

ПОЛИТИКА ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ СЕКСУАЛЬНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ И НАСИЛИЯ И РЕАГИРОВАНИЮ

1. Понятия

Цели политики:

- 1.1. **Ответные действия** – это любые прямые или косвенные вредные действия, которые рекомендуется принять, которые грозятся принять или которые принимают в связи с тем, что лицо стало жертвой подозреваемого ненадлежащего поведения, например, сексуальной эксплуатации или насилия, или добросовестно сообщило о подозреваемом ненадлежащем поведении или участвовало в расследовании. Ответные действия могут включать отказ от предоставления помощи или неправильное распределение помощи, неблагоприятные административные действия, например, необоснованные плохие оценки деятельности, изменение трудовых обязанностей, враждебную рабочую среду или другие негативные решения, влияющие на условия труда лица. Ответными действиями может также быть устное насилие или притеснение.
- 1.2. **Механизмы подачи жалоб сообщества** – это надежные каналы, по которым члены сообщества, пострадавшие от кризиса, могут безопасно подать жалобы и искать помощь. Такой механизм основывается на сотрудничестве с сообществом, когда лица могут или побуждаются безопасно и, если нужно, конфиденциально подать жалобы, в том числе о случаях сексуальной эксплуатации и насилия, и эти уведомления передаются соответствующим субъектам для принятия дальнейших мер.
- 1.3. **Выжившие лица** (англ. *survivors*) – это лица, которые надеются получить помощь и защиту Литовского Красного Креста (далее – ЛКК) или которые ею пользуются. Это может быть любое лицо в стране или местном сообществе, где действует ЛКК.
- 1.4. **Работники ЛКК** – это любое лицо, работающее в ЛКК, включая работников, добровольцев, практикантов.
- 1.5. **Внутренние правила ЛКК** – это правила трудового распорядка ЛКК, Кодекс этики и все другие принятые правила, положения и политики ЛКК, подлежащие применению.
- 1.6. **Поставщики услуг** – это любое лицо, которое трудоустроила третья сторона и которое работает в ЛКК, не являясь работником ЛКК, например, по договору на оказание услуг, заключенном между ЛКК и поставщиком услуг.
- 1.7. **Уведомитель** – это лицо, которое сообщает о подозрениях в нарушении внутренних правил ЛКК. Уведомители предоставляют информацию, исходя из обоснованного подозрения, что было совершено нарушение.
- 1.8. **Сексуальное насилие** – это фактическое физическое или психологическое поведение сексуального характера с человеком, пострадавшим от кризиса, или угроза такого поведения, осуществляемая с применением насилия или в неравных принудительных условиях.

- 1.9. **Предотвращение сексуальной эксплуатации и насилия и реагирование на них** – это политика, правила и действия, посредством которых стремятся предотвратить участие работников ЛКК в сексуальной эксплуатации и насилии любой формы и реагировать, если это произошло.
- 1.10. **Сексуальная эксплуатация** – это любое фактическое злоупотребление или покушение на злоупотребление уязвимым положением, властью или доверием в сексуальных целях, в том числе для получения денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица.
- 1.11. **Сексуальная эксплуатация и насилие** в настоящей политике включают оба вышеописанных деяния.
- 1.12. **Сексуальное домогательство** – это любое нежелательное сексуальное внимание или нежелательное устное или физическое поведение сексуального характера между работниками ЛКК. В отличие от Сексуальной эксплуатации и насилия, это понятие не затрагивает сексуальную эксплуатацию или насилие лиц, пострадавших от кризиса.

