РАБОТЕ

- Чтобы быть способными предпринять соответствующие меры, [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] полностью опирается на предоставляемую сотрудниками информацию.
- Если с вами связывается коллега и сообщает, что он был подвержен сексуальному домогательству, вы должны поспособствовать тому, чтобы он не оставил эту проблему и доложил о ней в соответствующие инстанции.
- Если вы обеспокоены тем, что ваш коллега подвергается сексуальному домогательству, вы должны доложить об этом одному из вышеперечисленных ответственных людей.
- Как человек, докладывающий об инциденте сексуального домогательства, ваша личность и любая предоставленная вами информация будут попадать под правило конфиденциальности. Информация будет предоставлена только небольшому числу людей, вовлеченных в расследование инцидента.
- У вас есть право не подвергаться осуждению за сообщение об инциденте сексуального домогательства. Возмездие – это серьезное и наказуемое преступление, и это ответственность [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] защитить вас от этого.

РАБОТНИКИ, ОБВИНЯЕМЫЕ В СЕКСУАЛЬНОМ ДОМОГАТЕЛЬСТВЕ НА РАБОТЕ

Если вас обвиняют в сексуальном домогательстве, у вас также есть права.

- Ваша личность и информация, касающаяся инцидента, должны быть защищены правилом конфиденциальности.
- У вас есть право знать о деле, составленном против вас.
- У вас есть право ответить на любое обвинение против вас.
- У вас есть право должным образом изложить версию произошедших событий.
- У вас есть право обжаловать вынесенное решение.
- Если [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] выяснит, что дело, составленное против вас, необоснованно, оно будет прекращено за неимением доказательств. Все соответствующие документы будут уничтожены и удалены из личного дела. Это не повлияет на ваши текущие и будущие карьерные перспективы.
- Если [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] выяснит, что вы были виновны, вы понесете соответствующее наказание. По меньшей мере, вам будет направлено письменное предупреждение. Наказанием за серьезные или повторяющиеся случаи сексуального домогательства будет увольнение.
- Изнасилование и сексуальное домогательство – это уголовные преступления, информация по которым будет направлена в правоохранительные органы.

1. ПРАВОВАЯ ОСНОВА ПОЛИТИКИ

Вам нужно уточнить, в чем заключается правовая основа этой политики, если таковая имеется.

Предоставьте ссылки на законы и правила конкретной страны (и на разделы/статьи в них), касающиеся:

- *Изнасилования и сексуальное насилие*
- *Сексуальные домогательства*
- *Сексуальные домогательства на рабочем месте*
- *Дискриминация и равноправие*
- *Защита данных и законы о неприкосновенности частной жизни (так как вы будете иметь дело с персональной информацией, которая может затронуть репутацию человека).*

Для данного раздела вам потребуется консультация юриста.

2. СТОРОНЫ, РЕГУЛИРУЕМЫЕ ПОЛИТИКОЙ

Здесь вы указываете, к кому применяется данная политика. Существует широкий круг лиц, участвующих в создании медиаконтента и взаимодействующих с вашими сотрудниками. Вам надо убедиться, что все они попадают под описания и правила и что вы используете верные юридические термины.

Эта политика регулирует всех сотрудников [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ], включая исполнительных директоров, членов совета директоров, менеджеров, персонал, фрилансеров и контрактных работников. Она также регулирует поведение всех, кто контактирует с сотрудниками [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] в процессе создания медиаконтента, включая новостные источники, респондентов, рекламодателей, бизнес-партнеров и посетителей.

3. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПОЛИТИКИ

Осуществление политики так же важно, как и ее наличие. Здесь вам нужно объяснить, как вы гарантируете то, что ваши сотрудники будут ознакомлены с политикой и ее содержанием.

Эта политика будет широко распространена внутри организации. [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] удостоверится, что все менеджеры и весь персонал будут ознакомлены с введенной политикой и будут иметь к ней доступ в любое время.

Эта политика будет отнесена или включена в соответствующие документы [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ]:

Этот список должен быть основан на уже существующих внутри организации уставах, документах и контрактах, включая:

- Кодекс этики
- Пособие для сотрудников
- Трудовой договор
- Исполнительный и консультационный договоры
- Любой другой коллективный договор/контракт.

Эта политика будет регулярно проверяться.

Весь персонал и менеджмент будет проходить тренинги по этой политике:

- a. как часть вводного инструктажа
- b. когда политика будет пересмотрена и в нее будут внесены изменения.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТЕРМИНОВ

Вам необходимо определить, что такое сексуальное домогательство на работе. Также будет полезно привести примеры нежелательного поведения сексуального характера. Важно подчеркнуть, что вне зависимости от намерений человек на принимающей стороне решает, если такое поведение нежелательно.

4.1. СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО

Сексуальное домогательство – это любое нежеланное и агрессивное действие сексуального характера, которое ущемляет человеческое достоинство и вынуждает людей чувствовать себя униженными, оскорбленными и запуганными.

Человек, подвергшийся сексуальному домогательству, решает, является ли поведение другого человека нежеланным или оскорбительным. Это происходит вне зависимости от намерений человека, обвиняемого в домогательстве.

Сексуальное домогательство может быть продолжающимся или единовременным происшествием.

Сексуальное домогательство может быть:

Физическим – кто-то использует физическое давление или силу, чтобы войти в сексуальный контакт с другим человеком против его воли.

Вербальным – кто-то проявляет нежеланное сексуальное внимание по отношению к другому человеку через вербальные или письменные комментарии, или разговоры.

Невербальным – кто-то проявляет не желаемое сексуальное внимание по отношению к другому человеку через звуки или жесты на расстоянии.

Вы также можете определить другие формы сексуального домогательства, такие как:

- a. *Враждебная рабочая среда. Когда чья-то речь или поведение настолько серьезно задевает человека, что он чувствует, что рабочая среда для него враждебна, неприятна, пугающая, небезопасная или представляет угрозу. Это необязательно должно быть прямое воздействие, направленное на индивида. Это может быть оскорбительно для тех, кто стал свидетелем такого поведения, и такие действия создают угнетающую атмосферу для одного или более сотрудников:*
 - ▶ *Просмотр порнографии*
 - ▶ *Развешивание оскорбительных постеров или календарей*
 - ▶ *Сплетни и шутки сексистского или сексуального характера на работе.*
- b. *Услуга за услугу: когда человека заставляют доложить о сексуальном насилии в обмен на трудовые льготы, такие как повышение зарплаты, большой контракт, сохранение рабочего места; или когда трудоустройство человека будет затронуто, в случае если он откажется и будет противостоять домогательству, например, он будет уволен, понижен в должности или потеряет контракт.*

4.2. ПОВЕДЕНИЕ, СЧИТАЮЩЕЕСЯ ЗА СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО

Поведение, которое классифицируется как сексуальное домогательство, включает в себя, но не ограничивается:

ФИЗИЧЕСКОЕ

- Попытка или прецедент сексуального насилия – физическое нападение сексуальной природы, которое включает в себя сексуальные прикосновения или изнасилование
- Поцелуй кого-то без разрешения
- Нежеланные прикосновения, ощупывания, ласки чьих-то интимных мест
- Нежелательные прикосновения или поглаживания чье-то тела
- Нежеланный массаж шеи
- Нежелательное держание чьей-то руки
- Нежеланные запросы сексуальных услуг.

