

SEXUAL HARASSMENT **SEXISM** **GENDER BASED VIOLENCE**

GENDER BASED VIOLENCE **MISOGYNY**

SEXISM **SEXUAL HARASSMENT**

MISOGYNY **GENDER BASED VIOLENCE**

#NO EXCUSE

**ГЛОБАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПО
ГЕНДЕРНОМУ НАСИЛИЮ И
ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ,
ЖЕНОНЕАВИСТНИЧЕСТВУ
И СЕКСИЗМУ**

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1

Введение в Глобальную политику IndustriALL по искоренению ГНД, женоненавистничества и сексизма	4
1.1 Контекст	4
1.2 Изложение принципов, на которые опирается данная политика	5
1.3 Цели политики	5
1.4 Кому адресована эта политика?	6
1.5 Донесение политики до людей, ее реализация и контроль за ее выполнением	7
1.6 Определения	7
1.7 Роль национального законодательства	9

РАЗДЕЛ 2

Изменение культуры: каким образом IndustriALL и его членские организации смогут сыграть активную роль в предотвращении и искоренении ГНД, женоненавистничества и сексизма	10
2.1 Введение	10
2.2 Действия, которые должен будет выполнить IndustriALL	10
2.3 Рекомендации членским организациям	11

РАЗДЕЛ 3

Процедура IndustriALL для рассмотрения случаев сексуального домогательства	13
3.1 Роль IndustriALL	13
3.2 Роль членских организаций	14
3.3 Обязанности IndustriALL по рассмотрению жалоб на сексуальные домогательства	15
3.4 Шаги, которые следует соблюдать при рассмотрении жалоб	17
3.5 Процедура для крупных встреч и мероприятий IndustriALL	20

РАЗДЕЛ 1

Введение в Глобальную политику IndustriALL по искоренению ГНД, женоненавистничества и сексизма

1.1

Контекст

Настоящая Глобальная политика IndustriALL определяет обязательства IndustriALL по профилактике и искоренению гендерного насилия и домогательств (ГНД), женоненавистничества и сексизма везде, где они имеют место, в ходе осуществления IndustriALL своей деятельности и своих мероприятий, в связи с их осуществлением или как следствие этой деятельности или мероприятий. IndustriALL следует принципу нулевой терпимости в отношении ГНД, женоненавистничества и сексизма и подчеркивает, что ГНД, женоненавистничеству и сексизму «Оправданий Быть не Может».

Искоренение ГНД в IndustriALL может быть достигнуто лишь в том случае, когда мы все будем нацелены на осуществление конкретных действий для изменения ситуации в структурах IndustriALL и его членских организаций.

В сентябре 2021 года Конгресс IndustriALL постановил, что на IndustriALL и его членских организациях лежит ответственность и они должны предпринять необходимые шаги, чтобы предотвращать гендерное насилие на рабочем месте и в своих профсоюзах и бороться с ним, добиваться четкого понимания всеми и каждым значения принципов и ценностей IndustriALL, осознания того, что есть грани, которые нельзя переходить, и что в организации и во всей нашей работе устанавливается нулевая терпимость в отношении любых проявлений сексизма и гендерного насилия, равно как и других нарушений прав человека и женщин в любой их форме.

В 2022 году Женский комитет, с одобрения Исполкома, дал задание Специальной группе IndustriALL по гендерному равенству подготовить проект глобальной политики для борьбы с ГНД, женоненавистничеством и сексизмом.

Данная глобальная политика выполняет Резолюцию Конгресса. Она также включает в себя политику IndustriALL по недопущению сексуальных домогательств на заседаниях, встречах и мероприятиях и обеспечивает непрерывное выполнение Обещания IndustriALL «Не у нас на работе, не в нашем профсоюзе».

Эта политика поддерживает передовой опыт борьбы с ГНД, женоненавистничеством и сексизмом. Она рекомендует членским организациям, которым все еще нужно установить у себя политику и процедуры в этой области, следовать минимальным нормам, прописанным в глобальной политике.

IndustriALL признает, что многие членские организации уже ввели у себя эффективные правила и механизмы рассмотрения жалоб для решения проблем, связанных с ГНД, женоненавистничеством и сексизмом. Глобальная политика также может помочь усилить членские организации в этом отношении. С целью реализации настоящей политики IndustriALL будет опираться на специальные знания и передовой опыт, накапливаемые его членскими организациями.

1.2

Изложение принципов, на которые опирается данная политика

IndustriALL следует принципу нулевой терпимости в отношении ГНД, женоненавистничества и сексизма. Профилактика и искоренение ГНД, женоненавистничества и сексизма являются фундаментальными обязанностями профсоюзов. Мужчины и женщины равны в своем достоинстве и своих правах. Каждый имеет право на мир труда, свободный от гендерного насилия и домогательств, включая штатных сотрудников профсоюзов, профсоюзных представителей и ответственных работников, независимо от гендера, гендерной самоидентификации и гендерного самовыражения, сексуальной ориентации, инвалидности, внешности, размера тела, расы, цвета кожи, национальности, возраста или религии.

Женщины несоразмерно сильно страдают от проявлений ГНД, женоненавистничества и сексизма, и люди ЛГБТИ+ тоже могут являться мишенями для ГНД, женоненавистничества и сексизма.

IndustriALL привержен борьбе с установившимися в обществе вредоносными нормами, гендерными стереотипами и институциональным женоненавистничеством и сексизмом и созданию атмосферы позитивных перемен.

Обеспечивается полное соблюдение конфиденциальности и защита жертв-лиц, переживших агрессию, свидетелей и сторонних наблюдателей. IndustriALL следует принципу нулевой терпимости в отношении любых ответных карательных мер против жертв – лиц, переживших агрессию, свидетелей и прохожих, которые подают жалобу о ГНД, женоненавистничестве и сексизме, имевшем место на встречах и мероприятиях IndustriALL или в ситуации, связанной с деятельностью и действиями IndustriALL. Аналогичным образом, данный принцип недопущения ответного наказания распространяется на любое лицо, оказывающее поддержку или предоставляющее информацию жертве – лицу, пережившему агрессию.

Политика признает необходимость проведения широких перемен в культуре организации, сложившейся в IndustriALL и входящих в него профсоюзах, чтобы устранить глубинные причины ГНД, включая институциональный сексизм и женоненавистничество, и признает взаимосвязи между ГНД, женоненавистничеством и сексизмом.

Поэтапная реализация этой политики будет включать пересмотр Планов действий и Устава IndustriALL с целью внесения поправок в Устав IndustriALL на следующем Конгрессе, дабы обеспечить неуклонное проведение этой политики, включая применение надлежащих санкций, где это уместно.

