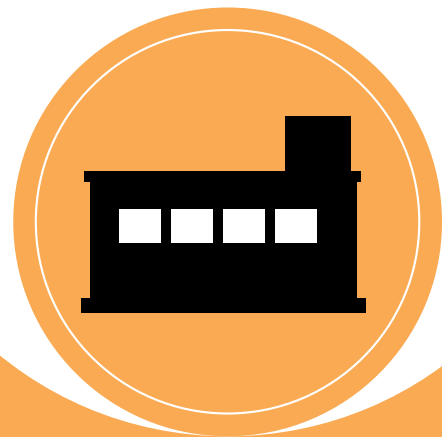


Борьба с гендерным насилием и домогательствами (ГНД) в производственном секторе



Почему важно бороться с ГНД в производственном секторе?

Производственный сектор является ключевым источником экономического роста во многих странах, обеспечивая рабочие места и возможности для многих работников. Борьба с ГНД важна для создания безопасной, построенной на уважении и конкурентоспособной рабочей среды.

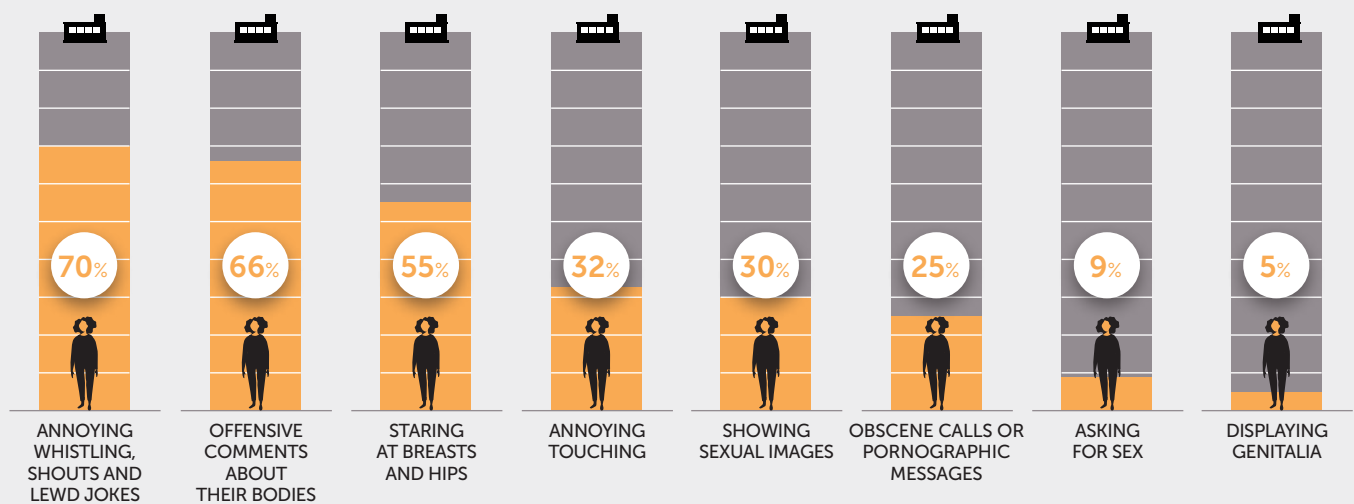
Опросы показывают, что рабочие в производственном секторе подвергаются повышенному риску различных форм ГНД. Словесные оскорбления и физическое насилие, которым часто подвергаются женщины на низкооплачиваемой работе, нередко используются руководителями и начальниками как неэффективные попытки повысить производительность. Сексуальные домогательства, эксплуатация и надругательства также широко распространены в этой отрасли. По сообщениям Фонда Fair Wear Foundation, в Индии и Бангладеш по крайней мере 60% рабочих швейных фабрик подвергаются домогательствам на работе, хотя эта цифра, вероятно, занижена из-за опасений возмездия.

Временные, неформальные рабочие и мигранты подвергаются большему риску ГНД из-за дискриминации, отсутствия трудовой стабильности и систем поддержки. Например, сирийские беженцы, работающие в турецкой швейной промышленности, сталкиваются с более высоким риском эксплуатации и сексуальных домогательств ввиду ненадежных условий занятости.

Существуют также риски ГНД, связанные с приемом на работу и наймом контрактных работников. Например, трудовые мигранты в швейном секторе Иордании подвержены дополнительным рискам экономической и сексуальной эксплуатации со стороны посредников и кадровых агентств. Надомные работники, выполняющие сдельную работу, также могут столкнуться с ГНД со стороны руководителей или агентов, нанимающих их на работу.

