



ЦЕНТР ПО ПРАВАМ  
ЧЕЛОВЕКА

## **Руководство Эстонского центра по правам человека по предотвращению жестокого обращения, эксплуатации и притеснений**

Подтверждено в феврале 2024 г.

### **Введение**

Эстонский центр по правам человека (далее ЭИК или центр) выступает за право каждого человека на защиту от жестокого обращения, эксплуатации и преследования, независимо от его происхождения, самовыражения, ситуации или идентичности. Центр строго осуждает гендерное и сексуальное насилие, эксплуатацию или притеснение своих сотрудников, что противоречит местным законам и Регламенту ЭЦПЧ. Руководство ЭЦПЧ по предотвращению злоупотреблений, эксплуатации и притеснений (далее «*руководство*») распространяется на всех сотрудников ЭЦПЧ, включая сотрудников, работающих полный и неполный рабочий день, волонтеров, стажеров или правопреемников, а также на партнеров по сотрудничеству и субподрядчиков ЭЦПЧ, в случае злоупотреблений, эксплуатации или преследования произошло в совместном проекте или другом во время сотрудничества.

В руководстве описано, как предотвратить сексуальные и гендерные домогательства и сексуальное насилие в Эстонском центре по правам человека, а также указан порядок подачи и рассмотрения соответствующих жалоб. В руководстве описаны обязанности ЭЦПЧ и ее сотрудников по предотвращению, возникновению и последствиям домогательств и сексуального насилия. Руководящие принципы также защищают уязвимые группы от притеснений и злоупотреблений, с которыми ЭЦПЧ может контактировать в своей работе.

### **Содержание**

#### **1. Определения**

<b>2. Область применения и принципы</b>	<b>3</b>
<b>3. Профилактика</b>	<b>4</b>
3.1: Анализ рисков	5
3.2: Тренировка	5
<b>4. Способы подачи жалоб</b>	<b>6</b>
<b>5. Рассмотрение жалоб</b>	<b>8</b>
5.1: Процедура подачи жалобы о преследовании или жестоком обращении (ЭЦПЧ беспристрастен)	8
5.2: Процедура подачи жалобы о преследовании или жестоком обращении (ЭЦПЧ беспристрастен)	10
5.3: Процедура подачи анонимных жалоб	10
<b>6. Помощь за пределами ЭЦПЧ</b>	<b>11</b>

## 1. Концепции

- 1) **Сексуальное домогательство** имеет место при любом нежелательном вербальном, невербальном или физическом поведении или деятельности сексуального характера, целью или фактическим следствием которого является унижение достоинства человека, в частности, путем создания тревожащего, угрожающего, враждебного, унижающего достоинство, унижительная или оскорбительная атмосфера.<sup>1</sup> Чтобы считаться преследованием, чье-либо поведение должно быть направлено против конкретного человека и быть нежелательным или деструктивным. О преследовании также можно сообщить, если есть подозрения. В контексте руководящих принципов жертвой сексуальных домогательств всегда является сотрудник центра, партнер или другая связанная сторона. Примеры сексуальных домогательств:
- a) Один коллега отправляет другому электронное письмо, содержащее шутку с сексуальным подтекстом.
  - b) На мероприятии, организованном ЭЦПЧ, присутствует поставщик услуг, который флиртует с сотрудницей центра.
  - c) После собеседования интервьюер кладет руку на бедро кандидата, при этом интервьюер и кандидат не знакомы друг с другом.
  - d) В честь сотрудничества партнер проекта дарит сотруднику ЭЦПЧ подарок сексуального содержания.
- 
- 2) **Сексуальная эксплуатация** означает фактическое или преднамеренное злоупотребление уязвимостью, властным положением или доверием в сексуальных целях, в том числе ради финансовой, социальной или политической выгоды.<sup>2</sup> В

<sup>1</sup> [Закон о гендерном равенстве § 3 подраздел 1 пункт 5](#)

<sup>2</sup> [Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуального насилия. Генеральный секретарь ООН, ST/SGB/2003/13](#)

контексте руководства жертвой сексуальной эксплуатации всегда является бенефициар ЭЦПЧ, т.е. клиент, участник мероприятия или другой адресат.

