

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ПО ИСКОРЕНЕНИЮ НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА



Методическое пособие

Искоренение насилия и домогательств в сфере труда

Введение

За 28 лет независимости Кыргызская Республика ратифицировала ряд международных конвенций, включая Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW), подписала Пекинскую декларацию и присоединилась к Пекинской платформе действий. Приняты такие основополагающие законы Кыргызской Республики, как «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», «Об основах государственных гарантий обеспечения гендерного равенства».

Таким образом, Кыргызская Республика взяла на себя обязательства принимать все необходимые меры по недопущению гендерной дискриминации и насилия в частной и общественной жизни своих граждан.

Вместе с тем, различные проявления гендерного насилия все еще сохраняются в обществе и, более того, поддерживаются под видом устоявшихся социальных норм, обычаев, традиций, религиозных обрядов. Такими проявлениями являются - трудовая дискриминация, сексуальные домогательства, гендерное насилие на рабочих местах.

Трудовая дискриминация — это действие работодателя, неблагоприятно влияющее на трудовые отношения работника в таких сферах, как прием на работу, продвижение по службе, уход в отпуск, увольнение, забастовка, перевод на нижеоплачиваемую должность, перевод рабочего места на другую территорию, понижение оплаты, изменение рабочего времени, объявление выговора, принудительный труд, насилие на рабочих местах и т.п.

Насилие и домогательства — это ряд неприемлемых форм поведения или угрозы таковых, будь то единичный или повторный случай, целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства.

Гендерное насилие и домогательства направлены на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности, или несоразмерно воздействуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства¹.

Проявление насилия может варьироваться от угроз и словесных оскорблений (выражения намерения причинить вред, включая словесные угрозы, угрожающий язык тела и письменные угрозы) до физических нападений и даже убийств (побои, изнасилования, применение оружия, такого как огнестрельное и травматическое оружие, ножи, окружающие предметы...).

Насилие на рабочем месте, как правило, возникает в определенных профессиональных условиях. Наиболее подвержены этому риску водители такси, медицинские работники, сотрудники розничной торговли и сферы услуг, работники сферы коммунальных услуг, курьеры по доставке продуктов и товаров, сотрудники служб безопасности и правоохранительных органов, сотрудники гостиничного бизнеса и общественного питания.

Международная организация труда (МОТ) относит насилие на рабочем месте к опасному производственному фактору, приводящему к смерти и травмированию людей.

Пока действующие стандарты и нормативные правовые акты не регламентируют насилие как производственный фактор риска. Соответственно и меры защиты персонала пока не установлены.

Данное методическое пособие разработано для организаций любой формы собственности, вне зависимости от наличия профсоюзной организации.

Материалы пособия раскрывают темы дискриминации и насилия, а также содержат «Образец раздела для коллективного договора по противодействию гендерному насилию и домогательствам в организации» и «Образец положения политики о противодействии гендерному насилию и домогательствам на рабочих местах». Данные документы могут быть утверждены одновременно, но в случае, если в организации нет профсоюза, то в качестве защиты работников можно использовать только Политику.

Тексты данных документов перекликаются и содержат идентичные нормы. Оба текста являются примерами для написания локальных положений, могут быть доработаны, в зависимости от внутренних документов организации.

¹ – «Конвенция МОТ № 190. Как бороться с насилием и домогательствами в сфере труда». Юлия Островская. Журнал «Трудовые споры».

Как работодателям снизить риски?

Оценивая свои рабочие места, работодатели должны определить методы снижения вероятности возникновения инцидентов. Это может быть отдельная программа предотвращения насилия и домогательств на рабочем месте или она может быть включена в систему управления охраной труда или руководство по стандартным операционным процедурам.

Какими стандартами руководствоваться при написании программ?

1. Всеобщая декларация прав человека - рекомендованный для всех стран-членов ООН документ, принятый на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 года. Текст Декларации является первым глобальным определением прав, которыми обладают все люди.

Статья 3

Каждый человек имеет право на жизнь, на свободу и на личную неприкосновенность.

Статья 12

Никто не может подвергаться произвольному вмешательству в его личную и семейную жизнь, произвольным посягательствам на неприкосновенность его жилища, тайну его корреспонденции или на его честь и репутацию. Каждый человек имеет право на защиту закона от такого вмешательства или таких посягательств.