ВЕРБАЛЬНОЕ

- Нежеланные сообщения, электронные письма, записки, телефонные звонки и иные материалы сексуального характера
- Замечания с сексуальным подтекстом
- Повторяющиеся и нежеланные приглашения на свидания для достижения интимной близости
- Персональные и навязчивые комментарии насчет чьей-то внешности и одежды
- Имитирование звука поцелуя, завывания и причмокивания губами
- Кэтколлинг (освистывание с сексуальным подтекстом, свойственные уличным приставаниям)
- Нежелательные вопросы личного характера о социальной или сексуальной жизни человека
- Нежеланные вопросы о сексуальных фантазиях
- Непрошенные шутки сексуального характера
- Непрошенные инсинуации или истории сексуального характера
- Скользкие намеки и грязные шутки, распространяемые с помощью электронной почты или социальных сетей.

НЕВЕРБАЛЬНЫЕ

- Неоднократное нарушение личного пространства
- Скользящий вверх и вниз взгляд
- Взгляд, который можно определить, как «откровенно пялиться на кого-то»
- Сексуальные жесты с использованием тела
- Такие выражения лица, как подмигивание, облизывание губ, воздушные поцелуи
- Слежка или следование за кем-то
- Намеренное блокирование чье-то пути
- Нежеланные подарки
- Выставление на показ постеров, календарей и других объектов откровенно сексуального характера
- Просмотр порнографии на публике.

4.3. РАБОЧЕЕ МЕСТО

Рабочее место – это любое пространство, в котором сотрудник работает для [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ]. Это включает в себя:

- Пространство на работе: в офисе, переговорной или на съемочной площадке
- Пространство вне работы: в «поле», например на редакционном задании, проводя исследования и интервью
- Онлайн-пространство: любая цифровая платформа, которую сотрудники используют для коммуникации друг с другом по рабочим вопросам
- Связанные с работой события: конференции, командировки, тренинги
- Общественные мероприятия, организованные [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ]].

5. СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Вы можете захотеть добавить правила для ситуаций, которые потенциально ведут к сексуальным домогательствам. Это включает в себя регулирование отношений между сотрудниками на общественных мероприятиях и прием алкоголя. Пример:

5.1. РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ РОМАНТИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ]

Когда пара влюбленных работает в [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ], они не могут работать на должностях, которые напрямую связаны друг с другом. Любой сотрудник, состоящий в отношениях с подчиненным, должен немедленно сообщить об этом менеджеру.

5.2. РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ И РАСПИЯТИЯ АЛКОГОЛЯ В [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ]

Сексуальные домогательства наиболее часто происходят в связи с употреблением алкоголя или наркотиков. На организованных компанией мероприятиях алкоголь должен быть употреблен со всей ответственностью и в умеренных количествах. Употребление наркотиков и других незаконных веществ строго запрещено на рабочем месте и корпоративных мероприятиях.

6. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

Конфиденциальность – это этический принцип, который

предотвращает распространение и раскрытие информации третьим лицам. Конфиденциальность в случаях сексуального домогательства не только способствует укреплению доверия, но и является правовым обязательством и частью кодекса профессиональной этики в большинстве стран мира.

[ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] будет обращаться со всеми людьми и информацией, вовлеченной в расследование инцидента, с полной конфиденциальностью. Это означает, что данные по личностям вовлеченных в конфликт людей, включая жертву, обвиняемого и всех свидетелей, будут защищены и обработаны в соответствии с национальными стандартами защиты данных. Также вся информация, записи и улики, касающиеся дела, будут храниться в защищенном месте и будут предоставлены только лицам, вовлеченным в расследование инцидента.

7. СЕКСУАЛЬНОЕ НАСИЛИЕ КАК УГОЛОВНОЕ ПРЕСТУПЛЕНИЕ

Сексуальное насилие является уголовным преступлением в большинстве стран, и его прецеденты должны быть немедленно доведены до сведения правоохранительных органов.

Сексуальное насилие, включая изнасилование, – это серьезное преступление. [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] сообщит об инциденте в правоохранительные органы и будет сотрудничать с ними на всех стадиях расследования. [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] оставляет за собой право отстранить от работы без сохранения содержания любого сотрудника, уличенного в сексуальном домогательстве, до окончания официального расследования или вынесения вердикта суда.

8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

8.1. ПРАВА СОТРУДНИКОВ

У ваших сотрудников есть ряд прав, о которых они должны знать.

[ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] будет обращаться со всеми случаями сексуального домогательства должным образом, не ущемляя права вовлеченных в инцидент сотрудников. Все сотрудники имеют следующие права:

- Право работать в условиях без дискриминации любого вида, включая сексуальные домогательства
- Право доложить о сексуальном домогательстве, если они или кто-либо другой ему подвергся
- Право на анонимность
- Право на конфиденциальность
- Право знать о составленном против них деле, если они были уличены в сексуальном домогательстве (пока это не выходит за рамки права на конфиденциальность)
- Право изложить свою версию событий
- Право на надлежащее рассмотрение их версии событий
- Право на юридическое представительство
- Право на апелляцию
- Право на уничтожение всех документов дела, если их вина не была доказана
- Право на представление своего дела в суде, если они не были удовлетворены результатом расследования.

8.2. ОБЯЗАННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА

Ваши менеджеры представляют организацию, и любой провал с их стороны также является провалом вашей организации. Вам нужно четко оговорить обязанности менеджмента по предотвращению и расследованию инцидентов сексуального домогательства на работе.

Как представители [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] менеджеры должны прикладывать все усилия, чтобы:

- Идентифицировать и предотвратить любое неприемлемое поведение сексуального характера
- Предотвратить поведение, создающее враждебную рабочую обстановку для сотрудников
- Придерживаться этой политики и остальных относящихся к делу правил и процедур
- Удостовериться в том, что все стороны понимают права,

предоставленные им в связи с этой политикой

- Удостовериться в том, что все стороны понимают методы рассмотрения жалоб, возможные последствия и дисциплинарные меры в [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ]
- Удостовериться в том, что все случаи сексуального домогательства расследуются и рассматриваются подобающим образом
- Обеспечить все стороны обратной связью
- Обеспечить все стороны необходимой поддержкой для осуществления дальнейшей деятельности
- Предотвратить дискриминацию на любой почве.

Нарушение установленных правил и регуляций менеджерами организации повлечет за собой официальное дисциплинарное взыскание.

9. ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Процедура рассмотрения жалоб в вашей организации должна быть расписана поэтапно. Подход «шаг за шагом» подойдет лучше всего. Это важно как для работников, так и для менеджеров, чтобы не было неразберихи во время подачи заявления.

Все сотрудники имеют право доложить об инциденте сексуального домогательства, произошедшего с ними или с кем-либо другим на рабочем месте. Все жалобы будут справедливо рассмотрены с учетом прав всех участвующих сторон. При некоторых обстоятельствах, возможно, будет необходимо привлечь внешнюю помощь, чтобы провести справедливое, беспристрастное и объективное расследование.

О сексуальном домогательстве может быть доложено как при помощи формальных, так и неформальных процедур, изложенных в этой статье.

Обнародование информации о сексуальном домогательстве может быть сделано анонимно, с помощью системы информирования о нарушениях в [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ], если таковая система существует. Однако для проведения надлежащего расследования потребуется информация о личностях, участвующих в конфликте сторон.