---

3) **Сексуальное насилие** означает фактическое или угрожающее сексуальное физическое вторжение, совершаемое либо с применением силы, либо в неравных или принудительных условиях.<sup>3</sup> В контексте Руководящих принципов жертва сексуального насилия всегда является бенефициаром ЭЦПЧ.

---

4) **Гендерное преследование** происходит, когда имеет место нежелательное гендерное поведение, поведение или деятельность, целью или фактическим следствием которой является унижение достоинства человека и создание тревожной, угрожающей, враждебной, унижающей, унижительной или оскорбительной атмосферы.<sup>4</sup> В случае притеснения по гендерному признаку жертва притеснения находится в неравном положении из-за характеристики или характеристик, обусловленных ее полом. Жертвой притеснений по гендерному признаку может стать любой человек, независимо от его отношений с ЭЦПЧ. Примеры притеснений по гендерному признаку включают в себя:

- a) При разделении рабочих задач сотруднице-женщине поручается меньше или менее важных задач, поскольку считается, что она менее способна, чем ее коллега-мужчина.
  - b) Сотрудница, ожидающая ребенка, будет исключена из команды проекта без предупреждения, так как предполагается, что она больше не сможет участвовать в проекте.
  - c) Мужчине-волонтеру поручаются только физические задания, несмотря на то, что при подаче заявления о приеме на волонтерство он выразил желание выполнять другие задачи.
  - d) Сотрудник ЭИК не доверяет клиентке и не хочет предлагать помощь, поскольку она выглядит ненадежной из-за своей небинарной гендерной идентичности.
- 

5) **Преследование** – это /.../ нежелательное поведение по отношению к человеку, целью или фактическим результатом которого является унижение достоинства человека и создание угрожающей, враждебной, унижающей, унижительной или оскорбительной атмосферы. Это определение включает дискриминацию по признаку национальности (этнической принадлежности), расы, цвета кожи, религии или убеждений, возраста, инвалидности или сексуальной ориентации, а также пола и сексуальных домогательств.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> [Закон о гендерном равенстве § 3 подраздел 1 пункт 6](#)

<sup>5</sup> [§ 3 подраздел 3 Закона о равном обращении](#)

---

6) **Уязвимые группы** – это те, члены которых находятся в невыгодном положении из-за обстоятельств, находящихся вне их контроля, и не имеют таких же возможностей, как другие группы людей.<sup>6</sup> Зачастую это люди, чье самоопределение, происхождение, идентичность или ситуация создают условия для их более легкой эксплуатации и злоупотребления властью. В контексте работы ИКК сюда входят прежде всего представители меньшинств по таким признакам, как раса, этническое или национальное происхождение, статус беженца, пол, возраст, религия, сексуальная ориентация и инвалидность.

---

7) **Подход, ориентированный на жертву**, ставит права и достоинство жертвы, включая ее благополучие и безопасность, в центр всех действий, направленных на предотвращение эксплуатации или преследования или реагирование на нее, независимо от отношения жертвы к обвиняемому.<sup>7</sup> При подходе, ориентированном на жертву, важно услышать опасения жертвы и действовать в соответствии с ними, тем самым предоставляя жертве контроль над тем, как реагировать на то, что с ней произошло.

## 2. Область применения и принципы

- 1) В своей работе ЭЦПЧ вступает в контакт с уязвимыми группами, по отношению к которым ЭЦПЧ имеет сильную позицию поставщика помощи. ЭЦПЧ обязан защищать бенефициаров от эксплуатации и злоупотреблений при предоставлении услуг или осуществлении деятельности. ЭЦПЧ предотвращает ситуации, когда получатель помощи центра может стать жертвой эксплуатации или жестокого обращения.
- 2) ЭЦПЧ обязуется защищать каждого сотрудника центра от притеснений и эксплуатации, независимо от степени его загруженности и характера работы. ЭЦПЧ, как работодатель, имеет юридическое обязательство гарантировать, что:
  - a) на рабочем месте не будет сексуальных или гендерных домогательств;
  - b) рабочая среда будет безопасной для здоровья работника;
  - c) обязанности работника не будут связаны с дискриминацией или нарушением основных прав.
- 3) Все сотрудники ЭЦПЧ, независимо от степени загруженности, характера работы и заработной платы, обязаны ознакомиться с настоящим руководством и следовать ему как при исполнении своих служебных обязанностей, так и вне рабочей среды. Руководство также распространяется на партнеров по сотрудничеству центра (включая партнеров по проекту, поставщиков услуг, субподрядчиков и поставщиков) и посетителей центра. Если преследователем является представитель партнера центра по сотрудничеству, центр реагирует на преследование в сотрудничестве с партнерской

---

<sup>6</sup> Глоссарий [терминов ОВЗ . ВОЗ](#)

<sup>7</sup> [Организация Объединенных Наций. «Права жертв прежде всего»](#)

организацией. Ответственность за применение руководящих принципов несет совет центра.

**4) Те, кто знаком с инструкцией, отмечают, что:**

- a) **Он должен воздерживаться от притеснений и оскорблений в отношении сотрудника, бенефициара, партнера по сотрудничеству или посетителя центра.** Центр не поддерживает интимные отношения между консультантом и бенефициаром или между сотрудниками центра. Сотрудник центра несет ответственность за информирование руководителя центра об интимных отношениях между консультантом-бенефициаром или персоналом. Менеджер сообщает совету центра об интимных отношениях между руководителем центра и другим сотрудником. В случае отношений консультант-бенефициар консультант заменяется другим беспристрастным консультантом. Интимные отношения с лицами до 18 лет запрещены. Сексуальная эксплуатация или насилие, совершенные сотрудником ЭЦПЧ, являются основанием для увольнения.
- b) **Он обязан, насколько ему известно, замечать эксплуатацию и преследование (или угрозу таковой) и немедленно сообщать об этом. Согласно принципам подхода, ориентированного на жертву, человек, ставший жертвой эксплуатации или притеснений, не имеет обязанность сообщать о злоупотреблениях.**
- c) **Он должен предотвращать ситуации, которые могут повлечь за собой риск эксплуатации или преследования.** При возникновении такой ситуации необходимо перестроить работу себя или подведомственных лиц, полностью прекратить работу или сигнализировать о возможной опасности. Каждый сотрудник центра обязуется создать в своей зоне ответственности безопасную и благоприятную среду, позволяющую высказывать опасения, не опасаясь наказания.
- d) **Каждый имеет право подать жалобу.** При подаче жалобы заявитель подтверждает правильность предоставленной информации на основании своих знаний.

### **3. Профилактика**

Чтобы предотвратить риск преследований и злоупотреблений, ЭЦПЧ несет ответственность за следующее:

- 1) С настоящей инструкцией знакомится каждый сотрудник приступая к работе. Путеводитель размещен в интранете и на сайте центра и доступен сотрудникам центра в любое время. Руководитель офиса центра подтверждает, что сотрудник ознакомился с инструкцией.
- 2) ЭЦПЧ напоминает своим сотрудникам о руководстве на собраниях команды и на ежегодном стратегическом семинаре. Руководитель офиса ЭЦПЧ несет ответственность за ознакомление сотрудников ЭЦПЧ с руководством и механизмом подачи жалоб.

- 3) ЭЦПЧ организует для своих сотрудников тренинги по предотвращению сексуальных и гендерных притеснений и злоупотреблений.
- 4) С согласия кандидата ЭЦПЧ проводит проверку биографических данных предыдущего работодателя, выбранного кандидатом, чтобы выяснить проблемные области, которые могли возникнуть во время его работы. Проверка данных будет проведена в отношении трех лучших кандидатов. Если кандидат не дает согласия на проверку анкетных данных, ЭЦПЧ расценит это как негативный фактор в процессе оценки кандидата. Информация, полученная в ходе проверки биографических данных, отражается в форме оценки кандидата ЭЦПЧ.
- 5) Если предлагаемая в ЭЦПЧ работа предполагает работу с несовершеннолетними, кандидат должен также предоставить выписку из базы данных о судимости в соответствии с § 179<sup>1</sup> ч. 1 Уголовного кодекса.
- 6) ЭЦПЧ ожидает, что ее партнеры по сотрудничеству и поставщики примут меры для предотвращения притеснений и злоупотреблений. Субподрядные, агентские и партнерские соглашения ЭЦПЧ содержат положение, обязывающее субподрядчика, принципала или партнера соблюдать руководящие принципы ЭЦПЧ по борьбе с притеснениями или меры, принятые на их рабочем месте для предотвращения и реагирования на сексуальное и гендерное насилие и эксплуатацию. Масштабное игнорирование принципов, изложенных в руководстве, влечет за собой расторжение договоров, заключенных с ЭЦПЧ.
- 7) Трудовые договоры ЭЦПЧ содержат положение, согласно которому работник удостоверяет, что он не отбывает действительную судимость за сексуальное насилие или эксплуатацию, что он не отказывался участвовать в расследовании дела о сексуальных домогательствах на любом из своих предыдущих мест работы и что ни его предыдущие трудовые отношения были расторгнуты из-за осуждения по делу о сексуальных домогательствах.

### 3.1: Анализ рисков

- 1) По каждому проекту, который влечет за собой договорные обязательства перед ЭЦПЧ и для которого назначен руководитель проекта, руководитель проекта в сотрудничестве со всеми партнерами, осуществляющими проектную деятельность, перед запуском проводит анализ рисков. Целью анализа рисков является выявление точек опасности, связанных с преследованием при выполнении целей проекта. Менеджер проекта должен проинформировать партнеров по проекту о данных инструкциях и об опасностях, обнаруженных в ходе анализа рисков.
- 2) Риски оцениваются на постоянной основе в ходе проекта, когда отслеживается ход реализации проекта. Все партнеры проекта обязаны предотвращать возникновение опасных точек, выявленных в ходе анализа рисков, или снижать их воздействие, а также обеспечивать безопасность уязвимых целевых групп от притеснений и эксплуатации. Каждый выявленный риск должен быть смягчен. Если это невозможно, проект необходимо остановить. Рекомендуемая форма анализа рисков находится в приложении к настоящему руководству и во внутренней сети центра.

### 3.2: Обучение

- 1) В соответствии с мерой профилактики, описанной в пункте 3 раздела 3, ЭЦПЧ организует для своих сотрудников (в том числе стажеров, долгосрочных волонтеров и консультантов) тренинги по темам сексуальных домогательств и злоупотреблений.
  - a) Сотрудники, которые во время выполнения своих обязанностей регулярно вступают в контакт с бенефициарами, принадлежащими к уязвимым группам, должны пройти вводный онлайн-курс по предотвращению сексуального насилия в течение шести месяцев после начала работы и курс повышения квалификации каждые два года. Курсы охватывают:
    - i) основания для сексуального насилия и эксплуатации;
    - ii) подход, ориентированный на жертву, включая способы поддержки жертвы.
  - b) Все сотрудники ЭЦПЧ проходят повышение квалификации не реже одного раза в три года и должны включать следующее:
    - i) определения сексуальных и гендерных домогательств, эксплуатации и злоупотреблений;
    - ii) принципы подхода, ориентированного на интересы жертвы;
    - iii) способы подачи жалоб в ЭЦПЧ и ресурсы за пределами ЭЦПЧ.
  - c) В течение шести месяцев с момента начала трудоустройства работник должен пройти вводное онлайн-обучение, которое включает в себя:
    - i) основы сексуальных и гендерных притеснений и злоупотреблений;
    - ii) способы подачи жалоб в ЭЦПЧ и ресурсы за пределами ЭЦПЧ.
- 2) Офис-менеджер ЭИК несет ответственность за своевременное проведение тренингов и ведет учет прохождения всех курсов. Эксперт ЭЦПЧ в области разнообразия и инклюзивности отвечает за актуальность содержания тренингов и соответствие руководящим принципам.

### 4. Способы подачи жалоб

- 1) Каждый имеет право подать жалобу или намекнуть на притеснения, допущенные со стороны сотрудников ЭЦПЧ, партнеров по сотрудничеству или участников организованного ЭЦПЧ мероприятия. Очевидец также может подать жалобу или наводку.
- 2) Каналы, по которым ЭЦПЧ может получать жалобы и предложения, следующие:
  - a) Основным каналом подачи жалоб и предложений является форма на сайте ЭЦПЧ. Подайте жалобу руководителю центра или совета через форму. Это также можно сделать анонимно.
  - b) Кроме того, жалобу можно адресовать непосредственно руководителю ЭИК по адресу электронной почты [kvalsed@humanrights.ee](mailto:kvalsed@humanrights.ee).
  - c) Альтернативными каналами приема жалоб являются телефон или личная встреча. В таких случаях первым адресатом жалобы обычно является

руководитель офиса ЭЦПЧ или консультант, который помогает подать жалобу через форму на сайте ЭЦПЧ.

- 3) При подаче официальной жалобы заявитель должен сообщить как минимум следующее:
  - a) адрес электронной почты заявителя, который необходим для того, чтобы задавать уточняющие вопросы, давать отзывы и делиться вспомогательными материалами;
  - b) при желании вы также можете указать свое имя, номер телефона и описать свои отношения с ЭЦПЧ;
  - c) описание жалобы, т.е. что произошло, где, когда, в чьем присутствии, кто преследовал(а);
  - d) каков предпочтительный результат рассмотрения жалобы;
  - e) вместе с жалобой следует прислать и доказательства (например, скриншоты разговоров, другой имиджевый материал, список свидетелей преследования и т.п.).
- 4) ЭЦПЧ обеспечивает доступность и наглядность способов подачи жалоб, выделяя их на веб-сайте центра и в информационных материалах, таких как плакаты, листовки и т. д. Информацию о том, как подавать жалобы, можно легко получить в комнатах, где ЭЦПЧ встречается с бенефициарами. Сотрудники ЭЦПЧ информируются о способах подачи жалоб при начале работы и во время ежегодных собеседований по вопросам развития.
- 5) Информирование третьих лиц необходимо, например, если у заявителя создается впечатление, что жертва преследования или жестокого обращения активно сталкивается с угрозой насилия или мести и можно вывести жертву из опасной ситуации с помощью полиции. или путем отделения жертвы и обвиняемого друг от друга. ЭЦПЧ также может быть обязан проинформировать спонсора или партнера проекта о жалобе, если инцидент произошел во время деятельности конкретного проекта. Анонимность заявителя и жертвы будет соблюдаться при уведомлении спонсоров проекта.
- 6) Все поступившие жалобы будут рассматриваться конфиденциально. Неформальные обращения к руководителю центра, непосредственному руководителю заявителя или специалисту по рабочей среде центра также являются конфиденциальными. О возможном преследовании или жестоком обращении будут уведомлены только люди, участвующие в расследовании жалобы или являющиеся участниками инцидента. При желании заявителя его анонимность будет гарантирована. Ни при каких обстоятельствах ЭЦПЧ не будет раскрывать особые или конфиденциальные персональные данные лицам, не участвующим в деле. Персональные данные сторон, участвующих в деле, особенно данные об их состоянии здоровья, расовом или этническом происхождении, политических или религиозных взглядах, биометрические данные, информация, касающаяся сексуальной ориентации и статуса беженца, обрабатываются в соответствии с Законом о защите персональных данных.