1.3

Цели политики

- Способствовать изменению культуры в IndustriALL и его членских организациях на основе достоинства, уважения нулевой терпимости к ГНД, женоненавистничеству и сексизму.
- Повышать осведомленность и понимание в области ГНД, сексуальных домогательств, женоненавистничества и сексизма, путей и способов их предотвращения и полного искоренения внутри IndustriALL и его членских организаций.
- Установить стандартные процедуры для IndustriALL по рассмотрению жалоб, касающихся сексуальных домогательств, женоненавистничества и сексизма, и добиться, чтобы IndustriALL мог эффективно разбирать подобные жалобы, когда они возникают на мероприятиях, связанных с IndustriALL.

1.4

Кому адресована эта политика?

Политика адресована IndustriALL и его членским организациям.

- В отношении Глобального профсоюза IndustriALL она охватывает действия, структуры и обязанности, связанные с реализацией этой политики.
- В отношении членских организаций даются рекомендации, призванные содействовать широким изменениям в их культуре и политике с целью покончить с ГНД, женоненавистничеством и сексизмом.

A Действия, структуры и обязанности Глобального профсоюза IndustriALL

- Чтобы эффективно проводить данную политику, структуры и органы IndustriALL обязаны следовать этой политике и играть свою роль в повышении информированности об этой политике. Таким образом, будут реализованные следующие действия, структуры и обязанности:

Исполнительный комитет (Исполком), после утверждения им данной политики, будет отвечать, вместе с Женским комитетом, за контроль за соблюдением данной политики.

Женский комитет Глобального профсоюза IndustriALL, вместе с региональными Женскими комитетами, будет играть активную роль в повышении информированности о данной политике и ее выполнении, а также в поддержании усилий IndustriALL по профилактике и искоренению сексуальных домогательств, женоненавистничества и сексизма.

Руководство Глобального профсоюза IndustriALL (определяемое здесь как Президент, Вице-Президент, Генеральный секретарь и заместители Генерального секретаря) будет отвечать за эту политику и ее распространение в структурах IndustriALL. Руководители будут играть активную роль в предотвращении любого акта сексуального домогательства, женоненавистничества и сексизма, повышении осведомленности о данной политике и ее выполнении, подавая пример в качестве активных наблюдателей и проявляя свою приверженность этой политике во время своих выступлений на встречах и ведя IndustriALL вперед по пути культурных и организационных изменений.

Руководство Секретариата IndustriALL, штатные сотрудники, координаторы проектов и другие работники, уполномоченные проводить мероприятия, работу и заседания от имени IndustriALL, будут отвечать за информирование членских организаций о данной политике, включая разъяснения, почему IndustriALL имеет нулевую терпимость к сексуальным домогательствам, женоненавистничеству и сексизму и что в рамках этой политики установлен механизм подачи и рассмотрения жалоб на сексуальные домогательства, женоненавистничество и сексизм, имеющие место в проекте, программе, учебном курсе или ином мероприятии, за которое отвечает IndustriALL.

В соответствии с **Планом Действий IndustriALL**, ожидается, что **другие структуры IndustriALL** будут играть свою роль в повышении информированности по теме сексуальных домогательств, женоненавистничества и сексизма и предотвращении ГНД, женоненавистничества и сексизма. Их также будут призывать к тому, чтобы они играли активную роль в достижении полного понимания членскими организациями данной политики.

Эта политика также определяет для IndustriALL процедуру, функции и обязанности при подаче и рассмотрении жалоб, включая жалобы, поданные во время глобальных встреч и конференций с числом участников более 300 (раздел 3).

В Рекомендации для членских организаций IndustriALL

- Членским организациям настоятельно рекомендуется распространять, осуществлять и использовать передовой опыт, определенный в данной политике, нацеленный на проведение проактивных изменений в своей организации и в политике, которые будут способствовать искоренению ГНД, женоненавистничества и сексизма. Эти рекомендации более подробно прописаны в разделе 2.

1.5

Донесение политики до людей, ее реализация и контроль за ее выполнением

IndustriALL будет повышать информированность о данной политике и доводить информацию о ней до всех своих членских организаций под знаменем **новой кампании «ОПРАВДАНИЙ БЫТЬ НЕ МОЖЕТ»**, которая начнется в 2024 году.

Специальная группа по гендерному равенству и Женский комитет составят предварительный бюджет, определив последствия реализации данной политики для ресурсов организации. Бюджет для реализации данной политики утверждается Исполкомом.

Женский комитет и Исполком составят и согласуют План Действий для реализации и контроля за выполнением политики в 2024 году.

Женский комитет согласовывает систему контроля за рассмотрением дел о сексуальных домогательствах и принятием мер по их предотвращению в ходе деятельности и мероприятий IndustriALL, в связи с их проведением или с последствиями их проведения и получает ежегодные отчеты Секретариата о выполнении данной политики.

В первом случае, в 2024 году будет проведен анализ воздействия на ситуацию кампаний IndustriALL против ГНД, проведенных с ноября 2017 года, выполнения Обещания IndustriALL и проведения IndustriALL тренингов по теме ГНД с целью выявления примеров передового опыта и трудностей, с которыми сталкиваются членские организации.

В течение первого и второго года реализации (2024 и 2025) IndustriALL будет применять данную политику в отношении а) действий, рекомендованных в разделе 2, по формированию политики, обучению и т.п. и б) соблюдения процедуры рассмотрения жалоб, установленной в разделе 3. IndustriALL должен выделить конкретные ресурсы, сосредоточившись, в первую очередь, на повышении информированности по данной теме путем проведения глобальной кампании «Оправданий быть не может» и учебы по данной политике.

В 2025 году, по случаю своего Конгресса, IndustriALL проанализирует данную политику и ход ее выполнения и даст рекомендации по ее дальнейшей реализации, если это будет необходимо. Также будет проведена оценка воздействия данной политики на положение дел в собственных структурах организации.

Рекомендации по дальнейшему укоренению данной политики, включая предложения по внесению поправок в Устав IndustriALL, будут представлены Исполкому за шесть месяцев до следующего Конгресса.

1.6

Определения

Гендерное насилие и домогательства

Гендерное насилие и домогательства представляют собой насилие и домогательства, «направленные на лиц по причине их пола или гендерной принадлежности, или которые несоразмерно воздействуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства» (Статья 1(b) Конвенции МОТ № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда).

ГНД могут быть физическими, словесными, психологическими и экономическими. Примеры гендерного насилия и домогательств в сфере труда включают сексуальные домогательства, сексуальное насилие, сексуальную эксплуатацию и жестокое обращение и домашнее насилие, когда оно затрагивает работу. Женщины несоразмерно подвержены ГНД, особенно женщины, занятые на наиболее уязвимых рабочих местах. Также важно признать, что мишенями для ГНД, включая дискриминацию, гомофобию и трансфобию, могут быть работники-ЛГБТИ+.

Перекрестный подход здесь важен для выявления рисков, с которыми сталкиваются группы населения, подвергающиеся множественным и пересекающимся формам дискриминации, например, работающие женщины-мигранты, работницы разных рас или женщины с инвалидностью или с отличными от обычных формами трудоспособности.