9.1. КТО МОЖЕТ ПОДАТЬ ЖАЛОБУ О СЕКСУАЛЬНОМ ДОМОГАТЕЛЬСТВЕ?

Все сотрудники имеют право подать жалобу, если они или кто-либо подвергся сексуальному домогательству на работе.

Сексуальное домогательство может быть доложено:

- а. Человеком, подвергшимся сексуальному домогательству
- б. Свидетелем сексуального домогательства.

Вы не обязаны сталкиваться напрямую с тем, кого уличаете в сексуальном домогательстве. Противодействуйте ему, только если вы чувствуете, что ничего не грозит вашей или чьей-либо личной безопасности.

Если вы стали свидетелем сексуального домогательства или обеспокоены тем, что другой работник подвергается ему, посодействуйте ему в сообщении об инциденте с помощью формальной или неформальной процедуры.

9.2. КТО РАССМАТРИВАЕТ ЖАЛОБЫ О СЕКСУАЛЬНОМ ДОМОГАТЕЛЬСТВЕ?

[ПЕРСОНА ИКС] – это уполномоченный в [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] по рассмотрению жалоб о сексуальном домогательстве.

Работники не обязаны подавать первоначальную жалобу напрямую [ПЕРСОНЕ ИКС]. Они могут подать ее любому несущему ответственность сотруднику в [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ], включая:

- Вашего непосредственного руководителя
- Другого руководителя в [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ]
- Кого-либо из отдела кадров
- Специалиста по охране труда
- Представителя профсоюза
- Службу гигиены труда.

Однако этот человек обязан передать жалобу [ПЕРСОНЕ ИКС].

Когда подается апелляция, исполнительный директор (*или его альтернатива*) [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] должен проконтролировать этот процесс и принять итоговое решение по делу.

9.3. НЕФОРМАЛЬНЫЕ ЖАЛОБЫ

Неформальная жалоба не включает в себя никакие дисциплинарные меры.

Шаг 1 – Подана неформальная жалоба о сексуальном домогательстве

- Подана неформальная жалоба в письменном или устном виде о прецеденте сексуального домогательства.
- Эта жалоба получена ответственным сотрудником в [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] (определено выше).
- Кто-либо, получивший жалобу, должен передать ее [ПЕРСОНЕ ИКС], который является ответственным за случаи сексуального домогательства в [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ].

Шаг 2 – Получена неформальная жалоба о сексуальном домогательстве

- [ПЕРСОНА ИКС] связывается с сотрудником, подавшим жалобу, и:
 - ▶ Если жалоба была подана в устном виде, [ПЕРСОНА ИКС] создаст письменную версию жалобы и сделает копию для сотрудника, подающего жалобу
 - ▶ Проинформирует сотрудника о его правах, объяснит, как процесс будет продвигаться дальше, и ответит на любой вопрос
 - ▶ Объясняет принимаемые меры конфиденциальности и что это значит для сотрудника и человека, на которого он подает жалобу
 - ▶ Обсуждает различные методы решения проблемы как часть неформального процесса расследования
 - ▶ Объясняет возможные варианты разрешения конфликта
 - ▶ Объясняет, какая поддержка им доступна, и выясняет, в какой помощи они нуждаются
 - ▶ Объясняет, что если они были не удовлетворены результатами неформального расследования, они могут подать формальную жалобу
 - ▶ Излагает все вышеописанное в письменном виде.
- [ПЕРСОНА ИКС] контактирует или назначает встречу с сотрудником, подозреваемым в совершении сексуального домогательства, и:
 - ▶ Информировать о деле, составленном против сотрудника
 - ▶ Информировать о правах (включая право на подачу апелляции) и о том, как дальше пойдет процесс расследования
 - ▶ Отвечает на любые возникшие вопросы
 - ▶ Объясняет принимаемые меры конфиденциальности и что это означает для обвиняемого сотрудника и человека, подающего жалобу
 - ▶ Обсуждает различные методы решения проблемы как часть неформального процесса расследования
 - ▶ Объясняет возможные варианты разрешения конфликта
 - ▶ Объясняет политику [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] о виктимизации любого сотрудника, подающего жалобу о сексуальном домогательстве
 - ▶ Излагает все вышеописанное в письменном виде.
- Узкий круг высшего руководства будет проинформирован о случае (*важно понимать, кто входит в этот круг*).

Шаг 3 – Вынесение решения

- Сотрудник, уличенный в сексуальном домогательстве, имеет одну неделю, чтобы в письменном виде изложить свою версию событий.
- Метод принятия окончательного решения согласовывается с обеими сторонами и может включать в себя:
 - ▶ Содействие
 - ▶ Примирение
 - ▶ Посредничество
 - ▶ Арбитражное разбирательство.
- Окончательное решение должно быть согласовано. Оно зависит от конкретного случая, но может включать:
 - ▶ Обещание прекратить посягательства сексуального характера
 - ▶ Формальное извинение перед жертвой сексуального домогательства
 - ▶ Перевод сотрудника в другой отдел

- ▶ Тренинг и повышение осведомленности виновника инцидента
- ▶ Конфиденциальность всех сторон надежно сохранена
- ▶ Неформальная жалоба НЕ включает в себя дисциплинарные меры наказания.

Шаг 4 – Последующие меры и поддержка

- [ПЕРСОНА ИКС] будет периодически связываться с обеими сторонами, чтобы убедиться, что сексуальные домогательства прекратились и что в результате конфликт негативно не сказался на обеих сторонах.
- [ПЕРСОНА ИКС] проведет последующие встречи с начальниками отделов, в которых работают вовлеченные в конфликт сотрудники.
- [ПЕРСОНА ИКС] продолжит оценивать нужду сторон в помощи и консультации.
- Если сотрудник, подвергшийся сексуальному домогательству, не был удовлетворен результатом неформальной процедуры, он может подать формальную жалобу.

9.4. ФОРМАЛЬНАЯ ЖАЛОБА

Шаг 1 – Подана формальная жалоба о сексуальном домогательстве

- В [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] была подана официальная жалоба в письменном или устном виде.
- Эта жалоба получена ответственным сотрудником в [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] (определено выше).
- Кто-либо, получивший жалобу, должен передать ее [ПЕРСОНЕ ИКС], который является ответственным за случаи сексуального домогательства в [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ].

Шаг 2 – Получена формальная жалоба о сексуальном домогательстве

- Если была получена жалоба о сексуальном насилии, [ПЕРСОНА ИКС] сообщит об инциденте напрямую в полицию (см. также раздел «Сексуальное насилие»).
- [ПЕРСОНА ИКС] связывается с сотрудником, подавшим жалобу, и:
 - ▶ Если жалоба была подана в устном виде, [ПЕРСОНА ИКС] создаст письменную версию жалобы и сделает копию для сотрудника, подающего жалобу
 - ▶ Информировать о правах сотрудника и о том, как дальше пойдет процесс расследования
 - ▶ Отвечает на любые возникшие вопросы
 - ▶ Объясняет принимаемые меры конфиденциальности и что это означает для сотрудника и человека, на которого он подает жалобу
 - ▶ Объясняет потенциальные карьерные и уголовные последствия для обвиняемого, если прецедент сексуального домогательства будет доказан
 - ▶ Объясняет, какая поддержка им доступна, и выясняет, в какой помощи они нуждаются
 - ▶ Излагает все вышеописанное в письменном виде.
- [ПЕРСОНА ИКС] контактирует или назначает встречу с сотрудником, подозреваемым в совершении сексуального домогательства, и:
 - ▶ Информировать о деле, составленном против сотрудника
 - ▶ Информировать о правах (включая право на подачу апелляции) и о том, как дальше пойдет процесс расследования
 - ▶ Отвечает на любые возникшие вопросы
 - ▶ Объясняет принимаемые меры конфиденциальности и что это означает для обвиняемого сотрудника и человека, подающего жалобу
 - ▶ Объясняет потенциальные карьерные и уголовные последствия для него, если прецедент сексуального домогательства будет доказан
 - ▶ Объясняет политику [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] о недопустимости виктимизации любого сотрудника, подающего жалобу о сексуальном домогательстве
 - ▶ Излагает все вышеописанное в письменном виде.
- Создается дело о сексуальном домогательстве.
- Узкий круг высшего руководства будет проинформирован о случае (*важно понимать, кто входит в этот круг*).