2. Назначение, область применения и целевая аудитория

2.1. Назначение

- a) Цель настоящей политики – обеспечить, чтобы ЛКК принимал все необходимые меры для предотвращения сексуальной эксплуатации и насилия, осуществляемой работниками ЛКК, и надлежащим образом реагировал на те случаи, которые ЛКК не может предотвратить. Для достижения этой цели необходимо обеспечить благополучие лица, пережившего сексуальную эксплуатацию и насилие, и добросовестное сотрудничество и ответственность для членов местных сообществ. Неотъемлемой частью политики является обеспечение добросовестного поведения с работниками, обвиняемыми в сексуальной эксплуатации и насилии, в соответствии с внутренними правилами ЛКК.
- b) Настоящая политика и установленный в ней порядок подкрепляются системой подачи и расследования внутренних уведомлений о возможных нарушениях внутренних правил ЛКК, связанных с сексуальной эксплуатацией и насилием, и связанных с ними дальнейших действий. Надлежащие действия, которые необходимо принимать в случаях сексуальной эксплуатации и насилия, разъяснены далее в разделе 5 „Функции и обязанности“ и в разделе 6 „Порядок подачи уведомлений“.
- c) Настоящая политика развивается и подкрепляется дальше системой ответственности, чтобы лица, пережившие сексуальную эксплуатацию и насилие, работники ЛКК и поставщики услуг или любое лицо, узнавшее о сексуальной эксплуатации и насилии, чувствовали себя в безопасности, сообщая об этом, и были бы защищены от ответных действий.
- d) Сотрудничество с местными сообществами, содействие механизмам подачи жалоб сообщества и оказание помощи лицам, пережившим сексуальную эксплуатацию и насилие, являются важными элементами настоящей политики. Точка зрения политики соответствует *Руководству Красного Креста и Красного Полумесяца по вовлечению сообществ и ответственности* (2021 г.). В политике опираются на идеи, изложенные *МПК в Международных стандартных процедурах деятельности о сотрудничестве агентств по вопросам механизмов подачи жалоб сообщества*

(2016 г.), включая их подход к передаче жалоб и помощи лицам, пережившим сексуальную эксплуатацию и насилие.

2.2. Область применения и целевая аудитория

- a) Политика применяется ко всем работникам ЛКК, как это описано в пункте 1.3. политики.
- b) В случае с поставщиками услуг в договоры ЛКК с поставщиками услуг должно быть включено стандартное условие о предотвращении сексуальной эксплуатации и насилия.
- c) Настоящая политика не применяется к случаям сексуального домогательства и ненадлежащего поведения между работниками ЛКК. Такие случаи рассматриваются отдельно во внутренних правилах ЛКК.

3. Основные принципы и правила поведения

3.1. ЛКК абсолютно нетерпимо относится к сексуальной эксплуатации и насилию. Это означает, что все нарушители должны быть привлечены к ответственности.

3.2. ЛКК, стремясь к предотвращению сексуальной эксплуатации и насилия, руководствуется подходом, ориентированным на лиц, переживших сексуальную эксплуатацию и насилие. Это значит, что соблюдаются следующие принципы:

- a) **Не причинять вреда:** не должны предприниматься никакие действия, которые ухудшили бы положение лица, пережившего сексуальную эксплуатацию или насилие.
- b) **Уважение:** все действия, которые предпринимаются, основываются на уважении к выбору, желаниям, правам и достоинству лица, пережившего сексуальную эксплуатацию или насилие.
- c) **Безопасность:** безопасность и защита лица, пережившего сексуальную эксплуатацию или насилие, являются важнейшим приоритетом всех участников.
- d) **Конфиденциальность:** по каждому аспекту рассмотрения дела должна строго соблюдаться конфиденциальность, связанная с идентификацией лица, пережившего сексуальную эксплуатацию или насилие, и идентифицирующей его информацией. Должны быть приняты все меры, обеспечивающие абсолютную конфиденциальность любого рассматриваемого дела.
- e) **Недискриминация:** ЛКК обеспечивает одинаково добросовестное поведение со всеми, кому необходима помощь в случае сексуальной эксплуатации и насилия, в котором участвовали работники ЛКК.
- f) **Защита детей:** детям, пережившим сексуальную эксплуатацию и насилие, должно быть оказано особое внимание, и должны учитываться их специфические потребности. Относительно пристрастия за детьми проводятся консультации со специалистами по защите детей.

3.3. Внутреннее расследование случая сексуальной эксплуатации и насилия в организации должно быть добросовестным и уважать права всех связанных сторон.

3.4. Осуществляя предотвращение сексуальной эксплуатации и насилия, необходимо применять метод вовлечения сообществ и ответственности, чтобы сообщества занимали важнейшее место в нашей деятельности.