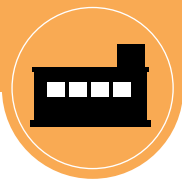
Работники в производственном секторе также могут подвергаться насилию со стороны своих партнеров, особенно в местах, где существуют сильные гендерные стереотипы о мужчинах как основных кормильцах и женщинах, остающихся дома. Исследование, проведенное в Бангладеш, выявило, что работницы швейной промышленности подвергались большему насилию со стороны своих партнеров, чем другие женщины, в т. ч. физическому (34%), сексуальному (43%) и экономическому (35%) насилию. Работницы швейной промышленности получают более высокую зарплату и более мобильны, чем женщины в большинстве других секторов Бангладеш, что может усугубить опасения некоторых мужчин потерять власть и контроль над своей семьей.

ИССЛЕДОВАНИЕ В ГУАНЧЖОУ (КИТАЙ) ВЫЯВИЛО, ЧТО **70% ЖЕНЩИН, РАБОТАЮЩИХ НА ФАБРИКЕ**, ПОДВЕРГАЛИСЬ СЕКСУАЛЬНОМУ НАСИЛИЮ НА РАБОТЕ. КОЛИЧЕСТВО ЖЕНЩИН (В %), ПОДВЕРГНУВШИХСЯ РАЗНЫМ ФОРМАМ СЕКСУАЛЬНОГО НАСИЛИЯ:



15% ЖЕНЩИН УВОЛЬНЯЮТСЯ ИЗ-ЗА СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ

Источник: опрос, проведенный [sunflower women workers centre](#) (2013) среди 134 женщин



Каковы преимущества борьбы с ГНД?

Решение проблемы гендерного насилия в производственном секторе может иметь следующие преимущества:

- Улучшается здоровье и повышается безопасность работников, поднимается их моральный дух, приводит к повышению благосостояния и производительности. В Австралии, по оценкам, ущерб от сексуальных домогательств на рабочем месте в производственном секторе в 2018 году составил 112,4 миллиона долларов – в среднем 1095 долларов на жертву. В этом исследовании составляющими такого ущерба были случаи невыхода на работу и лишь формального присутствия на работе, рост текучести кадров и трата времени руководителей, возникающих в результате сексуальных домогательств на рабочем месте.
- Увеличивается финансовая выгода для производственных компаний в результате снижения числа невыходов на работу, уменьшения текучести кадров и сокращения времени, затрачиваемого на устранение инцидентов ГНД. В Камбодже сексуальные домогательства на рабочем месте обходятся швейной отрасли примерно в 89 миллионов долларов США в год из-за текучести кадров, случаев отсутствия и лишь формального присутствия на работе. По оценкам, 13,5% работников говорят, что из-за сексуальных домогательств эффективность их работы снижается.
- Укрепляется репутация производственных компаний. В Шри-Ланке партнерство "She Works" (совместная инициатива МФК и Министерства иностранных дел и торговли Австралии) помогло 18 ведущим компаниям позиционировать себя в качестве хороших работодателей благодаря их твердой приверженности продвижению гендерного равенства и решению проблемы ГНД.

Каковы факторы риска?

Факторы риска, увеличивающие вероятность ГНД в производственном секторе, включают:


- Цепочки поставок с жесткими целевыми показателями и сроками производства, которые оказывают сильное давление на поставщиков. Это может увеличить риск того, что руководители и начальники будут прибегать к ГНД для повышения производительности.

На Гаити работники швейного производства, у которых есть дневной производственный план, на 50% чаще опасаются сексуальных домогательств.

- Механизмы стимулирования, позволяющие отдельным руководителям оценивать производительность и эффективность работников. В таких условиях появляются возможности для сексуальных домогательств и эксплуатации, в том числе путем недобросовестной оплаты труда, обусловленной результатами работы, введения бонусных систем и сдельной оплаты труда.
- Длинный рабочий день и непредсказуемая посменная работа, из-за которых женщинам приходится ехать домой в темное время и/или в пустом общественном транспорте.
- Переполненное жилье для работников без отдельных закрывающихся на замок санузлов или жилых помещений.
- Лишь редкие случаи вступления в члены профсоюзов, особенно среди трудящихся на нижних уровнях глобальных цепочек поставок, однако профсоюзы могут помочь подать жалобу и поддержать работников, которые подверглись ГНД.
- Временные и заемные работники, которые с меньшей вероятностью будут сообщать о ГНД из страха потерять работу. По оценкам, две трети женщин, занятые в электронной промышленности, работают на временной, договорной или косвенно оплачиваемой основе.
- Сложные цепочки субподряда и поставок, которые затрудняют мониторинг и устранение рисков ГНД.
- Присутствие сотрудников службы безопасности, которые обеспечивают защиту, но которые также могут злоупотреблять своим служебным положением и статусом для совершения актов ГНД, особенно при наличии у них доступа к местам, где спят трудящиеся.