Шаг 3 – Расследование

- Интервью будут проведены с:
 - ▶ Жертвой сексуального домогательства
 - ▶ Сотрудником, обвиняемым в сексуальном домогательстве (учитывая его право на подачу апелляции)
 - ▶ Любыми свидетелями и вовлеченными в инцидент третьими лицами.
- Два человека, включая [ПЕРСОНУ ИКС], будут представлять интересы [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] на любой встрече или интервью.
- Официальное письменное заявление будет принято от:
 - ▶ Жертвы сексуального домогательства
 - ▶ Сотрудника, обвиняемого в сексуальном домогательстве (учитывая его право на подачу апелляции)
 - ▶ Любых свидетелей и вовлеченных в инцидент третьих лиц.
- Все детали расследования будут собраны воедино, включая дневники и улики, обобщенные жертвой сексуального домогательства, и встречные доказательства обвиняемого.
- Будет составлен конфиденциальный отчет, в него войдет вся относящаяся к случаю информация, включая все дискуссии и разговоры со всеми сторонами.
- Гарантируется конфиденциальность всех участвующих сторон.

Шаг 4 – Принятие решения

- [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] определяет, случился ли инцидент сексуального домогательства, основываясь на предоставленных фактах и уликах.
- [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] решает, какие будут приняты дисциплинарные меры, если они будут приняты вообще.
- Будет предоставлено юридическое обоснование этого решения.
- [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] оценит необходимость в юридической помощи.
- Обе стороны имеют возможность подать апелляцию в течение X дней (см. Раздел 10. «Апелляции»).
- Если инцидент не будет доказан, все относящиеся к делу документы будут уничтожены. Однако внутренний отчет о факте подачи жалобы будет сохранен.

Шаг 5 – Обратная связь

- Обратная связь будет предоставлена обеим сторонам, вовлеченным в инцидент, с учетом сохранения конфиденциальности участвующих лиц.
- Обе стороны имеют возможность подать апелляцию в течение X дней (см. Раздел 10. «Апелляции»).
- Если инцидент не будет доказан, все относящиеся к делу документы будут уничтожены. Однако внутренний отчет о факте подачи жалобы будет сохранен.
- Если инцидент будет доказан, [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] составит отчет касательно деталей расследования, выводов, результатов и принятых дисциплинарных мер.
- [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] также составит детальный план дальнейшего развития случая и поддержки сторон вне зависимости от того, был инцидент доказан или нет.

Шаг 6 – Последующие меры и поддержка

- [ПЕРСОНА ИКС] будет периодически связываться с обеими сторонами, чтобы убедиться, что сексуальные домогательства прекратились и что в результате конфликт негативно не сказался на обеих сторонах.
- [ПЕРСОНА ИКС] проведет последующие встречи с начальниками отделов, в которых работают вовлеченные в конфликт сотрудники.
- [ПЕРСОНА ИКС] продолжит оценивать потребность сторон в помощи.

10. АПЕЛЛЯЦИИ

Все сотрудники имеют право подать апелляцию против вынесенного решения, поэтому для этого должна быть создана отдельная и понятная процедура. Вы должны решить, кто в вашей организации занимается апелляциями и принимает итоговое решение.

Обе стороны имеют право подать апелляцию против вынесенного в итоге официального расследования решения. Любая апелляция должна быть подана в письменном виде на имя главного исполнительного директора (*или его альтернативы*) [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] в течение семи дней (*или другого назначенного срока*) и должна содержать в себе причину подачи апелляции.

Апелляция должна основываться на следующих условиях:

- а. Ошибка в проведении процедуры расследования, которая воспрепятствовала проведению справедливого разбирательства
- б. Была найдена новая улика или доказательство, которое не было включено в первоначальное расследование
- с. Отсутствие существенных доказательств для поддержки решения.

[ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] составит ответ в течение 7 дней (*или другого назначенного срока*) после получения апелляции.

Главный исполнительный директор (*или его альтернатива*) [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] оставляет за собой право задержать, изменить или отменить первоначальное решение дисциплинарной комиссии или организовать дополнительные слушания по делу. Это решение является окончательным и обжалованию не подлежит.

11. ОТСТРАНЕНИЕ

В более серьезных случаях сексуального домогательства, включая сексуальное насилие, возможно, потребуется отстранить сотрудников от работы на время проведения вами (или полицией) расследования. Важно отметить, что это практическая, а не дисциплинарная мера.

В некоторых случаях, возможно, потребуется отстранить сотрудников от работы с сохранением заработной платы на время проведения расследования. Это будет сделано, чтобы гарантировать безопасность работников и корректность проводимого расследования. Отстранение от работы не является дисциплинарной мерой. [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] оставляет за собой право отстранить любого сотрудника с сохранением заработной платы до завершения расследования и принятия дисциплинарных мер.

12. РЕЗУЛЬТАТЫ И ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ МЕРЫ

Этот пункт должен отражать уже существующую в организации политику дисциплинарных мер, регулирующую результаты расследования и принимаемые меры. Здесь должны быть перечислены потенциальные результаты расследования и дисциплинарные меры, которые может предпринять ваша организация. Здесь вам также нужно будет объяснить, что дисциплинарные меры основаны на индивидуальном подходе к делу, но применяться они будут последовательно во всех случаях сексуального домогательства.

[ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] признает три возможных итога официального расследования инцидента:

- а. Случай сексуального домогательства доказан не был
- б. Был доказан явный случай сексуального домогательства
- с. Был доказан явный случай повторяющегося или тяжелого сексуального насилия.

Любой, кто был уличен в сексуальных домогательствах на работе, вне зависимости от занимаемой должности в [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] столкнется с любой из перечисленных дисциплинарных мер:

- Устное или письменное предупреждение
- Отрицательная оценка результатов деятельности
- Перевод
- Понижение в должности
- Отстранение от должности
- Увольнение.

Суть дисциплинарного наказания зависит от тяжести произошедшего инцидента. Однако эти меры будут последовательно применяться во всех случаях сексуального домогательства. Серьезные случаи немедленно повлекут за собой увольнение виновного. Все принятые дисциплинарные меры будут отражены в послужном списке работника.

13. ВОЗМЕЗДИЕ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ВИКТИМИЗАЦИИ

Важно защищать ваших сотрудников от виктимизации за сообщение о сексуальном домогательстве.

