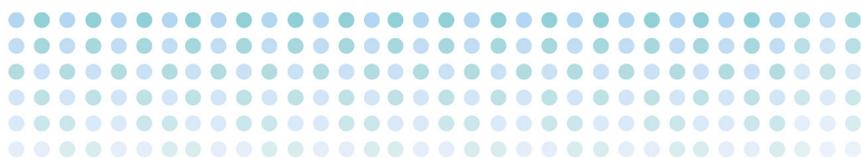




**Продвижение  
общего понимания  
подхода,  
ориентированного  
на интересы жертв,  
в отношении  
сексуальных  
домогательств**



**в организациях системы  
Организации Объединенных  
Наций**



**КСР**

Координационный совет руководителей системы ООН

май 2021 года



# 1. Преамбула

- a) Целевая группа Координационного совета руководителей (КСР) по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций была создана в 2017 году Генеральным секретарем для разработки общесистемного подхода к предотвращению сексуальных домогательств и реагированию на них. В этом документе излагается общее понимание подхода, ориентированного на интересы жертв, к борьбе с сексуальными домогательствами. В основе этого подхода лежат общие принципы, призванные помочь структурам Организации Объединенных Наций в принятии и реализации подхода, ориентированного на интересы жертв/пострадавших<sup>1</sup>, при осуществлении их официальных и неофициальных процессов, политики и процедур<sup>2</sup>, путем оказания поддержки жертвам/пострадавшим, а также посредством принятия мер по обеспечению защиты, проведению расследования и привлечению к ответственности. Эти принципы следует рассматривать в совокупности. Хотя ожидается, что каждая организация системы Организации Объединенных Наций будет на практике применять принципы, изложенные в настоящем документе, в нем признается, что организации системы Организации Объединенных Наций имеют различные правовые, административные и политические рамки. Поэтому данный документ следует толковать в свете положений, правил, административных распоряжений и политики по вопросам расследований, действующих в каждой организации.
- b) В настоящем документе подход к сексуальным домогательствам, ориентированный на интересы жертв, определяется как взаимодействие с жертвами/пострадавшими таким образом, чтобы обеспечивать уважение их прав, потребностей, желаний и достоинства, предоставлять им защиту от ответных преследований, повторной травматизации и дискриминации, снабжать их необходимой информацией и оказывать им поддержку. В настоящем документе подчеркивается, что такой подход необходим для обеспечения уважения достоинства жертв/пострадавших, улучшения их самооценки и расширения их возможностей и создания рабочей среды, свободной от сексуальных домогательств. В нем также признается, что то, каким образом рассматриваются права, потребности, желания и достоинство жертв/пострадавших, имеет решающее значение для их безопасности и благополучия, а также для реализации основных ценностей организаций системы Организации Объединенных Наций.
- c) Сотрудники, лица, не являющиеся сотрудниками<sup>3</sup>, и сторонние лица<sup>4</sup> могут быть как жертвами, так и инициаторами сексуальных домогательств на рабочем месте или в связи с работой или же они могут совершать такие нарушения по отношению друг к другу. Для применения нижеизложенных принципов затрагиваемые лица не обязательно должны быть связаны договорными отношениями с Организацией Объединенных Наций. Вместе с тем в настоящем документе признается, что процедуры рассмотрения заявлений о сексуальных домогательствах в организациях системы Организации Объединенных Наций могут различаться с учетом условий возможных договорных отношений между Организацией и жертвами/пострадавшими и Организацией и правонарушителями/предполагаемыми правонарушителями, что может ограничить применимость рассматриваемых принципов.

<sup>1</sup> Целевая группа КСР признает, что организации системы Организации Объединенных Наций могут использовать вместо термина «жертва» другие термины, например «жертва/пострадавший». В данном документе используется последний вариант.

<sup>2</sup> CEB Task Force on Addressing Sexual Harassment within the Organizations of the United Nations System, 'Workplan 2020-2021' (2020) [2.3.2].

