Наша Газета
nashagazeta.ch
Опубликовано на Швейцария: новости на русском языке (https://nashagazeta.ch)

Сексуальные домогательства на швейцарских предприятиях: миф или реальность? | Harcèlement sexuel dans les entreprises suisses

Автор: Лейла Бабаева, за и против иммиграции , 03.08.2015.

Чаще всего от приставаний страдают женщины... (global-et-local.eu)

Согласно опросу, проведенному в 2013 году в рамках национальной исследовательской программы (PNR60), каждый второй сотрудник в Швейцарии уже

сталкивался с неподобающим поведением или с сексуальным домогательством на работе. Несколько полезных советов руководителям, как избежать щекотливой ситуации.
|
Selon une étude du Programme national de recherche (PNR60) effectuée en 2013, presque la moitié des salariés ont vécu des comportements inappropriés ou harcelants. Pourtant, les dirigeants des PME ne sont pas très nombreux à comprendre l’importance des mesures préventives.
Harcèlement sexuel dans les entreprises suisses

Недавно государственный секретариат по экономике (SECO) запустил программу по предотвращению психосоциальных рисков на работе, и, в частности, сексуальных домогательств, подчеркивая ответственность работодателя и потерю производительности, от которой страдает в таких случаях фирма. Кантональные инспекции труда станут теперь обращать особенное внимание на подобные инциденты, имеющие место на малых и средних предприятиях (МСП). В большинстве случаев от домогательств страдают женщины и подчиненные, хотя иногда ситуация складывается несколько иначе.

Почему речь идет именно о МСП? Потому что, в отличие от государственных структур и крупных компаний, где предусматриваются соответствующие меры предупреждения, руководители малого и среднего бизнеса редко этим занимаются. Последнее обстоятельство инспектор труда из Фрибурга Кристиан Изели охарактеризовал в интервью журналу PME, как «незнание, а не умышленные действия». По мнению эксперта, работодатели не всегда осознают важность заблаговременной подготовки к решению таких проблем.

«С одной стороны, подобные ситуации сегодня гораздо чаще рассматриваются всерьез, с другой – к нам обращаются не только жертвы, но и руководители», отметила Николь Голе, представитель группы Impact (кантон Во), которая уже пятнадцать лет занимается урегулированием конфликтов и рассмотрением вопросов сексуального домогательства.

Представитель торгово-промышленной палаты кантона Во (CVCI) Норма Стрейт-Лузио отметила, что CVCI получает «все больше заявок на проведение обучения по аспектам защиты личности, включающее вопросы сексуального домогательства, моббинга, наблюдения за сотрудниками».

В контексте этих проблем интересны свидетельства самих руководителей. «Два года назад два сотрудника моего предприятия не могли помириться. Сначала они встречались, потом произошел разрыв, и совместная работа стала невозможной. Я просил их уладить конфликт, но это ни к чему не привело. Когда я их уволил, меня вызвали в суд по поводу двух жалоб: одна касалась незаконного увольнения, вторая – сексуального домогательства».

Анн Берсье, юрист компании Conflits.ch, специализирующейся на посредничестве в разрешении разного рода конфликтов, подчеркнула, что «увольнение одного или двух сотрудников не решает проблемы, так как остальной коллектив остается в нездоровой атмосфере, а жертва может подать жалобу на работодателя даже спустя длительное время».

Известны и другие случаи: главный санитар больничного центра был уволен «на месте» из-за жалобы стажерки на сексуальное домогательство (которое включает, среди прочего, слова, действия и жесты сексуального содержания, вызывающие смущение или страх). Позднее пострадавшая призналась, что солгала из мести. По словам Кристиана Изели, на главного санитара свалилось столько неприятностей потому, что в больничном центре не были предусмотрены предупредительные меры и при поступлении жалобы никто не знал, какое наказание применить в данной ситуации. В итоге сотрудник лишился работы, затем работодатель «выбелил» его резюме, возместил ему моральный ущерб и покрыл издержки на судебный процесс.

