

**Детский фонд Организации Объединенных Наций**

Исполнительный совет

Ежегодная сессия 2021 года

1–4 июня 2021 года

Пункт 11 предварительной повестки дня*

**Обновленная информация о выполнении
рекомендаций, вынесенных в подготовленном
независимой группой обзоре принимаемых ЮНИСЕФ
мер по защите от сексуальной эксплуатации и
сексуальных надругательств и в докладе Независимой
целевой группы по вопросам гендерной
дискриминации, сексуальных домогательств,
преследований и злоупотребления полномочиями на
рабочем месте***Резюме*

Настоящий доклад представляется в соответствии с решением 2020/21 Исполнительного совета, в котором он «...просит ЮНИСЕФ продолжать представлять Исполнительному совету обновленную информацию о том, как ЮНИСЕФ предотвращает сексуальную эксплуатацию, сексуальные надругательства и сексуальные домогательства и реагирует на них в рамках своих стратегий, процедур и операций на всех уровнях и с учетом рекомендаций, вынесенных по итогам независимого обзора»; «просит ЮНИСЕФ о том, чтобы при представлении следующей обновленной информации по этому вопросу на своей ежегодной сессии 2021 года были освещены, в частности, меры по выполнению рекомендаций Независимой целевой группы, касающихся злоупотребления полномочиями»; и «с удовлетворением принимает к сведению создание Внутренней целевой группы по борьбе с расизмом и дискриминацией и просит ЮНИСЕФ представить Исполнительному совету на ежегодной сессии 2021 года доклад о работе этой целевой группы и о действиях ЮНИСЕФ по предотвращению всех форм дискриминации, включая расизм и расовую дискриминацию, и борьбе с ними в рамках его стратегий, процедур и программ».

* E/ICEF/2021/9.



В докладе представлена обновленная информация о ходе работы ЮНИСЕФ по совершенствованию своей организационной культуры, а также о мерах, принятых для осуществления его стратегии по предотвращению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств и реагированию на них.

I. Общий обзор

1. ЮНИСЕФ добился значительного прогресса в выполнении рекомендаций, содержащихся в подготовленном независимой группой обзоре принимаемых ЮНИСЕФ мер по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, в докладе фирмы «Морган Льюис» о расследованиях в отношении сексуального домогательства, проведенных Управлением внутренней ревизии и расследований ЮНИСЕФ (2013–2017 годы), и в докладе Независимой целевой группы по вопросам гендерной дискриминации, сексуальных домогательств, преследований и злоупотребления полномочиями на рабочем месте. Вместе с тем для ускорения прогресса и официального закрепления изменений в рамках всех отделений, систем и процессов необходимо прилагать дальнейшие усилия.

2. Что касается прогресса в укреплении организационной культуры, то здесь следует отметить ряд инициатив, представляющих собой основные результаты 2020 года. Была подготовлена и распространена среди персонала хартия ценностей, в которой излагаются основные модели поведения, ожидаемые от всех сотрудников ЮНИСЕФ, в том числе определенные модели поведения, которых ожидают от всех руководителей, а также описывается, что персонал ЮНИСЕФ может ожидать от ЮНИСЕФ как от работодателя. Во многих отделениях хартия ценностей применяется с учетом условий, в которых они ведут свою деятельность, и ее используют на выездных совещаниях сотрудников и в ходе других мероприятий, на которых сотрудникам предлагается задуматься над этим вопросом. ЮНИСЕФ прошел повторную сертификацию по стандарту «Экономические дивиденды гендерного равенства» (EDGE), продемонстрировав, что как организация он в еще большей степени стал учитывать гендерные аспекты во многих сферах, включая обеспечение гендерного паритета в штатном расписании, и определив ряд сфер, в которых необходим дальнейший прогресс, в частности в том, что касается восприятия сотрудниками прогресса в деле обеспечения гендерного равенства. В феврале 2020 года был дан старт программе взаимного поощрения персонала «Люди ЮНИСЕФ», в рамках которой к концу года было номинировано около 1300 сотрудников, продемонстрировавших основные ценности организации.

3. Началось осуществление целевых программ обучения и управления карьерным ростом национальных сотрудников, в которых приняли участие 682 национальных сотрудника; кроме того, была разработана глобальная система наставничества, которой на первом этапе были охвачены более молодые сотрудники. В программах по обучению, ориентации, оценке отзывов и наставничеству приняли участие более 600 руководителей среднего и старшего звена.

4. В 2020 году был проведен общесистемный опрос персонала. Результаты опроса показали, что в таких сферах, как личностный рост и вовлеченность персонала, наблюдается прогресс и что сотрудники высоко оценивают меры, принимаемые ЮНИСЕФ во время пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19) и свидетельствующие о чуткости и сочувствии его руководства. Вместе с тем по итогам опроса были выявлены некоторые вызывающие озабоченность сферы, связанные с разнообразием (например, восприятие неосознанной и осознанной предвзятости на рабочем месте) и недостаточно развитой «культурой гласности» (например, несообщение о возможных случаях предвзятости и расизма). По итогам опроса с сотрудниками 55 страновых отделений были проведены беседы с целью обсудить данные проведенных обследований, задокументировать передовой опыт и обменяться рекомендациями и предложениями в отношении тех сфер, в которых отделения получили более низкие оценки.

5. Была создана Внутренняя целевая группа по борьбе с расизмом и дискриминацией. Целевая группа провела беседы с сотнями сотрудников во всех регионах и с персоналом из различных родственных организаций и разработала план действий с рекомендациями, направленными на то, чтобы сделать ЮНИСЕФ более инклюзивным рабочим местом для всех его сотрудников.

6. С момента обнародования в январе 2019 года своей стратегии по предотвращению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств и реагированию на них ЮНИСЕФ добился значительного прогресса. В настоящее время доступ к безопасным и эффективным каналам информирования о нарушениях имеют более 44 миллионов детей и взрослых, в то время как в 2019 году такой доступ был у 8,9 миллиона человек. На 50 процентов увеличилось число стран, располагающих качественными стандартными оперативными процедурами направления к специалистам и оказания услуг жертвам сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств.

7. Расширены возможности проведения расследований. Почти все страновые отделения улучшили показатели в плане представления партнерами отчетности и их обучения; число отделений, в которых применяются процедуры направления жертв к специалистам в целях оказания им высококачественной помощи, увеличилось на 50 процентов. Необходимо продолжать работу по укреплению таких аспектов, как межучрежденческая координация, профилактика (проверка и обучение кадров, оценка рисков и управление программами, персоналом и партнерами), информирование о нарушениях, в том числе на уровне сообществ, проведение расследований партнерами и оказание качественной комплексной помощи жертвам. Сохраняются основные факторы, способствующие сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам, в частности гендерное неравенство и дискриминация и насилие по гендерному признаку; для их устранения требуется разработка программ, направленных на преобразование в области обеспечения гендерного равенства во всех секторах, включая образование и здравоохранение. Решающее значение имеют достижение гендерного паритета при укомплектовании штатов и обеспечение подотчетности в решении проблемы сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств во всех подразделениях организации. Огромное значение имеет также установка на разработку более долгосрочных комплексных программ.

8. Пандемия COVID-19 привела к возникновению новых рисков сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, для борьбы с которыми требуются планирование на случай чрезвычайных ситуаций, оказание дистанционной поддержки и информирование о рисках. ЮНИСЕФ расширил работу по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в рамках своих мер реагирования на COVID-19 в 91 стране. Организация возглавила усилия в Межучрежденческом постоянном комитете (МПК) по разработке технического руководства по устранению этих рисков в рамках чрезвычайных мер реагирования на пандемию. ЮНИСЕФ участвовал в создании группы полевой поддержки МПК по предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, которая оказывает дистанционную поддержку в 35 странах. ЮНИСЕФ провел серию вебинаров из пяти частей по предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в контексте пандемии COVID-19, участие в которых приняли более 250 специалистов.