Сексуальные домогательства

Сексуальные домогательства являются наиболее распространенной формой ГНД в мире труда и включают вербальные, невербальные и физические формы поведения, неприятные для его объекта. Они составляют важную часть Конвенции МОТ № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда и сопутствующей ей Рекомендации № 206. Кроме того, сексуальные домогательства являются формой сексуальной дискриминации по определениям Конвенции МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий занятости и включают: принцип «ты мне – я тебе» (условие получения работы) и «враждебную рабочую среду» *рабочую среду, характеризующуюся запугиванием, враждебностью или оскорблениями). Конвенция № 111 является одним из фундаментальных прав в сфере труда.

Примеры сексуальных домогательств:

- Нежелательные сексуальные притязания, предложения или требования сексуальных услуг
- Уничижительные комментарии или прозвища, касающиеся одежды или внешнего вида
- Повторяющиеся просьбы согласиться на свидание, выпить и/или заняться сексом
- Навязчивые вопросы или предположения, касающиеся половой жизни лица и обсуждение свой собственной половой жизни
- Комментарии сексуального характера о сексуальной ориентации или гендерном самосознании лица
- Препятствование продвижению по службе или прохождению учебы по причине отклонения сексуальных притязаний
- Ехидство, жесты и замечания или шутки с выраженным намеком
- Сексуально откровенные посты и слухи в социальных сетях в виде текста или сообщений электронной почты
- Публикация или распространение оскорбительных материалов, порнографических картинок или календарей
- Физический контакт, т. е. вторжение в личное физическое пространство и не являющиеся необходимыми касания, объятия или поцелуи
- Сексуальное нападение, демонстрация гениталий, навязчивое преследование

Женоненавистничество

Враждебная форма сексизма и предвзятости в отношении женщин, включающая дискриминирующее отношение со стороны мужчин, боязнь женщин и ненависть к женщинам и/или ко всему женскому. На рабочем месте это форма сексизма, предполагающая утверждение власти и контроля мужчин и подчиненное положение женщин, ведущая к дискриминации и оттеснению женщин на менее престижные и хуже оплачиваемые рабочие места на предприятии или в организации.

Сексизм

Действия или поведение, основанные на предрассудках, стереотипах или дискриминации в отношении женщин по причине их пола. Сексизм возникает из стереотипов и дискриминационных действий или дискриминационного отношения к женщинам. Сексизм возникает как следствие глубоко укоренившихся представлений о том, что женщины имеют меньшую ценность, чем мужчины, и является дискриминацией в отношении лиц, которые воспринимаются как женщины или как обладающие женскими качествами.

Институциональное женоненавистничество/сексизм

Принятая в организации политика и практика, воспроизводящая те же предрассудки, предвзятость и патриархальные гендерные нормы, которые формируют общество.

Примеры институционального женоненавистничества/сексизма:

- Заявления, отражающие стереотипные представления о мужчинах и женщинах, например, что женщины должны быть женами и матерями, что женщины не должны занимать руководящих постов или работать в так называемых «мужских» профессиях.
- Культура, сложившаяся на предприятии или в организации, которая допускает сексуальные домогательства и сексизм.
- Отказ признавать или регистрировать насилие мужчин в отношении женщин.
- Взгляд на сексуальные домогательства как на «часть работы» / работники не испытывают доверия к процессу подачи и рассмотрения жалоб или к другим процедурам, связанным с сексуальными домогательствами и сексизмом.
- Шутки, насмешки или непрекращающиеся акты микро-агрессии (ежедневные замечания по поводу внешнего вида, гендера или самобытности человека, основанные на бессознательных предрассудках и воззрениях), которые принижают и унижают женщин, людей ЛГБТИ+ и представителей других маргинализированных групп.
- Укрепление культуры маргинализации и покровительственного отношения к женщинам на основе представления о том, что женщины слабее и имеют меньше прав на власть, чем мужчины.
- Игнорирование женщин во время встреч, заседаний, бесед и разговоров; отказ серьезно воспринимать их способности, идеи и взгляды.
- Представления о том, что женщины на заседаниях нужны, чтобы вести протокол и/или готовить кофе.
- Придание меньшей ценности роли женщин, например, при подаче заявок на заполнение вакансии, при продвижении по службе.

Жертва – лицо, пережившее агрессию

Данная политика говорит о жертвах-лицах, переживших агрессию, чтобы признать разные определения, используемые в юриспруденции и на практике, когда речь идет о лицах, которые могут оказаться жертвами и/или пережить ГНД. Вторая часть этого определения помогает придать лицу, подвергшемуся ГНД, ощущение определенного контроля над ситуацией и указывает на возможность пережить подобный акт насилия.

1.7

Роль национального законодательства

В большинстве стран уголовное и/или трудовое законодательство предполагает механизм правовой защиты от дискриминации и защиту жертв-лиц, переживших агрессию, в случае сексуальных домогательств.

В случае, когда преступления совершаются на мероприятии или акции IndustriALL и в ситуации, когда эти случаи доводятся до сведения полиции, IndustriALL будет координировать действия с соответствующей членской организацией, чтобы определить, можно ли предоставить жертве-лицу, пережившему агрессию, поддержку и, если да, то какого рода.

Там, где нормы национального законодательства находятся на более низком уровне, данная политика имеет более высокую юридическую силу. Настоящая политика согласуется с Конвенцией МОТ № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (K190) и сопутствующей Рекомендацией № 206 (P206).

РАЗДЕЛ 2

Изменение культуры: каким образом IndustriALL и его членские организации смогут сыграть активную роль в предотвращении и искоренении ГНД, женоненавистничества и сексизма

2.1

Введение

IndustriALL и его членские организации нацелятся на достижение широких перемен в культуре и создание равноправных, многообразных и инклюзивных профсоюзов и предотвращение сексуальных домогательств, женоненавистничества и сексизма.

Важной частью данной политики является искоренение институционального женоненавистничества и сексизма и создание среды доверия и безопасности посредством учебно-образовательной работы, повышения информированности и заключения коллективных договоров и соглашений, призванных покончить с сексуальными домогательствами.

Настоящий раздел охватывает действия, которые предстоит выполнить IndustriALL, и рекомендации членским организациям.