2. Международный пакт о гражданских и политических правах

Статья 17

1. Никто не может подвергаться произвольному или незаконному вмешательству в его личную и семейную жизнь, произвольным или незаконным посягательствам на неприкосновенность его жилища или тайну его корреспонденции или незаконным посягательствам на его честь и репутацию.

2. Каждый человек имеет право на защиту закона от такого вмешательства или таких посягательств.

3. Конвенция МОТ №190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда вступила в силу 25 июня 2021 года, принята вместе с Рекомендацией № 206, содержащей практические меры по выполнению Конвенции.

С принятием Конвенции и Рекомендации появились понятия «насилие и домогательства в сфере труда» (ряд неприемлемых форм поведения и прак-

тик, или угрозы таковых, которые влекут или могут повлечь физический, психологический, сексуальный или экономический ущерб для сотрудника) и «гендерное насилие и домогательства» (те же действия, основанные на половой или гендерной принадлежности).

Конвенция потенциально охватывает не только физическое насилие и сексуальные домогательства, но и оскорбления, угрозы, преследования и моббинг (травля сотрудника с целью увольнения).

Конвенция защищает широкий круг лиц во всех секторах занятости: не только всех работников и работниц вне зависимости от статуса договора, но и стажеров, проходящих профессиональную подготовку, учеников, волонтеров, соискателей на собеседованиях. Документ охватывает ситуации, возникающие на рабочем месте и в технических помещениях, по пути от дома до работы, во время обучения, командировок или рабочих мероприятий.

Конвенция применима ко всем секторам, государственным и частным, в формальной и неформальной экономике, в городских или сельских районах. Документ также учитывает, что в современном мире работа не всегда ограничена физически рабочим местом, так, например, он охватывает коммуникации, связанные с работой, в том числе с использованием интернета и других технологий.

Почему Конвенция № 190 представляет важность?

- Насилие и домогательства в сфере труда недопустимы. Это первый международный стандарт, направленный на искоренение насилия и домогательств в сфере труда.
- Конвенция признает, что каждый человек имеет право на мир труда, свободный от насилия и домогательств.
- Конвенция закрывает существующие пробелы в национальном законодательстве.

Конвенция № 190 придаёт импульс профсоюзам и другим заинтересованным сторонам в борьбе с насилием и домогательствами в сфере труда.

Что могут сделать профсоюзы?

- Повышать уровень осведомленности и проводить обучение для членов профсоюзов и общества в целом.

- Организовать в каждой стране активную кампанию за ратификацию Конвенции № 190.
- Мобилизовать своих членов вокруг проблемы насилия и домогательств в сфере труда.
- Создать альянсы с другими профсоюзами, национальными центрами, НПО и особенно группами, защищающими права женщин, чтобы общими усилиями содействовать искоренению насилия и домогательств на рабочем месте.
- Вносить в коллективные договоры специальные разделы по гендерным вопросам.

Образец раздела для коллективного договора по противодействию гендерному насилию и домогательствам в организации.

1. Настоящий раздел регулирует действия, направленные на уменьшение риска гендерного насилия и домогательств на рабочих местах.

2. Используемые понятия и определения

2.1 Гендерная политика - государственная, общественная деятельность, направленная на установление равенства во взаимоотношениях между лицами разного пола.

2.2 Гендерное равенство - равный правовой статус женщин и мужчин и равные возможности для его реализации, позволяющие лицам независимо от пола свободно использовать свои способности для участия в политической, экономической, трудовой, социальной, общественной и культурной сферах жизни.

2.3 Нарушение гендерного равноправия - активное или пассивное поведение, которое проявляется в виде унижения, презрения, а также ограничения прав или оказания привилегий в связи с половой принадлежностью лица.

2.4 Гендерная дискриминация (прямая, косвенная) - любое различие, исключение или предпочтение, которое ограничивает права и интересы лиц по признаку пола; направлена на ослабление или лишение признания, пользования или осуществления равноправия мужчин и женщин в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любых других областях общественной жизни.

2.5 Равные возможности - система средств и условий, необходимых для реального достижения гендерного равноправия.

2.6 Сексуальное домогательство - действия сексуального характера, выраженные словесно или физически, унижающие и оскорбляющие лицо, находящееся в трудовой, служебной, материальной, семейной и иной зави-

симости (Закон КР от 4 августа 2008 года № 184 «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин»).

2.7 Травля (буллинг — англ. bullying) — означает хулиганство и травлю одного или нескольких людей коллективом на работе. Как правило, в буллинге участвует три стороны: сама жертва, инициатор травли, свидетели. Стоит отметить, что страдает от издевательств не только жертва, но еще и свидетели, и даже инициатор.

