

**Экономический
и Социальный Совет**

Distr.: General
15 May 2020
Russian
Original: English

На решение

Детский фонд Организации Объединенных Наций

Исполнительный совет

Вторая очередная сессия 2020 года

8–11 сентября 2020 года

Пункт 12 предварительной повестки дня*

Последняя информация о выполнении рекомендаций, вынесенных 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, и в докладе Независимой целевой группы по вопросам гендерной дискриминации, сексуальных домогательств, преследований и злоупотребления полномочиями на рабочем месте

Резюме

Настоящий доклад представляется во исполнение решения 2019/17 Исполнительного совета, в котором он «с удовлетворением принимает к сведению стратегию ЮНИСЕФ по предотвращению и пресечению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в отношении бенефициаров, а также сексуальных домогательств» и «просит ЮНИСЕФ представить обновленную информацию об осуществлении этой стратегии на ежегодной сессии 2020 года»; и решения 2019/25, в котором он «просит ЮНИСЕФ выполнить рекомендации из доклада Независимой целевой группы» и «просит также ЮНИСЕФ регулярно информировать Исполнительный совет о соответствующем прогрессе». 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 и пресечению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств.

Элементы решения, представленного на рассмотрение Исполнительного совета, приводятся в разделе VI.

* E/LCEP/2020/17.



I. Общий обзор

1. ЮНИСЕФ добился значительного прогресса в осуществлении 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 необходимы дальнейшие усилия для ускорения прогресса и официального закрепления изменений в рамках всех отделений, систем и процессов.

2. Что касается прогресса в укреплении организационной культуры, то здесь следует отметить ряд инициатив. Программа признания достижений «Люди ЮНИСЕФ», организованная по инициативе сотрудников, имела беспрецедентный успех в плане участия персонала: в первые четыре недели действия программы было предложено отметить достижения почти 1000 сотрудников, кандидатуры которых были выдвинуты их коллегами. В деле уточнения, признания, поощрения и оценки ожидаемых стандартов поведения всего персонала поможет внедрение основанной на ценностях системы показателей компетентности всех сотрудников. Продолжает расти доверие к процессу проведения расследований: в 2019 году общее число новых сообщений, представленных Управлению внутренней ревизии и расследований (УВРР), увеличилось по сравнению с 2018 годом на 120 процентов. Сотрудники имеют доступ к большему, чем в прошлом, объему информации по вопросам информирования, проведения расследований, стандартов поведения, этики и людских ресурсов, который предоставляется в более доступной и ясной форме. Для получения помощи в урегулировании межличностных конфликтов сотрудники могут дополнительно прибегать к услугам посредников в Канцелярии Омбудсмена фондов и программ Организации Объединенных Наций. Организационная культура внедряется в инструменты и системы ЮНИСЕФ (такие как Стратегический план ЮНИСЕФ на 2018–2021 годы и служебные оценочные листы) и инициативы (такие как подготовка руководителей и новая стратегия инноваций).

3. С момента обнародования в январе 2019 года своей стратегии по предотвращению и пресечению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, а также сексуальных домогательств ЮНИСЕФ добился значительного прогресса. Следует особо отметить, что в 2019 году ЮНИСЕФ разработал всеобъемлющую процедуру с соответствующим набором инструментов для управления рисками сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств при работе с партнерами-исполнителями. Процедура была опубликована в феврале 2020 года. Инвестиции по линии регулярных ресурсов в размере 21,6 млн долл. США позволили укрепить потенциал в области предотвращения и пресечения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в отделениях в 32 странах, где имеет место чрезвычайная гуманитарная ситуация. На межучрежденческом уровне выделяется несколько инициатив: осуществление плана Межучрежденческого постоянного комитета (МПК) по ускорению защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в рамках гуманитарного реагирования на страновом уровне в 34 странах, испытывающих гуманитарный кризис; назначение в 29 из этих стран специальных координаторов по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств; утверждение нового протокола Организации Объединенных Наций об оказании помощи жертвам сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств; и разработка общих межучрежденческих инструментов для оценки потенциала

партнеров-исполнителей в области предотвращения и пресечения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Ниже приводятся примеры ряда других инициатив, таких как более эффективные и доступные механизмы информирования о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и включение сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в системы внутренней подотчетности. ЮНИСЕФ также поощрял информирование о сексуальных домогательствах, в частности путем отмены крайних сроков для информирования о проступках и введения временных мер для защиты заявителей и жертв. Кроме того, в марте 2020 года вступили в силу поправки, внесенные в политику, в результате чего она будет полностью соответствовать Типовой политике системы Организации Объединенных Наций по борьбе с сексуальными домогательствами, в том числе благодаря тому, что на всех сотрудников и руководителей будут возложены четкие обязанности по предотвращению запрещенного поведения, а жертвам будут обеспечены возможности поддержки и регулярное информирование о ходе рассмотрения их жалоб.