Ни один сотрудник не будет подвергнут виктимизации за добросовестное сообщение о сексуальном домогательстве или за честное соучастие в расследовании инцидента. [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] относится к мести как к серьезному нарушению этой политики, и о любых подобных инцидентах должно быть немедленно доложено. Любой сотрудник, уличенный в отмщении за сообщение о сексуальном домогательстве, будет подвергнут дисциплинарным мерам, вплоть до увольнения, в соответствии с дисциплинарной политикой [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ].

14. ЛОЖНЫЕ ЗАЯВЛЕНИЯ

К несчастью, иногда люди случайно или намеренно подают ложные заявления. Ввод серьезных наказаний поможет предотвратить их появление.

Ложное заявление, это когда сотрудник сообщает о сексуальном домогательстве, заранее зная, что его заявление – ложь. [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] всегда будет проводить справедливое расследование, и сбор доказательств и улики будет честным, объективным и беспристрастным. Подача ложного заявления – это серьезное преступление, и любой работник, уличенный в этом, будет подвергнут дисциплинарным мерам, вплоть до увольнения, в соответствии с дисциплинарной политикой [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ].

15. ПОДДЕРЖКА

Сексуальное домогательство вызывает серьезные и долгосрочные последствия у индивидуума. Важно предусмотреть, как ваша организация может помочь поддержать работника, который стал жертвой сексуального домогательства или ложного обвинения в нем. Естественно, это будет зависеть от ресурсов, которыми располагает ваша организация.

[ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] всегда будет пытаться установить, когда и в какой помощи нуждаются сотрудники, подвергшиеся сексуальному домогательству или ложно обвиненные в нем. [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] может предоставить следующую поддержку:

- Оплачиваемый/неоплачиваемый отпуск
- Частичные/укороченные часы работы
- Облегчить рабочую нагрузку
- Работа из дома
- Кураторство/консультации
- Стратегия/помощь по возвращении к работе
- Систематичное наблюдение после инцидента.

[ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] также предоставляет справочник с ресурсами для помощи жертвам сексуальных домогательств, который доступен для всех сотрудников.

Или если у вас есть ресурсы:

[ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] также рассмотрит, в зависимости от обстоятельств инцидента, покрытие стоимости вспомогательных услуг для сотрудников, подвергшихся сексуальному домогательству на работе.

Пример анкеты по сексуальному домогательству



Этот пример анкеты поможет вам лучше понять степень проблемы сексуального домогательства в вашей организации.

Введение в анкету

Пожалуйста, уделите несколько минут, чтобы ответить на вопросы анкеты по сексуальному домогательству в (ВСТАВЬТЕ ИМЯ ВАШЕЙ КОМПАНИИ). Ваше участие в опросе позволит нам понять характер проблемы в нашей организации. Мы очень ценим вашу искренность и уверяем вас, что ваши ответы останутся анонимны.

Для целей опроса мы подразделяем сексуальное домогательство на три категории:

ВЕРБАЛЬНОЕ/НЕВЕРБАЛЬНОЕ СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО

Когда кто-то оказывает другому нежелательное сексуальное внимание через устные или письменные комментарии, или беседу, или производя шумы или действия на расстоянии.

ФИЗИЧЕСКОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО

Когда кто-то оказывает физическое давление, чтобы добиться сексуального контакта с другим человеком против его желания, например ощупывая, делая массаж, пожимая руки.

ИЗНАСИЛОВАНИЕ

Самая серьезная форма сексуального насилия, включая насильственное проникновение, не важно какой степени, в вагину или анус любой частью тела или предметом, или насильственное оральное проникновение сексуальным органом.

Мы определяем рабочее пространство как:

Внутреннее пространство	например, в офисе, в редакции, на съемочной площадке
Внешнее пространство	например, на редакционном задании, делая исследование или проводя интервью
Онлайн-пространство	любая цифровая платформа, которую человек, участвующий в создании медиаконтента, использует для коммуникации с коллегами
Рабочие мероприятия	например, конференции, командировки, тренинги
Общественные мероприятия	организованные компанией [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ].



Некоторые подсказки по анкете

- ▶ Сделайте анкету анонимной, чтобы люди решились ответить на нее. Не спрашивайте никакой личной информации, например имен или должности, чтобы нельзя было бы идентифицировать респондента.
- ▶ Этот пример сделан для работающих сотрудников, но его можно также преобразовать и для опроса бывших сотрудников.
- ▶ Не опрашивайте только женщин, разошлите анкету всем.
- ▶ Всегда поясняйте термины, которые используете, так чтобы не возникло различного толкования, что такое «сексуальное домогательство» или «рабочее место». Это особенно важно, если в организации не проводилось тренингов по повышению информированности по этой проблеме.
- ▶ Используйте онлайн-опросы, такие как SurveyMonkey, чтобы проанализировать полученные данные.
- ▶ Опубликуйте результаты опроса внутри вашей организации.
- ▶ Повторяйте опрос каждый год или два, чтобы отслеживать прогресс.

1 КАКОЙ ВАШ СТАТУС В КОМПАНИИ?

Работаю в редакции в штате Работаю в штате не в редакционном отделе

Работаю в редакции как фрилансер Работаю по контракту не в редакционном отделе

Я не хочу отвечать на этот вопрос

Другое:

2 КАКОЙ ВАШ ПОЛ?

Мужской Женский

Другое

3 ПОДВЕРГАЛИСЬ ЛИ ВЫ КОГДА-ЛИБО СЕКСУАЛЬНОМУ ДОМОГАТЕЛЬСТВУ ВЕРБАЛЬНО/НЕ ВЕРБАЛЬНО ВО ВРЕМЯ ВАШЕЙ РАБОТЫ В КОМПАНИИ [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] И СО СТОРОНЫ КОГО?

	Начальника	Коллеги	Не работающего в вашей компании (например, интервьюируемого)
Да	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Нет	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Не уверен	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 ПОДВЕРГАЛИСЬ ЛИ ВЫ КОГДА-НИБУДЬ ФИЗИЧЕСКОМУ ДОМОГАТЕЛЬСТВУ ВО ВРЕМЯ ВАШЕЙ РАБОТЫ В КОМПАНИИ [ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] И СО СТОРОНЫ КОГО?

	Начальника	Коллеги	Не работающего в вашей компании (например, интервьюируемого)
Да	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Нет	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Не уверен	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 ПОДВЕРГАЛИСЬ ЛИ ВЫ ИЗНАСИЛОВАНИЮ ВО ВРЕМЯ ВАШЕЙ РАБОТЫ В КОМПАНИИ (ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ) И СО СТОРОНЫ КОГО?

	Начальника	Коллеги	Не работающего в вашей компании (например, интервьюируемого)
Да	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Нет	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Не уверен	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 СООБЩАЛИ ЛИ ВЫ ОБ ИНЦИДЕНТЕ (ИНЦИДЕНТАХ)?

Да Нет

Не приемлемо, я ответил «нет» на вопросы 3-5

7 КОМУ ВЫ СООБЩАЛИ ОБ ИНЦИДЕНТЕ?

Полиция В отдел кадров

Моему непосредственному начальнику Другому менеджеру

Коллеге или другу на работе Моему личному окружению за пределами работы, которому я доверяю

Не приемлемо, я ответил «нет» или «не приемлемо» на вопросы 3-6

Другое, кому именно:

8 ЕСЛИ ВЫ НЕ СООБЩАЛИ ОБ ИНЦИДЕНТЕ, ПОЧЕМУ?

