

ВЫХОД

ЛГБТ-ИНИЦИАТИВНАЯ ГРУППА



Политика против харрасмента и буллинга

ЛГБТ-группа «Выход»

15.07.2019

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|---|
| Зачем нужна эта политика? | 2 |
| На кого и на что распространяется политика? | 2 |
| Определения и примеры | 2 |
| Как сообщить о нарушении | 3 |
| Конфиденциальность, безопасность и поддержка пострадавших | 4 |
| Процедура устранения нарушений | 4 |
| Дисциплинарные действия | 5 |

Зачем нужна эта политика?

Мы правозащитная организация и работаем для развития общества, основанного на уважении к личности, свободе от насилия и дискриминации. Мы хотим менять общество к лучшему, и поэтому мы начинаем с себя.

Для «Выхода» является ценностью сохранять рабочую атмосферу и культуру, в которой все люди уважаются и ценятся.

Мы хотим видеть пространства «Выхода» полностью свободными от любых видов насилия.

Основа нашего подхода – предотвращение. Мы ожидаем от всех членов команды, что они будут носителями стандартов этичного поведения¹ и стремимся скорректировать проблемное поведение, в тех случаях, в которых это возможно.

Харрасмент или буллинг - это формы насилия. По многим причинам сказать о такой ситуации может быть тяжело или невозможно. Мы с вниманием и уважением относимся к тому, что переживает человек в подобной ситуации, и понимаем, как важна прозрачная и безопасная процедура уведомлений о случаях харрасмента и буллинга. Обращения – это то, что позволит нам реализовать обязательства, взятые на себя в этой политике. Это также возможность для нас сделать рабочие пространства «Выхода» безопасней для всех.

На кого и на что распространяется политика?

Эта политика регламентирует поведение сотрудников и сотрудниц «Выхода» и постоянно работающих специалистов и специалисток («стафф»)². Согласие с ней является условием сотрудничества с «Выходом».

Политика распространяется на поведение в рабочем пространстве (которое охватывает нахождение в офисе, на рабочих мероприятиях вне офиса³, в рабочей переписке и любом другом рабочем взаимодействии).

Определения и примеры

Харрасмент: поведение, нарушающее личные границы другого человека, которое заключается в навязчивом внимании, прямых или косвенных словесных оскорблениях, угрозах, враждебных замечаниях, грубых шутках и намеках, нежелательных письмах и

¹ Мы будем проводить регулярное обучение, обязательное для команды. Обучение может быть в форматах образовательных видео, тренингов от специалистов области профилактики насилия и помощи пострадавшим, консультациях и др.

² Люди, на постоянной основе координирующие программы, проекты и другие направления работы в «Выходе». Все они будут ознакомлены с этой политикой; согласие с ней является условием сотрудничества с «Выходом». Эта политика не регламентирует поведение волонтеров и волонтерок «Выхода».

³ Рабочие мероприятия вне офиса включают в себя просветительские мероприятия, мероприятия Квирфеста, вечеринки и выезды, организованные «Выходом», корпоративные мероприятия для волонтеров и волонтерок, и любые другие мероприятия, в которых «Выход» выступает организатором.

звонках, запугивании, комментировании внешности и личных качеств человека, назойливых расспросах о личной жизни, нежелательных прикосновениях и других нежелательных действиях.

Сексуальный харрасмент (сексуальные домогательства): нежелательные действия сексуального характера. Может включать: нежелательные прикосновения, жесты и комментарии, нежелательное внимание, пересылку изображений сексуального характера и т.п.

Такие действия, как: физическое нападение, принуждение к действиям сексуального характера, умышленное причинение вреда здоровью, унижающие, оскорбляющие или предпринятые против воли другого человека действия (в т.ч. сексуального характера), «qui pro quo»⁴, - являются особо тяжелой формой харрасмента.

В «Выходе» нет запрета на личные отношения между членами команды по обоюдному согласию. Для оценки допустимости того или иного действия используется принцип согласия: следует уточнить приемлемость действий у человека, на которого они могут быть направлены.