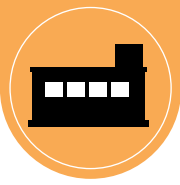
Риски ГНД также различаются в зависимости от типичных для страны или региона факторов, таких как отношение к женщинам в обществе, нормативно-правовая база и доверие к местным властям в расследовании обращений (см. сопроводительную записку о новой передовой практике для частного сектора по дальнейшим рекомендациям относительно факторов риска).

Что могут предпринять инвесторы и компании?

	Примеры отправных точек	Тематические исследования
 Руководство и корпоративная культура	<ul style="list-style-type: none">• Подумать о привлечении специалистов для проведения всесторонней оценки рисков ГНД в операционном отделе и по всей цепочке поставок.• Принять меры по развитию благоприятной организационной культуры, включая назначение координатора высшего уровня или создание хорошо подготовленного комитета, ответственного за борьбу с ГНД.• Обеспечить членство женщин в заводских комитетах и профсоюзах.	<ul style="list-style-type: none">• Предприятия в Индии, Японии, Великобритании и США. Подход <i>Safe Circle</i> направлен на развитие позитивной организационной культуры, направленной на предотвращение насилия на производственных линиях. Его использовали такие компании-производители, как Ford Motor Company, Lockheed, Rolls Royce и Bharat Heavy Electronics. Этот подход подразумевает, что руководство и работники регулярно собираются вместе небольшими группами. Ключевой принцип подхода – организационная трансформация за счет усиления взаимодействия по вопросам ГНД между руководителями и работниками и между коллегами.



	Примеры отправных точек	Тематические исследования
	<ul style="list-style-type: none">• Активно поддерживать карьерный рост женщин и создавать возможности перехода на руководящий уровень.• Создать механизмы для регулярного диалога по вопросам ГНД с ключевыми заинтересованными сторонами, такими как объединения и представители работников, арендодатели и полиция.• Внедрить системы мониторинга на самом высоком уровне для регулярной отчетности о ГНД.	
 <p>Политика и процедуры</p>	<ul style="list-style-type: none">• Разработать в компании политические меры и процедуры для борьбы с ГНД, в том числе в структурах цепочек поставок (либо как отдельную стратегию, либо путем интеграции в более широкую политику компании).• Разработать кодекс поведения, охватывающий ГНД, в том числе в цепочке поставок.• Обращаться за помощью к профсоюзам и/или объединениям работников при разработке политических мер и процедур по борьбе с ГНД.• Ясно разъяснять всем работникам политические меры, процедуры и кодекс поведения.	<ul style="list-style-type: none">• Соломоновы острова. Предприятие по переработке тунца SolTuna при поддержке МФК разработало корпоративную политику, основанную на уважении и направленную на борьбу с сексуальными домогательствами и издевательствами. Компания также реализовала стратегию поддержки сотрудников, подвергающихся домашнему насилию. Компания обучила команду оперативного реагирования тому, как оптимизировать механизмы рассмотрения жалоб и обработки заявлений. По оценкам, SolTuna заработала около 1,58 миллиона долларов за счет сокращения случаев невыхода на работу и увеличения производительности.
 <p>Механизмы рассмотрения жалоб и процедуры расследования</p>	<ul style="list-style-type: none">• Разработать и распространить принципы системы подачи конфиденциальных жалоб, направления к специалистам и поддержки для трудящихся, в том числе работающих на дому.• Добавить возможность анонимного сообщения о ГНД.• Систематизировать информацию об официальных услугах (в области здравоохранения, консультации) и неформальных ресурсах (местные объединения работников, женские организации) для оказания поддержки тем, кто подвергся ГНД.	<ul style="list-style-type: none">• Цифровой инструмент, использованный в нескольких странах. Глобальными корпорациями и их производственно-сбытовыми структурами в 13 странах, включая Таиланд, Бангладеш и Китай, было разработано мобильное приложение Apprise Audit. Оно позволяет заводским работникам сообщать о случаях ГНД, торговли людьми и принудительного труда безопасным и конфиденциальным образом. По итогам оценки эффективности инструмента оказалось, что отвечать на деликатные вопросы о сексуальных домогательствах трудящимся мигрантам легче с помощью приложения, чем лично при обращении к соответствующему специалисту.• Бангладеш. В соответствии с соглашением The Bangladesh Accord, работники швейной промышленности могут воспользоваться независимым механизмом рассмотрения жалоб, чтобы конфиденциально выразить обеспокоенность по вопросам, связанным в том числе с насилием на рабочем месте, обеспечив себе защиту от преследования. Положения документа распространяются на фабрики по производству готовой одежды и являются юридически обязывающим соглашением между брендами и профсоюзами.