4. На сегодняшний день существует ряд проблем. Необходимо уравновесить индивидуальные и системные действия (в частности, определить и скорректировать межличностное взаимодействие, чтобы оно лучше соответствовало основным ценностям, а также создать системные стимулы для поддержки таких корректирующих мер). Для того чтобы сотрудники понимали смысл происходящих изменений и могли вносить в них свой вклад, нужно активизировать коммуникацию, обмен знаниями и вовлечение персонала на всех уровнях. Для поддержания — а в некоторых случаях и ускорения — прогресса требуются дополнительные ресурсы, особенно с учетом того, что эта работа финансируется в основном за счет регулярных ресурсов, объем которых продолжает сокращаться по сравнению с целевыми ресурсами.

5. В будущем ЮНИСЕФ сосредоточит внимание на улучшении мониторинга своих усилий в области организационной культуры и защиты от сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств; на более систематическом обобщении и расширении масштабов передовой практики; и на более активной разъяснительной работе и взаимодействии с сотрудниками. Одной из ключевых стратегий остается сотрудничество и обмен информацией с системой Организации Объединенных Наций в целом и другими партнерами.

II. Введение

6. В своем решении 2019/17 Исполнительный совет с удовлетворением принял к сведению стратегию ЮНИСЕФ по предотвращению и пресечению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств и просил руководство ЮНИСЕФ представить обновленную информацию об осуществлении этой стратегии на ежегодной сессии 2020 года.

7. В своем решении 2019/25 Исполнительный совет просил руководство ЮНИСЕФ выполнить рекомендации из доклада Независимой целевой группы и просил также ЮНИСЕФ регулярно информировать о соответствующем прогрессе.

8. Настоящий документ представляется Совету во исполнение этих просьб. В нем содержится подробная обновленная информация о прогрессе, достигнутом после ежегодной сессии 2019 года в деле борьбы с сексуальной эксплуатацией, сексуальными надругательствами и сексуальными домогательствами, а также о совершенствовании организационной культуры; в него также включена дополнительная обновленная информация, представленная на первой очередной сессии 2020 года.

9. Поскольку рекомендации, изложенные в докладе фирмы «Морган Льюис» о проведенных УВРР расследованиях в отношении случаев сексуального домогательства, уже выполнены и отчетность по ним представлена, настоящий документ не содержит никаких новых данных. Текущая работа, связанная с укреплением следственной функции, особенно в отношении сексуальных проступков, будет включена в годовой доклад Управления внутренней ревизии и расследований ЮНИСЕФ за 2019 год, представляемый Исполнительному совету.

10. Хотя деятельность ЮНИСЕФ по борьбе с сексуальной эксплуатацией, сексуальными надругательствами и сексуальными домогательствами тесно связана с усилиями по совершенствованию организационной культуры, в настоящем обновлении эти два направления работы представлены по отдельности. Взаимосвязь между ними прослеживается на протяжении всего документа.

11. Работа ЮНИСЕФ по предотвращению и пресечению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств, 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 и прочих форм злоупотреблений на рабочем месте.

III. Организационная культура

12. Для обеспечения согласованности своих действий по выполнению рекомендаций, вынесенных в подготовленном независимой группой обзоре и содержащихся 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 в целях утверждения наших основных ценностей; и 3) поддержание надлежащих стимулов и механизмов подотчетности для утверждения наших основных ценностей, а также сдерживания ненадлежащего поведения.

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

13. Со времени выхода доклада Независимой целевой группы в июне 2019 года многие отделения ЮНИСЕФ в целях улучшения рабочей атмосферы разработали планы последующих действий или учредили комитеты по вопросам культуры. Например, в нескольких страновых и зональных отделениях сотрудники проводят обсуждения в небольших группах, с тем чтобы лучше разобраться в трудовых вопросах, затрагивающих персонал, и установить, какие меры необходимо принять.

14. Отделения ЮНИСЕФ внедрили передовую практику, содействующую реализации основных ценностей (забота, уважение, добросовестность, доверие и подотчетность). Одним из распространенных видов практики является составление перечня локализованных предписаний и запретов — с опорой на

основные ценности и с использованием модели участия, охватывающей всех сотрудников. Эти перечни могут использоваться в качестве общего стандарта в отделе для лучшего понимания того, какое поведение считать приемлемым, а какое — неприемлемым. Во многих отделениях были также выработаны неформальные способы признания и поощрения сотрудников, кто в отношениях с коллегами демонстрирует основные ценности. Штаб-квартира обобщает и распространяет эту передовую практику, чтобы отделения могли учиться друг у друга и вдохновлять друг друга.