Волновался, что никто не поверит мне Мне было стыдно

Волновался, что это негативно скажется на моей безопасности на работе Не приемлемо, я ответил «да», или «не приемлемо» на вопрос 6

Не знал, что это является домогательством

Другое, что именно

9 КАК ОРГАНИЗАЦИЯ МОЖЕТ ПРЕКРАТИТЬ СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО НА РАБОТЕ?

Принять политику нулевой терпимости к сексуальному домогательству Провести тренинг по повышению информированности по тому, что является сексуальным домогательством

Внедрить процедуры рассмотрения жалоб по сексуальному домогательству Менеджеры и топ-менеджеры должны показывать пример

Создать отдельный документ по политике противодействия сексуальному домогательству Тренинг для менеджеров, как распознать и как предотвращать сексуальное домогательство

Создать надежные каналы для сообщения о сексуальном домогательстве, например анонимную горячую линию Нанимать больше женщин для поддержания гендерного баланса

Назначить ответственного в организации по работе с вопросами сексуального домогательства Вести открытый диалог по вопросам сексуального домогательства

Другое, что именно:

10 ЛЮБАЯ ИНФОРМАЦИЯ И КОММЕНТАРИИ ПРИВЕТСТВУЮТСЯ

Примеры форм для коммуникации с сотрудниками



Здесь представлены некоторые практические примеры по методам коммуникации, чтобы помочь менеджерам работать с вопросами по сексуальному домогательству по разным сценариям.

→ Формы включают в себя: шаблоны для телефонных переговоров, и-мейлов и писем, и записей со встреч.

Мы взяли имеющиеся формы норвежской медиакомпании VG и привели здесь для примера. Их надо адаптировать, чтобы они отвечали законодательству вашей страны и собственной политике вашей организации. Не забудьте проконсультироваться с юристом перед составлением собственных шаблонов для письменного и устного общения.

Шаблоны для подтверждения получения жалобы по сексуальному домогательству и приглашения на встречу



ЧЕЛОВЕКУ, КОТОРЫЙ ПОДАЛ ЖАЛОБУ НА СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО

Я звоню вам, потому что вы подали жалобу на сексуальное домогательство, и я бы хотел коротко рассказать вам о дальнейших шагах.

Проинформируйте о процессе

Спасибо вам, что вы помогаете нам бороться с этой проблемой.

Сейчас мы более детально изучим этот вопрос, начав с приглашения вас на встречу. Я пришлю вам и-мейл с предложением времени и места.

Необходимо ли вам переговорить сейчас с кем-нибудь еще? Можем ли мы как-то помочь вам?

Еще раз спасибо, что вы проинформировали нас.

ЧЕЛОВЕКУ, КОТОРЫЙ ПОДВЕРГСЯ СЕКСУАЛЬНОМУ ДОМОГАТЕЛЬСТВУ, ЕСЛИ НЕ ОН ПОДАЛ ЖАЛОБУ

Я звоню вам, потому что мы получили жалобу, что вы подверглись сексуальному домогательству. Вы в курсе того, что такая жалоба подана?

Я бы хотел коротко рассказать вам о дальнейших шагах.

Когда мы в качестве работодателя получаем такую жалобу, наша обязанность провести расследование ситуации, и поэтому мы приглашаем вас на встречу, чтобы узнать больше о том, что произошло.

На встрече от компании будут присутствовать я и (вставьте имя).

Вы имеете полное право взять с собой на встречу вашего представителя, консультанта, который будет вам помогать. Резюме встречи будет записано и дано вам на одобрение. Сразу после этого звонка я отправлю вам и-мейл, в котором будет повторяться та информация, которую я только что вам рассказал.

Необходимо ли вам переговорить сейчас с кем-нибудь еще? Можем ли мы как-то помочь вам?

Есть ли у вас вопросы? До встречи.

ЧЕЛОВЕКУ, ОБВИНЯЕМОМУ В СЕКСУАЛЬНОМ ДОМОГАТЕЛЬСТВЕ

Я звоню вам потому, что мы получили жалобу (жалобы) на сексуальное домогательство с вашей стороны.

Когда мы в качестве работодателя получаем такую жалобу, наша обязанность провести расследование ситуации. Мы будем разговаривать и с вами, как с обвиняемой стороной, и с человеком, который чувствует себя обиженным (обиженной). Мы вас приглашаем на встречу, где представим поступившую нам информацию. Вам будет предоставлена возможность прокомментировать ее. Если вам понадобится время для размышления, вам его предоставят.

Я не могу дать больше деталей в телефонном разговоре. Мы предоставим их на встрече.

На встрече от компании будут присутствовать я и (вставьте имя).

Вы имеете полное право взять с собой на встречу вашего представителя, консультанта, который будет вам помогать.

Сразу после этого звонка я отправлю вам и-мейл со временем и местом встречи.

Я должен вас предупредить, что вы не должны контактировать с человеком, который, как вы думаете, подал на вас жалобу.

Необходимо ли вам переговорить сейчас с кем-нибудь еще? Можем ли мы как-то помочь вам?

Есть ли у вас вопросы? Если нет, до встречи.



ЧЕЛОВЕКУ, КОТОРЫЙ ПЕРЕЖИЛ
СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО, ИЛИ
ЧЕЛОВЕКУ, КОТОРЫЙ ПОДАЛ ЖАЛОБУ НА
СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО

КОМУ: [ВСТАВЬТЕ ИМЯ] [ДАТА]

Приглашение на встречу,
касающуюся жалобы на сексуальное
домогательство

В продолжение телефонного разговора, в котором мы сообщили, что компанией (вставьте название компании) получен отчет от вас, что вы/кто-то (уберите ненужное) подверглись сексуальному домогательству на работе.

По закону работодатель обязан расследовать полученную жалобу. Поэтому мы приглашаем вас на встречу, где вы можете рассказать более подробно об этом вопросе, чтобы дать (вставьте название компании) общее представление и дополнительную информацию, относящуюся к вопросу.

Мы бы хотели провести встречу в ближайшее время и назначили время (вставьте дату и время).

Если вы не можете прийти в это время и предпочитаете встретиться в другое время, пожалуйста, сразу же сообщите нам об этом, и мы постараемся назначить удобное для вас время как можно скорее. Если вы хотите, вы можете взять на встречу представителя профсоюза или другое доверенное лицо.

Представителем со стороны компании (вставьте название компании) будет (вставьте имя).

Встреча пройдет в отделе кадров (или вставьте другое место).

Пожалуйста, дайте обратную связь по времени встречи как можно быстрее.

Искренне ваш,

[ВСТАВЬТЕ ИМЯ]

ЧЕЛОВЕКУ, ОБВИНЯЕМОМУ В
СЕКСУАЛЬНОМ ДОМОГАТЕЛЬСТВЕ

КОМУ: [ВСТАВЬТЕ ИМЯ] [ДАТА]

ПРИГЛАШЕНИЕ НА ВСТРЕЧУ,
КАСАЮЩУЮСЯ ЖАЛОБЫ НА
СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО

Как вы знаете, руководство (вставьте название компании) было проинформировано о случае сексуального домогательства на работе с вашей стороны.

По закону работодатель обязан расследовать полученную жалобу. Так как полученная жалоба касается вашего поведения, мы приглашаем вас на встречу, где объясним детали вопроса. Вам будет дано время ознакомиться с вопросом и предоставлена возможность прокомментировать его. Вам также расскажут, что будет происходить дальше.

Мы бы хотели провести встречу в ближайшее время и назначили время (вставьте дату и время).

Если вы не можете прийти в назначенный час и предпочитаете встретиться в другое время, пожалуйста, сразу же сообщите нам об этом, и мы постараемся назначить удобное для вас время как можно скорее.

Если вы хотите, вы можете взять на встречу представителя профсоюза или другое доверенное лицо.

Представителем со стороны компании (вставьте название компании) будет (вставьте имя).

Встреча пройдет в отделе кадров (или вставьте другое место).

Пожалуйста, дайте обратную связь по времени встречи как можно быстрее.

Искренне ваш,

[ВСТАВЬТЕ ИМЯ]



ЧЕЛОВЕКУ, КОТОРЫЙ ПЕРЕЖИЛ СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО, ИЛИ ЧЕЛОВЕКУ, КОТОРЫЙ ПОДАЛ ЖАЛОБУ НА СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО

Имя/Позиция: _____

Время/Место: _____

Представители работодателя: _____

Советник/Представитель профсоюза со стороны сотрудника (возможно): _____

Работодатель попросил о встрече с сотрудником, чтобы обсудить вопрос, поднятый в жалобе по неподобающему поведению. Следующие ситуации были упомянуты.

Включите в качестве резюме все основные пункты, по которым была подана жалоба. Если в жалобе их несколько, посвятите каждому отдельный параграф.

1. Информация о проведении встречи

До встречи сотруднику сообщили, что он может взять любого своего представителя на встречу. Если он (она) этого захочет. Также сотрудника проинформировали по следующим вопросам:

■ Принципы противоречия

Записи со встречи будут сохраняться в виде протокола. После встречи они будут предоставлены сотруднику, чтобы он просмотрел их и внес свои поправки/дополнения. Мы хотим предоставить эту информацию обвиняемой стороне.

■ Использование информации, полученной на встрече

Информация, полученная на встрече, будет использована в связи с дальнейшим расследованием работодателем инцидента.

■ Хранение персональных данных

Работодатель будет работать с личными данными в соответствии с (вставьте название компании) актами по работе с личными данными.

Вам надо знать законы вашей страны по работе с персональными данными.

2. Протокол встречи

Предлагаемые главные пункты:

- По каждому инциденту/случаю:
 - Когда это случилось? – укажите максимально точно
 - В каких обстоятельствах это произошло? – работа, эфир, вечеринка, командировка
 - Где это случилось? – укажите максимально точно
 - Можете сказать более точно, что именно произошло/было сказано?
 - Были ли какие-то свидетели, которые могли видеть/слышать что-либо?
 - Есть ли какие-то доказательства, которые вы хотели бы предоставить сейчас или позже?
 - Есть ли какие-то важные моменты, которые вы не представили во время подачи жалобы, но которые важно знать работодателю для рассмотрения случая?
- Предоставьте информацию по доступу к помощи со стороны службы гигиены труда и т. д., спросите, не нужна ли какая-либо особая помощь/поддержка сотруднику со стороны работодателя.
- Предоставьте информацию, как дальше будет идти работа по жалобе.

Работодатель уведомляет вас, что обвиняемой стороне не разрешено вступать с вами в контакт. Если он/она продолжит контактировать с вами, мы просим вас немедленно сообщить об этом мне как представителю работодателя.

Сотруднику был предоставлен протокол встречи, и у него была возможность откорректировать любой его пункт.

Подписью работодатель заверяет, что данный протокол одобрен.



ЧЕЛОВЕКУ, КОТОРОГО ОБВИНИЛИ В СЕКСУАЛЬНОМ ДОМОГАТЕЛЬСТВЕ

Имя/Позиция: _____

Время/Место: _____

Представители работодателя: _____

Советник/Представитель профсоюза со стороны
сотрудника (возможно): _____

*Работодатель попросил о встрече с сотрудником,
чтобы обсудить вопрос, поднятый в жалобе по его
неподобающему поведению.*

*Следующие вопросы планируется обсудить на
встрече:*

- Включите в качестве резюме все основные пункты, по которым была подана жалоба. Если в жалобе их несколько, посвятите каждому отдельный параграф.
- Представьте каждый отдельный инцидент открыто или анонимно, в зависимости от того, как они оцениваются.

1. Информация о проведении встречи

*До встречи сотруднику сообщили, что он может
взять любого своего представителя на встречу.
Если он (она) этого захочет. Также сотрудника
проинформировали по следующим вопросам:*

■ Принципы противоречия

*Записи со встречи будут сохраняться в виде
протокола. После встречи они будут предоставлены
сотруднику, чтобы он просмотрел их и внес свои
поправки/дополнения. Мы хотим предоставить эту
информацию обвиняющей стороне.*

■ Использование информации, полученной на встрече

*Информация, полученная на встрече, будет
использована в связи с дальнейшим расследованием
работодателем инцидента.*

■ Хранение персональных данных

*Работодатель будет работать с личными данными в
соответствии с актами по работе с личными данными
(вставьте название компании).*

Вам надо знать законы вашей страны по работе с
персональными данными.

2. ПРОТОКОЛ ВСТРЕЧИ

Предлагаемые главные пункты:

- До проведения встречи, знал ли сотрудник о пунктах, содержащихся в жалобе?
- Что составляет новую информацию для сотрудника, если таковая имеется?
- Какие комментарии дал сотрудник по каждому из пунктов?
- Есть ли какие-то документы, которые сотрудник хотел предоставить сейчас или к согласованному сроку?
- Есть ли какие-то важные детали, которые работодатель должен знать и которые не включены были в описание вопроса, или какие-то другие ситуации, эпизоды, которые имеют отношение к оценке случая?
- Предоставьте информацию по доступу к помощи со стороны службы гигиены труда и т. д., спросите, не нужна ли какая-либо особая помощь/поддержка сотруднику со стороны работодателя.
- Предоставьте информацию, как дальше будет идти работа по жалобе.

*Работодатель информирует сотрудника, что он/она
не должны вступать в контакт с человеком, который
сообщил о случае, или с любым другим вовлеченным
в рассмотрение дела сотрудником. Если он нарушит
данное требование, это будет рассматриваться как
нарушение конфиденциальности.*

*Сотруднику был предоставлен протокол встречи, и у
него была возможность откорректировать любой его
пункт.*

*Подписью работодатель заверяет, что данный
протокол одобрен.*



ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ЧЕЛОВЕКУ, ОБВИНЕННОМУ В СЕКСУАЛЬНОМ ДОМОГАТЕЛЬСТВЕ

Вариант 1: Случая сексуального домогательства не было

К сегодняшнему дню мы рассмотрели всю полученную информацию и пришли к заключению, что не было случая неподобающего поведения с вашей стороны.

(Для звонков – Будьте готовы к вопросам, реакции...)

Все документы, относящиеся к рассмотрению этого дела, будут уничтожены, это означает, что ни один из них не будет отражен в вашем личном деле.

Человеку, который сообщил о случае, будет направлено уведомление, что случай рассмотрен и что решение по нему принято.

У вас есть какие-либо вопросы?

Я должен напомнить вам, что месть человеку, который сообщил о случае, является серьезным преступлением.

Я понимаю, что вы пережили очень непростое время.

Если вам нужна какая-либо помощь от нас или вы хотели бы поговорить с нами в (ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ), или вам нужны инструкции, как обратиться в службу поддержки, пожалуйста, обращайтесь.

Вариант 2: Случая сексуального домогательства не было, однако были проблемы в поведении

К сегодняшнему дню мы рассмотрели всю полученную информацию и пришли к заключению, что не было серьезного случая неподобающего поведения с вашей стороны и для вас не будет никаких последствий, связанных с работой.

Однако жалоба, которую мы получили, показывает, что ваше поведение было воспринято некоторыми как раздражающее и проблемное. Мы предлагаем вам серьезно отнестись к этому сигналу.

(Для звонков – Будьте готовы к вопросам, реакции...)

Мы хотели бы подчеркнуть, что документы, относящиеся к рассмотрению этого случая, не будут храниться в вашем личном деле в компании.

Человеку, который подал жалобу, будет сообщено, что случай рассмотрен. Только человек, на которого было направлено ваше поведение, будет проинформирован о решении и последствиях.

Я должен напомнить вам, что месть человеку, который сообщил о случае, является серьезным преступлением.

У вас есть какие-либо вопросы?

Я понимаю, что вы пережили очень непростое время.

Если вам нужна какая-либо помощь от нас или вы бы хотели поговорить с нами в (ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ), или вам нужны инструкции, как обратиться в службу поддержки, пожалуйста, обращайтесь.

Вариант 3: Явно выявленный случай сексуального домогательства

Здравствуйте. Надеюсь, что у вас все хорошо. Я понимаю, что мы находимся в очень трудной ситуации.

К сегодняшнему дню мы рассмотрели всю полученную информацию и пришли к заключению, что был серьезный случай неподобающего поведения с вашей стороны, который будет иметь последствия для вас с точки зрения работы.

Жалоба(ы), которую мы получили, показывает, что ваше поведение было воспринято некоторыми как раздражающее и проблемное. Мы предлагаем вам серьезно отнестись к этому сигналу.

Как вы знаете, (ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ) проводит политику нулевой терпимости по отношению к нежелательному сексуальному вниманию или сексуальному домогательству. Поэтому мы пришли к заключению, что мы обязаны применить дисциплинарные меры, такие как (НАПИШИТЕ ПРИНЯТЫЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ МЕРЫ).

(Для звонков – Будьте готовы к вопросам, реакции...)

Вы имеете право подать на апелляцию по поводу этого решения. (НАПИШИТЕ ФИНАЛЬНЫЙ СРОК ПО ВРЕМЕНИ).

Документы, относящиеся к этому случаю, будут храниться в вашем личном деле в компании.

Человеку, который подал жалобу, будет сообщено, что случай рассмотрен. Только человек, на которого было направлено ваше поведение, будет проинформирован о решении и последствиях.

Я должен напомнить вам, что месть человеку, который сообщил о случае, является серьезным преступлением.

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ЧЕЛОВЕКУ, КОТОРЫЙ ПОДВЕРГСЯ СЕКСУАЛЬНОМУ ДОМОГАТЕЛЬСТВУ, ИЛИ ЧЕЛОВЕКУ, КОТОРЫЙ ПОДАЛ ЖАЛОБУ НА СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО

Мы провели расследование по вашему вопросу, переговорив с вами, со всеми вовлеченными сторонами, со свидетелями, а также с человеком, обвиняемым в сексуальном домогательстве. Руководство (ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ) пришло к выводу, что не было случая/был явный случай/был случай тяжелого сексуального домогательства (УБЕРИТЕ НЕПОДХОДЯЩИЕ ВАРИАНТЫ). К виновному будут применены (ВСТАВЬТЕ, КАКИЕ ИМЕННО) дисциплинарные меры.

У вас есть право подать на апелляцию по этому решению до (ВСТАВЬТЕ ДО КАКОГО СРОКА).

Если не будет подана апелляция ни одной из сторон, (ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ) будет рассматривать вопрос решенным в соответствии с существующими законами и инструкциями.

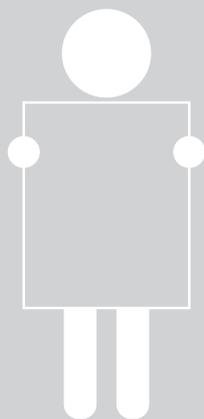
(Для звонка – будьте готовы к вопросам, реакции...)

Я понимаю, что вы пережили очень непростое время.

Если вам нужна какая-либо помощь от нас или вы бы хотели поговорить с нами в (ВСТАВЬТЕ НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ), или вам нужны инструкции, как обратиться в службу поддержки, пожалуйста, обращайтесь.

Сообщив об инциденте, вы помогли нам создать на работе безопасную среду. Спасибо вам еще раз за вашу помощь.

Постер по повышению грамотности по проблеме сексуального домогательства



Вы найдете постер, приложенный к этому пособию. Он создан как инструмент для повышения информированности и грамотности для медиаорганизаций, который поможет предотвратить сексуальное домогательство и поддержит в том, чтобы подавать жалобы на сексуальное домогательство.

Постер описывает ключевые права, дает определения и примеры поведения. В идеале постер надо использовать в тренинге по повышению грамотности всех сотрудников по проблеме сексуального домогательства.



Повесьте постер в общественном месте/в вашей редакции или в любом другом рабочем пространстве.

Если вам нужны еще его копии, свяжитесь с WIN в вашем регионе или загрузите его с сайта WIN.

WWW.WOMENINNEWS.ORG/RESOURCES

6.

Полезные ссылки



Сексуальное домогательство в Сети

Борьба с онлайн-вредителями для журналистов
<http://www.troll-busters.com/>

Противодействие онлайн-оскорблениям для женщин-журналистов, ОБСЕ, 2016
<https://www.osce.org/fom/220411?download=true>

Безопасность на заданиях

Пособие по безопасности для журналистов (Глава 3, раздел 7, Журналисты без границ/ ЮНЕСКО, 2015)
https://rsf.org/sites/default/files/guide_journaliste_rsf_2015_en_0.pdf

Давай поговорим: Персональные границы. Безопасность и женщины в журналистике, DART центр по журналистике и травме, 2017
<https://dartcenter.org/resources/lets-talk-personal-boundaries-safety-women-journalism?section=2>

Сексуальное домогательство

Проект Стоп сексуальному домогательству, Институт Hivos
https://www.hivos.org/sites/default/files/stop_sexual_harassment_project_0.pdf

Карта сексуальных домогательств (Египет)
<https://harassmap.org/ar/laws>

Декларация основных принципов и прав на работе, Международная организация труда
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf

Давай поговорим: Персональные границы. Безопасность и женщины в журналистике. DART центр по журналистике и травме, 2017
<https://dartcenter.org/resources/lets-talk-personal-boundaries-safety-women-journalism?section=2>

Время на исходе, Фонд правовой защиты
<https://www.timesupnow.com/>

67 ресурсов для жертв сексуальной агрессии, которые не знают, куда обратиться. Наиболее полный список
<https://greatist.com/live/sexual-assault-survivor-resources>

Как сексуальное домогательство в Сети против журналистов-женщин угрожает свободе слова, MediaShift
<http://mediashift.org/2018/02/digital-harassment-female-journalists-threatens-freedom-expression/>



women in news

WWW.WOMENINNEWS.ORG