Примеры отправных точек

Тематические исследования



Наем и оценка производительности

- Оценить и пересмотреть кадровую политику, тематические материалы и обучающие курсы для борьбы с ГНД.
- Обеспечить всех работников контрактом и проверку анкетных данных, включая рекомендации от последних работодателей.
- Четко обозначить процесс и критерии выплаты премий и вознаграждений, чтобы исключить риски ГНД, например, привести к соответствию стимулы оплаты труда руководителей и работников.
- Использовать надежные процедуры найма для отбора, обучения, контроля и мониторинга охраняемых предприятий и персонала.
- Проводить собеседования при увольнении или ухода с работы сотрудников.
- Пересмотреть политику и процедуры найма на предприятиях, в том числе касающиеся трудящихся мигрантов, чтобы убедиться, что они соответствуют [Общим принципам и оперативным директивам по справедливому найму](#).

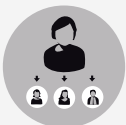
- **Опыт нескольких стран.** Программа [Better Work](#) (совместная инициатива МОТ и МФК) направлена на улучшение кадровой политики и сокращение числа случаев злоупотребления властью в глобальных цепочках поставок одежды на более чем 1300 предприятиях по всему миру. Согласно оценке эффективности Программы, на предприятиях был принят ряд мер по снижению количества случаев домогательств и улучшению условий труда. Среди примеров таких мер – предотвращение использования небезопасных или незащищенных контрактов, создание разных пакетов выплат во избежание появления факторов, побуждающих к злоупотреблению властью или эксплуатации, а также обучение руководителей методам позитивной мотивации. Посредством внеплановых проверок программа также оценивает соблюдение закона по вопросам оплаты труда, контрактов, кадровых ресурсов, охраны труда и техники безопасности, а также рабочего времени.



Обучение и повышение осведомленности

- Периодически проводить обязательное обучение всех работников, включая субподрядчиков и поставщиков, по вопросам ГНД, по недопустимому поведению, по способам предотвращения ГНД и сообщения о происшествиях, а также по тому, какие существуют службы поддержки и как обратиться к ним.
- Проводить целевое обучение (в том числе жизненным навыкам, таким как лидерство и принятие решений) и обеспечивать повышение осведомленности уязвимых работников, например женщин-мигрантов.
- По возможности обучать сотрудников медицинских учреждений для работников на местах и медсестер мерам реагирования на обращения.
- Участвовать в широких общественных кампаниях по повышению осведомленности о ГНД и продвижению основанных на уважении отношений.

- **Бангладеш и Индия.** В рамках программы [HERRespect](#) используется комплексный подход к обучению и повышению осведомленности по вопросам ГНД. Работники и менеджеры проходят подготовку по вопросам домогательств, насилия и гендерного неравенства на рабочем месте. Программа также включает в себя проведение кампаний по повышению осведомленности на предприятиях и в обществе. По оценке ситуации на девяти предприятиях в Индии, количество работников и руководителей, считающих женщин заслуживающими битвы, сократилось на 55%.
- **Бангладеш.** Финансируемый Всемирным банком [Проект NARI](#) ("nari" означает "женщины" на бенгальском языке) предусматривает проведение целевого обучения и повышение осведомленности уязвимых молодых рабочих мигрантов, занятых в швейной промышленности, вблизи зон обработки экспорта в Дакке, Камафули и Ишварди. В течение четырех месяцев женщины проживают в общежитиях и посещают учебные центры, где они проходят обучение, получают временное жилье и консультации и трудоустраиваются. Проект нацелен на повышение осведомленности о сексуальных домогательствах, а также о том, как и куда о них сообщать. Он также предусматривает создание сетей поддержки молодых женщин.



Работа с подрядчиками и поставщиками

- Привлекать специалистов для определения рисков ГНД в структурах цепочки поставок и обозначения сфер влияния, например, в связи с производственным давлением.
- Включать в контракты положения о том, что ГНД не является общепринятой практикой, и обязывающие поставщиков решать эту проблему.
- Участвовать в диалоге между компаниями, поставщиками и работниками и разрабатывать с ними соглашения (в идеале на отраслевом уровне).