9. Пандемия COVID-19 повлияла на работу ЮНИСЕФ над укреплением организационной культуры. Пандемия дала возможность повысить гибкость и чуткость культуры, с учетом того, что организация перешла к различным методам работы на базе удаленных и гибридных групп. По мере того как во всем мире вводились режимы ограничений, всем сотрудникам оперативно рассылались

соответствующие рекомендации Отдела людских ресурсов, которые в течение года регулярно обновлялись. Штаб-квартира ЮНИСЕФ инициировала серию бесед с руководителями отделений по вопросам руководства во время пандемии COVID-19. Во многих случаях учебные программы были переведены в онлайн-новый формат. Отделения продемонстрировали гибкость в различных областях, включая оформление новых сотрудников, утверждение операций, осуществление и мониторинг программ и содействие благополучию персонала.

10. Пандемия COVID-19 отрицательно сказалась на совмещении производственных и семейных обязанностей, размыв границы между работой и домом, а также на психическом и физическом благополучии многих сотрудников и коллективов. В дальнейшем ЮНИСЕФ сосредоточит внимание на выполнении оставшихся рекомендаций, содержащихся в докладе Независимой целевой группы, а также рекомендаций, содержащихся в плане действий, подготовленном Целевой группой по борьбе с расизмом и дискриминацией. Работа будет вестись прежде всего в области институционализации и закрепления изменений и достигнутого прогресса посредством укрепления систем мониторинга и подотчетности. Основное внимание будет по-прежнему уделяться дальнейшему совершенствованию коммуникации и повышению вовлеченности персонала во все аспекты организационной культуры, в частности для того чтобы сотрудники рассматривали возможность принятия различных мер реагирования, включая обращение к руководству, посредничество, обращение в Бюро по вопросам этики и сообщение о нарушениях в Управление внутренней ревизии и расследований (УВРР) в тех случаях, когда речь идет о возможных проступках или ненадлежащем поведении. Большое значение по-прежнему имеют сотрудничество и обмен информацией с системой Организации Объединенных Наций в целом и другими партнерами.

11. Для решения проблемы противоправного сексуального поведения и выполнения оставшихся рекомендаций, содержащихся в подготовленном независимой группой обзоре, ЮНИСЕФ будет осуществлять свою стратегию по предотвращению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств и реагированию на них, принятую в 2019 году. Организация продолжит совершенствовать процессы проверки и обучения и повышать подотчетность персонала и партнеров во всех контекстах, в том числе в случае возникновения чрезвычайных ситуаций. К разработке механизмов информирования о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, которые будут иметь более широкий охват, будут привлекаться местные сообщества. Одной из приоритетных задач при составлении программ по-прежнему будет обеспечение жертвам доступа к качественной помощи. ЮНИСЕФ в сотрудничестве со своими партнерами и другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций будет прилагать усилия в целях решения этих вопросов, включая укрепление потенциала организаций гражданского общества в области расследования заявлений и оказания качественной поддержки жертвам.

II. Введение

12. В своем решении 2020/21 Исполнительный совет просил ЮНИСЕФ предоставлять обновленную информацию о том, как он предотвращает сексуальную эксплуатацию, сексуальные надругательства и сексуальные домогательства и реагирует на них в рамках своих стратегий, процедур и операций на всех уровнях и с учетом рекомендаций, вынесенных по итогам независимого обзора. Совет просил также ЮНИСЕФ о том, чтобы при представлении следующей обновленной информации по этому вопросу на ежегодной сессии 2021 года были освещены принимаемые им меры по выполнению рекомендаций Независимой

целевой группы, касающихся злоупотребления полномочиями, а также чтобы он представил доклад о работе Целевой группы по борьбе с расизмом и дискриминацией.

13. Настоящий документ представляется Исполнительному совету в ответ на эти просьбы. В нем содержится подробная обновленная информация о прогрессе, достигнутом со времени проведения второй очередной сессии Исполнительного совета в 2020 году в деле борьбы с сексуальной эксплуатацией, сексуальными надругательствами и сексуальными домогательствами, а также в деле совершенствования организационной культуры.

14. Хотя работа ЮНИСЕФ в области борьбы с сексуальной эксплуатацией, сексуальными надругательствами и сексуальными домогательствами тесно связана с его усилиями по совершенствованию своей организационной культуры, в настоящем докладе информация об этих двух направлениях работы представлена отдельно, при этом взаимосвязь между ними подчеркивается по всему документу.

15. Работа ЮНИСЕФ по предотвращению противоправного сексуального поведения и реагированию на него, а также по совершенствованию его организационной культуры проводится не в ущерб его мандату по улучшению положения детей, а в поддержку этого мандата. ЮНИСЕФ твердо намерен осуществлять права детей и общин, которым он служит, с тем чтобы они имели доступ к положенным им защите и помощи, не подвергаясь при этом сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам и не опасаясь их, и обеспечить, чтобы все сотрудники ЮНИСЕФ могли работать в атмосфере взаимного уважения, способствующей раскрытию потенциала и свободной от сексуальных домогательств, расизма, дискриминации и прочих форм злоупотреблений на рабочем месте.

III. Организационная культура

16. Для обеспечения согласованности своих действий по выполнению рекомендаций, содержащихся в подготовленном независимой группой обзоре и в докладе Независимой целевой группы, ЮНИСЕФ распределил эти действия по трем основным компонентам: 1) претворение в жизнь наших основных ценностей и моделей поведения и их включение во все аспекты нашей работы; 2) переосмысление руководства людьми; 3) поддержание надлежащих стимулов и механизмов подотчетности для утверждения наших основных ценностей, а также для недопущения ненадлежащего поведения.

A. Компонент 1: претворение в жизнь наших основных ценностей и моделей поведения и их включение во все аспекты нашей работы

17. В деле полного выполнения принятых рекомендаций, содержащихся в докладе Независимой целевой группы, по-прежнему наблюдается прогресс. По состоянию на март 2021 года 80 процентов рекомендаций имели статус «выполнено», «в процессе выполнения» или «выполняется на постоянной основе». Из оставшихся 20 процентов 7 процентов (четыре мероприятия) осуществляются с задержкой, но находятся в процессе осуществления; осуществление 5 процентов (три мероприятия) еще не началось; 5 процентов (три мероприятия) не были приняты или были сочтены неактуальными ЮНИСЕФ; в отношении одного мероприятия не хватает данных, чтобы определить прогресс.

18. Одним из главных результатов, достигнутых в 2020 году, стала разработка хартии ценностей, в которой перечислены модели поведения, которых ЮНИСЕФ ожидает от всех своих сотрудников и, в частности, от руководителей, а также описано, что все сотрудники могут ожидать от ЮНИСЕФ как от работодателя. В основу хартии ценностей заложены Стандарты поведения для международной гражданской службы, другие соответствующие этические нормы и новая система показателей компетентности ЮНИСЕФ; структура хартии соответствует основным ценностям ЮНИСЕФ (забота, уважение, добросовестность, доверие и подотчетность), под каждой из которых перечислены основные модели поведения.

19. В июне 2020 года Исполнительный директор учредил Внутреннюю целевую группу по борьбе с расизмом и дискриминацией, отчасти в ответ на набирающее силу глобальное движение за расовую справедливость. С июля 2020 года по март 2021 года Целевая группа провела обсуждения в фокус-группах почти с 1000 сотрудников во всех регионах; создала страницу в Интранете, содержащую учебные материалы, обновленную информацию и сведения для всех сотрудников ЮНИСЕФ по вопросам расизма и дискриминации; организовала обсуждения с 15 экспертами по вопросам, связанным с инвалидностью, расой, этнической принадлежностью и гендерной идентичностью. Целевая группа завершила свою работу в конце марта 2021 года, опубликовав план действий ЮНИСЕФ по ликвидации всех форм расизма и дискриминации.

20. В рамках продолжающихся усилий по формированию более позитивной организационной культуры особое внимание уделяется расширению участия и повышению вовлеченности персонала. С июня 2020 года одним из трех сопредседателей Целевой группы по борьбе с расизмом и дискриминацией выступает Всемирная ассоциация персонала. Ассоциация также активно участвует в процессах совершенствования организационной структуры, а в четвертом квартале 2020 года она сыграла важную роль в совместной организации диалогов с сотрудниками ЮНИСЕФ, посвященных инициативам по совершенствованию организационной структуры.