2.8 Моббинг (от англ. mob — агрессивная толпа, банда) — форма психологического насилия в виде травли сотрудника в коллективе, как правило, с целью его последующего увольнения.

2.9 Горизонтальный моббинг - означает травлю сотрудника его же коллегами. Например, человек приходит на работу, а с ним никто не общается или же не здороваются. Горизонтальный моббинг может проявляться в откровенном хамстве, оскорблениях, обидных шутках. Кроме того, коллеги могут намеренно скрывать от сотрудника какую—либо информацию, чтобы скомпрометировать его перед руководством.

2.10 Сендвич-моббинг - считается самой тяжелой формой психологического насилия над человеком и подразумевает буллинг со стороны как начальства, так и коллег.

2.11 Боссинг - эта форма буллинга подразумевает травлю сотрудника руководителем отдела или же всей компании. В основном он возникает, если начальство хочет избавиться от какого-то сотрудника или же руководитель таким образом самоутверждается. Боссинг, в свою очередь, также делится на несколько видов: закрытый и открытый.

Закрытый боссинг. В такой ситуации руководитель неявно «травит» сотрудника. Он перестает замечать его заслуги, результаты работы, игнорирует инициативы, проводит важные совещания без сотрудника. Все это способствует тому, что у человека не остается никаких возможностей для реализации потенциала и карьерного роста.

Открытый боссинг. В этой ситуации сотрудник сталкивается с открытым издевательством, насмешками и оскорблениями. В некоторых случаях ситуация может доходить до порчи личных вещей человека или же документов.

2.12 Трудовая дискриминация — это действие работодателя, неблагоприятно влияющее на трудовые отношения работника в таких сферах, как прием на работу, продвижение по службе, уход в отпуск, увольнение, забастовка, перевод на нижеоплачиваемую должность, перевод рабочего места на другую территорию, понижение оплаты, изменение рабочего времени, объявление выговора, принудительный труд, насилие на рабочих местах и т.п.

2.13 Язык тела — знаковые элементы поз и движений различных частей тела, при помощи которых, осознанно или неосознанно передаются мысли, чувства и эмоции. К языку тела, в том числе, относят мимику, жесты, различные позы, походку и др.

2.14 Взыскание — мера наказания за нарушение служебной дисциплины или каких-либо обязательств.

3. Обязанности профсоюза:

- обучение работников распознаванию угроз и разрешению конфликтов;
- обучение работников ненасильственному реагированию на конфликты;
- обучение и информационно-разъяснительные мероприятия в доступных форматах для всех заинтересованных лиц;
- выявлять факторы и оценивать существующие риски насилия и домогательств при участии руководства организации;
- информировать работников обо всех факторах опасности и о том, какое поведение считается надлежащим, с учетом таких факторов;
- осуществляет прием уведомлений о фактах гендерного насилия и домогательств на рабочих местах;
- осуществляет рассмотрение сообщений о фактах гендерного насилия и домогательств на рабочих местах, а также о случаях совершения правонарушений контрагентами организации или иными лицами;
- проводит оценку рисков и подготавливает соответствующие отчетные материалы для администрации организации;
- в случае выявления фактов гендерного насилия и домогательств на рабочих местах, осуществляет сопровождение пострадавшего во всех инстанциях, включая судебные органы;
- осуществляет меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, рассматривает уведомления о конфликте интересов работников организации.

4. Меры по защите лиц, подвергшихся гендерному насилию и домогательству на рабочих местах:

- конфиденциальность персональных данных;
- возможность сообщать о нарушениях анонимно;
- дополнительный контроль кадровых решений: недопущение совместной работы пострадавшего и предполагаемого нарушителя на время проведения расследования (в случае, если заявителем является работник организации);
- недопущение увольнения пострадавшего, свидетелей, информаторов во время проведения проверки;

- перевод пострадавшего, свидетелей, информаторов в другое подразделение для избежания дальнейшего взаимодействия с предполагаемыми нарушителями;
- в случаях оказания давления (морального) на пострадавшего на рабочем месте предоставление ему отпуска за счет работодателя до окончания проверки;
- оказание психологической поддержки\помощи пострадавшему, свидетелям, информаторам за счет средств работодателя;
- при необходимости, на время проведения проверки, отправлять пострадавшего в отпуск с сохранением среднего заработка во избежание нежелательных последствий;
- предоставление пострадавшему юридической помощи со стороны профсоюза или работодателя.