3.5. Работники ЛКК:

- a) не совершают никаких действий, связанных с сексуальной эксплуатацией и насилием;
 - b) не должны иметь никаких сексуальных отношений, которые включают все формы деяний и насилия сексуального характера, с физическим контактом или без него и независимо от того, знает ли какая-либо из сторон о таком насилии:
 - с лицами моложе 18 лет, независимо от возраста совершеннолетия, применяемого в местном сообществе, или согласия (незнание или ошибочная уверенность в возрасте ребенка не служит оправданием);
 - со взрослыми лицами, которые обращаются в ЛКК за защитой или помощью либо уже ею пользуются.
 - c) не могут обменивать деньги, работу или услуги на секс, включая сексуальные услуги или унижающее, оскорбляющее или эксплуатирующее поведение иного характера;
 - d) не могут изготавливать, приобретать, распространять или использовать порнографический материал в офисах ЛКК или оборудовании ЛКК, включая чтение порнографических сайтов или досок объявлений и (или) поиск на них либо отправку порнографических электронных писем или ответы на них.
- 3.6. ЛКК абсолютно нетерпимо относится к ответным действиям любого характера, направленным на лицо, которое сообщает об обоснованных подозрениях о нарушении внутренних правил ЛКК или сотрудничает во время организации внутреннего расследования.
- 3.7. Каждое лицо, сообщившее о подозреваемом ненадлежащем поведении, должно поступать добросовестно и иметь обоснованные причины, чтобы считать, что раскрытая информация является возможным нарушением внутренних правил ЛКК.

4. Функции и обязанности

4.1. Обязанности руководителей

- 4.1.1. Руководители отделов и других структурных единиц ЛКК полностью отвечают за осуществление настоящей политики в отношении руководимых ими работников ЛКК.
- 4.1.2. *Общие обязанности руководителей всех отделов и других структурных единиц ЛКК:*
 - a) обеспечивать, чтобы все работники ЛКК были информированы о содержании настоящей политики и чтобы оно им регулярно напоминалось;
 - b) показывая пример подражания и прилагая все обоснованные усилия, создавать и поддерживать среду, помогающую предотвращать сексуальную эксплуатацию и насилие;
 - c) получив любое уведомление или жалобу с обвинением или подозрением в сексуальной эксплуатации и насилии или по поводу обстоятельств, вызывающих обеспокоенность, или ответных действий, связанных с сексуальной эксплуатацией и насилием, принять срочные надлежащие действия, как указано в настоящей политике;
 - d) обеспечивать, чтобы все работники ЛКК регулярно участвовали в обязательном обучении по предотвращению сексуальной эксплуатации и насилия.
- 4.1.3. *Дополнительные обязанности руководителей отделов следующие:*

- a) вопрос о сексуальной эксплуатации и насилии систематически включать в кампании по информированию, обучение и встречи с сообществами, которым оказываем помощь, особое внимание уделяя уязвимым группам,
- b) поощрять сотрудничество с местными сообществами, такими как женские ассоциации и группы, представляющие лиц, переживших отчуждение, например организации людей с недугом, с целью повышения информативности о полной нетерпимости к сексуальной эксплуатации и насилию и, когда уместно, с учетом равенства полов, вместе создавать механизмы подачи жалоб от сообщества, в которых основное внимание уделялось бы правам, способностям и потребностям людей, переживших сексуальную эксплуатацию и насилие.

4.2. Ответственность всех работников

4.2.1. Помимо вышеизложенных обязанностей, все работники ЛКК должны:

- a) прочитать и понять настоящую политику;
- b) пройти обучение по предотвращению сексуальной эксплуатации и насилия;
- c) сообщать о любых случаях сексуальной эксплуатации и насилия, свидетелями которых они стали, о которых услышали или которые подозревают;
- d) всесторонне сотрудничать с лицами, проводящими внутреннее расследование в организации;
- e) обеспечивать конфиденциальность любого случая, о котором было сообщено.

4.3. Обязанности Комиссии по внутренним расследованиям

4.3.1. Комиссия по внутренним расследованиям, созданная приказом Генерального секретаря, наделена полномочиями и обязанностью обеспечивать надлежащее расследование возможных случаев сексуальной эксплуатации и насилия в организации.

4.3.2. Обо всех подозрениях, независимо от способа получения информации, должно быть немедленно сообщено в Комиссию по внутренним расследованиям и ее руководителю, указанному в приказе Генерального секретаря. Уведомления о возможной сексуальной эксплуатации и насилии могут быть поданы анонимно и должны храниться с соблюдением конфиденциальности.

4.3.3. Получив уведомление, Комиссия по внутренним расследованиям проводит предварительную оценку ситуации. Если предварительная оценка ситуации показывает, что имеются обоснованные причины считать, что имело место возможная сексуальная эксплуатация и насилие, то в соответствии с внутренними правилами ЛКК начинается административное расследование.

4.3.4. Все участвующие стороны должны соблюдать обязательство о конфиденциальности по отношению к деятельности Комиссии по внутренним расследованиям. Во время предварительной оценки и внутреннего расследования лицо, которое возможно совершило действия, связанные с сексуальной эксплуатацией и насилием, считается невиновным. Во время внутреннего расследования должна быть предоставлена возможность выслушать возможного нарушителя.

4.3.5. По окончании внутреннего расследования Комиссия по внутренним расследованиям подготавливает отчет о расследовании, в котором излагаются результаты расследования, выводы и рекомендации.

4.3.6. Учитывая характер подозрения и степень тяжести, а также применимые правовые нормы, Генеральный секретарь может принять решение о передаче дела в правоохранительные органы.

4.4. Ответственность руководителя отдела кадров

4.4.1. Комиссия по внутренним расследованиям, когда необходимо, информирует о начале внутреннего расследования руководителя отдела кадров, который об этом сообщает работнику ЛКК, чье поведение расследуется.

4.4.2. На основании отчета о расследовании руководитель отдела кадров, при необходимости проконсультировавшись с юристом: 1) решает, есть ли законное основание для обвинения лица в сексуальной эксплуатации и насилии; 2) если обвинения представлены, знакомится с пояснениями лица; 3) руководствуясь внутренними правилами ЛКК, может рекомендовать Генеральному секретарю назначить соответствующие дисциплинарные меры и информирует работника ЛКК об окончательном решении.

4.4.3. Как работнику ЛКК, подозреваемому в сексуальной эксплуатации и насилии, так и любому опрошенному работнику ЛКК во время внутреннего расследования должна быть предоставлена надлежащая помощь. Это может включать возможность пользоваться услугами психологической помощи, например, получать консультации психолога.

4.4.4. Руководитель отдела кадров также:

- a) проводит проверку всех фактов биографии новых нанимаемых работников,
- b) проверяет работников ЛКК, которые работают с детьми,
- c) следит, как участвуют в обучении, и обращает внимание руководителей отделов и других структурных единиц ЛКК на работников ЛКК, находящихся в их непосредственном подчинении, не прошедших обучение.

5. Порядок подачи уведомлений

5.1. Работник ЛКК, как он описан в пункте 1.4, который является свидетелем, узнал или подозревает, что другой работник ЛКК участвовал при осуществлении сексуальной эксплуатации и насилия, должен сообщить об этом любому из следующих субъектов:

- a) В Комиссию по внутренним расследованиям,
- b) непосредственному руководителю уведомляющего лица или любому другому руководителю отдела или другой структурной единицы ЛКК,
- c) Руководителю отдела кадров,

5.2. Любой из вышеуказанных получателей жалобы незамедлительно передает информацию в Комиссию по внутренним расследованиям.

5.3. Внешние партнеры и пострадавшие от кризиса люди, желающие сообщить о подозрениях относительно поведения работника ЛКК, также могут сообщить любому из вышеуказанных субъектов.

5.4. Внешние партнеры и пострадавшие от кризиса люди, желающие сообщить о подозрениях относительно работников других учреждений или организаций, также могут сообщить любому из вышеуказанных субъектов.

5.5. Уведомления могут быть переданы:

- a) В Комиссию по внутренним расследованиям – по эл. почте complaint@redcross.lt

- b) Руководителям – по эл. почтам, указанным на сайте ЛКК <https://redcross.lt/kontaktai/>;
- c) По общему телефону ЛКК - +370 659 71 598;
- d) Заполнив общий запрос на сайте ЛКК <https://redcross.lt/kontaktai/>.

6. Мониторинг и оценка

- 6.1. Руководитель отдела кадров отвечает за поощрение настоящей политики и мониторинг реализации.
- 6.2. Комитет руководителей ЛКК ежегодно проводит оценку прогресса в реализации политики.
- 6.3. Руководствуясь настоящей политикой, обязанности руководителей отделов и других структурных единиц ЛКК, связанные с предотвращением сексуальной эксплуатации и насилия, должны отражаться в их должностных инструкциях.
- 6.4. Комиссия по внутренним расследованиям ежегодно представляет комитету руководителей и правлению ЛКК отчеты о количестве представленных жалоб о сексуальной эксплуатации и насилии, сведения о случаях и их решении.
- 6.5. Отчет также публикуется на сайте ЛКК <https://redcross.lt> вместе с информацией о применяемых превентивных мерах.