Сотрудница инспекции труда в Женеве Мюриэль Голе сделала любопытное уточнение: «Сексуальное домогательство определяется не намерением того, кто совершает конкретные действия, а восприятием таких действий самой жертвой».

…хотя порой в ситуации трудно разобраться (pratique.fr)

Иногда случается и так, что «автором» сексуальных домогательств становится клиент предприятия, но даже в таких ситуациях начальник отвечает за поведение своих подчиненных. Например, если житель дома престарелых (EMS) проявляет признаки чрезмерного внимания к обслуживающему персоналу, то «сначала руководство предупреждает об этом его семью, а если это не помогает, то ему дают успокаивающие пилюли», - признался руководитель одного EMS.

Кристиан Изели напомнил об ошибках, которые нередко совершают работодатели: попытка уладить разногласия между работниками самостоятельно, или беседа с жертвой наедине (в этом случае пострадавшая (или пострадавший) может воспринять вопросы руководителя, как оскорбительные). По словам специалиста, следует вызвать представителей сторонней структуры (если на предприятии не предусмотрены предупредительные меры) – торговой палаты, инспекции труда и т.п. За пятнадцать лет расследований случаев сексуального домогательства сотрудники группы Impact столкнулись только с двумя случаями необоснованных обвинений.

Что же такое «предупредительные меры»? В уставе компании должна быть указана неприемлемость сексуального домогательства и морального давления. Также должны быть даны пояснения, о чем идет речь и предусмотрен процесс разрешения конфликтов: кто за что отвечает, кто будет доверенным лицом (здесь подразумевается лицо, не являющееся сотрудником фирмы), какое наказание

следует применить.

Хотя предупредительные меры и не исключают возможность обращения в суд для сотрудниц или сотрудников предприятия, но они будут доказательством, что в компании есть средства защиты работников. Благодаря этому компании не придется платить штраф или компенсацию (размер которой может составить шесть месячных медианных зарплат) за моральный ущерб жертве домогательств, а также покрывать судебные издержки и гонорары адвокатов. Кроме того, предупредительные меры помогают решить проблему до того, как она перерастет в конфликт.

Где же взять доверенное лицо (которое должно быть опытным консультантом и разбираться в трудовом праве)? Можно обратиться либо в структуры, специализирующиеся на урегулировании конфликтов (например, компания Conflits.ch недавно провела обучение первых специалистов в этой сфере), либо в торговые палаты. Торговые палаты в кантонах Невшатель, Во и Фрибург могут предложить предприятиям доверенных лиц и поддержку, необходимую руководителям в разрешении трудных ситуаций.

Многие работодатели страшатся последствий корпоративных вечеринок, и имеют на то все основания. Специалист Conflits.ch Марк Россе отметил, что 80% французов, по их признанию, имели сексуальную связь с коллегой. Такая ситуация заключает в себе огромный риск для работодателя. «Поскольку уговорами насадить в коллективе воздержание невозможно, то начальству остается установить четкие правила поведения и иметь не допускающую двойного толкования позицию».

За последние четыре года Анн Берсье расследовала шесть случаев сексуального домогательства. По ее словам, главное – опросить свидетелей (вне предприятия) в первые два дня, так как позднее становится очень трудно сохранить конфиденциальность. Одним из последних опрашивают виновника. Если подозрения в приставаниях подтверждаются, то дальнейшие меры могут выглядеть угрожающе для коллектива: агрессора немедленно увольняют, а порой даже выводят с территории фирмы в сопровождении полиции и руководства. Что касается жертвы, то ее дальнейшая судьба бывает незавидной: очень часто она увольняется, так как сочувствие сотрудников длится совсем недолго.
Берн-Лозанна-Невшатель
новые правила получения швейцарского гражданства
Статьи по теме
Между швейцарцем и швейцаркой пока рано ставить знак равенства
Сексуальные преступления в Швейцарии останутся в прежнем статусе

Source URL: *https://nashagazeta.ch/news/ma-suisse/20095*