21. В усилиях по улучшению условий работы ЮНИСЕФ активно участвуют и другие группы сотрудников. Так, свой вклад в работу различных форумов продолжает вносить группа «Молодежь ЮНИСЕФ», члены которой в настоящее время входят в состав многих групп управления на страновом и региональном уровнях. Номинанты программы «Люди ЮНИСЕФ» (около 1300 человек в 2020 году) — это высокомотивированные и вдохновляющие профессионалы, способствующие изменению культуры в своих отделениях. В июле 2020 года в сети «Яммер» была создана новая группа, состоящая из сотрудников, добровольно вызвавшихся внести свой вклад в работу организации по борьбе с расизмом и дискриминацией; в этой группе сейчас насчитывается около 400 членов.

22. Одной из ключевых стратегий, позволяющих совершенствовать организационную культуру и проводить остальные организационные изменения в ЮНИСЕФ, по-прежнему является внутренняя коммуникация, в частности вовлечение сотрудников и выслушивание их мнений и отзывов. В рамках серии из восьми региональных диалогов и консультаций более 5000 сотрудников приняли участие в различных инициативах по осуществлению преобразований, в том числе 800 сотрудников, участвовавших в работе секционных групп, занимающихся вопросом совершенствования организационной культуры, благодаря чему эта тема стала одной из наиболее обсуждаемых. В июне 2020 года состоялась виртуальная беседа с заместителем Исполнительного директора по вопросам управления, которая была посвящена двум темам: расизм и дискриминация; воздействие COVID-19 на сотрудников ЮНИСЕФ. В этой беседе приняли

участие более 3200 сотрудников, что сделало его самым посещаемым мероприятием за всю историю, при этом в шести из семи регионов наблюдался 100-процентный рост участия персонала. Более 90 процентов отзывов о мероприятии были положительными.

23. В январе 2020 года ЮНИСЕФ начал процесс повторной сертификации по стандарту «Экономические дивиденды гендерного равенства» (EDGE) — ведущему международному стандарту методологии оценки предприятий в отношении гендерного равенства. В июне 2020 года ЮНИСЕФ прошла повторную сертификацию, получив сертификат EDGE второго уровня, EDGE Move. Был разработан новый план действий в отношении сертификации EDGE на 2020–2021 годы, в котором основное внимание уделяется четырем сферам: а) набор и продвижение по службе в целях достижения гендерного паритета; б) уточнение возможностей карьерного роста и обеспечение справедливого доступа к ним; с) деятельность по гармоничному совмещению производственных и семейных обязанностей на равноправной основе; d) содействие созданию здоровой и безопасной рабочей среды, свободной от дискриминации, преследований и злоупотреблений.

24. В октябре 2020 года была проведена четвертая ежегодная инициатива «Месяц этичного руководства», посвященная таким основным ценностям, как забота и добросовестность, в контексте пандемии COVID-19, а также борьбе с расизмом и дискриминацией. В рамках этой инициативы были организованы мероприятия, участие в которых приняли более 5100 сотрудников в 54 региональных отделениях, страновых отделениях и отделах штаб-квартиры. Бюро по вопросам этики разработало тематические исследования, ставшие отправной точкой в обсуждениях этих тем, и организовало пять ознакомительных занятий для 179 координаторов по вопросам этики. В свою очередь, координаторы по вопросам этики провели более 60 занятий в своих соответствующих подразделениях. Бюро по вопросам этики также организовало глобальный вебинар, главными темами которого стали: воздействие пандемии на сотрудников ЮНИСЕФ; меры, принимаемые организацией для реагирования на потребности сотрудников ЮНИСЕФ; глобальное движение за расовую справедливость; работа Целевой группы по борьбе с расизмом и дискриминацией. В 2020 году Бюро по вопросам этики укрепило свою институциональную независимость, став самостоятельным подразделением, отдельным от Канцелярии Исполнительного директора. Когда на работу была принята новая глава Бюро по вопросам этики, ее должность звучала по-новому — директор Бюро по вопросам этики, а ее срок полномочий был пересмотрен в соответствии с практикой других учреждений Организации Объединенных Наций. Вышеупомянутые меры позволили выполнить одну из основных рекомендаций, содержащихся в докладе Независимой целевой группы.

В. Компонент 2: переосмысление руководства людьми

25. В 2020 году была разработана и внедрена новая система показателей компетентности для оценки работы сотрудников. Особое внимание в этой системе уделяется моделям поведения и навыкам руководства людьми, включая самосознание и понимание вопросов этики; при этом сохраняется акцент на достижениях результатов.

26. ЮНИСЕФ продолжает вкладывать средства в повышение квалификации сотрудников различных уровней. Из-за COVID-19 многие глобальные программы обучения были полностью переведены в онлайн-формат, однако процент завершения оставался высоким. В 2020 году более 440 руководителей

приняли участие в программе «Мастер-класс по вопросам управления» и прошли круговую оценку. В ходе сентябрьского заседания Глобальной группы управления было организовано первое в истории совещание, посвященное вопросам расизма и дискриминации.

27. В 2020 году в рамках программы ЮНИСЕФ “Executive Insight” круговую оценку прошли 93 сотрудника старшего звена. Впервые ориентация для всех новых и прибывающих на основе ротации руководителей высшего звена была проведена в онлайн-режиме. Что касается обучения и управления карьерным ростом национальных сотрудников, то в 2020 году ЮНИСЕФ приступил к реализации нескольких новых программ, в том числе “Aspire” и “Reach”. В настоящее время в программе “Aspire” участвуют 259 сотрудников; цель этой программы — развить навыки общения с людьми у сотрудников, готовящихся к выполнению руководящих функций, а также у тех сотрудников, которые впервые осуществляют руководство людьми. Кроме того, была введена в действие программа “Impact+”, призванная вооружить национальных сотрудников основными навыками и умениями, необходимыми для еще более эффективного выполнения ими своих функций; в 2020 году в программе приняли участие 379 национальных сотрудников. В 2021 году эти программы проводятся в еще большем масштабе.

28. В феврале 2020 года был дан старт программе «Люди ЮНИСЕФ», которая характеризуется беспрецедентным уровнем участия и вовлеченности сотрудников. Около 1300 сотрудников были номинированы своими коллегами за демонстрацию основных ценностей организации. В программе участвовали около 13 процентов сотрудников ЮНИСЕФ, выступившие в качестве либо номинантов, либо номинирующих их коллег. По этой программе по различным каналам поступило более 4000 замечаний. В общей сложности 81 процент кандидатур был выдвинут региональными и страновыми отделениями, причем наибольшее число номинантов пришлось на регион Восточной и Южной Африки. Девятнадцать процентов от общего числа номинантов составляют руководители. На интранет-сайте ЮНИСЕФ были размещены статьи со сведениями более чем о 70 различных номинантах, получившие большое число просмотров, откликов и комментариев.

29. Настоящий доклад подготовлен в соответствии с решением Исполнительного совета 2020/21, в котором Совет просил ЮНИСЕФ о том, чтобы при представлении следующей обновленной информации по этому вопросу на своей ежегодной сессии 2021 года были освещены, в частности, меры по выполнению рекомендаций Независимой целевой группы, касающихся злоупотребления полномочиями. В ЮНИСЕФ понятие «злоупотребление полномочиями» входит в общую категорию «правонарушения в сфере межличностных отношений» и, следовательно, включено в стратегию ЮНИСЕФ по запрещению дискриминации, преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления полномочиями (обновлена в марте 2020 года) и в учебные программы по общим этическим нормам и навыкам руководства. По состоянию на февраль 2021 года 95 процентов сотрудников ЮНИСЕФ (более 14 000 человек) прошли обучение по вопросам предотвращения сексуальных домогательств и злоупотребления полномочиями. Предотвращению возможного злоупотребления полномочиями содействуют и другие меры, в том числе введение в 2020 году матричной структуры управления и поощрение использования многоуровневой обратной связи в ходе служебной аттестации, которые гарантируют, что отзывы о работе того или иного сотрудника поступают по нескольким каналам. Кроме того, в 2020 году была введена в действие независимая процедура обжалования, призванная способствовать повышению объективности и доверия к процессу служебной аттестации.

