

Наименование документа:	<b>Глобальная политика и процедуры обеспечения безопасности</b>
Версия:	V 2.0
Дата:	30 августа 2019 г.
Утвердил(-а):	Руководитель отдела кадров
Пересмотрено и доработано:	06 октября 2023 г.
Дата следующего пересмотра:	октябрь 2025 г.

### Контроль версий документа

<b>Дата</b>	<b>Версия</b>	<b>Основание для внесения изменений</b>
14 ноября 2019 г.	1.1	Пересмотренная процедура подачи сообщений Новый раздел «Распределение ролей и зон ответственности» Обновление структуры
06 октября 2023 г.	2.0	Ежегодный пересмотр

## Содержание

1. Цель	2
2. Работа в различных контекстах и с партнерскими организациями	2
3. Общие принципы	3
4. Обязательства и обязанности организации Saferworld	4

### 1. Цель

Целью настоящей глобальной политики является защита людей от вреда, причиненного отдельному лицу в результате общения или взаимодействия с организацией Saferworld [«За более безопасный мир»], ее персоналом, ассоциированным с ней персоналом (попечителями, стажерами, субподрядчиками, консультантами) и партнерами. Таким вредом, в частности, является ущерб, причиненный в результате действий персонала и/или ассоциированного с организацией персонала и партнеров по организации/внедрению, разработке и реализации программ, проектов и мероприятий организации Saferworld. Профессиональная честность Saferworld как организации строится на ценностях и принципах, которые лежат в основе нашей работы и направляют ее. Для Saferworld приоритетом является обеспечение безопасной и надежной среды, обеспечивающей защиту наших сотрудников, партнеров и участников программ.

Организация Saferworld осознает, что дисбаланс сил в гуманитарном секторе и секторе развития привел и продолжает приводить к эксплуатации и злоупотреблениям в различных формах. В среде, в которой работает Saferworld, люди могут испытывать сужение содержания и объема прав и возможностей из-за различных факторов, включая бедность и отсталость, конфликты, маргинализацию и иную базовую расстановку сил. Организационное неравенство и системная дискриминация являются одними из факторов этого ограничения прав и возможностей.

В этих условиях сотрудники Saferworld находятся на более влиятельных позициях по сравнению с сотрудниками партнерских организаций и участниками программ. Аналогичную картину можно наблюдать, если сравнить персонал партнерской организации и самих участников программ.

Эта политика была разработана для предотвращения **всех форм домогательств, злоупотреблений и эксплуатации** в контексте этого дисбаланса сил, в том числе:

- сексуальной эксплуатации, злоупотреблений и домогательств;
- других форм эксплуатации, злоупотреблений и домогательств;
- травли;
- жестокого обращения и причинения вреда детям и слабозащищенным совершеннолетним лицам.

Политика обеспечения безопасности базируется на [Кодексе поведения](#), в котором изложены принципы профессионального и личного поведения, соблюдение которых ожидается от персонала Saferworld и ассоциированного с организацией персонала, и является неотъемлемой частью условий найма всех сотрудников.

### 2. Работа в различных контекстах и с партнерскими организациями

Saferworld признает, что существуют несоответствия в понимании и осуществлении политики и практики обеспечения безопасности в различных контекстах и партнерских организациях. Эти несоответствия могут углубляться, если работа осуществляется в различных правовых, социальных и культурных контекстах.

Saferworld признает и уважает местные обычаи, законы и культуру. Однако они не могут использоваться в качестве оправдания для игнорирования принципов или обязательств по обеспечению безопасности или терпимости к вредным и дискриминационным практикам, которые идут вразрез с правами человека, равенством и недискриминацией — ценностями организации.

Saferworld оказывает поддержку своим отделениям в странах, следя за тем, чтобы они обеспечивали безопасность в соответствии с принципами, изложенными в настоящей политике, в частности, внедрили механизм сообщения о проблемах, учитывающий культурные особенности / контекст.

### 3. Общие принципы

- Saferworld придерживается подхода нулевой терпимости ко всем, кто причиняет вред людям в нашей организации, партнерских организациях и сообществах, с которыми мы работаем, или подвергает кого-либо, особенно слабозащищенных совершеннолетних и детей, риску злоупотреблений в обращении, причинения вреда или эксплуатации.
- Причинение вреда, злоупотребления, домогательства и эксплуатация во всех формах, описанных в настоящей политике, являются грубым проступком и ведут к дисциплинарным взысканиям, в том числе немедленному прекращению трудовых отношений и, при необходимости, направлению дела в суд для уголовного преследования.
- Сексуальные действия по отношению к детям (лицам до 18 лет) запрещены независимо от возраста, с которого они правомочны давать согласие на такие действия, определенного местными законами и обычаями. Это правило относится к поведению в нерабочее время и в личное время членов персонала. Заблуждение относительно возраста ребенка не является оправданием.
- Предоставление денег, трудоустройства, товаров или услуг в обмен на секс, оказание сексуальных услуг или постыдное, унижающее человеческое достоинство или эксплуатирующее поведение в любой форме запрещены как в рабочее, так и во вне рабочее время (это касается и сексуального злоупотребления в отношении детей или торговли людьми). Это правило относится к поведению как в нерабочее время, так и в личное время членов персонала, независимо от того, является ли такое поведение законным в странах, в которых мы работаем.
- Сотрудники Saferworld и ассоциированный с организацией персонал не должны вступать в какие-либо сексуальные отношения с участниками программ, поскольку такие отношения основаны на неравной расстановке сил. Когда сотрудники, партнеры или ассоциированный с организацией персонал являются частью сообщества, с которым работает Saferworld, и имеют или хотят иметь отношения сексуального характера с другим членом сообщества, включая участников программ, такой человек должен сообщить об этом своему руководителю, и ситуацию необходимо обсудить в контексте, с учетом культурных особенностей. В основе факторов, которые необходимо учитывать, должен лежать вопрос предотвращения и устранения возможных злоупотреблений служебным положением.
- Сексуальные отношения между сотрудниками организации Saferworld с явным дисбалансом в положении или между сотрудниками организации и сотрудниками партнерских организаций не поощряются, поскольку они также могут быть основаны на

неравной расстановке сил. Если сотрудник организации или член ассоциированного с организацией персонала вступает в такие отношения, он должен сообщить об этом непосредственно в отдел кадров или своему непосредственному руководителю для получения соответствующих указаний, об этом также необходимо сообщить в отдел кадров (ОК). Невыполнение этого требования может привести к дисциплинарным взысканиям.

## 4. Обязательства и обязанности организации Saferworld

Для выполнения принципов и реализации настоящей политики и ее процедур компания Saferworld обязуется:

- разработать конкретные стратегии для обеспечения безопасности в своей работе и деятельности посредством **профилактики, сообщения о проблемах и реагирования на них**;
- поддерживать активную деятельность Рабочей группы по вопросам обеспечения безопасности для продвижения политики обеспечения безопасности и управления ее реализацией на всех уровнях организации;
- обеспечить, чтобы все сотрудники организации и ассоциированный с организацией персонал имели доступ к этой политике и проходили регулярное, обновляемое обучение по вопросам обеспечения безопасности на уровне, соизмеримом с их положением в организации;
- обеспечить, чтобы было готово все необходимое для эффективного информирования участников программ о нашем подходе к обеспечению безопасности и механизмах сообщения о проблемах;
- создать корпоративную культуру, которая позволяет сотрудникам чувствовать себя комфортно, в безопасности и чувствовать поддержку в своем стремлении сообщать о проблемах, связанных с безопасностью, уверяя их, что с такими сообщениями будут обращаться деликатно и относиться к ним серьезно. Привести эту работу в соответствие со стратегией IDEAS организации Saferworld (инклюзивность, многообразие, равенство, антирасизм и стратегия);
- обеспечить, чтобы в распоряжении сотрудников всех групп, сотрудников партнерских организаций, а также отдельных людей и сообществ, с которыми мы работаем, были безопасные, подходящие, доступные и соответствующие ситуации средства сообщения о проблемах, связанных с безопасностью;
- расследовать обвинения в злоупотреблениях, домогательствах и эксплуатации всех типов конфиденциально, своевременно и профессионально, обеспечив, чтобы занимающиеся расследованием лица получили соответствующую подготовку и не травмировали повторно пострадавших в процессе проведения расследования;
- оказывать поддержку персоналу организации, ассоциированному с организацией персоналу или участникам программ, которые сообщают о проблемах, связанных с безопасностью, и/или участвуют в расследовании. Такая поддержка будет ориентирована на пострадавших и будет учитывать их пожелания и просьбы, а также обеспечивать конфиденциальность и безопасность в соответствии с Руководством

по работе со случаями ГН организации Saferworld. Поддержка может предусматривать медицинское лечение, обеспечение доступности правосудия, направление в службы по работе со случаями ГН и, при необходимости, консультирование;

- принять немедленные и надлежащие меры, включая обращение в суд, где это уместно и безопасно, против членов персонала Saferworld и ассоциированного с организацией персонала, чья вина в совершении злоупотребления или причинения вреда была установлена в ходе расследования. К таким мерам могут относиться действия по защите всех сотрудников и участников программ, участвующих в сообщении о проблемах или расследованиях, от мести и повторного травмирования;
- проводить внутреннюю и программную оценку рисков для выявления зон риска, обеспечения принятия мер по снижению рисков, а также разрабатывать и осуществлять все свои программы и мероприятия таким образом, чтобы защитить людей от этих рисков или вреда, который может быть им причинен в результате контакта с организацией Saferworld;
- скрупулезно и систематически собирать сообщаемые данные, обеспечивать безопасное хранение этих данных и управление ими, а также обеспечивать надзор на высоком уровне за полученными сообщениями, связанными с безопасностью, и принятыми мерами;
- сотрудничать с предусмотренными законодательством регулируемыми и другими соответствующими организациями для обеспечения надлежащего реагирования на проблемы, связанные с безопасностью.

## 5. Сообщение о проблемах, связанных с безопасностью

Организация Saferworld обеспечивает атмосферу, в которой персонал организации и ассоциированный с организацией персонал, персонал партнерской организации и/или любой, кто столкнулся с программами или соответствующими мероприятиями, чувствует, что может свободно и безопасно сообщить о проблемах, связанных с безопасностью, будучи уверен, что такое сообщение будет воспринято серьезно, и будет соблюдена конфиденциальность и деликатность.

Приведенная ниже процедура описывает принципы подачи сообщений, а также порядок составления такого сообщения, **если вы подозреваете или знаете**, что имели место или могут иметь место злоупотребления или нарушения политики обеспечения безопасности организации Saferworld. Предоставляется отдельное Руководство по порядку подачи сообщений с подробными дополнительными сведениями и контактными лицами, к которым вы можете обратиться по вопросам, связанным с безопасностью.

### Основопологающие принципы

- Весь персонал организации и ассоциированный с организацией персонал должны сообщать о фактических проблемах, связанных с безопасностью, или своих подозрениях о наличии таких проблем в разумные сроки, для предотвращения дальнейшего нанесения вреда. Если они не сообщают об инциденте, будут приняты меры, изложенные в [дисциплинарной политике](#). Этот принцип «обязательной отчетности» применяется к любому виду вреда, который классифицируется как «серьезные инциденты», описанные

в настоящей политике и политиках, которые прилагаются. О таких инцидентах необходимо сообщать как можно скорее. По «серьезным инцидентом» подразумевается:

- физическое и сексуальное насилие;
  - эксплуатации в любой форме;
  - сексуальные домогательства;
  - причинение вреда в любой форме ребенку или слаботзащищенному совершеннолетнему;
  - широко распространенная и ставшая нормой культура травли и домогательств;
  - системная дискриминация.
- Если **жертва/пострадавший** не хочет сообщать об инциденте, связанном с безопасностью, его можно направить к координатору по вопросам обеспечения безопасности, который не обязан сообщать о таких инцидентах. Координаторы по обеспечению безопасности могут оказывать эмоциональную поддержку и предоставлять информацию о процедуре расследования и сообщения о проблемах. В обстоятельствах, когда жертва/пострадавший не хочет сообщать об инциденте, может быть более уместным поднять эту проблему в рамках [Политики информирования о нарушениях организации Saferworld](#).
  - Все сообщения о проблемах, связанных с безопасностью, поданные добросовестно, воспринимаются серьезно и обрабатываются своевременно, справедливо и с соблюдением конфиденциальности.
  - Любое лицо, сообщившее о проблеме в соответствии с настоящей политикой, **защищается от преследования в любой форме или других форм наносящего вред отношения** при условии, что сообщение о проблеме подавалось с чистыми намерениями. Однако, если сотрудник сознательно и умышленно сообщил из злых побуждений ложную информацию в отношении другого сотрудника, такие ложные сообщения приведут к дисциплинарным взысканиям.
  - **Анонимные сообщения** о фактических или подозреваемых проблемах, связанных с безопасностью, получают и расследуются в соответствии с теми же принципами, стандартами и процедурами, которые применяются ко всем проблемам, связанным с безопасностью. Если жертва/пострадавший не хочет, чтобы была подана жалоба, вы можете предложить этот вариант или даже предложить сообщить о проблеме, не раскрывая свои данные. Однако обратите внимание, что анонимные жалобы труднее расследовать и принимать соответствующие меры, однако расследования все равно будут проводиться, и будет рассматриваться возможность применения мер, выходящих за рамки индивидуальной ответственности.
  - Конфиденциальная информация, связанная с инцидентами, связанными с безопасностью, передается правоохранительным органам только в том случае, если жертва/пострадавший от ГН сам об этом попросит и согласится на это. В соответствии с Политикой защиты детей и слаботзащищенных совершеннолетних (Приложение II) **о случаях неправомерных действий по отношению к детям необходимо сообщать всегда**.
  - Некоторые жертвы/пострадавшие могут столкнуться с дополнительными препятствиями при сообщении о случаях/проблемах, связанных с безопасностью, из-за своих особенностей (половая принадлежность, сексуальная ориентация, гендерная идентичность, расовая принадлежность, религиозная принадлежность, племенная/этническая принадлежность, инвалидность, нейроразнообразие и т. д.). Эти препятствия рассматриваются и устраняются при получении сообщения о проблеме, связанной с безопасностью, и решении этой проблемы.