Буллинг (травля): агрессивное преследование, физическое или психологическое, одного человека другим человеком или группой, которое может включать настраивание других людей против жертвы буллинга.

Харрасмент и буллинг могут происходить как в оффлайн, так и в онлайн-пространствах.

В контексте **харрасмента** или **буллинга** от каждого члена команды ожидается особенно внимательное и ответственное отношение к взаимодействию с людьми, находящимися в более уязвимой позиции по отношению к нему или к ней с точки зрения динамики власти.⁵

Как сообщить о нарушении

Сообщить о нарушении можно, написав письмо на ящик: complaints@comingoutspb.ru. Доступ к ящику есть только у управленческой команды («кортим»), которая отвечает за рассмотрение жалоб.⁶

⁴ Предполагает сексуальные домогательства, просьбы о сексуальных услугах или другое нежелательное поведение сексуального характера в обмен на создание рабочих возможностей или более благоприятной рабочей среды или наоборот – угрозу лишения возможностей в случае отказа.

⁵ Под динамикой власти мы понимаем взаимодействие между людьми, в котором одна из сторон обладает большей властью, чем другая (где власть понимается как возможность прямо или косвенно влиять на действия других людей). Для нас важно учитывать два типа властных иерархий, влияющих на динамику в «Выходе»: внутриорганизационные (различия в статусах, в зависимости от роли и распределения ответственности в организации) и социальные (набор факторов и качеств, создающих для человека привилегию или уязвимость в социуме).

⁶ В «Выходе» есть директор и управленческая команда («кортим»). Вместе директор и управленческая команда осуществляют общее руководство деятельностью «Выхода». За менеджмент и дисциплинарные меры в «Выходе» отвечает директор. Управленческая команда избирается командой «Выхода»: координаторами программ и проектов и постоянно работающими специалистами («стафф»). Сейчас в ней 3 человека, включая директора, который входит в «кортим» автоматически.

Если жалоба на директора «Выхода» или на кого-то из управленческой команды, то вы можете направить ее любой сотруднице или сотруднику организации по электронной почте, указанной на сайте www.comingoutspb.com. Получив сообщение о нарушении, с вашего согласия сотрудница или сотрудник донесет информацию до остальных членов «кортима», минуя предполагаемого нарушителя/нарушительницу.

Если вам удалось урегулировать ситуацию и добиться прекращения нежелательного поведения самостоятельно, для нас все равно важно получить информацию об инциденте, чтобы мы могли учитывать ее в дальнейшей работе с сотрудником или сотрудницей, нарушившими данную политику.

Конфиденциальность, безопасность и поддержка пострадавших

Вы имеете право сказать о нарушении ваших границ, не опасаясь каких-либо ответных действий против вас и не боясь за свою конфиденциальность.

Мы предоставляем информацию другим лицам **только с вашего согласия** и исходя из принципа необходимости для расследования.

Мы готовы обеспечить вам необходимую помощь психолога.

Процедура устранения нарушений

Наша цель – предотвращать нарушения через создание в «Выходе» культуры уважения и доверия. В случае сообщения о нарушении, мы обязуемся обеспечить быстрое, полное и конфиденциальное (насколько это возможно) рассмотрение жалобы.

За рассмотрение жалоб, поступивших на ящик complaints@comingoutspb.ru, несет ответственность директор «Выхода» и управленческая команда («кортим»). С согласия пострадавшей стороны директор может привлекать внешних специалиста или специалистку, или экспертную группу.

Наши действия:

1. В течение трех рабочих дней вы получите ответ на обращение.
2. Мы свяжемся с вами для уточнения обстоятельств ситуации. Если вы сообщаете о ситуации, которая произошла не с вами (но вы стали ее свидетелем или свидетельницей), мы попросим связать нас напрямую с пострадавшей стороной для дальнейшего рассмотрения ситуации.
3. В зависимости от пожеланий пострадавшей или пострадавшего мы можем организовать встречу между двумя сторонами и медиатором, провести встречу с нарушителем/нарушительницей отдельно для незамедлительного прекращения нежелательных действий и/или запустить процесс расследования.
4. Шаги по расследованию ситуации включают в себя в первую очередь разговор с пострадавшей стороной для выяснения обстоятельств нарушения, видения ситуации и ее желаемого разрешения. Затем - разговор с предполагаемым нарушителем/нарушительницей и уточнение его/ее видения ситуации,