30. Во втором квартале 2021 года будут подготовлены дополнительные руководства, в которых будут сведены воедино меры поддержки в случаях сексуальных домогательств и других видов межличностных проступков, включая злоупотребление полномочиями. Эти руководства разрабатываются с целью повысить осведомленность о проблеме, информировать сотрудников о соответствующих стратегиях и способствовать более глубокому пониманию того, какие модели поведения могут представлять собой эту конкретную форму проступка, а какие — нет (например, разногласия по поводу выполнения служебных обязанностей, как правило, не являются злоупотреблением полномочиями), при том понимании, что факты могут различаться в каждом конкретном случае. В 2021 году планируется провести обсуждения в фокус-группах с представителями группы «Молодежь ЮНИСЕФ» и сотрудниками категории общего обслуживания, с тем чтобы получить более полное представление о проблеме злоупотребления полномочиями с точки зрения этих двух конкретных групп и услышать их мнение относительно усилий ЮНИСЕФ в области предотвращения и реагирования.

31. В июне — июле 2020 года ЮНИСЕФ провел общесистемный опрос персонала; доля респондентов составила более 80 процентов. Результаты опроса свидетельствуют о прогрессе, достигнутом в период 2017–2020 годов по различным аспектам организационной культуры, включая 11-процентный рост индекса вовлеченности сотрудников в этот период. В период 2017–2020 годов общий показатель личностного роста увеличился на 15 процентов. В общей сложности 83 процента респондентов согласились с тем, что в их отделениях принимаются «надлежащие и необходимые меры» по итогам доклада Независимой целевой группы. Восемьдесят восемь процентов респондентов считают, что их руководитель продемонстрировал «сочувствие и понимание» в условиях беспрецедентной ситуации с пандемией COVID-19. Однако со следующими двумя важными утверждениями в 2020 году согласились меньше сотрудников, чем в 2017 году: а) «В моем отделении руководители несут ответственность за свои решения» (на 4 процента меньше) и б) «В ЮНИСЕФ механизмы решения вопросов, связанных с проступками, применяются справедливо и своевременно» (на 2 процента меньше). Обеспокоенность вызывают и данные о многообразии: так, 52 процента респондентов считают, что на их рабочем месте присутствует осознанная или неосознанная предвзятость, однако только 41 процент опрошенных могли бы свободно обсудить этот вопрос.

32. В 2020 году организация применила новый, индивидуальный подход к отслеживанию того, как отделения принимают последующие меры по итогам общесистемного опроса персонала. В период с ноября 2020 года по февраль 2021 года главный советник по вопросам организационной культуры, соответствующий начальник регионального управления по людским ресурсам и соответствующий председатель региональной ассоциации персонала провели беседы с 55 страновыми отделениями (отделениями, получившими самые низкие и самые высокие оценки от каждого региона). Отделения, получившие самые высокие оценки, поделились передовым опытом, а в отношении отделений, получивших более низкие оценки, были выявлены проблемы и определены последующие меры и учебные ресурсы, которые были доведены до их сведения. В настоящее время все отделения занимаются подготовкой планов действий по реагированию на результаты опроса.

33. В ходе вышеупомянутых бесед были затронуты, в частности, следующие вопросы: а) управление служебной деятельностью и воздействие на коллектив затянувшейся или нерешенной проблемы неудовлетворительной работы; б) важность сообщений, касающихся механизмов и процессов подотчетности, с тем чтобы все сотрудники понимали механизм их действия; в) необходимость того,

чтобы управление людскими ресурсами было третьим компонентом работы в области организационной культуры на уровне страновых отделений (наряду с ассоциацией персонала и руководством ЮНИСЕФ) и чтобы кадровый состав был обеспечен достаточными ресурсами на уровне страновых отделений; d) необходимость того, чтобы руководители подкрепляли свои слова делом и демонстрировали руководство, основанное на ценностях, на всех уровнях, особенно на уровне начальников отделений. Эти вопросы будут решаться в 2021 году и в последующие годы в рамках различных мероприятий.

34. В 2020 году лаборатория организационной структуры и реконструкции — подразделение под руководством заместителя Исполнительного директора по вопросам управления — обеспечивала поддержку, руководство и координацию различных инициатив по осуществлению преобразований, направленных на то, чтобы сделать ЮНИСЕФ более гибкой, чуткой, эффективной и результативной организацией, опираясь на опыт работы в условиях пандемии COVID-19. Одним из главных результатов стали диалоги с сотрудниками, организованные совместно Ассоциацией международного персонала ЮНИСЕФ и лабораторией с целью представить всем сотрудникам предварительные идеи по совершенствованию организационной структуры, выслушать их мнения и вовлечь их в процесс организационных преобразований, начиная со стадии формирования идей. В этих диалогах приняли участие тысячи сотрудников, а их отзывы были обобщены и переданы соответствующим проектным группам. Популярной темой для обсуждения был вопрос об организационной культуре, причем многие сотрудники стремились получить более общее представление не только о культурных аспектах предлагаемых организационных преобразований, но и об общих усилиях по изменению организационной культуры.

35. Канцелярия Омбудсмана фондов и программ Организации Объединенных Наций расширила свое региональное представительство в Бангкоке и Дакаре. Кроме того, она организовала в Копенгагене консультативную службу по вопросам наращивания потенциала. Реорганизация позволила Канцелярии наладить более тесные отношения со страновыми отделениями и оказывать эффективные услуги по урегулированию конфликтов сотрудникам, где бы они ни находились.

С. Компонент 3: поддержание надлежащих стимулов и механизмов подотчетности для утверждения наших основных ценностей, а также для недопущения ненадлежащего поведения

36. ЮНИСЕФ продолжал пропагандировать использование посредничества и неформального урегулирования как менее интрузивного и более быстрого способа урегулирования межличностных конфликтов. По состоянию на февраль 2021 года в Канцелярии Омбудсмана насчитывалось 62 резервных посредника, финансируемых ЮНИСЕФ. В течение 2020 года эти посредники принимали участие в информационных занятиях, которые проводились и координировались Группой по посредничеству и в которых участвовали коллеги, работающие в соответствующих областях в ЮНИСЕФ и других подразделениях системы Организации Объединенных Наций. В 2020 году Группа по посредничеству рассмотрела в три раза больше дел по сравнению с предыдущими тремя годами и урегулировала 18 дел с участием персонала ЮНИСЕФ. Канцелярия Омбудсмана занималась и другими делами, используя челночную дипломатию, содействие развитию навыков разрешения конфликтов и оценку вариантов. Большинство этих дел касались отношений между начальниками и подчиненными в рамках системы служебной аттестации, а также вопросов, связанных с работой и

карьерой. Группа по посредничеству провела электронное обследование в целях контроля за качеством оказываемых ею услуг. Результаты обследования показали 100-процентный показатель успеха и подтвердили, что сотрудники очень удовлетворены посредническими услугами и что респонденты готовы рекомендовать посредничество другим коллегам, независимо от исхода их собственных дел.

37. В 2020 году в целях поощрения использования посреднических услуг Канцелярия Омбудсмана проводила вебинары, в которых приняли участие более 450 специалистов по людским ресурсам из региональных и страновых отделений. Кроме того, она организовала межучрежденческие глобальные вебинары по вопросам посредничества на английском, арабском, испанском и французском языках, в которых приняли участие более 440 сотрудников ЮНИСЕФ. В феврале 2021 года в рамках усилий по пропаганде использования посредничества ЮНИСЕФ подписал торжественное обещание, в котором он обязался рассматривать возможность посредничества в любых спорах между ЮНИСЕФ и его персоналом.

38. Группа по посредничеству занимается разработкой электронного учебного курса, который начнется в 2021 году; она также приступила к выпуску новой серии под названием «Разговор с посредником», которая включает в себя учебные занятия и электронные визиты для сотрудников более чем 20 страновых отделений. В этих учебных занятиях примет участие Глобальная группа по посредничеству с целью повысить осведомленность о посредничестве и предложить персоналу поддержку в урегулировании потенциальных конфликтов.