**Кто может сообщить о проблеме, связанной с безопасностью, или инциденте?**

Каждый человек должен иметь возможность найти информацию о том, как сообщить о проблеме, связанной с безопасностью, на веб-сайте и в офисах организации Saferworld. В частности, сотрудники организации Saferworld, ассоциированный с организацией персонал, сотрудники партнерских организаций Saferworld и участники программ, включая членов местного сообщества, которые работают с Saferworld, должны иметь возможность найти доступную информацию о том, как сообщить о такой проблеме или инциденте.

## Куда сообщать о проблеме, связанной с безопасностью, или инциденте?

- Вы можете сообщить о проблеме по электронной почте [safeguarding@saferworld.org.uk](mailto:safeguarding@saferworld.org.uk). Этот почтовый ящик контролирует руководитель отдела кадров и координатор по обеспечению безопасности.
- Вы можете сообщать о любых проблемах представителям **Saferworld** в стране / руководителям офисов / руководителям групп **или ответственному координатору по работе с персоналом** в группе или в стране, в которой вы работаете. Эти сообщения передаются руководителю отдела кадров.
- Вы можете сообщить о проблеме **непосредственно руководителю отдела кадров** по адресу [vmowen@saferworld.org.uk](mailto:vmowen@saferworld.org.uk)
- Если проблема касается одного из вышеуказанных лиц, вы можете сообщить о ней **Исполнительному директору** по адресу [pmurphy@saferworld.org.uk](mailto:pmurphy@saferworld.org.uk) или ответственному Руководителю по обеспечению безопасности Совета по адресу [safeguarding.trustee@saferworld.org.uk](mailto:safeguarding.trustee@saferworld.org.uk). С этим попечителем также можно связаться, если вы считаете, что дело завели, но по нему не приняли никаких мер.
- Если вы беспокоитесь о своем сообщении или вам некомфортно сообщать о проблеме указанным лицам, вы можете сообщить о ней (на английском языке) **по независимой телефонной линии, которая работает круглосуточно и без выходных**. Ваше сообщение передадут Координатору по вопросам обеспечения безопасности, Руководителю отдела кадров, Руководителю отдела программной поддержки и Старшему советнику по гендерным вопросам Saferworld, если проблема связана с каким-либо из этих должностных лиц, то она передается Исполнительному директору или Руководителю по обеспечению безопасности Совета. Номер телефона: **+44 203 951 7511**.

## Чтобы сообщить о проблеме анонимно, вы можете:

- воспользоваться круглосуточной независимой телефонной линией и указать, что вы желаете сохранить анонимность; Номер телефона: **+44 203 951 7511**;
- заполнить форму на нашем веб-сайте по адресу: <https://www.saferworld.org.uk/en/safeguarding>. Эта форма есть на арабском, русском и английском языках.

По отдельным проектам и регионам могут быть разработаны специальные механизмы сообщения о проблемах. В этом случае их необходимо должным образом довести до сведения персонала и участников программ. Если вы не знаете, как сообщить о своей проблеме, вам следует обратиться к координатору по вопросам обеспечения безопасности (КВОБ). Список КВОБ и их контактные данные можно найти в Приложении I.