15. Сотрудники активно участвовали во всем процессе преобразования культуры. Одним из ключевых партнеров в этом процессе изначально была Ассоциация международного персонала, которая конструктивно участвует в таких ключевых инициативах, как «Молодежь ЮНИСЕФ» и «Люди ЮНИСЕФ», а также в общении и взаимодействии персонала.

16. Группа «Молодежь ЮНИСЕФ» была создана в июле 2019 года, чтобы привлечь сотрудников в возрасте до 35 лет, работающих по контрактам всех типов, к участию в формировании культуры ЮНИСЕФ. В первом квартале 2020 года по всему миру насчитывалось около 500 членов. Группа «Молодежь ЮНИСЕФ» тесно сотрудничает с сетью «Молодежь Организации Объединенных Наций: движущая сила перемен». В рамках общего расширения Группы глобального управления (ГГУ) для того, чтобы сделать ее состав более разнообразным, к моменту совещания ГГУ в феврале 2020 года группа «Молодежь ЮНИСЕФ» завершила конкурсный отбор восьми представителей со всего мира, которые вошли в состав ГГУ. Группа участвует в инициативах, касающихся управления кадровым потенциалом, обмена знаниями и коллегиальной взаимопомощи, а также формирует группу молодых руководителей в целях более эффективного информирования о работе ГГУ. Местные группы «Молодежь ЮНИСЕФ» были созданы в ряде подразделений, в частности в Отделе снабжения, где члены группы периодически встречаются с руководством Отдела, чтобы поделиться своими проблемами и идеями.

17. В январе 2020 года ЮНИСЕФ начал процесс переаттестации по проекту «EDGE» («Экономические дивиденды в интересах гендерного равенства»). С 2018 года одним из ключевых элементов мер по итогам аттестации было более широкое внедрение гибкого графика работы, доля участия в котором для всех сотрудников увеличилась с 7 процентов в первом квартале 2019 года до 29 процентов в конце 2019 года. Шестьдесят шесть процентов всех лиц, работавших по гибкому графику, составляли женщины. Эти механизмы представляют собой конкретный способ, благодаря которому ЮНИСЕФ может помочь сотрудникам в достижении более оптимального баланса между работой и личной жизнью, и они рассчитаны на сотрудников и руководителей, придерживающихся основных ценностей, т.е. демонстрирующих в отношениях друг с другом доверие, добросовестность и подотчетность.

18. ЮНИСЕФ добился гендерного паритета (50 процентов мужчин/50 процентов женщин) среди международных сотрудников категории специалистов, а также в группе старших сотрудников (51 процент женщин/49 процентов мужчин). Вместе с тем ситуация варьируется в зависимости от уровня должности (например, на должностях класса С-5 доля женщин составляет лишь 42 процента, и для решения этой проблемы принимаются дополнительные меры), а также в зависимости от региона (в регионе Западной и Центральной Африки женщины составляют лишь 42 процента сотрудников). Среди национальных сотрудников женщины составляют 47 процентов, причем в разных регионах этот показатель различен.

19. В октябре 2019 года состоялся третий ежегодный Месяц этики, который был посвящен такой основной ценности, как добросовестность. Около 2300 сотрудников из 59 отделений приняли участие в масштабных информационно-разъяснительных и просветительских мероприятиях по вопросам, связанным с добросовестностью, в том числе в рамках вебинаров, информационных акций в интранете и диалогов на рабочих местах.

20. Усилия, направленные на подтверждение центральной роли основных ценностей и повестки дня в области этики, также внесли непосредственный вклад в укрепление культуры абсолютной нетерпимости к сексуальным проступкам в организации. В результате комплексного взаимодействия с персоналом меры по предотвращению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств были сделаны частью общей работы по изменению культуры.

21. Что касается следующих шагов, то ЮНИСЕФ интегрирует организационную культуру и основные ценности в ключевые системы: служебные оценочные листы, отчеты руководителей отделений о результатах служебной аттестации и, в рамках среднесрочного обзора в качестве предлагаемого пятого фактора поддержки, сопровождаемого показателями мониторинга, — в Стратегический план ЮНИСЕФ на 2018–2021 годы. Встраивая организационную культуру в эти системы мониторинга, оценки результатов работы и стратегического планирования, ЮНИСЕФ сможет более эффективно обеспечить, чтобы она стала привычным элементом рабочего процесса организации.