39. В целях содействия контролю за организационной культурой и надлежащему реагированию на разные модели поведения сотрудников разрабатываются два важных инструмента. Первый из них называется «Pulse Check»; этот инструмент представляет собой онлайн-опрос, состоящий из восьми утверждений, на которые всем сотрудникам будет предложено реагировать дважды в год в целях мониторинга различных аспектов организационной культуры в том или ином отделении. Результаты опроса будут автоматически включаться в служебные оценочные листы (информационные панели), с тем чтобы группы управления в отделениях анализировали их наряду с другими стандартными показателями организационной деятельности. Экспериментальный опрос «Pulse Check» будет проведен в первом квартале 2021 года, а его внедрение запланировано на середину 2021 года.

40. Второй инструмент представляет собой интерактивную онлайн-программу, в которой сотрудникам будут предложены конкретные примеры самых различных моделей поведения — от уместного до сомнительного и запрещенного, а также ссылки на соответствующие стратегии и примеры возможных ответных мер на различные виды поведения (например, обращение к сотрудникам отдела людских ресурсов, посредничество и обращение в УВРР). Ожидается, что этот инструмент позволит повысить осведомленность сотрудников, в частности о сомнительных и неприемлемых моделях поведения, и покажет им, что существует множество способов решения связанных с ними проблем, включая проведение расследования, но не ограничиваясь им.

41. В 2020 году заместитель Исполнительного директора по вопросам управления закрыла 55 дел, в которых сотрудники были признаны виновными в совершении возможных проступков. В отношении 18 дел, касающихся сотрудников, находящихся на службе, она постановила, что факт ненадлежащего поведения не был установлен, и эти дела были закрыты. Однако в отношении 7 из этих 18 дел она решила, что для устранения недостатков в поведении требуются административные меры или управленческие действия. В отношении 22 дел,

касающихся работающих в настоящее время сотрудников, она установила факт совершения проступка и приняла дисциплинарные меры. В остальных 15 случаях сотрудник уволился из ЮНИСЕФ в ходе расследования или дисциплинарного процесса. Поскольку ЮНИСЕФ возлагает на своих сотрудников всю полноту ответственности, дисциплинарные меры могут быть приняты даже в том случае, если сотрудник уволился из организации. Например, по результатам дисциплинарного процесса был установлен факт ненадлежащего поведения в отношении трех бывших сотрудников.

42. В качестве одной из институциональных мер, которые ЮНИСЕФ обязался принять после опубликования доклада Независимой целевой группы, функция административного права была передана из Отдела людских ресурсов в Канцелярию Исполнительного директора. В 2020 году при заместителе Исполнительного директора по вопросам управления была создана консультативная группа по дисциплинарным мерам, в состав которой входят два независимых эксперта.

D. Работа с другими учреждениями Организации Объединенных Наций по вопросам организационной культуры

43. Совместно с Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) и Департаментом оперативной поддержки Организации Объединенных Наций ЮНИСЕФ руководит вспомогательным потоком «Новые методы работы» в рамках деятельности целевой группы по вопросу о перспективах работы Комитета высокого уровня по вопросам управления. В 2020 году деятельность в рамках этого вспомогательного потока была переориентирована с целью незамедлительно сосредоточить внимание на разработке двух итоговых документов: проекта типовой политики в отношении гибкого графика работы в системе Организации Объединенных Наций и комплекса обязательств старшего руководства по практическому внедрению концептуальных рамок руководящей деятельности в системе Организации Объединенных Наций, представляющих собой неотъемлемую часть усилий по реформированию системы управления, намеченных Генеральным секретарем в 2017 году. Оба документа были представлены Комитету в марте 2021 года. Целевая группа продолжает работу над другими итоговыми документами, которые могут быть применимы в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, включая свод материалов, посвященных усилиям по развитию организационной культуры; рекомендации по укреплению разнообразия, равенства и инклюзивности; а также руководящие указания и принципы, касающиеся дистанционных и гибридных методов работы.

44. В третьем квартале 2020 года ЮНИСЕФ выступил инициатором создания неофициальной межучрежденческой группы для объединения коллег по всей системе Организации Объединенных Наций, занимающихся вопросами борьбы с расизмом и дискриминацией. Сейчас в составе группы насчитывается 40 сотрудников, которые проводят регулярные встречи для обмена информацией и опытом и выработки стратегии в отношении таких общих результатов, как учебные материалы и комплекты информационных материалов, создание групп лиц, объединенных общими интересами, и сбор данных. В сентябре 2020 года ЮНИСЕФ подписался под заявлением руководителей МПК о борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в гуманитарном секторе и поделился примерами из своей формирующейся передовой практики.

45. Кроме того, ЮНИСЕФ вносит активный вклад в работу целевой группы Генерального секретаря по вопросам ЛГБТКИА+, созданной в начале 2021 года, и в обсуждения, продолжающиеся под руководством Секретариата Организации

Объединенных Наций, по вопросу о новых условиях работы в затронутом COVID-19 мире.

IV. Обновленная информация о ходе осуществления стратегии ЮНИСЕФ по предотвращению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств и реагированию на них

46. В основе стратегии ЮНИСЕФ по предотвращению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств и реагированию на них лежат рекомендации, содержащиеся в подготовленном независимой группой обзоре принимаемых ЮНИСЕФ мер по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Большинство из этих 37 рекомендаций (21) в настоящее время выполняются в рамках текущей работы; 9 рекомендаций выполнены; выполнение 6 рекомендаций задерживается; выполнение 1 рекомендации планируется начать в 2021 году. ЮНИСЕФ продолжает работать по основным направлениям, определенным в его стратегии 2019 года: совершенствование организационной культуры, укрепление механизмов информирования, проведение расследований и принятие мер взыскания, принятие мер реагирования, ориентированных на пострадавших, и привлечение партнеров к решению проблем. В знак своей неизменной готовности бороться с противоправным сексуальным поведением ЮНИСЕФ стал первым подразделением Организации Объединенных Наций, присоединившимся к рекомендации Комитета содействия развитию Организации экономического сотрудничества и развития, касающейся прекращения сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств в области сотрудничества в целях развития и гуманитарной помощи. В 2020 году ЮНИСЕФ принял участие в первой оценке Сети по оценке эффективности работы многосторонних организаций, посвященной защите от сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств.

47. ЮНИСЕФ планирует деятельность в рамках своих инициатив по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, отслеживает ход такой деятельности и докладывает о результатах Генеральному секретарю посредством представления ежегодных планов действий руководства, информация в которых сгруппирована согласно действующим стандартам МПК. Страновые отделения, получающие средства, которые предназначены для обеспечения защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, обязаны представлять доклады с использованием предписанной рамочной программы мониторинга (другим отделениям это рекомендуется). Отделения разрабатывают соответствующие планы действий или организационной деятельности. В 2019 году о прогрессе в деле защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств сообщили 47 страновых отделений, а в 2020 году — 91.

48. Непрерывающееся поступление сообщений о сексуальной эксплуатации служит напоминанием о том, что серьезная опасность сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств сохраняется. Внутренние и межучрежденческие обзоры, в частности обзоры миссий МПК по полевой поддержке, проводимые при поддержке ЮНИСЕФ, показали, что по всем основным компонентам стратегии требуется долгосрочная работа. Проблема неравенства сил, обусловленная гендерными факторами и затрагивающая детей, обуславливает насилие повсюду, где действует ЮНИСЕФ. По всему спектру мероприятий, проводимых организацией, а также во взаимодействии с ее персоналом и партнерами требуется более эффективное управление рисками в области безопасности. Для того

чтобы сотрудники доверяли процессу информирования о нарушениях, необходимо прилагать постоянные усилия в области коммуникации и должным образом реагировать на инциденты. Принимаемые меры реагирования зависят от того, какие поступают сообщения, и нередко от того, какие проводятся расследования. Каналы информирования, особенно на уровне местных сообществ, могут быть неизвестными, недоступными или небезопасными, а местные организации гражданского общества могут иметь ограниченные возможности для проведения расследований. Для того чтобы оказывать пострадавшим комплексную поддержку, необходимо увеличивать инвестиции в механизмы оказания помощи. Наконец, во всех учреждениях по оказанию помощи имеются недостатки в сфере обмена информацией о рисках, инцидентах и мерах реагирования, препятствующие координации. Ниже приводятся основные аспекты работы, проводимой организацией в последнее время в целях решения этих проблем.