- привлечение свидетелей/свидетельниц, изучение любых имеющихся свидетельств и информации, релевантной для рассмотрения ситуации. Любая из участвующих в расследовании сторон может оказаться в ситуации конфликта интересов⁷. Этот фактор будет учитываться при расследовании ситуации.
5. Процесс расследования документируется. Информация хранится в безопасном месте, доступ к которому имеют только те, кто несет ответственность за рассмотрение ситуации.
 6. Если расследование покажет, что нарушение имело место, в зависимости от серьезности нарушения к нарушителю/нарушительнице применяются меры по устранению нарушения и/или дисциплинарные действия.
 7. Мы держим пострадавшую сторону в курсе шагов на протяжении всей работы по жалобе. Все действия предпринимаются с согласия пострадавшей или пострадавшего.
 8. Если вы сообщили о ситуации, свидетелем или свидетельницей которой вы стали, мы сообщим вам о результате рассмотрения не позднее 5 рабочих дней с момента завершения процесса.

Пострадавшая или пострадавший могут быть не готовы к какому-либо обсуждению произошедшего или к тому, чтобы о жалобе стало известно нарушителю/нарушительнице. В любом случае мы готовы выслушать вас в том объеме, на который готовы вы, обсудить все возможные действия в этой ситуации и предложить поддержку, включая поддержку психолога. Если провести полноценное расследование невозможно, мы будем ограничены в применении дисциплинарных мер. Тем не менее с вашего согласия мы проведем разъяснительную работу с нарушителем/нарушительницей и просветительскую работу с командой для предотвращения подобных нарушений в будущем.

Дисциплинарные действия

Мы считаем недопустимым любой вид буллинга или харассмента в “Выходе”. Нам важно обеспечить поддержку пострадавшим, быть справедливыми и последовательными по отношению ко всем инцидентам в рабочих пространствах.

В зависимости от ситуации могут быть применены различные меры (перечислены в порядке тяжести нарушения):

- Предупреждение
- Устный или письменный выговор⁸
- Внесение инцидента во внутреннюю «характеристику» сотрудника или сотрудницы⁹

⁷ Конфликт интересов - ситуация, при которой личная или финансовая заинтересованность человека может прямо или косвенно влиять на процесс рассмотрения ситуации или принятия решения.

⁸ По Трудовому Кодексу РФ два письменных выговора могут стать основанием для увольнения сотрудника/сотрудницы.

⁹ «Характеристика оценки профессиональных качеств сотрудника/сотрудницы» - это внутренний документ «Выхода». «Характеристика» влияет на возможности человека в организации, на возможность

- Временное отстранение сотрудницы или сотрудника от рабочих задач
- Увольнение

Примеры особо серьезных нарушений: повторные нарушения, физическое или эмоциональное принуждение к действиям сексуального характера, унижающие, оскорбляющие или предпринятые против воли другого человека действия (в т.ч. сексуального характера), «qui pro quo»¹⁰, физическое нападение или умышленное нанесение вреда здоровью, и любое злонамеренное нарушение этой политики.

Если в ходе внутреннего расследования установлен факт действий в рабочем пространстве, которые могут быть квалифицированы как преступление в рамках уголовного законодательства РФ, при желании пострадавшей стороны мы будем готовы поддержать обращения в правоохранительные органы.

Меры применяются в зависимости от тяжести нарушения, а не статуса сотрудника или сотрудницы, совершивших его.

Политика действует с момента принятия.

выдачи положительных рекомендаций по запросам партнерских организаций и при дальнейшем трудоустройстве.

¹⁰ Предполагает сексуальные домогательства, просьбы о сексуальных услугах или другое нежелательное поведение сексуального характера в обмен на создание рабочих возможностей или более благоприятной рабочей среды или наоборот – угрозу лишения возможностей в случае отказа.