22. Еще одним ключевым приоритетом является взаимодействие со всеми сотрудниками и разработка, в партнерстве с ассоциациями персонала, общей концепции организационной культуры с опорой на основные ценности и Стандарты поведения для международной гражданской службы. По мере того как отделения будут принимать конкретные меры по повышению уровня рабочей культуры, этот опыт (как позитивный, так и негативный) будет все более широко и систематически документироваться и распространяться в разных областях работы, чтобы послужить материалом для накопления организационных знаний. Кроме того, ЮНИСЕФ будет и далее развивать сотрудничество в рамках всей системы Организации Объединенных Наций по вопросам организационной культуры, особенно в отношении общих подходов к оценке и инициатив по поощрению заслуг персонала.

В. Компонент 2: переосмысление руководства людьми в целях утверждения наших основных ценностей

23. С введением новой системы показателей компетентности был сделан важный шаг на пути к формированию организационной культуры, в большей степени основанной на ценностях. Особое внимание в этой системе уделяется навыкам общения с людьми, включая самосознание и понимание вопросов этики, с сохранением акцента на достижении результатов.

24. ЮНИСЕФ продолжает вкладывать средства в повышение квалификации сотрудников различных уровней. По оценкам, 30 процентов руководителей уже прошли подготовку по программе «Мастер-класс по вопросам управления», масштабы которой планируется расширить в 2020 году. Участвующие в программе сотрудники проходят круговую оценку, и в 2019 году этой оценкой и инструктажем воспользовались более 450 сотрудников. В феврале 2020 года члены Группы глобального управления приняли участие в специализированном курсе программы «Мастер-класс по вопросам управления», а в сентябре 2020 года пройдут курс повышения квалификации руководителей, чтобы на деле

продемонстрировать стремление вдохновлять других собственным примером. ЮНИСЕФ вместе с другими структурами Организации Объединенных Наций изучит возможность проведения, где это целесообразно, совместного тренинга по обучению управленческим навыкам.

25. В целях обучения и развития карьеры национальных сотрудников в начале 2020 года ЮНИСЕФ приступил к осуществлению программы «Стремление к совершенству» (СТЕР). Один из ее компонентов (ИМРАСТ+) будет способствовать развитию управленческих, технических и социальных навыков у национальных сотрудников, которые желают остаться в своих странах происхождения; другой компонент (REACH) поможет подготовить заинтересованных национальных сотрудников к международной карьере.

26. На отчетный период 2020 года была введена матричная структура управления для ряда функций, включая людские ресурсы, снабжение, безопасность и оценку. Эта мера направлена на укрепление сотрудничества, усиление подотчетности, преодоление разобщенности между группами и отделениями и раскрытие потенциала сотрудников.

27. В феврале 2020 года был дан старт программе взаимного поощрения персонала «Люди ЮНИСЕФ», которая характеризуется беспрецедентным уровнем участия и вовлеченности сотрудников. В течение первого месяца в ней приняли участие почти 1000 сотрудников, которые отдали дань уважения друг другу за демонстрацию основных ценностей в повседневной работе. Ежемесячно в интранете рассказывается о нескольких «людях ЮНИСЕФ», и их личные истории, видеоматериалы и фотографии побуждают к тому, чтобы постоянно поощрять сотрудников, демонстрирующих в своем поведении основные ценности. Сотрудники сочли, что эта программа мотивирует и вдохновляет их. Один из сотрудников странового отделения в Сомали, отобранный для участия в программе «Люди ЮНИСЕФ», высказался следующим образом: «Я благодарю группу «Люди ЮНИСЕФ»... за столь ценное признание и поощрение моего труда. Это придаст мне новые силы для того, чтобы быть достойным носителем ценностей ЮНИСЕФ еще много дней, месяцев и лет».

28. В июле 2019 года была создана рабочая группа для рассмотрения проблем на рабочем месте, непосредственно связанных с индивидуальными подрядчиками, нанятыми ЮНИСЕФ. Во втором квартале 2020 года организация планирует приступить к выполнению рекомендаций группы, в частности путем более четкого разъяснения индивидуальным подрядчикам условий контрактов на этапе найма. Для выполнения других рекомендаций, в том числе по установлению транспарентных шкал оплаты труда индивидуальных подрядчиков во всех местах службы, потребуется дополнительное время. Рабочая группа активно консультировалась с другими структурами Организации Объединенных Наций, чтобы ознакомиться с их подходами к привлечению консультантов и индивидуальных подрядчиков.