А. Организационная культура абсолютной нетерпимости к сексуальной эксплуатации, сексуальным надругательствам и сексуальным домогательствам, построенная на принципах подотчетности, профилактики и гендерного равенства

49. Центральная роль организационной культуры в борьбе с противоправным сексуальным поведением отражена в первом компоненте стратегии ЮНИСЕФ. В своем решении 2019/25 Исполнительный совет призвал ЮНИСЕФ «обеспечивать, чтобы действия, предпринимаемые в порядке отклика на доклад Независимой целевой группы, подкрепляли и дополняли его действия в рамках отклика на подготовленный независимой группой обзор». В соответствии с этой просьбой вышеизложенные более широкие инициативы в области организационной культуры и нижеизложенные инициативы, направленные на борьбу с противоправным сексуальным поведением, скоординированы таким образом, чтобы они подкрепляли и дополняли друг друга.

50. Подход ЮНИСЕФ, основанный на принципе абсолютной нетерпимости, означает, что ни одно сообщение не останется без внимания; все сообщения тщательно изучаются на предмет принятия необходимых ответных мер. Противоправное сексуальное поведение абсолютно недопустимо. Во всех доказанных случаях необходимо обеспечить серьезные последствия как в ЮНИСЕФ, так и в плане возможности трудоустройства правонарушителя в этом секторе. Цель профилактических усилий, предпринимаемых ЮНИСЕФ, заключается в том, чтобы свести к нулю количество случаев противоправного сексуального поведения, учитывая, что с незарегистрированными случаями разбираться сложнее, чем с зарегистрированными. Долгосрочной целью является полное отсутствие случаев, а не просто отсутствие сообщений о правонарушениях, и для ее достижения имеется столь же решительная воля.

51. В целях укрепления подотчетности отдельных лиц и целых отделений ЮНИСЕФ разрабатывает систему подотчетности в сфере обеспечения безопасности, в рамках которой устанавливаются основные требования к отделениям и персоналу по созданию безопасных условий. Эта система позволит улучшить управление деятельностью по обеспечению безопасности. Руководители отделений должны будут также ежегодно представлять Исполнительному директору подтверждение того, что все известные случаи были надлежащим образом зарегистрированы и рассмотрены, подобно тому, как Исполнительный директор информирует об этом Исполнительный совет.

52. Решающее значение для предотвращения противоправного сексуального поведения имеют тщательная проверка и обучение персонала ЮНИСЕФ. В

2020 году ЮНИСЕФ продолжал укреплять систему проверки сотрудников путем внесения уточнений в вопросы, касающиеся самораскрытия информации, проверки рекомендательных писем и анкетных данных через Глобальный центр Организации Объединенных Наций по вопросам кадрового обслуживания, в том числе через систему “Clear Check” — инструмент, который позволяет избегать первичного и повторного найма кандидатов из числа лиц, с которыми одна из организаций системы Организации Объединенных Наций прежде расторгла трудовые отношения на том основании, что они были признаны виновными в совершении сексуальных проступков, или которые были ранее уволены во время расследования вследствие отказа от сотрудничества со следствием. Сотрудники по мониторингу и оценке процесса найма в Отделе людских ресурсов ЮНИСЕФ комплексно отслеживают использование таких проверок при наборе персонала на предмет соответствия установленным требованиям.

53. По состоянию на 19 февраля 2021 года 96 процентов сотрудников ЮНИСЕФ прошли обязательное обучение по вопросам предотвращения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, а 95 процентов — обязательное обучение по вопросам предотвращения сексуальных домогательств.

54. Повышается доступность и углубляется содержание учебных программ. ЮНИСЕФ перевел комплект учебных материалов по вопросам предотвращения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств на бирманский, турецкий и сербский языки. В настоящее время оба курса по борьбе с противоправным сексуальным поведением также доступны в оффлайн-формате и размещены публично по творческой общей лицензии. Опрошенные сотрудники продемонстрировали хорошее знание ключевых концепций и процедур, высказав при этом заинтересованность в очном ситуационном обучении. В 2021 году ЮНИСЕФ открывает доступ к курсу МПК, адаптированному для персонала ЮНИСЕФ и для прохождения в формате виртуального обучения в условиях COVID-19.

55. ЮНИСЕФ приходится управлять значительными рисками сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств при работе с партнерами-исполнителями. В феврале 2020 года ЮНИСЕФ ввел в действие всеобъемлющую процедуру управления этими рисками с сопутствующим набором инструментов, призванным помочь партнерам в их устранении. В соответствии с этой процедурой отделениям предписывается проводить проверку организаций гражданского общества, сотрудничающих с ЮНИСЕФ, как это предусмотрено протоколом Организации Объединенных Наций. Все партнеры ЮНИСЕФ, представляющие гражданское общество, должны оцениваться с точки зрения их возможностей в плане борьбы с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами. Установление партнерских отношений со стороны, относимой к категории высокого риска, требует обоснования и предварительного одобрения со стороны руководителя отделения, а также инициирует деятельность по обеспечению соблюдения требований. Кроме того, во избежание приостановки партнерских отношений с такой стороной требуется в течение 12 месяцев реализовать определенный план действий, за исключением тех случаев, когда такая приостановка может угрожать жизни людей. К февралю 2021 года проверку прошли около половины из 4000 активных партнеров из числа организаций гражданского общества; планируется, что остальные пройдут проверку к концу третьего квартала 2021 года.

56. Риски, связанные с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами, усугубляются в условиях гуманитарных кризисов. Недавно ЮНИСЕФ пересмотрел свои Основные обязательства в отношении детей в области гуманитарной деятельности, включив в них стандарты, ориентированные на пострадавших. В рамках дальнейшей практической реализации этих

обязательств ЮНИСЕФ пересматривает свои процедуры чрезвычайного реагирования, с тем чтобы защита персонала, ресурсов и процессов была составным компонентом всех мер реагирования на чрезвычайные ситуации. Кроме того, в ходе оформления новых сотрудников и развертывания персонала в чрезвычайных ситуациях лицам, развертываемым в экстренном порядке, будут систематически предоставляться руководящие указания, чтобы напоминать им об их обязательствах по обеспечению безопасности.

57. При разработке и осуществлении программ ЮНИСЕФ во всех секторах принимаются меры по снижению рисков, что имеет решающее значение для защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Так, в Бангладеш, Нигерии и Сомали были проведены проверки безопасности, причем в последней стране количество объектов увеличилось с 58 в 2019 году до 700 в 2020 году.

58. В 2020 году ЮНИСЕФ ввел в действие новую стратегию общеорганизационного управления рисками, потребовав от отделений оценки двух различных рисков — риска сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и риска, связанного с обеспечением безопасности детей, — с тем чтобы получить общее представление о рисках, с которыми сталкиваются отделения, и о тех рисках, которые не могут быть надлежащим образом устранены на местном уровне без помощи.

В. Безопасные и надежные механизмы информирования

59. ЮНИСЕФ направил свои усилия на укрепление общинных механизмов информирования, в частности тех из них, которыми можно было пользоваться во время пандемии. Стремительному расширению масштаба этой работы в 2020 году способствовала интеграция мер по предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств с самого начала глобальной деятельности организации в ответ на пандемию COVID-19. В настоящее время более 44 миллионов детей и взрослых имеют доступ к безопасным и доступным каналам, позволяющим сообщать о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, что на 400 процентов больше, чем в 2019 году.