- **Лесото.** В 2019 году бренды одежды и поставщик подписали ряд [обязательных к исполнению соглашений между брендами и работниками по борьбе с ГНД в швейной промышленности](#). Так был создан независимый механизм рассмотрения жалоб с полномочием расследовать обращения работников и назначать наказания. Работники также получают доступ к безопасному каналу подачи жалоб через объединения по защите прав женщин в Лесото. Всем сотрудникам предприятия предлагается всестороннее обучение, организуемое профсоюзными и объединениями по защите прав женщин.



Примеры отправных точек

Тематические исследования



Физический дизайн

- Регулярно проводить проверку безопасности с точки зрения гендерной проблематики на рабочих местах и в местах проживания работников.
- Обеспечить безопасность на транспорте и подъездных путях.
- Обеспечить безопасные, надежные и отдельные жилые помещения для мужчин и женщин.
- Обеспечить наличие отдельных, закрывающихся на замок туалетов для женщин.
- Предоставлять работникам жилье в безопасных местах на разумном расстоянии от работы.
- Обеспечить достаточное и поддерживаемое в хорошем состоянии освещение вокруг места работы и проживания трудящихся.

- **Индустриальный парк "Хавасса", Эфиопия.** Ввиду опасений по поводу безопасности женщин, добирающихся до работы в индустриальном парке "Хавасса" и обратно в ночное время, несколько швейных компаний предоставили автобусы для развозки. Однако автобусы не могли ехать по грунтовым дорогам, и некоторые женщины подвергались сексуальному насилию на тускло освещенных дорогах, когда шли от автобусной остановки до дома. В других компаниях парка изменили график смен, чтобы никто не ехал домой в темноте. Тем не менее, доноры и частные инвесторы продолжают выражать обеспокоенность по поводу безопасности и жилья трудящихся в индустриальном парке женщин.

Ресурсы для решения проблемы ГНД в производственном секторе

[Как бизнес может справиться с гендерным насилием в области труда: набор инструментов для действий](#), Бизнес борется с нищетой, 2019 год. Этот набор инструментов предоставляет предприятиям пятиэтапную программу мер предотвращения, выполнения обязательств, защиты, сотрудничества и подотчетности. Он также включает в себя Инструмент диагностики BSR в вопросах актов насилия и домогательств на рабочем месте.

[Комплекс ресурсов МУЦ-МОТ по гендерному насилию в структурах глобальных цепочек поставок](#), МУЦ-МОТ и Fair Wear Foundation, 2016 год. В этом комплексе ресурсов представлен ряд подходов и примеров в области борьбы с гендерным насилием на рабочем месте с упором на производственный сектор.

Чтобы узнать больше, см. "Борьба с гендерным насилием и домогательствами: новая передовая практика для частного сектора".

Оговорка об отказе от ответственности. Полнота, точность или актуальность информации, содержащейся в настоящих материалах, не подтверждается ни прямо, ни косвенно никакими заверениями, гарантиями или обязательствами. Social Development Direct, ЕБРР, Корпорация развития Содружества (CDC) и МФК не берут на себя ответственность или обязательства за использование или отказ от использования или доверие к любой информации, методам, процессам, выводам или суждениям, содержащимся в настоящем документе, и безоговорочно отказываются от какой-либо ответственности или обязательств за любые убытки, расходы или другой ущерб, возникший вследствие или в отношении использования данной публикации или доверия к ней. Открывая доступ к этой публикации, Social Development Direct, ЕБРР, CDC и МФК не предлагают и не предоставляют юридические или другие профессиональные услуги для или от имени какого-либо физического или юридического лица, а также не соглашаются выполнять какие-либо обязанности, которые другое физическое или юридическое лицо несет перед третьими лицами. Прежде чем действовать (или воздерживаться от действий) в соответствии с приведенными здесь инструкциями, следует обратиться за профессиональной консультацией к квалифицированным и опытным специалистам.

Распространение. ЕБРР, CDC и МФК поощряют распространение своей публикации, и читатели могут воспроизводить и распространять эти материалы в образовательных и некоммерческих целях при условии указания соответствующей ссылки на источник и оговорке об отказе от ответственности.

© Европейский банк реконструкции и развития 2020. Все права защищены. | © CDC [2020]. Все права защищены. | © Международная финансовая корпорация 2020. Все права защищены.

Подготовлено:



поддерживается:

