

РУКОВОДСТВО
ПО ЗАЩИТЕ ОТ
СЕКСУАЛЬНОЙ
ЭКСПЛУАТАЦИИ
И НАДРУГАТЕЛЬСТВ



GICHD

ЖЕНЕВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР ПО ГУМАНИТАРНОМУ РАЗМИНИРОВАНИЮ (GICHD) Женевский международный центр по гуманитарному разминированию (Geneva International Centre for Humanitarian Demining, GICHD) работает над снижением рисков для населения, возникающих из-за взрывоопасных боеприпасов, уделяя особое внимание минам, кассетным боеприпасам, другим взрывоопасным пережиткам войны и хранению боеприпасов.

Центр помогает развивать сектор противоминной деятельности и повышать его профессиональный уровень в интересах своих партнеров: национальных и местных органов власти, доноров, Организации Объединенных Наций, других международных и региональных организаций, неправительственных организаций, коммерческих компаний и научного сообщества. Для этого GICHD сочетает в своей работе три разных направления: поддержка на местах с целью развития потенциала и проведения консультаций, многосторонняя работа над нормами и стандартами, а также научно-исследовательская работа с ориентацией на передовые решения.

Штаб-квартира GICHD находится в Женеве, в здании Maison de la Paix. В организации работает около 70 сотрудников из 23 разных стран. Это делает GICHD уникальным международным центром экспертизы и опыта. Наша работа возможна благодаря взносам в основной бюджет, финансированию проектов и помощи в натуральной форме от более чем 30 правительств и организаций.

Благодарность

Данная публикация стала возможной благодаря финансовой поддержке Правительства Канады. Публикация является результатом совместной работы центра GICHD и Фарзаны Ализады (Farzana Alizada) из Международного движения за запрещение противопехотных мин — коалиции против кассетных боеприпасов (International Campaign to Ban Landmines — Cluster Munition Coalition, ICBL-CMC). Выражаем особую благодарность организации DanChurchAid, Датской группе по разминированию (Danish Demining Group, DDG), Швейцарскому фонду по противоминной деятельности (Fondation Suisse de Déminage, FSD), фонду HALO Trust, организации Humanity & Inclusion, Консультативной группе по вопросам мин (Mines Advisory Group, MAG), организации «Норвежская народная помощь» (Norwegian People's Aid) и Службе ООН по вопросам деятельности, связанной с разминированием, а также всем национальным органам, которые заполнили наши опросники и дали нам интервью для составления этого руководства. Выражаем глубокую признательность людям и учреждениям, которые великодушно работали вместе с нами над этим проектом, предоставили нам свои отзывы и участвовали в консультациях и семинарах.

Данное руководство подготовили Марион Прованше (Marion Provencher) и Лаура Бискалья (Laura Biscaglia), GICHD.

ЖЕНЕВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР ПО ГУМАНИТАРНОМУ РАЗМИНИРОВАНИЮ
Руководство по защите от сексуальной эксплуатации и надругательств
GICHD, Женева, 2019 г.
© GICHD

Используемые обозначения и представление материала в данной публикации не подразумевают выражение со стороны GICHD какого бы то ни было мнения по поводу правового статуса какой-либо страны, территории или вооруженных групп либо по поводу определения их границ.

РУКОВОДСТВО ПО ЗАЩИТЕ ОТ СЕКСУАЛЬНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ И НАДРУГАТЕЛЬСТВ

ЖЕНЕВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР
ПО ГУМАНИТАРНОМУ РАЗМИНИРОВАНИЮ

2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

КОНТРОЛЬНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ ПОЛИТИКИ ЗСЭН	6
ВСТУПЛЕНИЕ	11
Цель	14
Аудитория	15
Методология	16
Ограничения	17
Основные определения	17
Структура	20
1. СОСТАВЛЕНИЕ И ОБНОВЛЕНИЕ ПОЛИТИКИ ЗСЭН	23
Основное содержание политики ЗСЭН	24
Отношения с партнерами-исполнителями	26
2. КОММУНИКАЦИЯ С СОТРУДНИКАМИ И БЕНЕФИЦИАРАМИ	29
С сотрудниками	29
С бенефициарами	32
3. ПОДАЧА ЖАЛОБ	37
Каналы для подачи жалоб	39
Координаторы	40
4. ПОРЯДОК РАССЛЕДОВАНИЯ	45
Непосредственная реакция на жалобу	47
Расследование жалобы	49

5. ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРЫ	57
Набор персонала	57
Дополнительные методы надлежащей практики	59
6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА	63
ПРИЛОЖЕНИЕ I	66
Принцип абсолютной нетерпимости	66
ПРИЛОЖЕНИЕ II	68
Политика сообщения о нарушениях	68
ПРИЛОЖЕНИЕ III	72
Ориентировочные темы для обсуждения ЗСЭН в фокус-группах	72
ПРИЛОЖЕНИЕ IV	75
Пример круга полномочий координаторов ЗСЭН	75
ПРИЛОЖЕНИЕ V	79
Руководство по проведению собеседования	79

КОНТРОЛЬНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ ПОЛИТИКИ ЗСЭН

1. ПОЛИТИКА ЗАЩИТЫ ОТ СЕКСУАЛЬНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ И НАДРУГАТЕЛЬСТВ (ЗСЭН)

- Сотрудникам объявлено о составлении и (или) обновлении политики, и их вклад поощряется.
- Содержание политики основано на методах надлежащей практики, и в ней четко указано запрещенное поведение.
- Политика устанавливает принцип абсолютной нетерпимости к сексуальной эксплуатации и надругательствам.
- Предусмотрена защита лиц, сообщающих о нарушениях, и изложены дисциплинарные меры, применяемые в случае возмездия.
- Партнеры, поставщики и подрядчики взяли на себя аналогичные обязательства, соответствующие минимальным стандартам. В противном случае контракт обеспечивает применение политики ЗСЭН, и на таких лиц распространяются меры по информированию и обучению политике ЗСЭН.

2. КОММУНИКАЦИЯ С СОТРУДНИКАМИ И БЕНЕФИЦИАРАМИ

С сотрудниками

- Сотрудники участвуют в формулировании ключевых тезисов, выражающих суть политики ЗСЭН.
- Ключевые тезисы и информация о механизмах подачи сообщений доводятся до сведения при подписании контракта, а также во время вводного курса и курса переподготовки.
- Координаторы по ЗСЭН знают, как адаптировать и когда отправить сотрудникам сообщения с напоминаниями.

С бенефициарами

- Ключевые тезисы политики ЗСЭН доведены до сведения бенефициаров на соответствующих языках и в форме, допустимой в культурном отношении.
- Средства коммуникации являются доступными, и в них используются надлежащие и инклюзивные иллюстрации, изображения и формулировки.
- Персонал, задействованный в работе с населением, имеет доступ к чувствительным и инклюзивным материалам для распространения ключевых тезисов.

3. МЕХАНИЗМЫ ПОДАЧИ СООБЩЕНИЙ

- ☑ Механизмы подачи сообщений разработаны в консультациях с населением и заинтересованными сторонами.
- ☑ Существует много каналов для подачи сообщений и четко определяемых точек контакта с учетом потребностей разных групп бенефициаров.
- ☑ Координаторы по ЗСЭН четко определены, их состав сбалансирован в гендерном отношении, и они надлежащим образом подготовлены.

4. ПОРЯДОК РАССЛЕДОВАНИЯ

- ☑ Ко всем слухам, опасениям и жалобам относятся серьезно.
- ☑ Конфиденциальность является основным принципом во всех расследованиях, и информация раскрывается только в случае служебной необходимости.
- ☑ Проводится оценка безопасности и потребностей жертвы предполагаемой сексуальной эксплуатации или надругательства и всех прочих сторон, участвующих в расследовании.
- ☑ В соответствующих случаях, и только когда это безопасно для всех сторон, о происшествии уведомляются органы власти.
- ☑ Группа расследования встречается с лицом, пережившим предполагаемую сексуальную эксплуатацию или надругательство, свидетелями и объектом жалобы.
- ☑ Решение принимает сбалансированная в гендерном отношении группа расследования.
- ☑ Ведутся конфиденциальные записи всех встреч; итоговый отчет является конфиденциальным.

5. ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРЫ

- ☑ Порядок набора персонала включает проверки касательно приверженности кандидата принципам ЗСЭН, а во время собеседования задаются вопросы об отношении к ЗСЭН и знаниях в этой сфере.
- ☑ По возможности встречи с бенефициарами проводятся в помещениях с открытыми дверями.
- ☑ Аттестация работников и другие мероприятия по оценке включают темы чувствительности к проблемам ЗСЭН и приверженности ЗСЭН.

6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА

- ☑ Обо всех происшествиях конфиденциально и анонимно сообщается через центральную систему управления данными.
- ☑ Информация обобщается ежегодно для отслеживания внедрения политики и получения данных для разработки будущих изменений.
- ☑ Регулярно проводится аудит и оценка, посвященная ЗСЭН или включающая вопросы ЗСЭН.

ВСТУПЛЕНИЕ

Сексуальная эксплуатация и надругательства (СЭН) со стороны гуманитарных работников являются одними из самых серьезных сбоев системы защиты и тяжелыми нарушениями обязанности гуманитарного персонала не причинять вреда. Хотя случаи СЭН не являются новостью, распространенность этого явления стала очевидна общественности только в 2002 году после обвинений в СЭН со стороны гуманитарных работников по отношению к беженцам и перемещенным женщинам и детям в Западной Африке.¹ Вследствие признания глобального масштаба проблемы в 2002 году была создана Целевая группа Межучрежденческого постоянного комитета (МПК) по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и надругательств (ЗСЭН). Ее краткосрочной целью было разъяснение основных стандартов поведения и установление практических мер по борьбе с нарушениями со стороны персонала Организации Объединенных Наций (ООН), а также персонала аффилированных организаций, занимающихся вопросами гуманитарной помощи и развития.

В 2003 году вышел бюллетень Генерального секретаря ООН «*Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств*»,² ставший историческим документом, в котором излагается принцип абсолютной нетерпимости ООН к СЭН.³ Одним из ключевых положений бюллетеня было требование обязательного сообщения, которое обязывает персонал ООН и партнеров-исполнителей немедленно сообщать обо всех опасениях или подозрениях касательно совершения коллегами СЭН через установленные механизмы подачи сообщений. Тем временем международные организации быстро приняли меры в том же направлении — как в индивидуальном порядке, внедрив кодексы поведения, системы подачи сообщений и механизмы расследования, так и коллективно, создав координационные группы и другие инициативы.⁴

-
1. Asmita Naik. The West Africa sex scandal (Асмита Наик. «Секс-скандал в Западной Африке»). 2003 г.
 2. Бюллетень Генерального секретаря ООН «Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств» (ST/SGB/2003/13). 2003 г.
 3. Там же.
 4. Humanitarian Practice Network. The HAP and humanitarian accountability (Проект гуманитарной ответственности (HAP) и подотчетность гуманитарной деятельности). 2003 г.

Дальнейшие действия, такие как «Заявление о приверженности искоренению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны сотрудников Организации Объединенных Наций и не аффилированного с ней персонала» 2006 года, вновь подтвердили международное признание принципов ЗСЭН. В 2007 году Генеральная Ассамблея приняла всеобъемлющую стратегию ООН по оказанию помощи и поддержки жертвам СЭН. В 2010 году МПК был опубликован «Глобальный обзор мер защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны персонала ООН, неправительственных организаций, Международной организации по миграции и Международной федерации обществ Красного Креста и Красного Полумесяца». В рамках последующего наблюдения после Обзора было согласовано, что Целевая группа МПК по вопросам ЗСЭН должна получить мандат на оказание поддержки и осуществление мониторинга внедрения рекомендаций Обзора гуманитарными организациями.

За 17 лет, прошедших с того момента, как обвинения в СЭН в Западной Африке вызвали негодование международного сообщества, большинство международных организаций и НПО продемонстрировали приверженность борьбе против сексуальной эксплуатации и надругательств, воплотив в жизнь рекомендации, содержащиеся в бюллетене Генерального секретаря ООН и Целевой группы МПК путем разработки политик, установления процедур расследования и внедрения дисциплинарных мер.

В бюллетене Генерального секретаря ООН было определено шесть конкретных стандартов, отражающих приверженность ООН делу укрепления защиты и подотчетности перед бенефициарами в условиях кризисов. Позже МПК самостоятельно утвердил их снова как свои [шесть основных](#) принципов. Благодаря работе организации «Переводчики без границ» (Translators without Borders) эти шесть принципов были переведены почти на 100 языков.

Эти принципы изложены ниже.

1. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства со стороны гуманитарных работников представляют собой грубый проступок и поэтому являются основанием для увольнения со службы.
2. Сексуальные действия, совершаемые с детьми (лицами младше 18 лет), запрещены независимо от установленного на местном уровне возраста совершеннолетия или возраста добровольного согласия для вступления в половые отношения. Ошибочное представление о возрасте ребенка не является оправданием.
3. Секс, включая сексуальные услуги или другие виды оскорбительного, унижающего достоинство или связанного с эксплуатацией поведения, в обмен на деньги, работу, товары или услуги, запрещается. Этот запрет включает использование вышеперечисленного для обмена помощи, предназначенной для бенефициаров.
4. Настоятельно не рекомендуются половые связи между гуманитарными работниками и бенефициарами, поскольку они основываются на заведомо неравном положении. Такие связи подрывают доверие к работе по оказанию гуманитарной помощи и ставят под сомнение ее непредвзятость.⁵
5. Когда у гуманитарного работника возникают опасения или подозрения в отношении совершения одним из его коллег, работающим в том же или другом учреждении, действий, связанных с сексуальным надругательством или эксплуатацией, он должен доложить о таких опасениях по официальным каналам информирования данного учреждения.

5. Эти шесть основных принципов были составлены в 2002 году. С тех пор многие организации приняли решение не только не рекомендовать сексуальные отношения между гуманитарными работниками и бенефициарами, но и полностью их запретить.

б. Гуманитарные работники обязаны создавать и поддерживать обстановку, ориентированную на предупреждение сексуальной эксплуатации и надругательств и содействие соблюдению принятого у них кодекса поведения. Руководители на всех уровнях несут особую ответственность за поддержку и развитие систем, которые поддерживают такую обстановку.⁶

Несмотря на эти усилия, о СЭН по-прежнему мало сообщают, и нарушители часто остаются безнаказанными. Сектор разминирования также пострадал от этого явления: были случаи обвинения сотрудников, занимающихся вопросами разминирования, в противоправном сексуальном поведении в отношении бенефициаров, в частности в оплате услуг секс-работников. Сотрудники, занимающиеся разминированием, широко взаимодействуют с коллегами и представителями местного населения в районах их деятельности в рамках мероприятий по связи с населением, нетехнической разведки, очистки местности, просвещения в отношении опасности боеприпасов, помощи жертвам и так далее. Для успеха ЗСЭН очень важно, чтобы все заинтересованные стороны, участвующие в мероприятиях по разминированию, осознавали особые властные отношения, присущие гуманитарным мероприятиям, и понимали, что их действия могут иметь такое нежелательное последствие, как установление или усугубление властных отношений на местном уровне, что может повысить риск эксплуатации. Сформировался консенсус по поводу потребности в составлении руководства, в котором рассматриваются конкретные нужды сектора, и в обеспечении ориентации организационных рамок прежде всего на защиту бенефициаров от сексуальной эксплуатации и надругательств.

ЦЕЛЬ

Целью настоящего руководства является оказание помощи сектору разминирования в максимальном обеспечении ЗСЭН. Опираясь на содержание международных соглашений, уроки, извлеченные из предыдущих исследований, а также опыт, полученный в ходе данного исследовательского проекта, настоящее руководство создано с целью преобразовать обязательства по ЗСЭН, сделанные на высоком уровне,

6. Inter-Agency Standing Committee. IASC Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse (Межучрежденческий постоянный комитет. Шесть основных принципов МПК в отношении сексуальной эксплуатации и надругательств). 2002 г.

в практические инструкции для сектора разминирования. Представлена подборка существующих методов надлежащей практики на местах, а сформулированные здесь рекомендации основаны на информации, собранной в ходе исследования. В этом руководстве приведены конкретные примеры того, как лучше всего составить и внедрить правила ЗСЭН, и показано, как изложенные принципы применить на практике. Хотя ЗСЭН является частью мероприятий по защите, в данном документе не рассматриваются вопросы защиты в широком смысле, такие как защита детей, сексуальные домогательства на рабочем месте и т. д. Следует отметить, что у доноров и партнеров могут быть конкретные требования к защите от сексуальной эксплуатации и надругательств, домогательств, защите детей, защите лиц с инвалидностью, пожилых людей и лиц с ВИЧ/СПИД. Дополнительную информацию по вопросам защиты, помимо защиты от сексуальной эксплуатации и надругательств, см. в руководстве, разработанном специально по теме.

АУДИТОРИЯ

Методы надлежащей практики и рекомендации, изложенные ниже, предназначены для всех заинтересованных сторон, занятых в секторе гуманитарного разминирования, от национальных органов по вопросам разминирования до национальных и международных операторов и партнеров-исполнителей, а также организаций, проводящих мероприятия по просвещению в отношении опасности боеприпасов и помощи жертвам.

Данное руководство также предназначено для использования независимыми консультантами и другими лицами, участвующими в программах по разминированию, а также другими членами сообщества, занимающегося гуманитарными вопросами и вопросами развития, желающих улучшить свое понимание того, как на практике предотвращать СЭН и реагировать на СЭН с помощью разумных правил, каналов для подачи сообщений, механизмов расследования и эффективной коммуникации.

МЕТОДОЛОГИЯ

Для разработки данного руководства был проведен обширный обзор литературы, посвященной существующим методам надлежащей практики как в секторе разминирования, так и в других сферах. Помимо отчетов, руководств и статей были рассмотрены основные общедоступные кодексы поведения, политики по вопросам защиты и механизмы подачи жалоб нескольких крупных международных организаций и операторов противоминной деятельности.

Основным заинтересованным сторонам в сфере разминирования в Афганистане, Камбодже, Колумбии, Демократической Республике Конго (ДРК), Ливане и Украине был роздан опросник. Эти страны были выбраны по причине разнообразия представленных ситуаций и опыта, а также с целью обеспечить отражение в руководстве различий, проявляющихся в широком спектре разных географических и культурных условий. В течение четырех месяцев проводилось обобщение и анализ ответов на опросники с последующими полуструктурированными телефонными интервью с избранной выборкой экспертов, занимающихся ЗСЭН, защитой или охраной в контексте разминирования. Всем, кто внес свой вклад в исследование, была дана возможность прокомментировать руководство на этапе составления. Методы надлежащей практики, описанные в исследовании, получены от организаций, ответивших на нашу просьбу предоставить свидетельства. Они не претендуют на исчерпывающий характер, а служат скорее как справочная информация, основанная на реальном опыте действующих лиц в сфере разминирования.

Предварительные результаты были представлены на семинаре, совместно организованном Постоянным представительством Канады при отделении ООН в Женеве и Программой по разминированию, во время 22-го Международного совещания директоров национальных программ противоминной деятельности и консультантов Организации Объединенных Наций в феврале 2019 г. В целях обеспечения широкого участия сторон в процессе составления руководства семинар был в основном посвящен получению отзывов от национальных органов по вопросам разминирования, ООН и операторов по поводу структуры, содержания, формата и способов распространения исследования. Наконец, руководство составлено с опорой на существующие материалы для действующих лиц в сфере гуманитарной помощи, в частности [Краткий справочник по внедрению политики ЗСЭН](#) и [Руководство по проведению расследований союза организаций CHS Alliance](#).

ОГРАНИЧЕНИЯ

Данное руководство имеет ряд ограничений. Во-первых, объем исследования был ограничен теми методами надлежущей практики, о которых сообщили действующие лица в сфере разминирования. В связи с чувствительным характером темы и отсутствием доступных каналов связи к лицам, пережившим СЭН, не обращались, и потому их опыт не мог быть включен в руководство. Во-вторых, в то время как у некоторых организаций по разминированию есть обширный опыт в сфере ЗСЭН, другие организации только недавно стали уделять пристальное внимание теме ЗСЭН и потому могли поделиться лишь некоторыми примерами своей практики. Наконец, хотя многие методы надлежущей практики применимы в разных культурных условиях, может потребоваться адаптировать их с учетом связанных с СЭН тонкостей в конкретном контексте. Целью было составить короткое и простое руководство, в связи с чем в нем не могут быть подробно описаны все различные способы адаптации каждой рекомендации. Заинтересованные стороны в сфере разминирования должны самостоятельно адаптировать рекомендации с целью обеспечить их эффективность и непричинение вреда.

ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Сексуальная эксплуатация и надругательства (СЭН) — это форма гендерного насилия сексуального характера, совершаемого гуманитарными работниками в отношении представителей групп бенефициаров. Уже существующие модели гендерного насилия и гендерного неравенства могут повысить уязвимость к СЭН. Термин «СЭН» объединяет два основных элемента:

1. **Сексуальная эксплуатация**, которая определяется как «любое злоупотребление или покушение на злоупотребление уязвимым положением, властью или доверием в сексуальных целях, включая, в частности, приобретение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица».⁷ Сексуальная эксплуатация — широкий термин,

7. Целевая группа по подготовке глоссария терминов по СЭН для специального координатора по совершенствованию мер реагирования ООН на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства. [United Nations Glossary on Sexual Exploitation and Abuse \(Глоссарий ООН по сексуальной эксплуатации и надругательствам\)](#). 2017 г.

включающий разнообразные действия, такие как сексуальные услуги за вознаграждение, навязывание сексуальных услуг за вознаграждение и отношения, основанные на эксплуатации. Любое лицо, действующее как посредник при организации сексуальной эксплуатации, в равной степени несет ответственность за такое нарушение.⁸

2. **Сексуальные надругательства**, которые определяются как «физическое действие или угроза физическим действием против половой неприкосновенности⁹ либо с применением силы, либо в неравных условиях, либо с принуждением».¹⁰ Сексуальные надругательства — широкий термин, включающий различные действия, такие как изнасилование, насильственные действия сексуального характера и сексуальные действия с несовершеннолетними.

Сексуальная эксплуатация и надругательства часто рассматриваются отдельно от сексуальных домогательств. СЭН происходит, когда дающее власть положение используется в сексуальных целях против представителя группы бенефициаров. **Сексуальное домогательство** обычно означает запрещенное поведение на рабочем месте.¹¹ Хотя СЭН и сексуальное домогательство часто рассматриваются как два разных типа противоправного сексуального поведения, бенефициары могут подвергаться сексуальным домогательствам, а сотрудники — сексуальной эксплуатации и надругательствам. Эксплуатация, надругательства и домогательства могут пересекаться, например в ситуациях, когда бенефициары также являются членами местных комитетов или персонала либо когда эксплуатируемых лиц намеренно принимают на работу. Поэтому сексуальную эксплуатацию, надругательства и домогательства можно рассматривать вместе в рамках одной политики.

8. Humanity & Inclusion. Protection of beneficiaries from sexual exploitation and abuse (Защита бенефициаров от сексуальной эксплуатации и надругательств). 2011 г.

9. Целевая группа по подготовке глоссария терминов по СЭН для специального координатора по совершенствованию мер реагирования ООН на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства. [United Nations Glossary on Sexual Exploitation and Abuse \(Глоссарий ООН по сексуальной эксплуатации и надругательствам\)](#). 2017 г.

10. Там же.

11. Там же.

Защита от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (ЗСЭН) — это меры, принимаемые организацией для защиты бенефициаров и их групп от сексуальной эксплуатации и надругательств со стороны сотрудников организации и аффилированного персонала.¹²

При обзоре литературы были выявлены различные точки зрения по поводу использования терминов «жертва» (victim) и «лицо, пережившее СЭН» (survivor). Иногда предпочитают термин **«лицо, пережившее СЭН»**, поскольку он воспринимается как более поддерживающий и подразумевает силу и стойкость. Также иногда предпочитают термин **«жертва»**, так как он подчеркивает противоправные действия нарушителя и может применяться в правовом контексте, поскольку лицо, чьи права нарушены, называют «жертвой». Тем не менее у разных людей разный опыт, и потерпевшие от СЭН имеют индивидуальные предпочтения по поводу того, как определять самих себя в контексте происшествия. Из уважения к этим разным точкам зрения в данной публикации термины **«жертва»** и **«лицо, пережившее СЭН»** используются как взаимозаменяемые при указании на любое лицо, в отношении которого было совершено СЭН или попытка СЭН. Ни одно из обозначений не подразумевает отсутствие силы или стойкости и не отрицает достоинство человека.

Заявитель — это лицо, подающее жалобу. Это может быть лицо, пережившее предполагаемую СЭН, или третье лицо, сообщающее о правонарушении.¹³

Объект жалобы — это термин, используемый во время расследования, который обозначает сотрудника (-ов), в отношении которого (-ых) подана жалоба, заявление об обвинении или опасение.¹⁴

12. CHS Alliance. [PSEA Implementation Quick Reference Handbook \(Краткий справочник по внедрению политики ЗСЭН\)](#). 2017 г.

13. CHS Alliance. [Guidelines for Investigations \(Руководство по проведению расследований\)](#). 2015 г.

14. Там же.

Принцип абсолютной нетерпимости — это очень строгий подход, согласно которому гуманитарные работники обязаны сообщать о любых опасениях или подозрениях касательно сексуальной эксплуатации и надругательств.¹⁵ Этот термин также означает обязательство организации серьезно относиться ко всем поданным заявлениям с обвинениями и расследовать их. Принцип абсолютной нетерпимости означает не отсутствие происшествий, связанных с СЭН, а формирование обстановки, в которой о противоправном сексуальном поведении сообщают, и к таким сообщениям относятся серьезно.¹⁶ Принцип абсолютной нетерпимости — это также институциональный подход, при котором доказанное СЭН считается грубым нарушением и приводит к немедленному увольнению.

СТРУКТУРА

Руководство разделено на шесть разделов, в каждом из которых представлен необходимый этап для обеспечения принятия и реализации мер по ЗСЭН.

1. Составление и обновление политики ЗСЭН
2. Коммуникация с сотрудниками и бенефициарами
3. Механизмы подачи сообщений
4. Порядок расследования
5. Профилактические меры
6. Мониторинг и оценка

Каждый раздел начинается с короткого объяснения в качестве введения, после чего излагаются ключевые рекомендации, которые помогут организациям пройти путь реализации ЗСЭН согласно международной передовой практике.

15. Бюллетень Генерального секретаря ООН «Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств» (ST/SGB/2003/13). 2003 г.

16. CHS Alliance. [PSEA Implementation Quick Reference Handbook \(Краткий справочник по внедрению политики ЗСЭН\)](#). 2017 г.



1. СОСТАВЛЕНИЕ И ОБНОВЛЕНИЕ ПОЛИТИКИ ЗСЭН

Политика ЗСЭН может представлять собой отдельный документ или быть включена в политики защиты более общего характера. В этом разделе рассматривается первоначальное составление политики ЗСЭН и других связанных политик, а также их непрерывное исправление и обновление. В последующем разделе описаны основные компоненты политики ЗСЭН.

- Организации должны объявлять о создании, составлении или пересмотре своей политики ЗСЭН всем сотрудникам. Консультации с персоналом формируют чувство ответственности, принятие политики и сознательность. Если сотрудники хотят внести свой вклад, им должна быть предоставлена такая возможность. Это особенно касается тех сотрудников, которые работают в тесном общении с населением, так как у них могут быть конкретные представления о потенциальных проблемах при реализации политики.
 - О составлении или пересмотре документа можно объявить всем сотрудникам по электронной почте и через внутренние каналы связи, такие как интранет или внутренняя рассылка; сообщить об этом на общих собраниях или собраниях подразделения; и в соответствующих случаях распространить информацию среди директоров, руководителей или других сотрудников в местных отделениях. Организации могут создать контактный адрес электронной почты, назначить контактное лицо, установить ящики для сбора предложений и (или) обеспечить другие средства, позволяющие сотрудникам внести свой вклад. Следует приложить особые усилия для повышения осведомленности сотрудников на местах, у которых нет доступа к профессиональным учетным записям электронной почты или доступа в интернет, например посредством существующей иерархической цепочки или собраний персонала.

- Следует использовать надежные источники, такие как [CHS Alliance](#), в качестве справочной информации для составления политики на основе международной передовой практики. Справочную информацию и материалы касательно ЗСЭН можно также найти на веб-сайте [Целевой группы по вопросам ЗСЭН](#) (см. список литературы). [Организация «Переводчики без границ»](#) перевела 6 основных обязательств на 100 языков.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПОЛИТИКИ ЗСЭН

- Политика ЗСЭН должна выражать приверженность **принципу абсолютной нетерпимости**. Принцип абсолютной нетерпимости должен быть определен, и должно быть объяснено его содержание. Минимальные требования касательно того, что должен включать принцип абсолютной нетерпимости, можно найти в Приложении I.
- В политике ЗСЭН должно быть четко определено запрещенное поведение. Например:
 - строго запрещен обмен денег, трудоустройства, товаров или услуг на секс;
 - использование услуг, предлагаемых секс-работниками, независимо от того, законно ли это в районе ведения деятельности, представляет собой сексуальную эксплуатацию и строго запрещено.
- Для обеспечения защиты детей в политике ЗСЭН должно быть четко указано, что действия сексуального характера с детьми, то есть лицами младше 18 лет,¹⁷ являются сексуальной эксплуатацией и надругательствами, независимо от того, законно ли совершение таких действий с мальчиками и девочками младше 18 лет в районе ведения деятельности. Любые другие действия сексуального характера с участием детей, например торговля людьми в целях сексуальной эксплуатации, груминг и детская порнография, также строго запрещены.

17. Генеральная Ассамблея ООН. [Конвенция о правах ребенка](#). 1989 г.

- Чтобы поощрить сотрудников сообщать об опасениях касательно СЭН, политика ЗСЭН должна быть дополнена **политикой сообщения о нарушениях**, в ясной форме доведенной до сведения всех сотрудников.

Организации обязаны создать и поддерживать обстановку, способствующую предотвращению СЭН, а хорошо продуманная и широко освещаемая политика сообщения о нарушениях является необходимым элементом для развития структуры и системы, позволяющих поддерживать такую обстановку. Основные критерии для политики сообщения о нарушениях см. в Приложении II.

- В политике сообщения о нарушениях должно быть четко установлено, что к лицу, сообщающему о подозрении в СЭН «добросовестно и без скрытых мотивов», ни в коем случае не будут применены меры возмездия, независимо от того, подтвердится ли подозрение. В политике должны быть четко изложены конкретные меры для защиты заявителей.
- В политике необходимо подчеркнуть, что все заявления со стороны сотрудников будут рассмотрены с соблюдением максимальной конфиденциальности для защиты заявителей, свидетелей и объектов жалоб, а также для недопущения распространения слухов, которые могут поставить под угрозу безопасность или репутацию персонала.¹⁸
- В дополнение к принципу конфиденциальности политика должна предусматривать возможность принятия других мер для дальнейшей защиты заявителей, свидетелей и объектов жалоб внутри организации от возмездия. Такие меры, принимаемые с добровольного информированного согласия заявителей, могут включать их временное назначение на другую должность; перевод в другой офис или подразделение, для работы в котором заявители квалифицированы; предоставление специального отпуска с сохранением полной оплаты; а также любые другие

18. CHS Alliance. [Guidelines for Investigations \(Руководство по проведению расследований\)](#). 2015 г.

защитные меры, определяемые с учетом способности организации обеспечить безопасность и благополучие сотрудников, подавших сообщение о нарушении.

- В политике ЗСЭН должны быть четко указаны возможные дисциплинарные меры для сотрудников, осуществляющих возмездие против заявителей, свидетелей и объектов жалоб. Дисциплинарные меры должны быть адаптированы к каждой стране с учетом национального трудового законодательства, иначе решения могут быть оспорены, а нарушители восстановлены в должности. В отношении местных и иностранных сотрудников могут применяться разные нормы трудового права, и это следует учитывать при разработке дисциплинарных мер.
 - Среди примеров дисциплинарных мер, которые были приняты в организациях в отношении сотрудников, осуществлявших возмездие против заявителей, можно назвать следующие: лишение/удержание чистого базового оклада максимум за три месяца; письменное предупреждение, которое хранится в личном деле сотрудника в течение максимум пяти лет; понижение максимум на три ступени в должности (потеря в стаже); временное отстранение с частичной оплатой или без оплаты на срок до одного месяца; понижение в должности; увольнение.
- В политике ЗСЭН должно быть указано, как часто можно ожидать ее пересмотра и при необходимости обновления. В случае обновления политики ЗСЭН сотрудников необходимо попросить заново подписать ее. В политике также можно указать, как часто следует проводить обучение персонала по вопросам ЗСЭН. Персонал следует заново информировать о политике ЗСЭН каждый раз при ее обновлении.

ОТНОШЕНИЯ С ПАРТНЕРАМИ-ИСПОЛНИТЕЛЯМИ

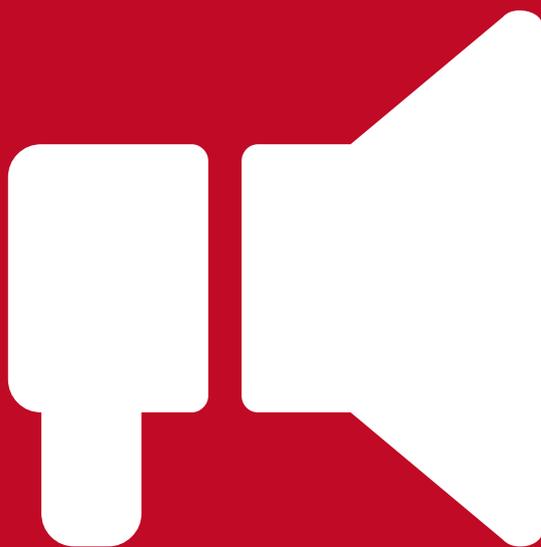
В некоторых случаях организация, занимающаяся гуманитарным разминированием, работает через партнеров, поставщиков и подрядчиков. Важно обеспечить соответствие их организационных ценностей, в том числе касательно ЗСЭН, обязательствам самой организации, изложенным в кодексе поведения и политике ЗСЭН. Это должно быть представлено

как совместная работа по искоренению СЭН, а не как навязывание власти организации. Ниже приведен ряд минимальных мер, которые должны выполнять все организации, работающие с партнерами, поставщиками и подрядчиками.

- Официальные документы, определяющие договоренности между организацией и партнером/поставщиком/подрядчиком, например контракты и меморандумы о взаимопонимании, должны включать положения касательно ЗСЭН.

Если у партнеров есть собственная политика ЗСЭН и сопутствующие механизмы, организация должна убедиться, что они соответствуют хотя бы минимальным стандартам. Поддержание минимальных стандартов ЗСЭН должно быть определено как требование контракта. Минимальные стандарты должны включать по меньшей мере шесть основных принципов Целевой группы МПК и следование принципу абсолютной нетерпимости к сексуальной эксплуатации и надругательствам.

- Если у партнеров нет политики ЗСЭН и (или) механизмов подачи и расследования жалоб, в контракте должны быть изложены способы реализации ЗСЭН в этом случае. Например, в контракте должно быть указано, разрешено ли сотрудникам партнера использовать системы подачи сообщений организации-заказчика для подачи жалоб и (или) может ли группа расследования организации проводить расследования в отношении сотрудников партнера.
- Ключевые тезисы политики организации в области ЗСЭН должны быть доведены до сведения всех партнеров, поставщиков и подрядчиков способом, соответствующим принципу инклюзивности, включая обязанность партнеров, поставщиков и подрядчиков соблюдать политику организации в области ЗСЭН. Более подробная информация приведена в разделе «Коммуникация с сотрудниками и бенефициарами» (см. ниже).



2. КОММУНИКАЦИЯ С СОТРУДНИКАМИ И БЕНЕФИЦИАРАМИ

Центральным элементом качественной реализации ЗСЭН является обеспечение осведомленности всех сотрудников и бенефициаров о ключевых тезисах СЭН и о порядке сообщения о СЭН. Для содействия коммуникации следует составить краткое изложение политики ЗСЭН в виде ряда ключевых тезисов, которое необходимо распространить среди всех сотрудников и бенефициаров. Такое резюме должно быть составлено на языках, используемых в регионе, с применением простых и понятных формулировок. Следует приложить особые усилия для обеспечения того, чтобы сотрудникам и бенефициарам с низким уровнем грамотности ключевые тезисы были представлены в понятном им формате. Кроме того, правила и нормы функционирования механизмов подачи сообщений должны быть легкодоступны для всеобщего ознакомления.

С СОТРУДНИКАМИ

- Координаторы по ЗСЭН (см. ниже раздел «Координаторы» и Приложение III), отдел управления персоналом или любые другие специально назначенные лица, отвечающие за политику ЗСЭН, должны лично разъяснять всем новым сотрудникам ключевые тезисы при подписании трудовых договоров. Кроме того, в трудовых договорах должно быть четко указано, что сотрудники могут ожидать применения дисциплинарных мер, включая увольнение, в случае подтверждения обвинений в СЭН.
 - К самой политике можно также приложить резюме ключевых тезисов в переводе на местные языки — это будет способствовать пониманию персоналом основных ценностей и правил в области ЗСЭН. Если у сотрудников низкий уровень грамотности, следует понятно объяснить им политику и ключевые тезисы.

- При подписании договора необходимо четко определить и представить все точки контакта для подачи сообщений о любых опасениях по поводу СЭН.
- В офисных помещениях можно разместить плакаты и инфографику с кратким изложением ключевых тезисов политики ЗСЭН на местных языках с использованием простых формулировок. Это будет напоминать персоналу об обязанности защищать бенефициаров.
- Специально назначенное лицо, желательно координатор по ЗСЭН, либо, например специалист по этике или специалист по защите, либо сотрудник отдела управления персоналом должны провести обучение всего персонала по вопросам ЗСЭН. То же лицо должно отвечать за регулярное обновление учебных программ. В учебной программе могут использоваться сценарии и анализ конкретных примеров для обучения персонала тому, как выявлять СЭН и наилучшим образом сообщать о случаях СЭН. Высшее руководство должно присутствовать на всех учебных курсах по ЗСЭН или по крайней мере принимать в них участие в начале и в конце, чтобы подчеркнуть приверженность организации принципам ЗСЭН.

Сотрудники высшего звена, в том числе директора и руководители, должны проходить расширенное обучение по вопросам ЗСЭН, учитывая их надзорные функции и обязанности. Такое обучение должно включать способы, позволяющие выявить тревожные признаки СЭН и отличить СЭН от других форм сексуального и гендерного насилия. Обучение должно дать им необходимые знания и инструменты для создания и поддержания обстановки, способствующей приверженности принципам ЗСЭН.

- Сотрудники, проводящие много времени с бенефициарами практически без надзора, в особенности с такими получателями, которые находятся в уязвимом положении, должны пройти углубленное обучение по вопросам ЗСЭН. Обязательное участие в обучении в особенности должно требоваться от сотрудников, задействованных в работе с населением, например занимающихся вопросами связи с местным населением, нетехнической разведкой, просвещением в отношении опасности боеприпасов и помощью жертвам.

- Координаторы должны регулярно напоминать сотрудникам о существующих правилах и каналах для подачи сообщений. Они могут составить ежегодные графики для отправки напоминаний персоналу и в как можно большей мере организационно закрепить такие напоминания, используя уже существующие площадки, например ежегодные общие собрания, собрания руководства и другие курсы обучения или переподготовки. Напоминания следует делать не реже двух раз в год и корректировать с учетом разных функций и обязанностей сотрудников. Например:
 - координатор может отправить электронное письмо с напоминанием руководству об их функциях и обязанностях в сфере ЗСЭН, а также о том, где можно найти текст политики и правила расследования;
 - оперативные сотрудники могут получать напоминания при личном общении с руководителями операций, руководителями групп или специалистами по разминированию ежеквартально.
- Обязательное вводное обучение по вопросам ЗСЭН должно проводиться для всех новых сотрудников, а курсы переподготовки — ежегодно или по мере необходимости. Учебные материалы должны быть всегда доступны всем сотрудникам в электронном или бумажном формате.
 - В учебных курсах должна объясняться разница между сексуальным и гендерным насилием, сексуальными домогательствами и сексуальной эксплуатацией и надругательствами, ключевые тезисы политики ЗСЭН, а также разные действующие в организации механизмы подачи сообщений. От всех сотрудников ожидается, что к концу учебного курса они будут понимать ключевые тезисы в сфере ЭН и процедуры, используемые для добросовестного сообщения о любых обвинениях, опасениях или формах возмездия.
- Рекомендуется предложить сотрудникам подписывать политику ЗСЭН каждый год заново, например во время курса переподготовки. Это может быть особенно полезно для тех из них, кто работает в организации уже давно и может не помнить основное содержание политики ЗСЭН, подписанной несколько лет назад.

- Тема кодекса поведения и политики ЗСЭН должна подниматься на собраниях руководства не реже двух раз в год. Координаторы по ЗСЭН должны иметь возможность поднять любой волнующий вопрос касательно политики и ее реализации, а также предложить рекомендации по внесению поправок при необходимости.

С БЕНЕФИЦИАРАМИ

- При работе в местности или ситуации, где действуют несколько организаций, эти организации могут скоординировать ряд общих ключевых тезисов касательно ЗСЭН, которые необходимо довести до сведения местного населения, чтобы избежать представления противоречивых или неоднозначных идей.
- Организация, проконсультировавшись с группами местного населения, с которыми она работает, должна определить ключевые тезисы политики ЗСЭН и кратко изложить их способом, допустимым в культурном отношении и учитывающим инклюзивность, чтобы их можно было распространить среди бенефициаров на их языках и с использованием упрощенных формулировок.
 - Политика ЗСЭН и резюме ключевых тезисов должны быть переведены на местные языки.

Ключевые тезисы политики ЗСЭН можно представить с помощью иллюстраций с соответствующими ключевыми словами, подобранными в консультации с местными сотрудниками и группами бенефициаров. Также можно проконсультироваться с местными организациями на уровне общин, чтобы лучше охватить целевую аудиторию и проиллюстрировать ключевые тезисы.

- При необходимости организации могут предложить доступ к сурдопереводу или другим доступным формам коммуникации, в частности для лиц с ограниченными возможностями, в том числе психическими, интеллектуальными или сенсорными. Способы обеспечить всеобщую доступность информации включают, среди прочего:

- использование рубленых шрифтов, таких как Arial, Verdana или Tahoma;¹⁹
- использование размера шрифта не менее 12—14 пунктов или эквивалентного;
- использование в тексте междустрочного интервала в 1,5 строки;
- составление коротких предложений и использование в каждом возможном случае маркированных и нумерованных списков;
- отказ от использования светлого текста на темном фоне.

Следует помнить, что способ сделать информацию более доступной для одной группы лиц может иметь противоположный эффект для другой группы. Для обеспечения всеобщего доступа к информации может потребоваться использование нескольких способов.

- Каждая организация должна обеспечить доступность для бенефициаров переведенных версий шести основных принципов МПК, политики организации и резюме ключевых тезисов, а также адаптацию всех материалов для информирования общественности с учетом возраста, пола, культурных особенностей, уровня грамотности и местных языков.
- Чтобы все бенефициары чувствовали, что ключевые тезисы адресованы им, можно использовать инклюзивные изображения, на которых представлены женщины и девочки, мужчины и мальчики, лица с инвалидностью или люди, представляющие другие меньшинства либо маргинализированные группы.
- После определения надлежащего краткого изложения и иллюстрации ключевых тезисов организация должна найти способы и каналы для их распространения в группах бенефициаров.

19. British Dyslexia Association. [Dyslexia Style Guide 2018: Creating Dyslexia Friendly Content](#) (Британская ассоциация дислексии. Руководство по стилю оформления при дислексии на 2018 год: создание материалов, подходящих для людей с дислексией). 2018 г.

- Сотрудники, задействованные в работе с населением, например специалисты по связи с местным населением, должны использовать эти материалы, чтобы объяснить ключевые тезисы и обеспечить их понимание всеми бенефициарами. Они могут использовать иллюстрации, плакаты и ключевые тезисы на встречах с населением и распространять их через организации на уровне общин, неправительственные организации (НПО) и политические учреждения. Все материалы для информирования общественности, в том числе резюме ключевых тезисов, иллюстрации и плакаты, должны включать информацию о доступных бенефициарам каналах для подачи сообщений, а также телефонные номера и (или) адреса электронной почты, по которым можно связаться с контактными лицами организации. По возможности каналы для подачи сообщений следует определять вместе с группами местного населения.



3. ПОДАЧА ЖАЛОБ

После составления и распространения политики для обеспечения эффективности ЗСЭН требуется всеобъемлющий механизм подачи сообщений, надлежащим образом продуманный и реализованный. Должны действовать несколько каналов для подачи сообщений с точками доступа на разных уровнях организации и за пределами организации. Для международных организаций, реализующих программы в разных странах, важно, чтобы в дополнение к общей системе подачи сообщений на уровне штаб-квартиры точки, используемые для подачи жалоб, были адаптированы с учетом потребностей бенефициаров в местах, где проводится каждая из программ.

Ниже приведена подборка методов надлежащей практики и рекомендаций по установлению хорошо функционирующего механизма подачи жалоб касательно ЗСЭН на основании четко определенной, общедоступной и понятной процедуры подачи сообщений.

- Организация может проконсультироваться с разными группами женщин, девочек, мальчиков и мужчин на уровне общин по поводу того, как они понимают ЗСЭН, какие ситуации несут в себе повышенный риск и как лучше общаться с этими людьми. Привлечение бенефициаров означает активные консультации с ними перед процессом составления политики и способствует их лучшей осведомленности о ЗСЭН.
- Полуструктурированные обсуждения и фокус-группы являются полезным инструментом для обсуждения таких щекотливых тем, как ЗСЭН, так как участников можно постепенно знакомить с темой посредством бесед о защите в более широком смысле. Например, отправной точкой в работе с фокус-группой может быть обсуждение ситуаций, в которых люди становятся уязвимыми, их потребностей в таких ситуациях и того, как организация может помочь им почувствовать себя в большей безопасности. По мере развития дискуссии участники смогут более открыто говорить о таких деликатных темах, как СЭН. Более подробную информацию см. в Приложении III.

Для групп с особыми потребностями, таких как одинокие женщины, домашние хозяйства, возглавляемые детьми, пожилые люди или люди с инвалидностью, организация может провести целевые фокус-группы, чтобы среди прочего определить, в каких условиях они чувствуют себя более незащищенными, как они относятся к СЭН и при каких обстоятельствах им будет спокойнее сообщать о СЭН.

- Чтобы наилучшим образом адаптировать каналы для подачи сообщений к потребностям местного населения в регионах проведения каждой из программ, организации должны по возможности консультироваться с местными организациями на уровне общин. Организации на уровне общин обычно обладают глубоким пониманием местной специфики. Они также часто могут полагаться на доверие местного населения, особенно когда речь идет о местных организациях на уровне общин, помогающих жертвам, людям с инвалидностью, детям и другим уязвимым группам.
 - Координаторы по гендерным вопросам, специалисты по связям с местным населением, группы по разминированию и другой персонал операторов противоминной деятельности, непосредственно контактирующий с бенефициарами среди населения, также могут предложить полезные идеи о том, как разработать и адаптировать каналы для подачи сообщений так, чтобы ими могло пользоваться местное население.
- Аналогичным образом такие организационные сети, как целевые группы, рабочие группы, кластеры и подгруппы, могут служить подходящими площадками для поднятия темы надлежащих каналов подачи сообщений, а также для обмена опытом и передовой практикой.
- Чтобы как можно больше людей могли без опасений сообщать о противоправном сексуальном поведении, следует установить несколько каналов одновременно.

КАНАЛЫ ДЛЯ ПОДАЧИ ЖАЛОБ

- Организации должны разработать и установить понятные каналы для подачи сообщений о противоправном сексуальном поведении, которые люди, особенно находящиеся в уязвимом положении, могут найти и использовать в любое время, с учетом наличия или отсутствия у бенефициаров доступа к интернету или личному мобильному телефону. Примеры каналов для подачи сообщений:
 - специально выделенные конфиденциальные адреса электронной почты и онлайн-платформы;
 - бесплатные круглосуточные горячие линии;
 - бесплатные службы отправки SMS-сообщений и мобильные приложения, особенно полезные при проведении программ в удаленных местах и для бенефициаров с инвалидностью или проблемами мобильности;
 - ящики для сбора жалоб;
 - службы поддержки или приемные в местных отделениях;
 - составление форм с основными примерными вопросами, чтобы помочь заявителям с формулированием сообщения;
 - назначение руководителей высшего звена, персонала на местах или координаторов по ЗСЭН с надлежащей подготовкой.
- Каналы для подачи сообщений должны быть легко доступны как персоналу, так и бенефициарам. Должен быть учтен доступ к ресурсам и услугам, а также культурные особенности. Каналы для подачи сообщений также должны обеспечивать возможность подать жалобу людям с разным уровнем образования, инвалидностью и уровнем владения языком. Такие каналы должны быть доступными, прозрачными, безопасными и конфиденциальными.

- Всем сотрудникам и бенефициарам необходимо объяснить принцип работы каналов для подачи сообщений и как ими пользоваться. Это подразумевает также предоставление им информации о последующем процессе, в том числе о том, когда заявителю можно ожидать уведомления о получении жалобы организацией и ее принятии к рассмотрению. Например:
 - На ящиках для сбора жалоб должен быть знак с четким указанием того, как часто ящик открывают, кто его открывает и когда произойдет следующее открытие. Сотрудники службы поддержки или приемной в местных отделениях, получающие жалобы о СЭН, должны уметь объяснить, как опасение будет рассматриваться в организации. В службе поддержки или приемной должны работать как минимум одна женщина и один мужчина, и они должны говорить на местных языках района ведения деятельности.
 - На горячей линии должно упоминаться, кто отвечает за прием звонков, включая должность сотрудника в организации. Эта задача должна быть поручена по меньшей мере двум людям, в том числе как минимум одному мужчине и одной женщине. Они должны быть обучены обработке сообщений о жалобах и должны говорить на местных языках района ведения деятельности.

КООРДИНАТОРЫ

- В организациях должна быть предусмотрена должность координатора (-ов) по ЗСЭН. Конкретные обязанности координатора (-ов) устанавливает организация. Они часто включают вводное обучение персонала по вопросам ЗСЭН, содействие повышению осведомленности бенефициаров и поддержку развития и (или) реализации механизмов подачи сообщений. Координатором по ЗСЭН обычно является специально назначенное лицо, которому сотрудники и представители местного населения могут сообщать об опасениях касательно СЭН и получить разъяснения по поводу порядка подачи сообщений. Координатор по ЗСЭН не должен заниматься расследованием случаев предполагаемой СЭН, по крайней мере не в собственной рабочей среде. Координаторами по ЗСЭН следует назначить как минимум одного мужчину и одну женщину.

- Координаторам по ЗСЭН, которым можно сообщить о противоправном поведении, эта задача должна быть поручена после тщательного изучения их характера, опыта и роли в организации. Наличие предыдущего опыта работы с уязвимыми лицами, такими как дети, люди с инвалидностью, пожилые люди и ЛГБТК+, следует рассматривать как дополнительное преимущество. Что касается координаторов на местах, дополнительным критерием при рассмотрении может быть владение местными языками.
- Координаторы по ЗСЭН должны иметь надлежащую подготовку по вопросам СЭН, а также по принятию жалоб и их передаче специальным лицам, отвечающим за установление необходимости расследования на основании жалобы. Более подробную информацию о роли и обязанностях координаторов по ЗСЭН см. в Приложении IV.
- Участие координаторов должно быть предусмотрено на разных уровнях организации. Например, у международных операторов координаторы должны присутствовать как в штаб-квартире, так и в каждой программе в каждой стране; что касается национальных органов по вопросам разминирования и местных организаций, координаторы должны работать как в главном офисе, так и на местах.
- У координаторов должна быть внедрена четкая система для подачи сообщений на вышестоящий уровень и обеспечения надлежащего надзора, доступа и воздействия в организации. В соответствующих случаях координаторы могут быть представлены на разных уровнях старшинства, чтобы все сотрудники имели к ним доступ. Сотрудники, в основном находящиеся в офисе, например специалисты отдела управления персоналом, могут не лучшим образом подходить на роль координаторов по ЗСЭН, особенно на уровне страны или местном уровне. Как правило, координаторы по вопросам СЭН должны занимать должности, позволяющие регулярно общаться с группами бенефициаров.

- Сотрудники, желающие подать жалобу от имени бенефициаров касательно того, свидетелями чего они были или о чем им сообщили, должны четко понимать, что обход звеньев иерархической цепочки отчетности с целью сообщения о подозрении в СЭН не является нарушением. Сотрудники должны иметь возможность обратиться к любому из координаторов, а не только к тем, кто находится в месте их расположения.

К примеру, если жалобу подает или получает сотрудник, который искренне не доверяет местному руководству в плане порядка расследования, такой сотрудник должен иметь возможность подать жалобу напрямую на следующий уровень иерархии, например региональному или центральному руководству.



4. ПОРЯДОК РАССЛЕДОВАНИЯ

В следующем разделе рассмотрены основные необходимые этапы расследования случаев предполагаемой сексуальной эксплуатации и надругательств. Порядок расследования случаев СЭН может быть разным в разных организациях. Однако во всех учреждениях должен быть четкий поэтапный процесс, легко доступный для всех соответствующих сотрудников, особенно для тех, кто с большой вероятностью будет участвовать в расследовании, например директоров, руководителей, сотрудников отдела управления персоналом и координаторов. Процесс расследования должен предусматривать порядок:

- оценки безопасности, защищенности и здоровья всех заинтересованных лиц;
- формирования группы по расследованию;
- проведения расследования;
- сообщения о результатах расследования;
- определения надлежащих дисциплинарных мер, а также оказания поддержки жертве.

В центре процесса расследования должны быть **потребности лица, пережившего предполагаемую СЭН (подход, ориентированный на жертву)**. В процессе расследования необходимо учитывать безопасность и самые неотложные потребности жертвы.

Конфиденциальность должна быть основным руководящим принципом и строго соблюдаться в течение всего расследования. Примеры из передовой практики показали, что понятный процесс расследования, подтверждение его конфиденциальности и защита от возмездия могут позволить бенефициарам и сотрудникам более спокойно сообщать о происшествиях, связанных с СЭН.

- Ко всем слухам, опасениям и жалобам касательно СЭН следует относиться серьезно; рассматривать их необходимо с одинаковой строгостью и тщательностью. Кроме того, все слухи и опасения следует проверить, чтобы выяснить, требуется ли расследование. Необходимо расследовать опасение, если оно касается потенциального нарушения политики организации и если есть жертва предполагаемой СЭН и объект жалобы.
 - Организации не могут расследовать жалобы в отношении лиц, с которыми у них нет контракта, если в соглашении о партнерстве нет четкого указания об ином. Лицо, подающее жалобу, на которую не распространяется сфера ответственности учреждения, следует направить к соответствующей организации или механизму, в рамках которых жалоба может быть рассмотрена.
- Можно расследовать анонимные жалобы, если, согласно принятым в организации стандартам расследования, поданной информации достаточно, чтобы сообщение могло быть рассмотрено как жалоба, и (или) если возможно собрать доказательства для установления того, имело ли место нарушение политики.
- Следует разработать и систематически использовать стандартизированный бланк для подачи жалоб. Это поможет удостовериться в том, что все важные вопросы заданы, а ключевая информация получена. Такой бланк должен включать прямую просьбу к заявителю дать согласие путем подписания на раскрытие данных другим организациям при необходимости. В качестве примера можно использовать [бланк для подачи жалобы касательно СЭН](#), разработанный МПК.²⁰
- Необходимо вести письменный конфиденциальный учет всех жалоб, поданных в пределах организации. Все данные должны храниться с соблюдением конфиденциальности и в соответствии с нормами и правилами в области защиты данных. Необходимо указать срок хранения данных в системе организации.

20. IASC. Model Complaints Referral Form (Sexual Exploitation and Abuse) (МПК. Пример бланка для подачи жалобы (касательно сексуальной эксплуатации и надругательства)). 2004 г.

- Все поданные жалобы должны быть записаны в центральной системе управления данными. Более подробную информацию см. в разделе, посвященном мониторингу и оценке.

НЕПОСРЕДСТВЕННАЯ РЕАКЦИЯ НА ЖАЛОБУ

- При получении жалобы координатор по ЗСЭН или другой назначенный специалист должен провести оценку потребностей жертвы предполагаемой СЭН и (или) заявителя, если это разные люди. В ходе такой оценки следует установить их потребности с точки зрения охраны здоровья и безопасности, необходимые им ресурсы, меры, которые были приняты для обеспечения их безопасности, и сроки обратной связи с ними.
 - Зафиксируйте потребности в области безопасности лица, пережившего предполагаемую СЭН, и (или) заявителя, в том числе их членов семьи, если они также являются жертвами или считаются потенциальными помощниками в деле.
 - Отметьте, какая медицинская и психологическая поддержка нужна жертве предполагаемой СЭН и как организация может помочь получить такую поддержку.
 - Четко установите, желает ли лицо, пережившее предполагаемую СЭН, участвовать в расследовании обвинения, и если да, то в каком качестве. Это необходимо сделать во избежание повторного переживания или усугубления травмы. Четко объясните, что, даже если лицо, пережившее предполагаемую СЭН, не желает участвовать в расследовании обвинения, организация все равно проведет расследование, так как от данного случая предполагаемой СЭН могли пострадать и другие люди.
 - Четко объясните порядок и меры, которые организация может предпринять для обеспечения конфиденциальности.
 - Договоритесь о регулярности предоставления информации и мере, в которой лицо, пережившее предполагаемую СЭН, и (или) заявитель хотят получать информацию о ходе расследования, а также о предпочтительных каналах связи, наиболее подходящих для обеспечения их безопасности.

- Определите любые другие конкретные потребности для обеспечения участия в расследовании лица, пережившего предполагаемую СЭН, например в отношении языка, перевода, доступности и степени участия членов семьи, если лицу требуется их помощь. Последнее особенно важно в случае, если жертва предполагаемой СЭН страдает от физических или интеллектуальных нарушений, или в условиях особой культурной специфики. В зависимости от ситуации девушке может быть неприлично или небезопасно встречаться со следователем наедине, особенно если это мужчина, и может потребоваться присутствие члена семьи для поддержки. В некоторых случаях жертвы предполагаемой СЭН могут предпочесть, чтобы их члены семьи не знали о ситуации, так как это может подвергнуть их риску. Во всех случаях привлечение третьего лица должно осуществляться на основании добровольного информированного согласия лица, пережившего предполагаемую СЭН, чтобы гарантировать соблюдение максимальной конфиденциальности. Может потребоваться помощь в принятии решений для взрослых, которым нужна помощь или поддержка для принятия информированных решений. Для детей младше 16 лет или старше, в зависимости от национального законодательства в отношении возраста согласия на раскрытие информации, следует попросить родителей / законных опекунов дать свое согласие, а также учитывать желания ребенка. В таких ситуациях по возможности следует назначить внешнего специалиста, имеющего обширный опыт опроса детей.
- При необходимости организации следует рассмотреть возможность отстранения от работы сотрудника, в отношении которого ведется расследование, или помещение в безопасное место лица, пережившего предполагаемую СЭН, других заявителей, свидетелей или других лиц, непосредственно подвергающихся опасности. Требования к безопасности могут различаться для людей, находящихся в уязвимом положении, таких как лица с инвалидностью, ЛГБТК+ и пожилые люди, и такие требования следует скорректировать с учетом конкретных потребностей этих людей. Объект жалобы также может подвергаться риску, особенно если обвинения станут публичными, и его безопасность следует защитить.

- Незадолго до, во время или после оценки потребностей жертвы предполагаемой СЭН и (или) заявителя организация может назначить доверенное контактное лицо. Такое доверенное лицо необязательно должно быть членом организации. Это должен быть кто-то, кому доверяет и жертва предполагаемой СЭН, и организация, и кто может эффективно общаться с жертвой предполагаемой СЭН на ее языке при необходимости. Такое доверенное лицо необходимо проинформировать о подходе организации к конфиденциальности и о важнейшей роли конфиденциальности в данной ситуации. Такое доверенное лицо может сопровождать жертву предполагаемой СЭН и (или) заявителя в течение всего процесса, в том числе во время опросов и других медицинских и (или) психологических консультаций.

РАССЛЕДОВАНИЕ ЖАЛОБЫ

- После получения жалобы следует официально проинформировать заявителя, жертву предполагаемой СЭН и объект жалобы об этапах расследования. Это необходимо сделать понятным для разных категорий людей образом, в частности для людей с низким уровнем грамотности либо психическими или интеллектуальными нарушениями. Объект жалобы следует уведомить о конкретных рассматриваемых обвинениях, но ни при каких обстоятельствах нельзя раскрывать личность жертвы предполагаемой СЭН и (или) других заявителей.

Насколько это возможно в рамках закона, желательно информировать объект жалобы как можно позже, чтобы максимально исключить возможность возмездия или давления на заявителей и свидетелей. Весь процесс должен проводиться с максимальной осторожностью.

- В соответствующих случаях лицо, пережившее предполагаемую СЭН, следует проинформировать о возможных способах обращения с жалобой в местные органы власти для преследования по закону. Перед этим персонал должен четко разобраться в основных законах на национальном, а в соответствующих случаях и на субнациональном уровне для определения того, что является нарушением права в конкретной стране, и для более глубокого понимания того, какие случаи можно или нужно передавать на рассмотрение органам власти. Необходимо четким и понятным для разных групп людей образом объяснить последствия такого обращения. В зависимости от наличия у организации ресурсов и с согласия лица, пережившего СЭН, организации следует предложить помощь и поддержку для обеспечения безопасности этого процесса.
 - Безопасность жертвы предполагаемой СЭН, других заявителей, свидетелей и объекта жалобы должна быть приоритетом при рассмотрении возможности обращения в местные органы власти. Во многих регионах на органы власти нельзя полагаться в плане защиты, и они могут причинить дополнительный вред. В таких случаях организация может принять решение не обращаться с обвинением.
- Следует назначить группу ведения расследования со сбалансированным гендерным составом. Такая группа обычно включает двух-трех следователей с обширным опытом в данной сфере, а также заслуживающего доверия переводчика при необходимости. Крайне важно, чтобы обвинения не касались никого из участников группы расследования прямо или косвенно и чтобы ни у кого из них не было конфликта интересов. В таких случаях у группы расследования должен быть доступ к дополнительным ресурсам или лицам, особенно если вовлечено руководство программы.
 - Такие дополнительные ресурсы могут включать координаторов по ЗСЭН, специалистов по этике или специалистов по защите на уровне штаб-квартиры либо внешних профессиональных следователей.

- Всех сотрудников, к которым обращаются в ходе расследования, необходимо уведомить, что любое нарушение конфиденциальности приведет к применению дисциплинарных мер. Если в ходе расследования обращаются к внешним свидетелям, следует также пояснить важность конфиденциальности.
 - Одним из способов защитить все стороны является замена их имен буквой и цифрами во всех письменных материалах. Следователи должны сохранять скрытность в отношении текущих расследований, например не раскрывать тот факт, что они проводят опросы, а также, возможно, проводить встречи в местах, позволяющих обеспечить конфиденциальность всех сторон.
 - В случае умышленного нарушения конфиденциальности, которое может подвергнуть опасности лиц, переживших предполагаемую СЭН, и (или) других заявителей, можно применять те же дисциплинарные меры, что и предусмотренные в политике в отношении лиц, сообщающих о нарушениях.

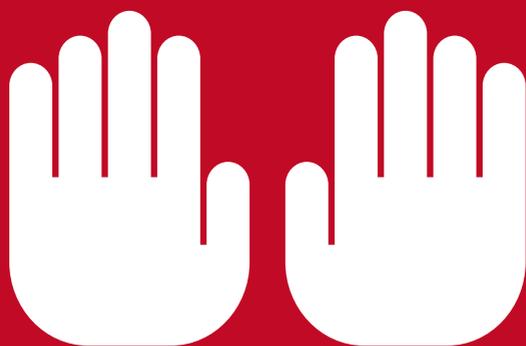
Важно отметить, что жалобы следует обсуждать и раскрывать строго в соответствии с принципом служебной необходимости. Директора или руководителя программы можно держать в курсе текущих случаев в целях управления и отчетности, если это целесообразно и если они не замешаны. Однако это не является необходимой частью расследования.

- Обязательно следует вести конфиденциальные письменные записи всех опросов и встреч, происходящих в ходе расследования. Всех участвующих лиц следует уведомить об этой процедуре и попросить их предоставить добровольное информированное согласие. В случае со взрослыми людьми, находящимися в уязвимом положении, для получения согласия может потребоваться помощь в принятии решений. Для детей младше 16 лет или старше, в зависимости от национального законодательства в отношении возраста согласия на раскрытие информации, следует попросить родителей / законных опекунов дать свое согласие, а также учитывать желания ребенка.

- Группа расследования должна встретиться с жертвой предполагаемой СЭН и установить факты события, проявляя уважение к дееспособности и пожеланиям лица, пережившего предполагаемую СЭН. Кроме того, группа расследования должна встретиться с заявителем, если это не жертва, а также со свидетелями и другими третьими лицами, вовлеченными в процесс.
- Объект жалобы имеет право на справедливое и беспристрастное расследование, и его следует опросить, чтобы он имел возможность ответить на обвинения и представить новые доказательства в свою поддержку. Объекту жалобы нельзя раскрывать личность заявителя или источник представленных против него доказательств. Для защиты свидетелей и обеспечения беспристрастности процесса расследования объект жалобы следует опрашивать в последнюю очередь.
- Всю информацию, собранную в ходе опросов, следует отметить в отчете, в котором объясняется ситуация, расследование и его результаты. Следует избегать использования жаргона в отчете. Он должен быть кратким, но достаточно ясным, чтобы его могли понять люди, не принимавшие участия в процессе расследования, например сотрудники на уровне штаб-квартиры, включая руководство и координаторов по ЗСЭН из штаб-квартиры.
- На основании данных, собранных в процессе расследования, группа расследования должна сделать вывод о том, обоснованно ли обвинение, и сообщить свой вывод руководству и соответствующим координаторам.
- Если будет обнаружено, что обвинение обоснованно и имело место явное нарушение политики ЗСЭН и обязательств организации, следует применить принцип абсолютной нетерпимости и незамедлительно уволить лиц, виновных в СЭН.

- После принятия решения и корректирующих мер координатор (-ы) или другое доверенное лицо должны провести последующую оценку потребностей жертвы и (или) других заявителей, если обвинения подтвердились, чтобы гарантировать, что противоправное поведение прекращено и что против них не будут применены меры возмездия за сообщение о противоправном сексуальном поведении. Также надлежащей практикой является проведение последующего контроля, даже если расследование не подтвердило обоснованность обвинений, так как заявитель все равно может подвергаться риску возмездия. Кроме того, последующий контроль дает возможность жертве, заявителю и любому другому лицу, прямо участвовавшему в расследовании, предоставить отзыв о процессе, а это может помочь в получении информации для разработки мер по усовершенствованию механизма.
- В зависимости от тяжести обвинения организация имеет право провести расследование даже без согласия заявителя или лица, пережившего предполагаемую СЭН. Такое решение нельзя принимать легкомысленно, и ни при каких обстоятельствах нельзя подвергать опасности лицо, пережившее предполагаемую СЭН. Дело может быть расследовано без участия лица, пережившего предполагаемую СЭН.
- Если объект жалобы уволится в ходе текущего расследования, его можно попросить и далее участвовать в расследовании. В случае его отказа участвовать расследование может продолжаться без него, если расследуемое действие предположительно было совершено, пока он работал в организации.
- Если невозможно установить, имела ли место СЭН, можно все же дать рекомендации для предотвращения подобных ситуаций в будущем.

- Например: создание механизмов для развития диалога и коммуникации с бенефициарами; механизмы для рассмотрения или устранения слухов, такие как личные встречи с сотрудниками, распространяющими слухи, официальное информирование сотрудников, курсы переподготовки для назначенных сотрудников и т. д.; механизмы для повышения безопасности бенефициаров, такие как недопущение встреч сотрудников с бенефициарами наедине и т. д.



5. ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРЫ

Помимо реагирования на случаи СЭН организации должны обеспечить наличие эффективных систем для предотвращения СЭН, насколько это возможно. Хотя такие механизмы не могут обеспечить полную гарантию того, что случаев СЭН не будет, профилактика должна быть главным приоритетом для организаций в целях избежания максимально возможного количества фактов противоправного сексуального поведения или попыток таких нарушений. Некоторые ситуации, такие как работа в тесном контакте с детьми или лицами с инвалидностью, должны рассматриваться с особым вниманием. Профилактика должна включать стратегии по набору персонала с надлежащим отношением и подтвержденным добросовестным поведением, а также требование повышать сознательность персонала посредством регулярных учебных курсов и семинаров. Чтобы все сотрудники серьезно относились к мерам профилактики, крайне важно, чтобы культура, ценности, руководство и администрация организации выражали твердую приверженность принципам ЗСЭН. Стратегии профилактики могут в полной мере раскрыть свой потенциал только в благоприятной обстановке, основанной на приверженности принципу защиты. Наконец, организации должны следить за тем, чтобы разработанные для профилактики ресурсы и методы соответствовали культурному, социальному, политическому и экономическому контексту, в котором они должны быть внедрены.

НАБОР ПЕРСОНАЛА

- Организация должна четко представить свою приверженность ЗСЭН на своем веб-сайте, если он есть, и в организационных ценностях. Подобные заявления о приверженности принципам защиты пострадавших групп населения следует включить в объявления о работе и должностные инструкции.
- При наборе персонала кандидаты обязательно должны проходить процессы проверки и предварительного отбора.

- Организации должны использовать комбинацию разных источников информации, включая рекомендации, сведения о судимости (по возможности) и другие методы проверки биографических данных, чтобы снизить риск неполной или вводящей в заблуждение информации. Рекомендации должны быть получены от непосредственных руководителей с недавних мест работы, а не от знакомых или учебных заведений. Одно из рекомендательных писем должно быть от старшего руководства или отдела управления персоналом последнего работодателя. Бланки рекомендательных писем также должны включать четкий вопрос предыдущим работодателям о том, были ли выдвинуты против кандидата обвинения в противоправном сексуальном поведении в любой форме и были ли такие обвинения обоснованными. С рекомендателями следует связаться по телефону и убедиться, что они дали рекомендацию. Их номер телефона и (или) адрес электронной почты следует найти самостоятельно, невзирая на предоставленные кандидатом контактные данные рекомендателя.²¹
- Рекрутинговым организациям следует изучить пробелы в истории занятости и увольнения, в процессе чего можно оценить по возможности, согласовываются ли причины ухода с предыдущей работы, указанные кандидатом, и точка зрения предыдущего работодателя по этому поводу.

В ходе собеседования следует оценить подход кандидата к ЗСЭН с помощью вопросов о надлежащем поведении по отношению к бенефициарам. Например, проводящие собеседование организации могут спросить кандидата, знаком ли он с основными принципами защиты или знает ли он о действующих политиках в области ЗСЭН и защиты. Чтобы оценить знания кандидата и опыт в сфере ЗСЭН, можно задать дополнительные вопросы, например о том, какое поведение может сделать взаимодействие с бенефициарами ненадлежащим или как бы сам кандидат действовал в случае опасения, связанного с сексуальной эксплуатацией

21. Cabinet Office of the Government of the United Kingdom. HMG Baseline Personnel Security Standard (Секретариат кабинета министров Великобритании. основополагающий стандарт обеспечения благонадежности персонала правительства Великобритании). 2018 г.

и надругательствами. Эти ответы можно использовать в дополнение к проверке личности. Ориентировочные вопросы для использования при наборе персонала приведены в Приложении V.

- Чтобы избежать повторного найма сотрудников организацией, ранее уволившей их за противоправное сексуальное поведение, следует вести четкие записи о ненадлежащем поведении персонала и принятых дисциплинарных мерах.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕТОДЫ НАДЛЕЖАЩЕЙ ПРАКТИКИ

- Все встречи сотрудников и бенефициаров должны проходить при открытых дверях, если об ином не попросят бенефициары для обсуждения личных или щекотливых вопросов. Кроме того, в зависимости от культурных особенностей и деликатности темы организация может рассмотреть возможность того, чтобы женщины встречались с женщинами или чтобы встречи с бенефициарами проводили смешанные группы. Для бенефициаров с психическими или интеллектуальными нарушениями может потребоваться дополнительная поддержка со стороны специализированного терапевта или консультанта.
- В порядок оценки работы высшего руководства можно включить оценку уровня приверженности поддержанию обстановки, способствующей ЗСЭН. Можно предусмотреть дисциплинарные меры для руководителей высшего звена, невосприимчивых к требованиям ЗСЭН.
 - Например, если будет установлено, что руководитель программы или сотрудник высшего звена регулярно проявляет небрежность или безразличие в отношении мер ЗСЭН, можно потребовать от него прохождения специальных учебных курсов или, в худшем случае применить против него надлежащие дисциплинарные меры.
- Оценка работы всех сотрудников должна включать соблюдение основ ЗСЭН и выполнение требований политики ЗСЭН (т. е. посещение обязательных учебных курсов).

- Организации могут создать профильные сообщества или участвовать в таких сообществах на уровне страны и (или) международном уровне, чтобы поощрять и стимулировать обмен знаниями и поддержку со стороны специалистов по ЗСЭН.
- Можно попросить опытных сотрудников, аудиторов или сторонних консультантов проводить плановый анализ рисков СЭН, оценку и обзор программ как на уровне страны, так и на местном уровне. Оценка рисков СЭН должна позволять:
 - выявить факторы риска СЭН в контексте операций, как внутренние, так и внешние по отношению к деятельности организации;
 - определить бенефициаров и их группы, подверженные повышенному риску СЭН;
 - определить существующие методы предотвращения/снижения рисков, доступные в контексте операций, и оценить их качество и эффективность.
- Анализ вопросов СЭН следует включить в регулярную оценку потребностей и рисков.
- При выполнении миссий за пределами штаб-квартиры организации персонал на местах необходимо поставить в известность о том, что считается надлежащим и ненадлежащим поведением в контексте мероприятий. Обучение, проводимое в партнерстве с местными организациями, может дать дополнительную информацию.



6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА

По существу, для мониторинга и оценки требуется фиксировать все жалобы с соблюдением конфиденциальности, централизованно сообщать о них, переводить их в анонимную форму и использовать для совершенствования порядка отчетности и расследования жалоб. Так, изменения, улучшения и другие предложения касательно ЗСЭН могут основываться на фактических данных.

- Мониторинг и оценку следует выполнять с соблюдением конфиденциальности всех вовлеченных лиц. Следовательно, все данные в отчетах должны быть анонимными.
- Все жалобы следует регистрировать и передавать в центральной системе управления данными. В ином случае, при обращении в штаб-квартиру, к высшему руководству или любому из соответствующих координаторов, все жалобы должны быть централизованно зарегистрированы в соответствующей центральной системе управления данными.
- Расследования необходимо тщательно документировать. Следует фиксировать и отмечать в центральной системе отчеты, дисциплинарные меры и корректирующие мероприятия. Это относится и к отзывам, предоставленным жертвами СЭН при обратной связи.
- Всю информацию следует ежегодно обобщать и оценивать для выяснения распространенности случаев СЭН и их разрешения. Это необходимый шаг для оценки степени соблюдения политики и надлежащей реализации механизма. Также крайне важно определить, внедрен ли принцип абсолютной нетерпимости, следует ли что-либо улучшить, внести какие-либо изменения и пересмотреть политику и механизм, а также требуется ли обучение по вопросам порядка расследования. Для этого организациям следует разработать показатели, позволяющие измерить эффективность работы и отследить прогресс с течением времени. Организации также

могут оценить себя в соответствии с [набором показателей](#), разработанным CHS Alliance, либо обратиться к экспертным организациям или специалистам для проведения таких проверок.²²

- Мониторинг и оценка служат для обоснования и получения информации для разработки изменений, которые следует обсуждать не менее двух раз в год на собраниях руководства (см. раздел «Коммуникация с сотрудниками»). Важно, чтобы решения, которые потенциально могут повлиять на лиц, переживших СЭН, были основаны на фактах.
- Регулярный анализ, проверку или оценку рисков может проводить персонал на уровне штаб-квартиры, отвечающий за защиту, или специалисты по ЗСЭН на местах. Такие визиты могут обеспечить соблюдение внутренней политики ЗСЭН, повысить прозрачность и подотчетность, а также обеспечить возможность для внутреннего обмена передовым опытом.

22. CHS Alliance. Self-assessment (Самооценка). 2019 г.

СНОСКИ

- i Для определения СЭН требуется понимание гендерного насилия и того, почему определенные группы более уязвимы к нему. **Гендерное насилие** — это «общий термин, означающий любое причинение вреда против воли человека на основании социально предписанных (гендерных) различий между мужчинами и женщинами». (Inter-Agency Standing Committee. PSEA Task Force. Definitions (Межучрежденческий постоянный комитет. Целевая группа по вопросам ЗСЭН. Определения)). Гендерное насилие включает физическое, психологическое, эмоциональное, социально-экономическое и сексуальное насилие, а также вредоносные практики. Разные формы насилия не являются взаимоисключающими и могут происходить одновременно, усугубляя друг друга. Хотя жертвами гендерного насилия могут быть женщины, девочки, мальчики и мужчины, непропорционально огромное большинство жертв в мире составляют женщины и девочки (Генеральная Ассамблея ООН. Декларация об искоренении насилия в отношении женщин [a/RES/48/104]. 1993 г.). Более того, некоторые категории женщин, например относящиеся к меньшинствам, мигранты или женщины с инвалидностью, особенно подвержены риску гендерного насилия. В рамках **интерсекционального подхода** учитываются такие факторы, как возраст, раса, этническая группа, класс, уровень бедности, сексуальная ориентация, принадлежность к городскому или сельскому населению, наличие или отсутствие инвалидности, язык и религия. Это необходимо для определения того, как взаимосвязаны разные факторы угнетения и как следует рассматривать гендер и другие аспекты многообразия по отношению друг к другу (Kimberlé Crenshaw. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color (Кимберли Креншо. Определение границ: интерсекциональность, политика идентичности и насилие в отношении небелых женщин). 1991 г.).
- ii Сексуальные домогательства подразумевают любое нежелательное предложение сексуального характера, требование услуг сексуального характера, любое вербальное, невербальное или физическое поведение сексуального характера, которое может разумно восприниматься как оскорбление или унижение другого человека. В случае попытки или фактического совершения действия сексуального характера оно может выходить за рамки сексуальных домогательств и считаться насильственным действием сексуального характера. ([United Nations Glossary on Sexual Exploitation and Abuse \(Глоссарий ООН по сексуальной эксплуатации и надругательствам\)](#), июль 2017 г.). [Understanding the Differences Between Sexual Exploitation and Abuse, Sexual Harassment and Sexual and Gender-Based Violence \(Понимание разницы между сексуальной эксплуатацией и надругательствами, сексуальными домогательствами и сексуальным и гендерным насилием\)](#), МПК, 2016 г.
- iii Бенефициары или их группы — это представители населения, которые получают помощь или являются частью пострадавшей группы населения, которой организация желает помочь. (CHS Alliance. PSEA Implementation Quick Reference Book (Краткий справочник по внедрению политики ЗСЭН). 2017 г.).

ПРИЛОЖЕНИЕ I

ПРИНЦИП АБСОЛЮТНОЙ НЕТЕРПИМОСТИ

Принцип абсолютной нетерпимости — это строгий подход, который означает обязательство организации серьезно относиться ко всем поданным ей обвинениям в сексуальной эксплуатации и надругательствах (СЭН) и расследовать их. Он обязывает гуманитарных работников сообщать о любых опасениях или подозрениях в сексуальной эксплуатации и надругательствах. Принцип абсолютной нетерпимости — это также институциональный подход, при котором доказанное СЭН считается грубым нарушением и приводит к немедленному увольнению. Он должен включать описанные ниже аспекты.

СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ ПРИНЦИПА

Принцип абсолютной нетерпимости применяется ко всем сотрудникам организации и аффилированному персоналу. Организация также должна уточнить, применяется ли принцип абсолютной нетерпимости к партнерам и подрядчикам. Он действует в отношении всех сотрудников на постоянной основе, в том числе в нерабочее время, на рабочем месте и за его пределами.

ЧЕТКОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАПРЕТА СЕКСУАЛЬНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ И НАДРУГАТЕЛЬСТВ И ИХ РАЗНЫХ ФОРМ

Все сотрудники и аффилированный персонал обязаны проявлять должную заботу по отношению к бенефициарам и группам населения, с которыми они работают. Сотрудникам строго запрещается совершение СЭН в любой форме. Такие действия представляют собой серьезный проступок. Сексуальные действия, совершаемые с лицами младше 18 лет, запрещены независимо от установленного на местном уровне возраста согласия, и в отношении них не будет проявлена терпимость. Обмен денег или услуг, в том числе помощи, на секс также считается СЭН и не

допускается. Настоятельно не рекомендуются / запрещаются сексуальные отношения между сотрудниками и бенефициарами, поскольку они основываются на неравном положении или неравенстве и зависимости.

ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ

Все сотрудники и аффилированный персонал должны участвовать в создании и поддержании безопасной обстановки, помогающей предотвратить СЭН. Руководители имеют особую обязанность обеспечивать внедрение и соблюдение принципа абсолютной нетерпимости и политики ЗСЭН. Сотрудники и аффилированный персонал обязаны сообщать о любых опасениях или подозрениях касательно СЭН с помощью установленных механизмов подачи сообщений.

ОБЯЗАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Организация обязана защищать конфиденциальность сотрудников и аффилированного персонала, сообщающих об опасениях или подозрениях в СЭН. Организация обязуется серьезно относиться ко всем поданным заявлениям с обвинениями и расследовать их. Доказательство фактов СЭН приведет к применению дисциплинарных мер, включая немедленное увольнение. Нарушители в организации будут привлечены к ответственности за свои действия, в том числе потенциально переданы местным органам власти в соответствующих случаях.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

ПОЛИТИКА СООБЩЕНИЯ О НАРУШЕНИЯХ

Политика должна быть изложена в одном документе, который легко найти и посмотреть на публичном веб-сайте организации. Политика должна быть переведена на все соответствующие местные языки, доступна людям с инвалидностью и не имеющим доступа к интернету, а также проста для понимания. Следует распространять знания о содержании политики с помощью внутренней рассылки, информационных совещаний, учебных курсов, общих собраний, собраний подразделений и других каналов сообразно обстоятельствам. Ниже приведен неисчерпывающий список основных вопросов, которые должна включать любая политика сообщения о нарушениях, касательно сообщения о подозрениях или опасениях по поводу сексуальной эксплуатации и надругательств (СЭН).

- В политике должна быть оговорена сфера ее применения и определения ключевых терминов, необходимые для понимания ее содержания, включая термины «сообщения о нарушениях», «СЭН» и «иерархическая цепочка».
- Политика должна включать или к ней должно прилагаться резюме ключевых тезисов политики ЗСЭН или документов в отношении ЗСЭН.
- Можно принять во внимание возможность использования рисунков, таблиц и других иллюстраций для содействия пониманию содержания политики.
- В политике должно четко и понятно объясняться, где, как и кому следует сообщать всю информацию, опасения или подозрения касательно СЭН. Это особенно важно для организаций, в которых нет централизованного механизма, специально предназначенного для получения жалоб.

- Должно быть заявлено обязательство серьезно относиться к каждому обвинению и проводить расследование. В политике должно быть объяснено, когда лицо, сообщившее о нарушении, может ожидать обратной связи по поводу получения его обвинения лицами, ответственными за расследование жалоб.
- Следует привести примеры будущего участия и дополнительной информации, которая может потребоваться от лица, сообщившего о нарушении. Такие примеры включают следующее:
 - Что предположительно произошло, когда и где?
 - Кто является пострадавшей стороной? В каком состоянии такое лицо?
 - Есть ли свидетели? Кто они? Вмешались ли они, чтобы остановить предполагаемое нарушение?
 - Знает ли кто-либо о намерении данного лица сообщить об обвинении касательно этого конкретного нарушения?
 - Желает ли лицо, сообщающее о нарушении, остаться анонимным во время расследования (возможно только в том случае, если в организации предусмотрено принятие мер на основании анонимных жалоб)?
 - Не боится ли возмездия лицо, сообщающее о нарушении? От кого? Что помогло бы лицу, сообщающему о нарушении, почувствовать себя в большей безопасности?
- В политике должно быть четко указано, что обход звеньев иерархической цепочки при подаче заявлений с обвинениями не является причиной для применения дисциплинарных мер. Также должны быть указаны надлежащие каналы для подачи обвинений против лиц, которые занимают должности, предполагающие возможный конфликт интересов при рассмотрении вопроса, например обвинений против специалиста по рассмотрению жалоб, координатора по ЗСЭН или главы организации.

- Должно быть заявлено обязательство организации защищать конфиденциальность, трудоустройство и законные права лица, сообщившего о нарушении.
- Организация должна четко пояснить свое твердое намерение предотвращать любые формы возмездия против лица, сообщившего о нарушении, защищать от них и наказывать за них. Можно представить примеры разных форм возмездия, чтобы было понятнее, какие враждебные действия и поведение организация не потерпит. Примеры возмездия:
 - безосновательное увольнение/отстранение;
 - безосновательное понижение в должности;
 - безосновательный отказ в компенсации за сверхурочную работу, ежегодном отпуске или повышении;
 - безосновательное уменьшение оплаты или рабочих часов;
 - безосновательное изменение рабочих обязанностей;
 - запугивание, домогательства, угрозы, травля и изоляция;
 - внесение в «черный список» (намеренные попытки уменьшить шансы лица, сообщившего о нарушении, на трудоустройство в будущем).
- В политике следует указать надлежащие каналы и способы для сообщения о возмездии. Обычно это те же каналы, что и для подачи жалоб. Следует обеспечить несколько разных каналов, чтобы сотрудники могли сообщать о возмездии независимо от местоположения, доступа к интернету, языка, уровня образования, грамотности, инвалидности и других соответствующих факторов.