5. Обязанности работников:

- не провоцировать конфликтные ситуации, в случае обострения отношений в коллективе информировать третью сторону (этическая комиссия, профсоюз);
- следите за сигналами, которые могут быть связаны с надвигающейся опасностью:

устно выраженный гнев и разочарование;

язык тела, такой как угрожающие жесты;

признаки употребления наркотиков или алкоголя.

- используйте поведение, которое помогает рассеять гнев:

демонстрируйте спокойное, заботливое отношение;

не отвечайте на угрозы;

не используйте приказные интонации и команды;

избегайте любого поведения, которое может быть истолковано как агрессивное или призывающее к действиям сексуального характера;

заранее оценивайте ситуацию на предмет потенциального насилия.

- в случае прямой опасности:

покиньте опасную зону;

убегите от человека, представляющего опасность;

информируйте службу безопасности;

сообщайте о любых инцидентах своему руководству.

6. Обязанность работодателя:

- проводить регулярные анонимные исследования для выявления гендерных нарушений и насилия на рабочих местах;
- разработать систему равной оплаты за равный труд для сотрудников организации;

- внедрить систему поощрений, обучений и повышений, основанную на принципах гендерного равенства;
- разработать систему оповещения сотрудников службы безопасности, когда существует угроза гендерного насилия и домогательства на рабочих местах;
- оперативно реагировать на информацию от сотрудников о возможных рисках проявления гендерного насилия и домогательств на рабочих местах;
- разработать систему взысканий для сотрудников, которые нарушают данную политику (ТК КР Статья 144);
- установить системы сигнализации и мониторинга (камеры, тревожные кнопки);
- установить хорошее внешнее освещение, как внутри помещений, так снаружи;
- обеспечить охрану в организации, в том числе на стоянках и прилегающей территории;
- предоставить персоналу безопасные комнаты отдыха, места для приема пищи и аварийные выходы;
- сделать зоны повышенного риска видимыми для большего количества людей;
- обеспечить работникам безопасные способы передвижения с работы и на работу;
- обеспечить работникам безопасные условия в местах общего пользования, в том числе раздевалках, душевых, уборных.

Так же компании могут принимать локальные нормативные акты - политики, направленные на искоренение насилия, домогательств и на создание безопасной рабочей среды.

Эти документы могут содержать определения и перечислять основные формы неприемлемого поведения, а также провозглашать нулевую толерантность к подобным явлениям. В них должны быть отражены доступные, своевременные и конфиденциальные процедуры расследований, а также меры поддержки в отношении пострадавших. При этом работники и их представители должны участвовать в разработке таких документов.

Принятие политики о противодействии гендерному насилию и домогательствам на рабочих местах должно сопровождаться информированием работников об установленных ею подходах к противодействию и разъяснением важности их соблюдения. Всех работников организации рекомендуется ознакомить с политикой под роспись.

Образец положения политики о противодействии гендерному насилию и домогательствам на рабочих местах.

1. Общее положение

1.1 Политика о противодействии гендерному насилию и домогательствам на рабочих местах (далее – Политика) « _____ » (далее – Организация) разработана в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики, Законами Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» от 4 августа 2008 года № 184, Уставом организации, Кодексом этики и служебного поведения работников, коллективным договором Организации.

1.2 Политика Организации представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение гендерного насилия и домогательств на рабочих местах.

2. Цели Политики:

2.1 Основными целями Политики Организации являются:

- обеспечение работникам равенства возможностей и равенства результата;
- предупреждение гендерного насилия и домогательств на рабочих местах;
- обеспечение неотвратимости наказания: все сотрудники несут ответственность за создание рабочей среды, свободной от запугивания, домогательства, преследования и насилия;
- формирование программ по предупреждению насилия и домогательств, помогающие руководителям, работникам и их организациям пресекать насилие и домогательства.

2.2 Основные задачи Политики Организации:

- формирование у руководства и работников единообразного понимания позиции Организации о неприятии гендерного насилия и домогательств на рабочих местах в любых формах и проявлениях;
- обеспечение ответственности руководства и работников за нарушения в области гендерного насилия и домогательств на рабочих местах;
- мониторинг эффективности внедренных мер против гендерного насилия и домогательств на рабочих местах (стандартов, процедур и т.п.);
- формирование комиссии по этике;
- разработка процедуры подачи жалоб и обработки.

3. Используемые понятия и определения

3.1 Гендерная политика - государственная, общественная деятельность, направленная на установление равенства во взаимоотношениях между лицами разного пола.

3.2 Гендерное равенство - равный правовой статус женщин и мужчин и равные возможности для его реализации, позволяющие лицам независимо от пола свободно использовать свои способности для участия в политической, экономической, трудовой, социальной, общественной и культурной сферах жизни.

3.3 Нарушение гендерного равноправия - активное или пассивное поведение, которое проявляется в виде унижения, презрения, а также ограничения прав или оказания привилегий в связи с половой принадлежностью лица.

3.4 Гендерная дискриминация (прямая, косвенная) - любое различие, исключение или предпочтение, которое ограничивает права и интересы лиц по признаку пола; направлена на ослабление или лишение признания, пользования или осуществления равноправия мужчин и женщин в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любых других областях общественной жизни.

3.5 Равные возможности - система средств и условий, необходимых для реального достижения гендерного равноправия.

3.6 Сексуальное домогательство - действия сексуального характера, выраженные словесно или физически, унижающие и оскорбляющие лицо, находящееся в трудовой, служебной, материальной, семейной и иной зависимости (Закон КР от 4 августа 2008 года № 184 «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин»).

3.7 Травля (буллинг — англ. bullying) — означает хулиганство и травлю одного или нескольких людей коллективом на работе. Как правило, в буллинге участвует три стороны: сама жертва, инициатор травли, свидетели. Стоит отметить, что страдает от издевательств не только жертва, но еще и свидетели, и даже инициатор.

3.8 Моббинг (от англ. mob — агрессивная толпа, банда) — форма психологического насилия в виде травли сотрудника в коллективе, как правило, с целью его последующего увольнения.

3.9 Горизонтальный моббинг- означает травлю сотрудника его же коллегами. Например, человек приходит на работу, а с ним никто не общается или же не здоровается. Горизонтальный моббинг может проявляться в откровенном хамстве, оскорблениях, обидных шутках. Кроме того, коллеги могут намеренно скрывать от сотрудника какую-либо информацию, чтобы

скомпрометировать его перед руководством.

3.10 Сендвич-моббинг - считается самой тяжелой формой психологического насилия над человеком и подразумевает буллинг со стороны как начальства, так и коллег.

3.11 Боссинг - эта форма буллинга подразумевает травлю сотрудника руководителем отдела или же всей компании. В основном он возникает, если начальство хочет избавиться от какого-то сотрудника или же руководитель таким образом самоутверждается. Боссинг, в свою очередь, также делится на несколько видов: закрытый и открытый.

Закрытый боссинг. В такой ситуации руководитель неявно «травит» сотрудника. Он перестает замечать его заслуги, результаты работы, игнорирует инициативы, проводит важные совещания без сотрудника. Все это способствует тому, что у человека не остается никаких возможностей для реализации потенциала и карьерного роста.

Открытый боссинг. В этой ситуации сотрудник сталкивается с открытым издевательством, насмешками и оскорблениями. В некоторых случаях ситуация может доходить до порчи личных вещей человека или же документов.

3.12 Трудовая дискриминация — это действие работодателя, неблагоприятно влияющее на трудовые отношения работника в таких сферах, как прием на работу, продвижение по службе, уход в отпуск, увольнение, забастовка, перевод на нижеоплачиваемую должность, перевод рабочего места на другую территорию, понижение оплаты, изменение рабочего времени, объявление выговора, принудительный труд, насилие на рабочих местах и т.п.

4. Область применения Политики и круг лиц, попадающих под ее действие.

4.1 Основным кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются работники Организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4.2 Политика распространяется и на лица, выполняющие для Организации работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров, а так же на лиц, занятых безотносительно их договорного статуса, включая временных работников агентств, внештатных работников, исполнителей, нанятых через платформенные компании; лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажеров и учеников; бывших работников; волонтеров; соискателей вакансий.

4.3 Политика распространяется на третьи стороны: клиентов, потребителей, поставщиков услуг, пользователей услуг и представителей общественности.

4.4 Организация определяет должностных лиц, ответственных за противодействие гендерному насилию и домогательствам в организации совместно с профсоюзом, как законным представителем работников, исходя из задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры и др. признаков.

4.5 Специальные обязанности могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в Организации:

1. руководства Организации;
2. профсоюзного комитета Организации;
3. лиц, ответственных за реализацию Политики.

4.6 В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения, как в настоящей политике, так и в коллективном договоре.