## 5. Обработка жалоб

### 5.1: Процедура подачи жалобы о преследовании или жестоком обращении (ЭЦПЧ беспристрастен)

В этом разделе описывается, как действовать, если ЭЦПЧ получает жалобу о преследовании или жестоком обращении, когда жертва является либо бенефициаром, либо сотрудником/партнером ЭЦПЧ, а ЭЦПЧ является предвзятым в обвинении. На протяжении всего расследования заявитель или жертва преследования имеет право отозвать свое согласие на участие в расследовании. Как правило, если обработчик отзывает согласие, процедура должна быть приостановлена. Жалоба может быть рассмотрена только в тех случаях, когда собранного материала достаточно для того, чтобы сделать вывод о факте преследования и применить дисциплинарные меры, а также обеспечивается благополучие и безопасность жертвы преследования. Презумпция невиновности применяется к обвиняемому до вынесения решения по результатам расследования.

В ходе расследования куратор использует руководство « [Расследование заявлений о сексуальной эксплуатации и надругательстве в гуманитарных условиях](#) », разработанное Управлением Верховного комиссара ООН по делам беженцев. Если процедура, описанная в руководстве, противоречит приведенным выше инструкциям, процедура должна соответствовать данному руководству.

Этапы расследования дела следующие:

- 1) **В суд поступила жалоба** . Если это еще не было сделано, официальная жалоба будет подана на сайте центра.
  - а) Если пострадавший является сотрудником ЭЦПЧ, он может сначала попытаться разрешить ситуацию самостоятельно. Это может означать устное и/или письменное общение с преследователем для разъяснения содержания преследования и требования его прекращения. Если преследование продолжается или дело, по мнению заявителя, является достаточно серьезным, рекомендуется сообщить о преследовании своему непосредственному руководителю или руководителю ЭЦПЧ, при условии, что они беспристрастны в данном случае. Самостоятельное разрешение ситуации не является обязательным. Каждый имеет право немедленно сообщить о преследовании, подав жалобу или обратившись в полицию и/или скорую помощь.
- 2) **Жалобу принимает руководитель ЭИК или совет** (далее — *экзаменатор* ). В зависимости от сложности обвинения руководитель и член совета могут рассмотреть жалобу самостоятельно или передать расследование жалобы поставщику услуг за пределами центра (с согласия заявителя). Лицо, рассматривающее жалобу, должно как можно скорее свести к минимуму контакты

между обвиняемым и потерпевшим. Если куратор принимает решение рассматривать жалобу самостоятельно, необходимо установить следующее:

- a) Является ли эксперт беспристрастным в данном случае? Если эксперт предвзят, процедура должна быть передана беспристрастному лицу (члену совета ЭЦПЧ, менеджеру или внешнему поставщику услуг).
  - b) Выразил ли заявитель желание остаться анонимным? Если соответствующий запрос не указан, его необходимо уточнить у заявителя. Конфиденциальность не требует анонимности заявителя, например, в тех случаях, когда заявитель уже известен обвиняемому или когда обвиняемому необходимо или неизбежно знать личность заявителя в ходе расследования.
  - c) Все ли детали дела ясны следователю? Администратор подтверждает заявителю, что он получил жалобу, в течение двух рабочих дней с момента получения жалобы, задавая при необходимости дополнительные вопросы, чтобы получить полное представление об обвинении. Обработчик также отправит заявителю жалобы информацию о возможностях получения помощи в соответствии с разделом 6 руководства.
  - d) Является ли обвиняемый партнерской организацией ЭЦПЧ? В случае, если обвиняемый является партнером ЭИК, следователь привлекает партнерскую организацию на всех этапах расследования, обеспечивая соблюдение минимальных требований конфиденциальности, анонимности и безопасности, изложенных в инструкции.
- 3) **Администратор разбирается в ситуации самостоятельно.** В ходе независимого расследования следователь может собирать дополнительную информацию и проводить допрос потерпевшего, очевидцев и обвиняемого, учитывая конфиденциальность всех участвующих сторон.
- a) Допрос обвиняемого должен проводиться в последнюю очередь после опроса заявителя и очевидцев и сбора материалов по жалобе. Обвиняемый информируется о ходе расследования не менее чем за 24 часа до допроса, включая объяснение хода расследования и перечисление его прав и обязанностей (включая право знать общее содержание жалобы, право представлять доказательства и свои собственная версия произошедшего, право реагировать на представленные против него доказательства, право ознакомиться с протоколом своего допроса, обязательство сотрудничать, обязательство сохранять конфиденциальность расследования).
  - b) И потерпевший, и обвиняемый имеют право пригласить для поддержки во время допроса третье беспристрастное лицо, которое не может говорить во время допроса.
- 4) **Администратор информирует заявителя о решении** в течение трех недель с момента подачи жалобы. По итогам процедуры следователь может принять одно из трех решений:
- a) **Решение 1: Инцидент произошел или может произойти.**