- В политике должны быть четко определены и упомянуты дисциплинарные меры, применяемые в отношении сотрудников, которые мстят лицам, сообщившим о нарушении. Такие меры следует корректировать в зависимости от тяжести проступка.

ПРИЛОЖЕНИЕ III

ОРИЕНТИРОВОЧНЫЕ ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ ЗСЭН В ФОКУС-ГРУППАХ

Обсуждения в фокус-группах (ФГ) могут быть эффективным способом узнать мнение бенефициаров о том, как лучше общаться с ними и адаптировать каналы для подачи сообщений. Вопросы для обсуждения в фокус-группах следует корректировать в зависимости от ситуации и объяснять ключевые понятия понятным для всех способом, независимо от уровня образования. Ниже приведен список ориентировочных тем для сбора информации о восприятии СЭН и безопасности.

- Как люди определяют, понимают и ощущают личную безопасность? Как это отличается от ощущения небезопасности?
- Какое поведение заставляет их чувствовать себя не в безопасности? Есть ли какие-либо конкретные обстоятельства, в которых они боятся за свою безопасность?
- Есть ли какие-либо повседневные дела, которые они не могут выполнять из-за того, что не чувствуют себя в безопасности при этом? Есть ли что-то, что они должны делать все равно, даже если из-за этого они чувствуют себя в опасности?
- Есть ли какие-либо конкретные места, которых они избегают, потому что те считаются опасными?
- К кому они могут пойти, если захотят поделиться чем-то, что произошло с ними? С кем, как им кажется, они могут поговорить и обсудить вопрос?
- Есть ли места, люди или структуры, к которым они могут прибегнуть, после того как против них были совершены противоправные действия?

- Каков их опыт общения с НПО? С какими из них они знакомы лучше всего? Каким из них они больше всего доверяют?
- Каков их опыт общения с гуманитарными работниками? Хорошо ли они в целом относятся к гуманитарным работникам?
- Встречались ли им гуманитарные работники, которые совершали вредные действия, даже ненамеренно?
- По их мнению, каким должно быть приемлемое поведение гуманитарных работников по отношению к ним? Какие действия представляют собой неприемлемое поведение?
- Знают ли они о правилах, действующих в вашей организации, например о кодексе поведения и (или) политике ЗСЭН?
- После того как им рассказали, какое поведение гуманитарных работников является приемлемым, а какое неприемлемым, согласны ли они с этим? Было ли что-то упущено из виду? Есть ли ситуации/действия, которые, по их мнению, могли бы подвергнуть их особенно высокому риску неприемлемого поведения?
- Если они увидят гуманитарного работника, совершающего какое-либо противоправное действие, знают ли они, куда следует сообщить об этом? Где и как им было бы комфортно сообщить о таком поведении?

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УПРАЖНЕНИЯ

Вопросы для обсуждения в фокус-группах (ФГ) можно превратить в упражнения, чтобы собрать больше информации о местной специфике. Это также может поспособствовать обсуждению таких деликатных тем, как СЭН, и позволить бенефициарам вести дискуссии в группах без чувства неудобства. Ниже приведено несколько примеров таких упражнений.

- График ежедневной активности: участники ФГ могут обсудить или записать свои ежедневные дела в хронологическом порядке. Модератор может задавать вопросы о передвижениях, задачах, местах поездок участников и т. п. и оценивать уязвимость и безопасность.
- Сезонный календарь: участников просят обсудить или записать свои различные задачи и передвижения в зависимости от времен года и миграции. Модератор может определить маршруты поездок, изменения климата, периоды тяжелого труда, периоды меньшего доступа к ресурсам и изменения деятельности, которые могут привести к повышенной уязвимости.
- Упражнение на ранжирование: участники ФГ должны расставить людей/организации по местам в зависимости от уровня доверия, который они бы испытывали к ним при подаче сообщения о противоправном поведении и СЭН.

ПРИЛОЖЕНИЕ IV

ПРИМЕР КРУГА ПОЛНОМОЧИЙ координаторов ЗСЭН

ВСТУПЛЕНИЕ

Обязанности координаторов ЗСЭН определяет организация. Они включают вводное обучение персонала по вопросам ЗСЭН, содействие повышению осведомленности бенефициаров и поддержку развития и (или) реализации механизмов подачи сообщений. Координатором по ЗСЭН обычно является специально назначенное лицо, которому сотрудники и представители местного населения могут сообщать об опасениях касательно СЭН и получить разъяснения по поводу порядка подачи сообщений. Координаторами по ЗСЭН следует назначить как минимум одного мужчину и одну женщину.

Координаторам по ЗСЭН, которым можно сообщить о противоправном поведении, эта задача должна быть поручена после тщательного изучения их характера, опыта и роли в организации. Они должны быть надлежащим образом подготовлены для получения и подачи жалоб.

Координатор — это должность. На нее может быть назначен существующий сотрудник или нанят новый. Будет ли эта должность предусматривать полную или частичную занятость, зависит от потребностей в конкретном регионе.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА И ОПЫТ

Чтобы координаторы имели возможность реализовывать изменения, им необходим легкий доступ к высшему руководству, и потому обычно их следует назначать на достаточно высоком уровне.

Координатор должен обладать следующими профессиональными качествами и опытом: доказанная честность, объективность и профессиональная компетентность; подтвержденная чувствительность к культурному разнообразию и гендерным вопросам; владение соответствующими языками; подтвержденный опыт работы непосредственно с местным населением; подтвержденные коммуникативные навыки. После назначения координатор должен пройти специальное обучение по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и надругательств.

Кроме перечисленных выше задач, координатор по ЗСЭН должен выполнять любые дополнительные действия, необходимые для решения проблемы сексуальной эксплуатации и надругательств.

ВНУТРЕННИЕ ФУНКЦИИ И ОБЯЗАННОСТИ

- Координатор должен активно содействовать защите от сексуальной эксплуатации и надругательств в соответствии с политикой ЗСЭН.
- Поддерживать связь с главой офиса / представителем в стране для обеспечения общего понимания роли координатора и составления плана работы координатора.
- Кратко изложить основные идеи политики ЗСЭН и определить способы донести их до персонала. Такие идеи должны быть донесены в соответствии с разными функциями и обязанностями сотрудников.
- Обеспечить проведение занятий по повышению осведомленности персонала.

- Обеспечить и контролировать проведение обязательного вводного обучения по вопросам ЗСЭН для всех новых сотрудников, а также ежегодно или по мере необходимости проводить курсы переподготовки. Предоставить учебные материалы в электронном или бумажном формате и обеспечить их доступность всем сотрудникам.
- Поддерживать разработку внутренних процедур для подачи персоналом сообщений о происшествиях.
- Способствовать повышению информированности местного населения о СЭН, их правах и порядке сообщения о происшествиях.

ПРОФИЛАКТИКА

Убедиться в том, что всем в организации известна личность координатора и что контакты или способы связи с ним широко доступны.

- В соответствующих случаях потребовать от сотрудников подписать политику организации или кодекс поведения, где четко запрещается сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства и устанавливается обязанность сообщать о подозрениях в таких действиях или свидетельствах таких действий.
- Регулярно проводить занятия по повышению осведомленности о СЭН для всего персонала, в том числе новых сотрудников.
- Представлять руководству соответствующие рекомендации по усовершенствованию стратегий профилактики.
- Вместе с отделом управления персоналом и руководством обеспечить внедрение и применение процедур по недопущению найма лиц, ранее совершавших правонарушения, связанные с СЭН.
- В сотрудничестве с отделом управления персоналом обеспечить включение материалов по ЗСЭН во вводные занятия для персонала.

СИСТЕМЫ ПОДАЧИ СООБЩЕНИЙ

Координатор должен обеспечить наличие одной или нескольких систем подачи сообщений, включая среди прочего:

- специально выделенные конфиденциальные адреса электронной почты и онлайн-платформы;
- бесплатные круглосуточные горячие линии;
- бесплатные службы отправки SMS-сообщений и мобильные приложения, особенно полезные при проведении программ в удаленных местах и для бенефициаров с инвалидностью или проблемами мобильности;
- ящики для сбора жалоб;
- службы поддержки или приемные в местных отделениях;
- формы с основными примерными вопросами, чтобы помочь заявителям с формулированием сообщения;
- специально назначенные руководители высшего звена, персонал на местах или координаторы по ЗСЭН с надлежащей подготовкой.

ПРИЛОЖЕНИЕ V

РУКОВОДСТВО ПО ПРОВЕДЕНИЮ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Ключевым аспектом предотвращения сексуальной эксплуатации и надругательств является тщательная проверка пригодности кандидатов, претендующих на должность в организации. Существует много методов, способствующих безопасному набору персонала, таких как четкое заявление о приверженности организации принципам ЗСЭН в объявлениях о работе и требование предоставить рекомендательные письма от предыдущих работодателей, включающие вопросы о поведении кандидата, которые могут указать на потенциальные поводы для опасений. Еще одним важным моментом с точки зрения безопасного набора персонала является проведение собеседования, когда работодатель может поговорить с кандидатом. Хорошей практикой будет проверить пригодность кандидата не только для должности, на которую он претендует, но и пригодность с точки зрения его этических стандартов и отношения к ЗСЭН.

Перед проведением собеседования отборочная комиссия должна согласовать ряд вопросов о ЗСЭН, которые будут заданы всем кандидатам. Такие вопросы следует адаптировать с учетом установленного для должности круга полномочий, чтобы уделить особое внимание вопросам ЗСЭН и требованиям по защите в целом в отношении должностей, предусматривающих обширное взаимодействие с группами бенефициаров. Вместо простых вопросов, на которые можно ответить «да» или «нет», предпочтительнее использовать открытые вопросы, чтобы подтолкнуть кандидата к полному, подробному ответу. С согласия кандидата следует записать собеседование и (или) сделать заметки на основании предоставленных ответов. В целях профилактики ЗСЭН на собеседовании следует рассмотреть следующие моменты:

- перерывы в трудовом стаже кандидата;
- опасения или несоответствия, возникающие при сравнении информации, предоставленной кандидатом и рекомендателями;

- понимание ЗСЭН и стандартов поведения организации и отношение к ним;
- что является приемлемым и неприемлемым поведением по отношению к бенефициарам;
- мотивы для работы в организации, а в случае работы, предусматривающей общение с населением, мотивы для работы с бенефициарами;
- предоставление кандидату возможности раскрыть или обсудить все, что он считает имеющим отношение к делу и что может быть неверно истолковано, особенно если собеседование проводится до обращения к рекомендателям.

ПРИМЕРЫ ВОПРОСОВ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Ниже приведен список возможных вопросов о ЗСЭН для собеседования, которые следует адаптировать с учетом местных особенностей, уровня образования кандидата, типа работы и других соответствующих факторов.

- По вашему мнению, что делает рабочую среду безопасной и благоприятной?
- Можете привести несколько примеров своих действий на предыдущем рабочем месте, направленных на то, чтобы сделать организацию более безопасной средой для бенефициаров? Как бы вы способствовали тому, чтобы сделать нашу организацию более безопасной средой для бенефициаров?
- Какую пользу вы принесли или можете принести бенефициарам в ходе контакта с ними?
- Какие процедуры или механизмы может внедрить организация, чтобы защитить бенефициаров от риска СЭН?
- Что вы чувствуете, когда кто-то придерживается мнения, отличного от вашего? Как вы ведете себя в такой ситуации?

- Вам когда-нибудь было неудобно из-за поведения коллеги по отношению к бенефициарам? Что именно вас беспокоило? Как вы отреагировали? Была ли проблема решена? Как?
- Вы когда-либо принимали участие в обучении по вопросам ЗСЭН, защиты или борьбы с домогательствами, и если да, то когда? Что вы думаете об учебных курсах такого типа?
- Что вы думаете о бенефициарах, которые выступают с обвинениями против персонала?

Опубликовано при щедрой поддержке
Правительства Канады.

Canada 



Женевский международный центр по гуманитарному разминированию
Maison de la paix, Tower 3, Chemin Eugène-Rigot 2C
PO Box 1300, CH — 1211 Geneva 1, Switzerland (Швейцария)



info@gichd.org

gichd.org