Образец корпоративной политики, запрещающей преследования и домогательства

[Название организации] обязуется обеспечить всем своим сотрудникам безопасную рабочую среду, свободную от дискриминации по любому признаку и от домогательств, включая сексуальные домогательства.

[Название организации] будет придерживаться политики нулевой терпимости в отношении любых форм домогательств на рабочем месте, серьезно относиться ко всем инцидентам и оперативно расследовать все обвинения в сексуальных домогательствах. Любому лицу, уличенному в домогательстве или преследовании, грозит дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения с работы.

Все жалобы на домогательства и преследования будут восприниматься всерьез и рассматриваться с уважением и доверием. Никто не станет жертвой такой жалобы.

Определение домогательства

Сексуальные домогательства - это нежелательное поведение сексуального характера, которое заставляет человека чувствовать себя обиженным, униженным и / или

запуганным. Сюда можно отнести ситуации, когда человека склоняют к интимным отношениям для получения должности, а также ситуации, которые создают враждебную, пугающую или унизительную среду для сотрудника.

Сексуальное домогательство может состоять из одного или нескольких инцидентов. Домогательства могут быть физическими, словесными и невербальными. Примеры сексуального домогательства (преследования не ограничивается этими случаями):

Физические действия

- Нежелательный физический контакт (похлопывания, щипки, поглаживания, поцелуи, объятия, ласки или неуместные прикосновения);
- Физическое насилие, включая сексуальное насилие;
- Требования вступить в интимные отношения с использованием служебного положения.

Вербальные действия

- Комментарии о внешности работника, возрасте, личной жизни;
- Непристойные комментарии, рассказы и шутки;

- Нежелательные приглашения на свидания;
- Оскорбления по признаку пола;
- Снисходительные или патерналистские замечания.

Невербальные действия

- Отправка сообщений с сексуальным подтекстом (по телефону или по электронной почте);
- Демонстрация откровенно сексуальных или двусмысленных материалов.

Любой человек может стать жертвой сексуального домогательства, независимо от его пола и пола преследователя. [Название организации] признает, что сексуальные домогательства могут также иметь место между людьми одного пола.

[Название организации] признает, что сексуальные домогательства часто происходят в неравных отношениях на рабочем месте, например, между руководителем и сотрудником.

Любой человек (включая сотрудников, волонтеров, руководителей, членов попечительского совета), который оскорбляет другого человека, получит выговор в

соответствии с этой внутренней политикой [название организации].

Преследования не сексуального характера - это любые ситуации, когда сотрудник подвергается устному или физическому давлению по признаку расы, религиозных убеждений, цвета кожи, пола, гендерной идентичности, умственных и физических особенностей, возраста, места происхождения, семейного положения, источника дохода или сексуальной ориентации.

Любое домогательство или преследование запрещено, независимо от того, происходит ли оно в помещении [название организации] или за его пределами, в том числе на общественных мероприятиях, в командировках, на тренингах или конференциях, которые проводит [название организации].

Процедура подачи жалоб

Любой, кто подвергается преследованию, должен, если это возможно, сообщить предполагаемому нарушителю, что такое поведение нежелательно и нежелательно.

Если жертва не может напрямую обратиться к предполагаемому преследователю, стоит обратиться к

одному из назначенных сотрудников, ответственных за получение такого рода жалоб. Этот человек может быть непосредственным руководителем или сотрудником отдела кадров.

Когда указанное лицо получает жалобу на домогательство, он / она:

- Немедленно записывает дату, время и факты инцидента (ов);
- Выясняет мнение жертвы относительно того, какого результата он / она хочет добиться;
- Убеждается, что жертва понимает процедуры организации по рассмотрению жалобы;
- Согласовать, неформальную или официальную жалобу подает жертва;
- Ведет конфиденциальную запись всех обсуждений;
- Уважает любой выбор жертвы.

На протяжении всей процедуры подачи жалоб жертва имеет право на помощь консультанта. [Название организации] обязуется назначить консультантов и провести для них специальную подготовку, которая позволит им оказывать помощь жертвам домогательств. [Название организации] понимает необходимость поддержки жертв в подаче жалоб.

Подача неформальных жалоб

Если жертва желает хочет решить вопрос неофициально, назначенное лицо:

- Дает возможность предполагаемому преследователю ответить на жалобу;
- Убеждается, что предполагаемый преследователь понимает механизм подачи жалоб;
- Способствует обсуждению между обеими сторонами для достижения неформального решения,приемлемого для заявителя;
- Обеспечивает конфиденциальность всему процессу;
- Следит за результатом урегулирования конфликта.

Подача официальных жалоб

Если жертва хочет подать официальную жалобу или если неофициальная жалоба не привела к удовлетворительному результату для жертвы, следует перейти к регламенту рассмотрения официальной жалобы.

Назначенное лицо, которое первоначально получило жалобу, передает дело старшему руководителю отдела кадров для начала официального расследования. Старший менеджер по персоналу может заниматься этим вопросом сам, передать дело стороннему специалисту.

Лицо, проводящее расследование, должно:

- Опросить жертву и предполагаемого преследователя отдельно;
- Опросить других сотрудников;
- Решить, имел ли место инцидент (ы);
- Подготовить отчет с подробным описанием расследования, выводами и рекомендациями;
- Если преследование имело место, решить, как будет защищена жертва и наказан преследователь (дисциплинарное взыскание, отстранение от должности, увольнение);
- Следить за тем, чтобы рекомендации выполнялись, и жертва была довольна результатом;
- При невозможности определить, имел ли место инцидент, он / она все равно может давать рекомендации для обеспечения здоровой рабочей обстановки;
- Вести учет всех предпринятых действий;
- Обеспечить конфиденциальность всех процессов.

Санкции и дисциплинарные меры

Любой, кто был признан виновным в домогательстве, в соответствии с положениями настоящей политики, подвергается санкциям.

Характер санкций будет зависеть от серьезности инцидента. Надлежащие меры будут предприняты для того, чтобы случаи сексуальных домогательств не рассматривались как тривиальные. Некоторые серьезные случаи, включая физическое насилие, приведут к немедленному увольнению сотрудника.

Реализация политики

[Название организации] обеспечит распространение этого документа среди всех соответствующих лиц. Все новые сотрудники должны быть ознакомлены с содержанием этого документа.

Каждый год [название организации] будет требовать, чтобы каждый год все сотрудники еще раз знакомились с корпоративной политикой. Руководители несут ответственность за то, чтобы все их сотрудники знали об этой политике.

Мониторинг и оценка

[Название организации] признает важность мониторинга и обеспечит анонимный сбор статистики и данных о том, как сотрудники используют данный документ и является ли он эффективным.

Супервайзеры, руководители и лица, ответственные за рассмотрение случаев домогательства, будут докладывать о соблюдении данной политики. В том числе о количестве инцидентов, способах их решения и любых выданных рекомендациях. На основе полученных данных организация оценит эффективность этой политики и внесет необходимые изменения.