2.2

Действия, которые должен будет выполнить IndustriALL

Ниже представлены действия, которые IndustriALL должен будет осуществить:

- Будет составлен план обучения для поддержки реализации данной политики и повышения информированности в области ГНД, сексуальных домогательств, женоненавистничества и сексизма. Это обучение будет предоставлено выборным лидерам IndustriALL. Обучение также может быть организовано для профсоюзных лидеров, входящих в состав Исполнительного комитета IndustriALL
- Будет организована регулярная учеба для ответственных работников IndustriALL, штатных сотрудников Секретариата и координаторов проектов по теме ГНД и рассмотрению жалоб в рамках данной политики, с тем чтобы все они (включая новичков) знали данную политику и то, что она в себя включает.
- В начале всех учебных программ, мероприятий и встреч/заседаний данная политика будет разъясняться участникам, и они будут подписывать заявление, резюмирующее их обязательства по выполнению данной политики. Где это практически осуществимо, в начале занятий, мероприятий или заседаний/встреч будет демонстрироваться видеофильм (или другие средства повышения информированности).
- IndustriALL будет проводить гендерно-чуткую оценку рисков, в соответствии с положениями K190 и P206 MOT, нацеленную на предотвращение ГНД, женоненавистничества и сексизма на встречах и мероприятиях IndustriALL (см. руководство в Учебных ресурсах IndustriALL по ГНД). IndustriALL будет проводить такую оценку, консультируясь с женщинами и представителями других групп, включая ЛГБТИ+, которые подвержены более высокому риску ГНД на заседаниях и мероприятиях и разработает меры по снижению выявленных рисков.

- Новая глобальная кампания «Оправданий быть не может» повысит информированность о данной политике и будет способствовать ее распространению. Членским организациям будут регулярно направляться информационно-образовательные материалы.
- Участникам проектов, финансируемых IndustriALL, данная политика будет разъяснена, и им будет предложено подписать и соблюдать Обещание IndustriALL и данную глобальную политику.
- IndustriALL продолжит распространение учебных и других ресурсов, чтобы помочь своим членским организациям в выработке своей политики, проведении кампаний и осуществлении других действий, нацеленных на предотвращение и повышение информированности о ГНД, сексуальных домогательствах, женоненавистничестве и сексизме.
- IndustriALL будет содействовать обмену примерами политики членских организаций и положений их коллективных договоров и соглашений, направленных на искоренение ГНД, сексуальных домогательств, женоненавистничества и сексизма, и обобщению этих примеров.
- IndustriALL проведет гендерный аудит с активным участием всех представителей (в 2025 году) для решения проблемы институционального сексизма/женоненавистничества путем анализа того, как та или иная организация способствует (или препятствует) достижению гендерного равенства в своей внутренней политике, организационных, управленческих, бюджетных и кадровых структурах и в своей работе с членами посредством своей политики, программ и проектов. Результаты этого аудита будут представлены Конгрессу IndustriALL.
- Борьба с ГНД будет все больше помещаться в основное русло работы IndustriALL на уровне регионов, секторов и компаний.

2.3

Рекомендации членским организациям

Настоящая политика также нацелена на предоставление консультаций и рекомендаций членским организациям, которые помогут им осуществить изменения в культуре своих организаций.

Членские организации будут находиться на разных уровнях реализации политики и практики. Некоторые членские организации уже накопили существенный опыт в противодействии ГНД, женоненавистничеству и сексизму и приняли свою политику и проводят эффективные действия по искоренению ГНД. В таких случаях членским организациям, имеющим опыт в этой области, предлагается проявлять солидарность и делиться своими знаниями, опытом, эффективными методами работы, коллективными договорами и соглашениями и учебно-информационными ресурсами с членскими организациями, которые только начинают осуществлять у себя такую политику и практику. IndustriALL будет взаимодействовать с этими членскими организациями и развивать и наращивать данный опыт и специальные знания при реализации своей политики.

Членские организации, еще не установившие свою политику и механизмы, которые позволят им предотвращать ГНД, женоненавистничество и сексизм настоятельно призываются к тому, чтобы осуществить нижеследующие действия, рекомендуемые в рамках настоящей политики.



Членским организациям рекомендуется проведение **учебных и информационно-образовательных мероприятий**, включая:

- Учебу и повышение информированности членов, работников и лидеров профсоюза по теме ГНД, женоненавистничества и сексизма. Членским организациям предлагается использовать и адаптировать учебную программу IndustriALL по ГНД и проводить специальные информационно-образовательные мероприятия 25 ноября и во время 16 дней активной борьбы с насилием в отношении женщин.
- Учебу для контактных лиц членских организаций по борьбе с сексуальными домогательствами по вопросам предоставления конфиденциальной поддержки и информации жертвам-лицам, пережившим ГНД, женоненавистничество и сексизм.
- Подготовку лидеров и кадровых работников профсоюза к тому, чтобы они играли свою роль в качестве активных наблюдателей и в полный голос заявляли о том, что ГНД, женоненавистничество и сексизм не приемлемы. Это должно сопровождаться признанием того, что некоторые члены/штатные работники профсоюза могут быть не в состоянии безопасно играть роль активных наблюдателей, особенно если есть разница в положении (объеме власти) в организации между наблюдателем и высокопоставленным/выборным представителем.



Если это еще не сделано, членским организациям рекомендуется принять внутреннюю **политику нулевой терпимости в борьбе с ГНД** и следовать ей:

- Конспект основных пунктов политики нулевой терпимости, соответствующих K190 и P206 MOT, будет предоставлен членским организациям в качестве руководства. Эта политика должна включать эффективные внутренние механизмы рассмотрения жалоб со справедливой и эффективной процедурой их подачи и рассмотрения, как это прописано в разделе 3 настоящей политики. При отсутствии установленных механизмов членским организациям предлагается назначить контактных лиц по борьбе с сексуальными домогательствами/сексизмом, которые будут выполнять следующие функции: а) предоставлять жертвам-лицам, пережившим агрессию, консультации, информацию и поддержку и б) помогать в разработке политики профсоюза, в повышении информированности для осуществления глобальной политики.
- Членским организациям настоятельно рекомендуется взять на себя обязательства по **изменению культуры организации и повышению информированности о вреде, который причиняет ГНД, женоненавистничество и сексизм**, и разъяснению, почему им нет места в профсоюзных структурах. Ниже предлагаются действия, которые членские организации могли бы осуществить:
- Играть проактивную роль в повышении информированности и заключении коллективных договоров согласовании политики предприятий по этой теме с работодателями. Эти договоры являются первой линией обороны для работников.
- Вернуться к обязательству подписать и составить план выполнения Обещания IndustriALL.
- Проводить гендерно чуткую оценку рисков для предотвращения ГНД, женоненавистничества и сексизма (см. руководство в учебных ресурсах IndustriALL по ГНД).
- Профилактические инициативы, четко демонстрирующие, что ГНД, женоненавистничеству и сексизму «нет места в нашем профсоюзе».
- Информационные кампании внутри всего профсоюза для преодоления институционального женоненавистничества и сексизма.
- Оценка ценностей, политики и процедур профсоюза и выявление ситуаций и структур, которые помогут бороться с проблемой институционального женоненавистничества и сексизма.
- Самооценка прогресса профсоюза в искоренении ГНД, женоненавистничества и сексизма для определения дальнейших шагов по устранению пробелов в политике или других недочетов. Шаблон для такой самооценки может быть предоставлен членским организациям в качестве руководства.
- Проведение гендерного аудита с активным участием представителей для решения проблемы институционального сексизма/женоненавистничества посредством анализа того, как организация содействует (или препятствует) достижению гендерного равенства с помощью своей внутренней политики, организационных, управленческих, бюджетных и кадровых структур.