Последствие: При реализации мер пожелания заявителя учитываются в первую очередь. При отсутствии такового или если рекомендованная потерпевшим мера является недостаточной по мнению следователя, руководитель центра или совета принимает решение о применении соответствующих мер. В любом случае о решении будет уведомлен руководитель центра или совета. Обвиняемому сообщается о нарушении правила ЭЦПЧ. При необходимости центр организует внутреннее обучение. Сексуальная эксплуатация или насилие, совершенные сотрудником ЭЦПЧ, являются основанием для увольнения. При необходимости о результатах расследования будет уведомлен финансист проекта или надзорные органы. Обвиняемый может оспорить решение, обратившись к руководителю центра, совета или комиссии по трудовым спорам.

**b) Решение 2: Событие не произошло или вряд ли произошло.**

Последствия: Заявитель будет уведомлен о решении вместе с причинами. Заявителю сообщают о возможностях подачи апелляции или обращения за помощью за пределами центра (раздел 6 руководства). Если у следователя возникнут подозрения, что заявителю предъявлено ложное обвинение, заявителю будет вынесено предупреждение. О решении будет уведомлен руководитель центра или совета.

**c) Решение 3: Невозможно занять позицию относительно возникновения инцидента.**

Последствия: Заявитель будет уведомлен о решении вместе с причинами. По согласованию с заявителем к процедуре привлекаются беспристрастные третьи лица и в течение одной недели после принятия первоначального решения принимается новое решение либо предлагаются варианты подачи жалобы или получения помощи за пределами центра (раздел 6 руководства). ).

## **5.2: Процедура подачи жалобы о преследовании или жестоком обращении (ЭЦПЧ беспристрастен)**

В этом разделе описывается, как действовать, если ЭЦПЧ получает жалобу о преследовании или жестоком обращении, если жертва не связана с ЭЦПЧом и ЭЦПЧ беспристрастен в судебном преследовании. Этапы расследования дела следующие:

- 1) **В суд поступила жалоба** . Его можно получить через официальный канал на сайте ЭЦПЧ или по телефону/лично. Получатель жалобы должен сначала установить, являются ли ЭЦПЧ и его партнеры беспристрастными, запросив достаточную информацию по делу.
- 2) **Получатель жалобы доставит подателю жалобы подтверждение о получении жалобы** в течение двух рабочих дней с момента ее получения (если жалоба подана через форму на сайте).

- 3) **Заявителю предлагаются различные способы получения помощи.** В определенных случаях ЭЦПЧ может предложить заявителю юридическую помощь. При необходимости заявителя соберут с соответствующим сотрудником ЭЦПЧ, который сможет дать компетентную консультацию. Если ЭЦПЧ не сможет вмешаться, заявителю будут предложены варианты получения помощи за пределами центра (глава 6 руководства).