60. Общинные механизмы информирования о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств часто становятся компонентом более масштабных решений, позволяющих получать информацию и оставлять отзывы об услугах. Таким образом, местные сообщества могут получать доступ одновременно к информации, безопасным каналам информирования и услугам. При поддержке ЮНИСЕФ одно такое решение было претворено в жизнь в Бангладеш, где 90 различных объектов, управляемых различными подразделениями, координируют поддержку на основе общего протокола. Все вызывающие озабоченность сообщения оперативно регистрируются и отражаются на приборной панели ЮНИСЕФ в режиме реального времени, а члены общины могут получить направления к специалистам, занимающимся вопросами гендерного насилия, сексуальных домогательств, защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и оказывающим услуги по охране сексуального и репродуктивного здоровья.

61. В других странах усилия по расширению сферы охвата общинных механизмов информирования принимают различные формы, причем некоторые нововведения были вызваны COVID-19. Так, в настоящее время десять страновых отделений используют цифровые платформы для проведения информационно-разъяснительной работы с населением по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. В Южном Судане для этих целей

используются музыкальные радиозаставки. В других странах при поддержке ЮНИСЕФ доступ к каналам информирования обеспечивался на базе существующих телефонов доверия (Замбия, Мозамбик, Мьянма и Намибия), информационных пакетов (Нигерия и Сомали) или специальных консультаций на уровне общин (Судан). Общинные каналы информирования о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств были открыты в 16 страновых отделениях в регионе Западной и Центральной Африки. Привлечению членов общин к созданию таких каналов будет способствовать новое руководство и инструментарий по обеспечению подотчетности перед пострадавшим населением. Региональные отделения для Ближнего Востока и Северной Африки и для Восточной и Южной Африки также оказывают поддержку в разработке наборов инструментов для расширения участия общин в работе механизмов рассмотрения жалоб и обратной связи в своих регионах.

62. С 2019 года число сообщений о сексуальных домогательствах сократилось, в то время как число сообщений о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах оставалось неизменным. Несмотря на то, что эта тенденция и результаты внутреннего опроса для оценки восприятия, как представляется, свидетельствуют о том, что доверие к процессу информирования возросло, сам процесс затрудняется пандемией COVID-19. ЮНИСЕФ считает, что по-прежнему существует проблема занижения данных о нарушениях.

63. В 2020 году УВРР получило и зарегистрировало 308 новых дел, в том числе 144 дела, касающихся предполагаемых проступков сотрудников ЮНИСЕФ. Кроме того, в 2020 году на рассмотрении оставалось 211 дел, начатых в 2019 году, включая 128 дел, касающихся проступков сотрудников ЮНИСЕФ. Значительная часть этих 308 новых дел проходили по категории «сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства» (19 процентов)¹. Вторая по величине категория — ненадлежащее поведение персонала, включая несоблюдение местных законов и стандартов поведения для международной гражданской службы. В 2020 году на долю дел о сексуальных домогательствах приходилось 5 процентов от всех поступивших в УВРР дел, или 15 из в общей сложности 308 дел, в то время как в 2019 году таких дел было 36 из 364, или 10 процентов.

64. ЮНИСЕФ публично представляет информацию о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны своего персонала и партнеров, осуществляющих его программы, практически в режиме реального времени. В 2020 году никаких сообщений, касающихся персонала ЮНИСЕФ, не поступало; при этом он получил 40 заявлений, касающихся 51 жертвы и 42 виновных, являющихся сотрудниками партнеров-исполнителей. Общее число сообщений примерно сопоставимо с данными за 2019 год (10 заявлений, касающихся сотрудников, и 40 заявлений, касающихся сотрудников партнеров); по сравнению с данными за 2017 и 2018 годы это число значительно возросло. С дополнительной информацией о заявлениях, поступивших в ЮНИСЕФ в период с 2017 года, можно ознакомиться на веб-сайте Специального координатора по совершенствованию мер реагирования Организации Объединенных Наций на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства.

¹ Дела, которые Управление внутренней ревизии и расследований отнесло к категории дел, связанных с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами, не регистрировались общесистемным механизмом отслеживания Организации Объединенных Наций, когда они передавались в другую структуру Организации Объединенных Наций, когда попадали под юрисдикцию ЮНИСЕФ или было иным образом установлено, что они не отвечают критериям публичной отчетности.

С. Оперативные и заслуживающие доверия расследования и меры взыскания

65. Управление внутренней ревизии и расследований расширило свои возможности проведения расследований, в том числе путем создания специальной группы, которая позволит уделять больше внимания приему и оценке новых дел. Управление подготовило удобное для чтения руководство по процессу расследования для сотрудников ЮНИСЕФ, с тем чтобы помочь укрепить доверие к этому процессу и сделать его более доступным. В настоящее время пересматриваются устав и руководство по проведению расследований УВРР в целях внесения в них изменений, призванных прояснить его роль в проведении расследований в отношении партнеров и стандарты, которые оно будет применять для обеспечения того, чтобы расследования были ориентированы на детей и пострадавших.

66. ЮНИСЕФ оказывал поддержку представляющим гражданское общество партнерам-исполнителям, которые несут главную ответственность за расследование дел, связанных с их персоналом, в расширении возможностей по проведению расследований. Так, в Мьянме ЮНИСЕФ организовал обучение 16 резервных следователей. Региональное отделение для Ближнего Востока и Северной Африки и страновое отделение в Иордании провели базовую подготовку по вопросам проведения расследований для партнеров в семи странах. В Демократической Республике Конго ЮНИСЕФ и Управление служб внутреннего надзора Организации Объединенных Наций организовали обучение для группы лиц по вопросам оказания поддержки детям в ходе расследований. Расширение возможностей по проведению расследований для партнеров-исполнителей является общепризнанной потребностью во всем мире, которая будет оставаться в центре внимания усилий ЮНИСЕФ в 2021 году.

67. По состоянию на 12 февраля 2021 года из 40 сообщений о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах со стороны персонала партнеров-исполнителей, поступивших в 2020 году, 20 были закрыты. ЮНИСЕФ закрыл 10 дел, поскольку предполагаемые нарушители были признаны виновными в совершении актов сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и уволены из нанимающей структуры; 7 дел были закрыты после того, как заявления были признаны необоснованными или была проведена первоначальная оценка; еще 3 дела были закрыты после того, как предполагаемый нарушитель уволился из нанимающей структуры до завершения расследования или было установлено, что сотрудники ЮНИСЕФ или его партнеры-исполнители не были причастны к делу.

68. В течение девяти месяцев 2020 года УВРР закрыло 89 процентов дел, связанных с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами.

69. В 2020 году заместитель Исполнительного директора по вопросам управления и Отдел людских ресурсов ЮНИСЕФ получили 13 дел о сексуальных домогательствах и 2 дела о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах для возможного принятия дисциплинарных мер (последний получал дела до 1 марта 2020 года).

Д. Эффективные меры реагирования, ориентированные на пострадавших

70. ЮНИСЕФ содействовал внедрению стандартов, которые позволяют лицам, пострадавшим от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств,

получить доступ к качественным, своевременным и конфиденциальным услугам в соответствии с их потребностями и пожеланиями, как это предусмотрено в протоколе Организации Объединенных Наций. С 2018 года о применении этих стандартов сообщили еще 70 процентов страновых отделений. Соответствующие услуги предлагаются в рамках программ ЮНИСЕФ по защите детей и борьбе с гендерным насилием в чрезвычайных ситуациях. Что касается гуманитарных ситуаций, то 98 процентов призывов ЮНИСЕФ об оказании гуманитарной помощи детям включают намеченные на 2021 год цели в области борьбы с гендерным насилием в чрезвычайных ситуациях в соответствии с обязательствами ЮНИСЕФ, принятыми на состоявшейся в Осло в 2019 году конференции на тему «Прекращение сексуального и гендерного насилия в условиях гуманитарных кризисов».