РАЗДЕЛ 3

Процедура IndustriALL для рассмотрения случаев сексуального домогательства

SEXUAL HARASSMENT

Данный раздел описывает стандартную процедуру IndustriALL для рассмотрения жалоб на сексуальные домогательства, что может также включать жалобы на женоненавистничество и сексизм, обращенные напрямую к IndustriALL, когда такие жалобы возникают в ходе деятельности и мероприятий IndustriALL, связаны с ними или являются их следствием.

Вторая часть охватывает процесс рассмотрения жалоб на крупных конференциях, встречах и мероприятиях, проводимых IndustriALL самостоятельно или при поддержке спонсоров.¹ Важно отметить, что в большинстве случаев жертвы будут стремиться к неформальному урегулированию поданных ими жалоб.

Данная политика нацелена на создание механизмов, которые позволят IndustriALL и его членским организациям работать со случаями ГНД, женоненавистничества и сексизма справедливым, эффективным и своевременным образом, соблюдая принципы конфиденциальности и недопущения ответных карательных мер. Это поможет сформировать среду, в которой говорить в полный голос о ГНД, женоненавистничестве и сексизме будет безопасно.

3.1

Роль IndustriALL

IndustriALL привержен реализации справедливого и конфиденциального процесса и обеспечению того, что жертвы-лица, пережившие агрессию, изобличители, свидетели и сторонние наблюдатели доверяют данной политике и воспринимают ее как свою собственную.

IndustriALL принимает и рассматривает жалобы на сексуальные домогательства, сексизм и женоненавистничество, связанные с ситуациями, когда:

- IndustriALL играет прямую или косвенную роль в отношении своего члена или членов, например, в рамках финансируемого или управляемого IndustriALL проекта, тренинга или заседания/встречи на глобальном, региональном или национальном уровне. Это может затрагивать, помимо прочих, работников членской организации или членов профсоюза, участвующих в этих мероприятиях.
- Руководитель, штатный работник или координатор проекта IndustriALL подвергается сексуальным домогательствам, женоненавистничеству или сексизму со стороны лидера, представителя или члена профсоюза из входящей в IndustriALL организации.
- Член или ответственный/штатный работник членской организации подвергается сексуальным домогательствам, женоненавистничеству или сексизму со стороны выборного руководителя IndustriALL, включая членов Исполкома IndustriALL, когда они представляют IndustriALL.
- Сексуальные домогательства осуществляются штатным работником третьей стороны, например, штатным работником гостиницы во время проведения IndustriALL мероприятия по проекту, заседания или иного мероприятия, или подрядчиком, например, преподавателем, нанятым IndustriALL в рамках мероприятия по проекту, заседания или иного мероприятия.
- Сексуальным домогательствам подвергается представитель третьей стороны или подрядчик со стороны члена или работника профсоюза, участвующего в мероприятии по проекту, встрече или ином мероприятии IndustriALL.

¹ Данная политика включает в себя «Политику Глобального профсоюза IndustriALL в отношении сексуальных домогательств во время встреч и мероприятий», утвержденную Исполкомом IndustriALL в 2018 году.

Когда жалоба подается на руководящего работника членской организации, обмен информацией с предполагаемым агрессором должен осуществляться лицом, работающим на аналогичном уровне в IndustriALL. Например, если это Генеральный секретарь или Президент/Председатель, обращение должно исходить от Генерального секретаря IndustriALL.

IndustriALL отвечает за оповещение руководства членской(-их) организации(-й), фигурирующей(их) в деле, о подаче жалобы и предписанных настоящей политикой процедурах расследования и поощряет жертв-лиц, переживших агрессию, а также свидетелей и изобличителей к тому, чтобы они не замалчивали случаи сексуальных домогательств.

IndustriALL ясно даст понять лицам, допускающим со своей стороны сексуальные домогательства, женоненавистничество и сексизм, что такое поведение недопустимо и противоречит концепции достойного труда и профсоюзным ценностям и принципам, решительно заявив всем потенциальным агрессорам, что «оправданий быть не может» и «не делайте этого», а всем членам работникам профсоюзов – что они могут сыграть решающую роль, став «больше, чем сторонним наблюдателем».

Бремя доказывания изначально будет лежать на предполагаемом агрессоре, а не на жертве-лице, пережившем агрессию, свидетеле или изобличителе.

В ситуациях, когда IndustriALL получает жалобу на сексуальные домогательства, имевшие место вне его мероприятий или деятельности, от работника, профсоюзного лидера, представителя, штатного работника или члена профсоюза, IndustriALL, с согласия жертвы-лица, пережившего агрессию, немедленно передаст эту жалобу соответствующей членской организации для ее рассмотрения.

В случае, если жалоба на сексуальные домогательства подается в IndustriALL штатным сотрудником, членом или выборным представителем членской организации в рамках мероприятий, осуществленных не IndustriALL или выходящими за сферу его деятельности, IndustriALL, с согласия жертвы-лица, пережившего агрессию, направит их соответствующему лицу или механизму надлежащих членских организаций. Если механизм рассмотрения жалоб в такой членской организации отсутствует, и она обращается к IndustriALL, с соответствующей просьбой, то IndustriALL, когда это возможно, может оказать данной организации помощь в рассмотрении поданной жалобы.

В исключительных случаях, при отсутствии проверенного на деле и заслуживающего доверия механизма подачи и рассмотрения жалоб и, при готовности соответствующей членской организации предпринять надлежащие действия и учитывая тяжесть правонарушения и риск того, что предполагаемый(е) агрессор(ы) может(гут) повести себя аналогичным образом в будущем на мероприятиях IndustriALL, IndustriALL может принять решение о проведении действий со своей стороны. Таким образом, если руководство IndustriALL сочтет это необходимым на основе экспертизы случившегося, и всегда с согласия жертвы-лица, пережившего агрессию, организация может предпринять шаги для разрешения дела неформальным образом или запустить более формальный процесс (см. раздел 3.3), чтобы определить те меры, которые должны быть приняты организацией, например, приостановка посещений или запрет на посещение агрессором встреч и мероприятий IndustriALL или проведение учебной программы внутри соответствующих членских организаций.

3.2

Роль членских организаций

IndustriALL будет стремиться к сотрудничеству с членскими организациями при рассмотрении жалоб. Ожидается, что членские организации будут соглашаться сотрудничать с IndustriALL и будут нацелены на безопасное, справедливое и эффективное разрешение поднятой в жалобе проблемы с полным соблюдением конфиденциальности, недопущением ответных карательных мер и защитой истцов, лиц, имеющих отношение к рассмотрению жалобы, и лиц, оказывающих поддержку жертве(-ам).

Если жалобы затрагивают членские организации, уже имеющие эффективные внутренние правила и механизмы подачи и рассмотрения жалоб для противодействия ГНД, женоненавистничеству и сексизму и если они полностью следуют принципам политики в отношении рассмотрения дел о сексуальных домогательствах, IndustriALL и такие членские организации, с согласия жертвы/лица, пережившего агрессию, могут решить обратиться к этим механизмам подачи и рассмотрения жалоб и механизмам оказания поддержки жертве/лицу, пережившему агрессию.

В добавление к этому членские организации должны проследить за тем, чтобы их члены были проинформированы о данной глобальной политике и о том, что определенные формы поведения запрещены, когда они посещают спонсируемые IndustriALL встречи, учебные занятия или мероприятия.

3.3

Обязанности IndustriALL по рассмотрению жалоб на сексуальные домогательства

Обязанности руководства Секретариата

Руководство Секретариата (включая Генерального секретаря и назначенного заместителя Генерального секретаря) должно информироваться о всех подаваемых жалобах. Руководство:

- гарантирует соблюдение данной политики при рассмотрении этих жалоб
- следит за тем, чтобы сотрудники, занимающиеся жалобами, были защищены от виктимизации и ответных карательных мер
- предоставляет рекомендации, советы региональным ответственным работникам и поддерживает в них уверенность в себе, когда это необходимо
- проясняют ситуации, где выборные должностные лица IndustriALL играют роль
- устанавливает конфиденциальную/анонимную систему для регистрации случаев сексуальных домогательств, женоненавистничества и сексизма.

Обязанности регионального уровня

- Жалобы на сексуальные домогательства, происходящие в регионах IndustriALL, подлежат рассмотрению на местном уровне при поддержке со стороны головного офиса и под наблюдением со стороны руководства Секретариата IndustriALL (Генерального секретаря или любого из заместителей Генерального секретаря).
- На Региональном секретаре по каждому региону, под наблюдением со стороны руководства Секретариата IndustriALL, лежит ответственность за рассмотрение и принятие решений по жалобам, поданным в соответствующем регионе – данная процедура прописана в настоящей политике.
- Жалобы на сексуальные домогательства, женоненавистничество и сексизм должны подаваться напрямую Региональному секретарю или на имя Регионального секретаря.
- Истец получает помощь на протяжении всего процесса рассмотрения жалобы со стороны назначенного работника регионального офиса или независимого эксперта по гендерным вопросам (см. ниже), который будет оказывать поддержку, поддерживать в истце уверенность в себе и предоставлять информацию о каждом этапе процедуры.
- Каждый регион определит потенциальных экспертов, к которым можно было бы обратиться при необходимости, например, для предоставления конфиденциальной поддержки и рекомендаций региональному офису.
- Также в каждом регионе будет составлен перечень услуг по оказанию поддержки для отсылки к механизмам внешней поддержки и получения информации при подаче жалоб.
- Если это будет актуально и поступит соответствующая просьба, IndustriALL предоставит руководство по данной политике, чтобы помочь членской организации рассмотреть жалобу и вынести решение на месте.
- При рассмотрении жалоб на сексуальные домогательства, женоненавистничество и сексизм в регионе Региональный секретарь представит рекомендации по средствам защиты и наказаниям для утверждения руководством Секретариата.

Обязанности головного офиса

- Назначенный штатный сотрудник (лицо, занимающееся работой по гендерным вопросам) обязан: а) предоставлять рекомендации и советы, где это необходимо, и б) установить конфиденциальную/анонимную систему регистрации случаев сексуальных домогательств женоненавистничества и сексизма.
- Штатный сотрудник или член руководства Секретариата, отвечающий за встречу или мероприятие на глобальном уровне или за регион, где нет регионального офиса, несет ответственность за рассмотрение жалоб, поданных в связи с такой встречей или мероприятием, под наблюдением руководства Секретариата, соблюдая и адаптируя этапы, прописанные ниже, с тем чтобы они были актуальны для контекста глобального мероприятия. (Для Конгрессов, конференций и мероприятий, собирающих более 300 участников, предусматривается специальная процедура, см. раздел 3.4).
- Жалобы на сексуальные домогательства, женоненавистничество и сексизм должны подаваться непосредственно члену руководства Секретариата или штатному сотруднику Секретариата, отвечающему за данное мероприятие, или на его/ее имя.
- Лицо, подавшее жалобу, будет получать поддержку на всем протяжении процедуры рассмотрения жалобы со стороны назначенного штатного сотрудника или независимого эксперта по гендерным вопросам (см. ниже), который будет оказывать поддержку, поддерживать в истце уверенность в себе и предоставлять информацию о каждом этапе процесса.
- Головной офис определит потенциальных независимых внешних экспертов по гендерным вопросам, которых можно пригласить для предоставления конфиденциальной информации/поддержки штатным сотрудникам головного офиса и жертвам-лицам, пережившим агрессию, во время процедуры рассмотрения жалобы. Такие внешние эксперты могут также быть приглашены для проведения интервью с жертвой-лицом, пережившим агрессию, если поступает такая просьба. Такому эксперту по гендерным вопросам необходимо будет хорошо знать и понимать политику IndustriALL.

Жертвы – лица, пережившие агрессию, свидетели и сторонние наблюдатели

- Жертвы – лица, пережившие агрессию, свидетели и сторонние наблюдатели будут выслушаны, им поверят, и реакция на их заявления будет благожелательной и лишенной суждений. При сообщении о сексуальном домогательстве, женоненавистничестве и сексизме будет обеспечено конфиденциальное и оперативное реагирование.
- Жертв – лиц, переживших агрессию, свидетелей и сторонних наблюдателей будут поощрять, с оказанием соответствующей поддержки, к тому, чтобы они документировали любые инциденты, сохраняли телефонные послания, сообщения э-почты, текстовые сообщения или фотографии, которые могут стать важным свидетельством насильственного поведения.
- Жалобы могут подаваться по электронной почте, лично или по телефону любому члену руководства Секретариата IndustriALL, его штатному работнику или координатору проекта, связанному с организацией мероприятия, анонимно или поименованной жертвой-лицом, пережившим агрессию, в отношении предполагаемого агрессора с указанием имени последнего. Жалобы могут подаваться свидетелями или изобличителями. Будет также подготовлена форма для заполнения, если истец захочет подать письменную жалобу, которую можно прислать по электронной почте или письмом.
- Согласие истца, данное на основе достаточной информации, требуется и обеспечивается на всех стадиях процесса. Жертвы-лица, пережившие агрессию, информируются о том, что они могут отозвать свою жалобу на любом этапе. Конфиденциальность обеспечивается и поддерживается на всем протяжении процесса.

3.4

Шаги, которые следует соблюдать при рассмотрении жалоб

Важно стараться разобраться с жалобой как можно раньше, следя за тем, чтобы жалобы на сексуальные домогательства рассматривались оперативно и в реалистичные сроки.

Ниже дается краткое описание шагов, связанных с рассмотрением жалоб.²



ШАГ 1

Соберите информацию и факты и оцените степень тяжести жалобы

- Назначенный ответственный сотрудник или штатный работник глобального уровня (для дел, происходящих на глобальном уровне или в регионе, не имеющем регионального офиса) или Региональный секретарь (для жалоб, поданных в соответствующем регионе) отвечают за надзор за процедурой и сбором фактов конфиденциальным и непредвзятым образом.
- Конфиденциальная форма для подачи жалобы заполняется в качестве регистрационного документа и хранится для целей контроля.
- Проводится отдельная конфиденциальная встреча с предполагаемым агрессором с целью информирования о жалобе, и этому лицу предоставляется возможность ответить на обвинения.
- Оценивается степень тяжести жалобы и, с согласия истца, избирается надлежащий образ действий, который реализуется **не позднее 5 дней с подачи жалобы**.



ШАГ 2

Предоставьте поддержку жертве – лицу, пережившему агрессию, и нацельтесь на как можно более оперативное разрешение ситуации в реальные сроки

- Жертвы – лица, пережившие агрессию, должны иметь доступ к информации о том, где можно получить конфиденциальный совет, и доступ к получению таких консультаций, а также к информации и поддержке из нескольких источников, таких как контактное лицо по проблемам сексуальных домогательств/сексизма или работник правового отдела в своем профсоюзе, региональные офис IndustriALL или внешний адвокат или эксперт.
- Жертвам – лицам, пережившим агрессию, нужно предлагать вести записи о случае сексуальных домогательств, регистрируя, например, дату, время и место, когда это произошло, копии текстовых сообщений или писем, данные о любых свидетелях, последствия случившегося для здоровья, например, свидетельства посещения врача и получения медицинской помощи или, если таковая есть, копию протокола полиции.
- Жертвам – лицам, пережившим агрессию, также следует разъяснить, что они могут подать жалобу анонимно (в этом случае их имена станут конфиденциальной информацией и не будут передаваться никакому третьему лицу). Если жертва – лицо, пережившее агрессию, хочет назвать свое имя, конфиденциальность необходимо обеспечивать и в этом случае.
- Жертва – лицо, пережившее агрессию, понимают концепцию информированного согласия и дают свое согласие на каждом этапе процесса рассмотрения жалобы.
- Обеспечить непредвзятость и благожелательность общения, когда жертва – лицо, пережившее агрессию, рассказывает о случившемся или подает жалобу.
- Если это будет сочтено необходимым, IndustriALL может предоставить дополнительные ресурсы для оказания жертве – лицу, пережившему агрессию, внешней поддержки.

² Более подробное пошаговое руководство по процедурам подачи жалобы и ее расследования, включая создание комитета по ГНД, проведение расследования, предоставление средств правовой защиты и оказание помощи и поддержки, будет составлено после утверждения настоящей политики.



ШАГ 3 Неофициальная процедура

- В огромном большинстве случаев жертвы-лица, пережившие агрессию, стремятся к неформальному и быстрому разрешению проблемы. В делах с низкой степенью тяжести и когда истец дает согласие на применение неофициальной процедуры, такая неофициальная процедура должна быть завершена **в течение 7 дней**.
- С согласия истца может оказаться возможным проведение неофициальной беседы с предполагаемым агрессором, которая могла бы привести к тому, что агрессор узнает о проблеме, приносит извинения и дает обещание изменить свое поведение.
- Первым делом, если это безопасно для истца и истец дает на это согласие, можно оказать жертвам-лицам, пережившим агрессию, помощь в подготовке обращения, личного или письменного, с просьбой о прекращении агрессорами такого поведения. Ведется регистрация всех обращений или любых ответов на них.



ШАГ 4 Официальная процедура

- Официальная процедура применяется в тех случаях, когда степень тяжести считается высокой (после оценки степени тяжести в рамках шага 1 и/или в качестве следующего шага, если жалоба не была разрешена посредством неофициальной процедуры).
- Переход к официальной процедуре и каждый этап такой процедуры осуществляется с согласия истца.
- Официальная процедура представляет собой длительный процесс и предполагает создание Комитета по ГНД и проведение внешнего расследования. Как только принимается решение об официальной процедуре, **данная процедура должна быть завершена в течение 1 месяца или во взаимно согласованные сроки**.
- В случае, если жалоба поддерживается, Комитет по ГНД отвечает за рекомендации по наказаниям или иным средствам правовой защиты, которые должны согласовываться с Генеральным секретарем IndustriALL или иным назначенным представителем команды руководителей.
- Официальная процедура применяется также к анонимным жалобам, которые, как считается, имеют высокую степень тяжести.



ШАГ 5 Создание Комитета по ГНД и проведение внешних расследований

- В случае выдвижения серьезных и/или чреватых последствиями обвинений против высокопоставленного профсоюзного работника, необходимо проведение внешнего расследования с приглашением внешнего и независимого эксперта по гендерным вопросам. Это также будет необходимо, чтобы избежать конфликта с расстановкой сил, когда профсоюзного работника или члена профсоюза просят расследовать жалобу на представителя высшего руководства профсоюза.
- Степень серьезности жалоб будет определяться на основе следующих критериев: последствия для жертвы (уязвимость, физический или психологический вред), злоупотребление властью, частота и степень тяжести случаев агрессивного поведения. IndustriALL поработает над руководством с целью помочь лицам, отвечающим за рассмотрение жалоб на сексуальные домогательства, оценить степень тяжести содеянного.
- Расследование должно быть организовано как можно скорее и не позднее, чем через 10 дней после получения подписанного заявления истца.

- Руководство Секретариата IndustriALL создает специальный Комитет по ГНД, состоящий из высокопоставленных руководящих работников членских организаций IndustriALL и независимого гендерного эксперта от соответствующего региона. Комитет состоит из четырех членов, включая, как минимум, одного выборного регионального лидера IndustriALL и члена Женского комитета IndustriALL от соответствующего региона. Женщины должны составлять две трети членов Комитета.
- Внешние расследования должны завершаться **в срок от 10 до 20 дней**, в зависимости от количества свидетелей, которых необходимо опросить. Выводы и рекомендации по итогам расследования должны быть представлены – немедленно после окончания расследования – специально созданному Комитету по ГНД



ШАГ 6

Завершение рассмотрения жалобы / назначение наказаний

- Опираясь на отчет и рекомендации следователя, Комитет по ГНД проводит заседание не позднее, чем через 5 дней после получения отчета о расследовании для обсуждения дела.
- В случае если жалоба поддержана, Комитет назначает наказания для агрессора, сообразные со степенью тяжести содеянного, как то, предупреждение, временное отстранение от участия в мероприятии без возмещения расходов, временное отстранение агрессора от участия во всех мероприятиях IndustriALL.
- В случае если руководство членской организации отказывается сотрудничать с Секретариатом IndustriALL в рассмотрении дела о сексуальных домогательствах или грубо нарушает принципы, установленные в настоящей политике (конфиденциальность, отказ от ответных карательных мер и защита потерпевших), могут быть рассмотрены санкции в отношении такой членской организации.
- Участие членской организации в проекте, который финансируется IndustriALL, может быть приостановлено на время или окончательно в случае неоднократного отказа от сотрудничества или нарушения принципов данной политики. Другие санкции могли бы включать подписание соглашения об изменении поведения / изменении политики и процедур организации, информирование донора о поданной жалобе и иные политические решения, которые будут сочтены уместными.
- Итоговое решение Комитета должно быть сформулировано и направлено истцу и предполагаемому агрессору в письменном виде сразу же после заседания; отдельные личные встречи с истцом и предполагаемым агрессором должны пройти **не позже, чем через 5 дней или во взаимно согласованные сроки**.