5. Обязанности руководителей, профсоюза и работников, связанные с предупреждением гендерного насилия и домогательств на рабочих местах.

5.1 Эффективное противодействие гендерному насилию и домогательствам на рабочих местах в Организации достигается за счет продуктивного и оперативного взаимодействия следующих участников:

Руководство:

- совместно с профсоюзом формирует программы Политики по предупреждению насилия и домогательств, помогающие руководителям, работникам и их организациям пресекать насилие и домогательства;
- совместно с профсоюзом разрабатывает процедуры и механизмы реагирования на ситуации, связанные с насилием и домогательствами на рабочих местах;
- совместно с профсоюзом формирует комиссию по этике;
- взаимодействует с представителями профсоюза, по вопросам реализации Политики;
- отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований Политики;
- выявляет факторы и оценивает существующие риски насилия и домогательств.

Комиссия по этике:

- осуществляет рассмотрение сообщений о фактах гендерного насилия и домогательств на рабочих местах, а также о случаях совершения правонарушений контрагентами организации или иными лицами;

Профсоюз:

- организует обучение работников распознаванию угроз и разрешению конфликтов;
- организует обучение работников ненасильственному реагированию на конфликты;
- организует обучение и информационно-разъяснительные мероприятия в доступных форматах для всех заинтересованных лиц;
- выявляет факторы и оценивает существующие риски насилия и домогательств при участии руководства организации;
- информирует работников обо всех факторах опасности и о том, какое поведение считается надлежащим, с учетом таких факторов;
- осуществляет прием уведомлений, в том числе и анонимный, о фактах гендерного насилия и домогательств на рабочих местах;
- проводит оценку рисков и подготавливает соответствующие отчетные материалы для работников и администрации;
- осуществляет меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, рассматривает уведомления о конфликте интересов работников организации.

Работники обязаны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении правонарушений на гендерной почве;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении правонарушений на гендерной почве;
- незамедлительно информировать профсоюз и руководство Организации о случаях склонения работника к совершению правонарушений на гендерной почве;
- незамедлительно информировать профсоюз и руководство Организации о ставшей известной информации о случаях совершения правонарушений на гендерной почве другими работниками, контрагентами организации или иными лицами.

6. Перечень реализуемых мероприятий, стандартов и процедур, связанные с предупреждением гендерного насилия и домогательств на рабочих местах и порядок их выполнения (применения).

6.1 Разработка и введение специальных процедур:

- введение процедуры информирования работниками руководство и профсоюз Организации о случаях склонения их к совершению правонарушений на гендерной почве и порядка рассмотрения таких сооб-

щений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации;

- введение процедуры информирования профсоюза и руководство Организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения правонарушений на гендерной почве другими работниками, контрагентами Организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений;
- проведение периодической оценки рисков правонарушений на гендерной почве в целях выявления сфер деятельности Организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработка соответствующих мер.

6.2 Обучение и информирование работников:

- ежегодное ознакомление работников, независимо от занимаемой должности под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия правонарушений на гендерной почве в Организации;
- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия правонарушений на гендерной почве;
- организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) стандартов и процедур, противодействующих правонарушениям на гендерной почве.

6.3 Оценка результатов проводимой работы и распространение отчетных материалов:

- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию правонарушений на гендерной почве;
- подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия правонарушениям на гендерной почве.

7. Ответственность руководителей, работников за несоблюдение положений Политики.

7.1 Работники Организации, независимо от занимаемой должности, несут ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики. А также за действие (бездействие) руководящих лиц и подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

7.2 К мерам ответственности за правонарушения на гендерной почве в Организации относятся: меры уголовной, административной и дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

8. Порядок пересмотра и внесения изменений в Политику организации.

8.1 По результатам мониторинга при выявлении недостаточно эффективных мероприятий в Политику Организации вносятся изменения и дополнения.

8.2 Пересмотр принятой Политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в Законодательные акты Кыргызской Республики и изменение организационно-правовой формы организации и т.д.

Заключение.

Борьба с дискриминацией является ключевой составляющей достойного труда, успех которой ощущается далеко за пределами рабочих мест. В настоящее время в трудовом законодательстве страны отсутствуют нормы, позволяющие защитить права и законные интересы работника в случае правонарушений на гендерной почве, поэтому организации работников и работодателей во всех отраслях должны проявить свою неуклонную приверженность делу борьбы с дискриминацией и распространения гендерного равенства.