### 5.3: Процедура анонимных жалоб

В этом разделе описывается, что делать, если ЭЦПЧ получает анонимную жалобу или сообщение о преследовании или жестоком обращении с бенефициаром ЭЦПЧ или сотрудником/партнером. Стадии расследования дела следующие:

- 1) **В суд поступает апелляция.** Поскольку единственным способом подачи анонимной жалобы является форма на сайте ЭЦПЧ, жалобой/наводкой занимается либо руководитель центра, либо член совета. В зависимости от серьезности обвинений в жалобе, следующие шаги:
  - a) **В случае серьезных обвинений (сексуальных домогательств, злоупотреблений или эксплуатации) заявитель приложит все усилия для защиты предполагаемой жертвы.** Если жалоба/информация раскрывает только личность преступника, а обвинения обоснованы и подкреплены доказательствами, ЭЦПЧ реорганизует свою структуру работы, чтобы ограничить риск подобных случаев до тех пор, пока на заседании совета не будет принято соответствующее решение.
  - b) **Если заявитель не предоставляет достаточных доказательств в поддержку своих утверждений или утверждения указывают на незначительное нарушение правил, менеджер центра может немедленно обсудить характер жалобы с обвиняемым или отложить обсуждение до следующего ежеквартального заседания совета.** При необходимости руководитель центра принимает соответствующее решение совместно с советом центра.

## 6. Помощь за пределами ЭЦПЧ

Целью ЭЦПЧ является оказание поддержки жертвам притеснений и злоупотреблений в пределах своей компетенции. Независимо от того, является ли виновником преследования или злоупотребления ЭЦПЧ, его партнерами или третьими лицами, жертвам всегда предоставляется обзор возможностей апелляции или поиска помощи за пределами Центра. При оказании помощи и консультаций жертвам применяется подход, ориентированный на жертву, и дела не передаются другим сторонам для разрешения без согласия жертвы.

Ниже приведен список мест, где вы можете получить помощь в случае сексуальных или гендерных домогательств. Если у вас возникнут вопросы, вы можете обратиться к специалисту по рабочей среде центра. Он может предоставить первичную информацию о том, когда имеет место преследование и куда обратиться за помощью внутри или за пределами центра. Все остальные вопросы можно задать по адресу [info@humanrights.ee](mailto:info@humanrights.ee) или позвонив в центр по телефону +372 644 5148.

Имя	Как связаться?	Когда связаться?
<b>Полиция и/или скорая помощь</b>	112, прием скорой помощи, <a href="#">заявление</a> в полицию	В случае физического и сексуального насилия получить процессуальную и медицинскую помощь.
<b>Кризисный центр сексуального насилия</b>	<a href="#">В кризисном центре на месте</a> или <a href="#">по телефону</a>	Если за последние семь дней произошло сексуальное насилие, обратитесь за медицинской помощью.
<b>Помощь жертвам</b>	Телефон кризисной ситуации 116 006, <a href="#">сотрудники отдела помощи пострадавшим</a> , <a href="#">психосоциальной поддержки</a>	Если сексуальное насилие произошло более семи дней назад; Если вы являетесь очевидцем случая преследования; Для психосоциальной поддержки после случая преследования; Чтобы обратиться в полицию
<b>Уход за детьми</b>	116 111, <a href="#">сайт Детской помощи</a>	Если ребенок стал или подозревается в том, что стал жертвой эксплуатации или жестокого обращения
<b>Сиротство</b>	116 111 или <a href="mailto:info@lastemaja.ee">info@lastemaja.ee</a>	Если ребенок стал жертвой эксплуатации или жестокого обращения или есть подозрение на это; Получить юридическую,

Имя	Как связаться?	Когда связаться?
		медицинскую и психосоциальную поддержку и защиту.
<b>Комиссар по вопросам гендерного равенства и равного обращения</b>	Заявка <a href="#">на сайте</a> , контактный телефон 535 250 02.	В случае гендерного притеснения, в случае дискриминации
<b>Инспекция труда</b>	Совет по адресу <a href="mailto:vihj@ti.ee">vihj@ti.ee</a> , контактный телефон 640 6000.	Если случай преследования имел место на рабочем месте и не был разрешен работодателем.
<b>Прокуратура</b>	<a href="#">По контактному телефону</a> , <a href="#">адресу электронной почты</a>	Для консультаций по уголовному делу; По темам, связанным с научной деятельностью