71. В программы ЮНИСЕФ по защите детей и борьбе с гендерным насилием в чрезвычайных ситуациях включены меры по смягчению рисков, предотвращению и реагированию. В 2020 году мерами, предусмотренными в рамках этого трехвекторного подхода, удалось охватить 17,7 миллиона человек в 83 странах. Для сравнения: в 2018 году более 3,6 миллиона детей и лиц, которые о них заботятся, было охвачено программами по охране психического здоровья и оказанию психосоциальной поддержки, а 1,3 миллиона детей и женщин — услугами по предотвращению гендерного насилия и реагированию на него. Такое значительное увеличение масштаба охвата отчасти объясняется ростом гендерного насилия, вызванного пандемией COVID-19 и связанными с ней мерами по сдерживанию распространения вируса. В странах, в которых были введены режимы изоляции и, как следствие, ограничения на доступ к личным услугам и безопасным местам, в том числе в Иордании, Ираке и Ливане, ЮНИСЕФ и его партнеры перешли к использованию онлайн-средств связи или смартфонов для целей информирования и управления делами. Более 210 000 сотрудников ЮНИСЕФ и партнеров прошли подготовку по вопросам снижения рисков и безопасного направления пострадавших к специалистам в 83 странах, имеющих планы реагирования на COVID-19.

72. Примерно половина всех пострадавших в зарегистрированных в 2020 году случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств получила помощь со стороны либо ЮНИСЕФ, либо одного из его партнеров. В остальных случаях пострадавшие либо не обращались за помощью, либо не были идентифицированы, либо с ними не удалось связаться. ЮНИСЕФ также содействовал оказанию помощи жертвам в других случаях, касающихся других подразделений Организации Объединенных Наций или их партнеров. Такая поддержка нередко включала в себя оказание медицинской помощи, помощи по охране психического здоровья, психосоциальной поддержки и другой материальной помощи.

73. Учитывая ограниченную доступность правовой помощи, ЮНИСЕФ сотрудничает с Канцелярией защитника прав потерпевших и Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека в целях совершенствования механизмов оказания правовой помощи потерпевшим. Некоторые страновые отделения, в частности в Мьянме, разработали руководства, позволяющие ориентироваться в местных правовых системах. В рамках межучрежденческого подхода и в целях оказания более эффективной поддержки жертвам, сообщающим о нарушениях, ЮНИСЕФ разработал для координаторов сети по предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств информационные материалы о правах жертв, осуществляемых в соответствии с местным законодательством и в рамках судебных разбирательств. В целях содействия применению в Демократической Республике Конго подхода, ориентированного на пострадавших, ЮНИСЕФ тесно сотрудничает с

Управлением служб внутреннего надзора Организации Объединенных Наций в разработке руководств по оказанию поддержки пострадавшим в ходе расследований, а также с партнерами, прошедшими подготовку для сопровождения пострадавших на протяжении всего процесса. В Замбии ЮНИСЕФ и его межучрежденческие партнеры создали небольшой фонд для организаций гражданского общества в целях устранения пробелов и расширения доступа к правовой помощи и другим услугам для жертв сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств.

74. ЮНИСЕФ продолжает предоставлять сотрудникам, пострадавшим в результате противоправного сексуального поведения, доступ к внутриорганизационной психосоциальной, медицинской и кадровой поддержке. Юридические услуги и услуги по урегулированию споров предоставляются через Отдел юридической помощи персоналу и Канцелярию Омбудсмена.

Е. Привлечение партнеров к борьбе с сексуальной эксплуатацией, сексуальными надругательствами и сексуальными домогательствами

75. ЮНИСЕФ продолжает участвовать в работе системы Организации Объединенных Наций и форумов МПК в целях улучшения координации, решения проблем и обмена опытом. Совместно с УВКБ ЮНИСЕФ возглавляет группу МПК, занимающуюся вопросами защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Кроме того, ЮНИСЕФ предоставил сотрудников, которые оказали помощь в создании группы полевой поддержки МПК по предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. ЮНИСЕФ оказывает дистанционную поддержку более чем 50 межучрежденческим координаторам по вопросам предотвращения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Он оказал поддержку МПК в разработке глобальной технической записки и контрольного перечня по вопросу об интеграции защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств с самого начала осуществления мер реагирования на COVID-19, что привело к увеличению числа просьб об оказании поддержки со стороны координаторов-резидентов и национальных групп Организации Объединенных Наций.

76. ЮНИСЕФ поддерживает укомплектование кадрами или выступает председателем сетей или целевых групп по предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в целях координации деятельности подразделений Организации Объединенных Наций и организаций гражданского общества в целом ряде стран, включая Замбию, Йемен, Ливан, Ливию, Сирийскую Арабскую Республику, Судан, Уганду, Филиппины, Эфиопию и Государство Палестина.

77. После внедрения процедуры ЮНИСЕФ по оценке рисков сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, сопряженных с установлением партнерских отношений с гражданским обществом, ЮНИСЕФ сотрудничал с другими подразделениями Организации Объединенных Наций с целью преобразовать эту оценку в комплекс межучрежденческих стандартов. В результате оценки организаций гражданского общества, установивших партнерские отношения более чем с одной структурой, будут доводиться до сведения соответствующих подразделений Организации Объединенных Наций.

78. Под руководством ЮНИСЕФ, который опирается на совместную работу с другими подразделениями Организации Объединенных Наций над протоколом Организации Объединенных Наций об оказании помощи жертвам сексуальной

эксплуатации и сексуальных надругательств, готовится техническая записка, которая будет использоваться в качестве обоснования его применения.

79. В 2020 году ЮНИСЕФ сотрудничал с МПК в разработке и запуске нового веб-сайта МПК по предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, а также в создании глобальной информационной панели для отслеживания прогресса.

80. Вместе со Всемирной продовольственной программой ЮНИСЕФ является сопредседателем рабочей подгруппы по совершенствованию информирования о сексуальных домогательствах, входящей в состав целевой группы Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций. Подгруппа отвечает за распространение общесистемного вопросника по информированию о сексуальных домогательствах в системе Организации Объединенных Наций и анализ данных для обоснования изменений в системе. В 2020 году подгруппа направила вопросник в 28 организаций.

V. Последующие шаги

81. ЮНИСЕФ сосредоточит внимание на выполнении оставшихся рекомендаций, содержащихся в докладе Независимой целевой группы, а также рекомендаций, содержащихся в плане действий, подготовленном Целевой группой по борьбе с расизмом и дискриминацией. Работа будет вестись прежде всего в области институционализации и закрепления изменений и достигнутого прогресса посредством укрепления таких систем мониторинга и подотчетности, как “Pulse Check” и ранее обсуждавшийся инструмент с различными моделями поведения. Основное внимание будет по-прежнему уделяться дальнейшему совершенствованию коммуникации и повышению вовлеченности персонала, в частности для того чтобы сотрудники рассматривали возможность принятия различных мер реагирования, включая обращение к руководству, посредничество, обращение в Бюро по вопросам этики и информирование УВРР в тех случаях, когда речь идет о возможных проступках или ненадлежащем поведении. Сотрудничество и обмен информацией с системой Организации Объединенных Наций в целом и другими партнерами остаются ключевыми приоритетами.

82. В рамках стратегии 2019 года будет продолжена работа по структурированию приоритетов организации в области борьбы с противоправным сексуальным поведением. На страновом уровне ЮНИСЕФ будет выделять ресурсы для укрепления механизмов оказания помощи пострадавшим и общинных каналов информирования. В 2021 году глобальным направлением деятельности будет организация мероприятий по повышению осведомленности сотрудников на всех уровнях и формулированию четких ожиданий в отношении обеспечения безопасности и управления рисками. В сотрудничестве с другими учреждениями будет продолжена работа по вовлечению всех партнеров-исполнителей, представителей гражданского общества и правительств в борьбу с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами.

83. Укрепление организационной культуры и мер безопасности является важнейшими долгосрочными целями ЮНИСЕФ. Поддержание и институционализация прогресса в обеих этих сферах имеют огромное значение и являются взаимокрепляющимися. По итогам четырехгодичного всеобъемлющего обзора политики в области оперативной деятельности в целях развития, осуществляемой системой Организации Объединенных Наций, подразделения системы развития Организации Объединенных Наций, в частности ЮНИСЕФ, призываются продолжать свои усилия и уделять особое внимание борьбе с противоправным

сексуальным поведением. В своем Стратегическом плане на 2022–2025 годы ЮНИСЕФ предложит отнести организационную культуру и меры безопасности к категории «факторы поддержки»; оба направления работы открывают возможности для сохранения набранного темпа достижения прогресса.