<sup>3</sup> Например, в Организации Объединенных Наций и ее фондах и программах лица, не являющиеся сотрудниками, — это лица, которые оказывают услуги в рамках прямых или иных согласованных отношений с Организацией и не на основании письма о назначении в соответствии с Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций и к которым относятся, в частности, добровольцы Организации Объединенных Наций, индивидуальные консультанты и подрядчики, стажеры и лица, оказывающие услуги на основе договоренностей с Управлением Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (Секретариат Организации Объединенных Наций, бюллетень Генерального секретаря «Борьба с дискриминацией, притеснениями, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями», опубликованный под условным обозначением ST/SGB/2019/8 10 сентября 2019 года [1.13]).

<sup>4</sup> Включает внешние стороны, которые входят в сферу компетенции Организации Объединенных Наций, такие как независимые эксперты, назначенные межправительственными органами, и Организации системы Организации Объединенных Наций, выполняющие мандаты Организации Объединенных Наций на условиях *pro bono*.

## 2. Определения

В настоящем документе:

- a) термин «жертва/пострадавший» означает лицо или лиц на рабочем месте или в связи с работой, в отношении которых направлено поведение, представляющее собой возможное сексуальное домогательство;
- b) термин «правонарушитель/предполагаемый правонарушитель» означает лицо или лиц на рабочем месте или в связи с работой, чье поведение представляет собой сексуальные домогательства или возможные сексуальные домогательства, если это установлено в соответствии с действующей политикой;
- c) в соответствии с единым определением, содержащимся в Типовой политике КСР в отношении сексуальных домогательств, термин «сексуальные домогательства» означает:

«любое нежелательное поведение сексуального характера, которое может обоснованно считаться оскорбительным или унижительным или восприниматься как таковое, когда такое поведение мешает работе, преподносится в качестве условия найма или приводит к созданию угрожающей, враждебной или агрессивной обстановки на рабочем месте. Сексуальные домогательства могут происходить на рабочем месте или в связи с работой. Хотя, как правило, сексуальные домогательства представляют собой модель поведения, они могут принимать форму единичного инцидента. При оценке разумности ожиданий или аспектов восприятия должна приниматься во внимание точка зрения лица, на которого направлено такое поведение.

...

Сексуальные домогательства являются проявлением культуры дискриминации и привилегий, основанной на отношениях гендерного неравенства и других отношениях власти. К сексуальным домогательствам относится любое действие в словесной, невербальной или физической форме, включая письменные и электронные сообщения. Сексуальные домогательства могут происходить между лицами одного или разных гендеров, и лица любого гендера могут быть как пострадавшими, так и нарушителями. Сексуальные домогательства могут происходить за пределами рабочего места и вне рабочего времени, в том числе во время служебных командировок или общественных мероприятий, связанных с работой. Лицом, совершающим сексуальные домогательства, может быть любой коллега, в том числе руководитель, коллега того же ранга или подчиненный. Если нарушитель является руководителем или старшим должностным лицом, это может быть расценено какотягчающее обстоятельство... Сексуальные домогательства могут принимать самые разные формы — от взглядов и слов до физического контакта сексуального характера».

- d) Целевая группа КСР признает, что с тех пор как пандемия изменила характер рабочего места, повысился риск сексуальных домогательств в Интернете. Сексуальные домогательства могут происходить на физическом или цифровом рабочем месте, а также посредством различных электронных средств. Любое поведение, обоснованно воспринимаемое как оскорбительное или унижительное, считается неуместным и неприемлемым. Такое поведение может перерасти в сексуальные домогательства, и меры реагирования на такое поведение следует принимать как можно раньше.

## 3. Ключевые принципы

### Уважение

- a) Уважать достоинство, присущее жертвам/пострадавшим, их культуру, ценности и индивидуальные потребности, и рассматривать их осознанный выбор в качестве главного приоритета. Проявлять по отношению к жертвам/пострадавшим вежливость, сочувствие, профессионализм и справедливость.
- b) Выслушивать жертв/пострадавших без вынесения суждений. Не обвинять жертв/пострадавших и не возлагать на них ответственность за сексуальные домогательства. Не преуменьшать и не оправдывать поведение нарушителей/предполагаемых нарушителей.
- c) Проявлять максимальную степень заботливости и осмотрительности при обращении с информацией о жертвах/пострадавших.



## Недопущение дискриминации

- d) Учитывать гендерные особенности и проявлять инклюзивный подход. Не допускать дискриминации по признаку расы, этнической принадлежности, национальности, класса, касты, религии, убеждений, пола, языка, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, возраста, состояния здоровья, инвалидности, иммиграционного статуса или по любому другому признаку, а также помнить об интерсекционной дискриминации.

## Безопасность

- e) Не причинять вреда. Не предпринимать никаких действий, которые могут поставить под угрозу безопасность и благополучие жертв/пострадавших.
- f) Обеспечить защиту жертв/пострадавших от ответных преследований вне зависимости от последующих действий и/или результатов рассмотрения сообщения о сексуальных домогательствах. Рассматривать возможность принятия мер защиты в консультации с жертвами/пострадавшими и отслеживать положение дел, касающееся жертв/пострадавших, правонарушителей/предполагаемых правонарушителей и рабочего подразделения (подразделений), с тем чтобы своевременно выявлять любые возможные ответные преследования и реагировать на них.
- g) Обеспечить защиту жертв/пострадавших от стигматизации, повторной травматизации и дискриминации.

## Конфиденциальность

- h) Проводить беседы с жертвами/пострадавшими в безопасном, конфиденциальном месте и в предпочтительном для них формате.
- i) Разъяснять политику и/или принцип конфиденциальности, принятые в Организации, на протяжении всего процесса, включая конфиденциальную отчетность. Сообщать, кому и с какой целью может быть передана информация. Объяснять, как повлияет на объем и проведение возможного расследования решение жертв/пострадавших сохранить конфиденциальность информации.

## Информированное согласие

- j) Предоставлять жертвам/пострадавшим информацию, необходимую для того, чтобы обеспечить им возможность делать осознанный выбор и ориентировать их ожидания в правильном направлении. Такая информация должна включать, в частности, сведения о существовании и характере услуг поддержки и о том, каким образом можно получить к ним доступ, о применимой политике защиты от ответных преследований и дискриминации, об имеющихся вариантах рассмотрения обвинений и соответствующих процедурах, а также о правах на надлежащую правовую процедуру жертв/пострадавших и правонарушителей/предполагаемых правонарушителей в рамках применимых процессов привлечения к ответственности.
- k) Предоставлять информацию на понятном жертвам/пострадавшим языке и в ясной и доступной для них форме, принимая во внимание их личные обстоятельства, такие как нарушения слуха, зрения или интеллектуальных способностей, а также воздействие, которое сексуальные домогательства могли оказать на их психическое или физическое здоровье.
- l) Активно запрашивать информированное согласие жертв/пострадавших и предоставлять им возможность делать свой выбор, в том числе в отношении их участия в рассмотрении и решении вопроса. Информированное согласие и выбор жертв/пострадавших являются главным приоритетом при оценке и определении инициатив по защите и привлечению к ответственности, а также при оказании поддержки.

## Поддержка

- m) Оказывать поддержку с того момента, как Организация узнала о раскрытии информации, сообщении, инциденте или ситуации, касающейся жертв/пострадавших, и на протяжении всего последующего процесса. При необходимости продолжать оказывать поддержку после завершения любого неформального или формального процесса, предпринятого для урегулирования проблемы.



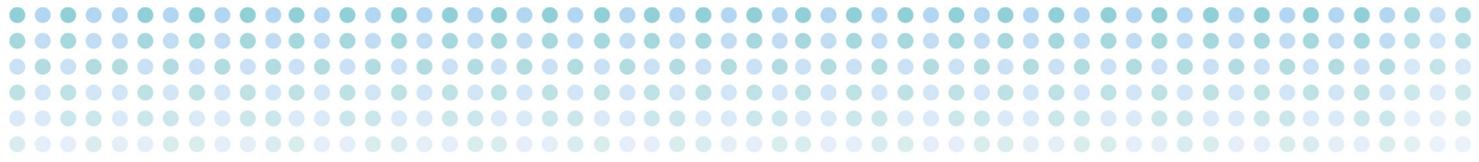


- n) Предлагать жертвам/пострадавшим помощь, с тем чтобы они могли почувствовать себя лучше и продолжать жить дальше.
- o) В соответствии с пожеланиями жертв/пострадавших направлять их в компетентные и доступные службы поддержки, включая медицинскую, психологическую, социально-экономическую поддержку и юридические услуги.
- p) Предлагать различные варианты мер и решений, включая неформальные механизмы урегулирования. Информировать жертв/пострадавших о том, что они могут сообщать национальным или местным властям о поведении, которое может быть расценено как преступное поведение.
- q) Предлагать жертвам/пострадавшим возможность пригласить человека для оказания поддержки по их выбору и, где это возможно, сопровождать их на протяжении всего неформального или формального процесса. Обсуждать с жертвами/пострадавшими необходимость предоставления информации какому-либо другому человеку для получения поддержки.
- r) Насколько это возможно, четко и оперативно сообщать о статусе, ходе и результатах мер или процессов, которые касаются жертв/пострадавших, чтобы жертвы/пострадавшие понимали, какие меры уже приняты и какие меры предполагается принять в будущем.
- s) Вносить изменения в график работы и условия труда правонарушителей/предполагаемых правонарушителей и/или жертв/пострадавших и предоставлять соответствующий отпуск и другие формы защиты, которые будут сочтены необходимыми для предотвращения ответных преследований, повторной травматизации или повторения сексуальных домогательств, уделяя при этом первоочередное внимание пожеланиям жертв/пострадавших. Соблюдать принципы конфиденциальности при передаче любых сведений о таких приспособлениях руководителям или коллегам жертв/пострадавших.
- t) Консультироваться с жертвами/пострадавшими на предмет того, не пострадала ли их работа из-за действий правонарушителей/предполагаемых правонарушителей. Оказывать поддержку в консультации с жертвами/пострадавшими, в том числе по вопросам изменения программы работы, гибкого формата работы или специального оплачиваемого отпуска.
- u) На регулярной основе проводить мониторинг и оценку дела и обстоятельств жертв/пострадавших во время и после завершения любого неформального или формального процесса, с тем чтобы следить за благополучием жертв/пострадавших, защищать их от ответных преследований и проверять фактическое осуществление любых мер, принятых в результате неформального или формального процесса. Регулярно проводить консультации с жертвами/пострадавшими по этим вопросам, в том числе чтобы убедиться в том, что сексуальные домогательства не продолжаются.

## Профилактика

- v) Принимать эффективные меры по формированию рабочей среды, которая должна быть свободной от сексуальных домогательств и других нежелательных форм поведения, могущих привести к сексуальным домогательствам, и в которой ко всем людям относятся с уважением, где люди, ставшие свидетелями нарушений, проявляют активную позицию и где жертвы/пострадавшие не боятся подавать заявления о сексуальных домогательствах, обращаться за помощью и поддержкой, будучи уверенными, что их заявления будут рассмотрены серьезным образом и что политика Организации будет выполнена. Разрабатывать и оценивать необходимые меры в консультации с жертвами/пострадавшими и при их участии.
- w) Принимать меры, в том числе путем постоянного диалога с сотрудниками и другими лицами, для укрепления доверия и устранения структурных и системных барьеров, с которыми сталкиваются жертвы/пострадавшие, таких как сохранение, распространенность и последствия стигматизации, дискриминации по половому и гендерному признаку, а также стереотипов и стереотипного отношения.





**КСР**

Координационный совет руководителей системы ООН