ШАГ 7

Сбор данных, мониторинг и анализ

- Сбор данных, мониторинг и анализ являются важной частью процесса рассмотрения жалоб. Собираются анонимные данные с разбивкой по гендеру, включая анонимный отчет об инциденте и его разрешении.
- Эти данные должны регулярно анализироваться для выявления закономерностей или увеличения числа дел (увеличение числа дел следует рассматривать как положительный результат).

3.5

Процедура для крупных встреч и мероприятий IndustriALL

Данная процедура применяется к крупным глобальным, региональным и/или отраслевым конференциям, мероприятиям и уставным заседаниям, таким как Конгресс, которые собирают более **300 участников**.

IndustriALL привержен обеспечению уважительной среды, свободной от сексуальных домогательств, женоненавистничества и сексизма. Ожидается, что все присутствующие разделяют эту приверженность и что их поведение не будет подрывать человеческое достоинство или создавать среду запугивания и враждебности.

Участники информируются о настоящей политике и получают имя контактного лица, к которому они могут обратиться, чтобы подать жалобу. Эта информация предоставляется участникам в самом начале мероприятия, а ее копия рассылается участникам заранее.

Жалобы на сексуальные домогательства, женоненавистничество и сексизм должны восприниматься со всей серьезностью и расследоваться специально созданным для каждого мероприятия Комитетом по ГНД.

- На каждый Конгресс или крупную конференцию/встречу назначается внешняя организация или эксперт по ГНД, которые будут служить независимым омбудсменом и, при необходимости, также играть свою роль в работе специального Комитета по ГНД.
- До проведения конференции или мероприятия Секретариат создает специальный Комитет по ГНД. Его членами будут высокопоставленные профсоюзные лидеры IndustriALL, участвующие в данной конференции, которые продемонстрировали наличие опыта в рассмотрении гендерных вопросов. Комитет в своей работе будет пользоваться поддержкой одного из старших ответственных работников IndustriALL. Женщины должны составлять две трети членов Комитета.
- Жалоба может быть подана любому штатному сотруднику IndustriALL или выборному ответственному работнику IndustriALL, который передаст жалобу Омбудсмену или члену Комитета по ГНД или напрямую Омбудсмену. Адреса э-почты и номера телефонов будут опубликованы и включены в подборку документов заседания/конференции.
- Комитет по ГНД отвечает за расследование жалоб на сексуальные домогательства во время заседания или мероприятия. Комитет предоставляет своевременный ответ, нацеленный на скорейшее разрешение вопроса. Это может включать проведение конфиденциального расследования.

Ниже следуют шаги, связанные с рассмотрением жалобы:

ШАГ 1 ► Первым делом, Омбудсмен или член Комитета по ГНД попросит истца (по телефону, в личной беседе или в режиме видеоконференции) предоставить информацию по жалобе и изложить факты (когда и где произошел инцидент, был ли свидетель и т. п.).

Истцу предоставляется выбор: рассмотрение жалобы может быть проведено неофициально, результатом станет принесение предполагаемым агрессором извинений истцу. Неофициальную процедуру может осуществить Омбудсмен под наблюдением руководства Секретариата IndustriALL. Если это невозможно, следующим шагом будет переход к официальной процедуре с согласия истца.

ШАГ 2 ► Если применяется официальная процедура, жалобой будет напрямую заниматься Комитет по ГНД. Комитет немедленно проведет заседание и, при поддержке IndustriALL, даст истцу ответ **в течение 24 часов**. С согласия истца член Комитета по ГНДЖ попытается вступить в контакт с другой стороной, чтобы разъяснить жалобу и получить ответ. Если истцу известны свидетели или сторонние наблюдатели, с ними также может быть установлен контакт на этой стадии.

ШАГ 3 ► Если обнаружены явные свидетельства сексуальных домогательств, Комитет по ГНД рекомендует команде руководителей IndustriALL применение наказаний, включающих, помимо прочего: вынесение предупреждения предполагаемому агрессору, временное отстранение предполагаемого агрессора от участия в остальной части мероприятия (без возмещения расходов).

ШАГ 4 ► Если считается необходимым проведение расследования, предполагаемый агрессор отстраняется от участия в любых дальнейших мероприятиях до окончания расследования. Расследование должно быть завершено Омбудсменом во взаимно согласованные сроки, но обычно **не позже, чем за 10 рабочих дней**.

ШАГ 5 ► После завершения расследования выводы и рекомендуемые действия обсуждаются с истцом, и истца спрашивают, какие дальнейшие действия следует предпринять.

ШАГ 6 ► Проводится отдельная встреча с предполагаемым агрессором для ознакомления последнего с результатами расследования и, если жалоба поддержана, с санкциями, которые будут применены.

ШАГ 7 ► Если жалоба поддержана, санкции обсуждаются Комитетом и, с одобрения руководства Секретариата IndustriALL, могут включать, в числе прочего: просьбу к предполагаемому агрессору принести извинения в письменном виде, отстранение от участия в заседаниях и мероприятиях IndustriALL на согласованный срок, в зависимости от степени тяжести содеянного, например, на один год, на пять лет или бессрочно.

Головной офис

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

Региональные офисы

Африканский офис

Physical address:
Sunnyside Office Park Building C
Ground Floor
32 Princess of Wales Terrace
Parktown
Johannesburg 2193
South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Postal address:

P O Box 31016
Braamfontein 2017
South Africa

Офис в Южной Азии

B-42, 1st Floor, Left Side
Panchsheel Enclave
New Delhi - 110 017
India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

Офис в Юго-Восточной Азии

809 Block B, Phileo Damansara II
No 15, Jalan 16/11
46350 Petaling Jaya Selangor
Darul Ehsan
Malaysia
Tel: +60 3 76224771
Email: seao@industriall-union.org

Восточная Европа, Центральная Азия и Кавказ

Leninskiy prospect 42
Bldg. 5, Office 58-35
119119 Moscow
Russian Federation
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

Офис в Латинской Америке и Карибском бассейне

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo
Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org