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

29. Многие проблемы, возникающие на рабочем месте в ЮНИСЕФ, обусловлены плохой, недостаточной или запоздалой коммуникацией между участвующими сотрудниками или неадекватными мерами, принимаемыми руководством для устранения разногласий между ними. ЮНИСЕФ вкладывает средства в

предотвращение ненадлежащего поведения, например путем укрепления навыков руководителей по надзору за подчиненными, о чем подробно говорилось выше в рамках компонентов 1 и 2, а также путем выделения ресурсов на то, чтобы принимать упреждающие неформальные меры, главным образом в виде дополнительных посреднических услуг. В настоящее время благодаря Канцелярии Омбудсмана по фондам и программам Организации Объединенных Наций сотрудники ЮНИСЕФ имеют доступ еще примерно к 40 посредникам в 28 странах. Для облегчения работы Канцелярии было создано несколько инструментов: руководство по посредничеству, кодекс поведения посредников, согласие на посредничество и оценочная форма. Глобальные презентации, рассказывающие о расширении возможностей посредничества, помогают информировать всех сотрудников об этих услугах. После того как в октябре 2019 года было объявлено о доступности для всех сотрудников вышеупомянутых дополнительных услуг, Канцелярия Омбудсмана достигла пика рабочей нагрузки: в последнем квартале года было рассмотрено 50 дел.

30. Признавая, что многие сотрудники до сих пор не имеют четкого представления о том, где и как сообщать о возможных проступках или ненадлежащем поведении, ЮНИСЕФ принимает согласованные меры по предоставлению более полной информации обо всех видах поведения, которые могут считаться неприемлемыми, и о механизмах реагирования, имеющихся в распоряжении сотрудников, в том числе в связи с сексуальными проступками. Это включает в себя размещение часто задаваемых вопросов в интранете, а также публикацию учебных видеоматериалов, проведение интерактивных диалогов в рамках глобальных вебинаров и прямые контакты на таких форумах, как региональные совещания, и во время поездок в страны.

31. В состав УВРР добавилось восемь новых следователей, и Управление децентрализовало свои услуги, переведя следственное подразделение в отделение ЮНИСЕФ в Будапеште. Следователи прошли специальную подготовку по вопросам проведения расследований в связи с сексуальными проступками. В настоящее время изучается вопрос о создании совместных служб по проведению расследований с другими структурами Организации Объединенных Наций, когда это возможно и целесообразно.

32. Доверие сотрудников ЮНИСЕФ к процессу расследований возрастает. В 2019 году количество новых заявлений, полученных УВРР, увеличилось на 120 процентов по сравнению с 2018 годом, а на момент составления настоящего доклада количество новых дел, зарегистрированных в 2020 году, значительно выросло по сравнению с тем же периодом 2019 года. В то же время УВРР закрывает дела более быстрыми темпами: в 2019 году показатель закрытия дел увеличился по сравнению с 2018 годом на 209 процентов. На проведение расследования сексуальных проступков уходит в среднем 99 дней. В 2019 году Управление установило целевой показатель в 90 дней для всех расследований в связи с сексуальными проступками. В 2019 году в УВРР поступило 364 новых заявления; самой массовой категорией среди них были заявления о преследованиях и злоупотреблении властью — 58 заявлений (16 процентов от общего числа), за которыми следовали проступки персонала — 47 заявлений (13 процентов).

33. Кроме того, ЮНИСЕФ сообщает всем сотрудникам статистические данные о дисциплинарных делах, в том числе о видах проступков и наложенных взысканиях. Это повышает наглядность дисциплинарного процесса и усиливает его сдерживающий эффект.

34. В 2019 году исполняющий обязанности заместителя Директора-исполнителя по вопросам управления после завершения дисциплинарного процесса вынес за совершенные сотрудниками проступки 32 дисциплинарных взыскания,

включая увольнение/отставку со службы (19), понижение в должности (1), понижение на ступень внутри должностного класса (5) и письменное порицание (7), а также вынес взыскания за другие категории проступков. В годовом докладе УВРР за 2019 год содержится подробная информация о расследованиях и дисциплинарных взысканиях, вынесенных в 2019 году.

35. С марта 2020 года ЮНИСЕФ внес существенные изменения в свою политику, регулирующую расследования и дисциплинарный процесс, а также меры, препятствующие всем формам запрещенного поведения (дискриминация, преследования, сексуальные домогательства и злоупотребление властью), с тем чтобы привести ее в соответствие с передовой практикой других структур Организации Объединенных Наций. Теперь политика ЮНИСЕФ в отношении дисциплинарного процесса и соответствующих мер предусматривает более четкий и упорядоченный процесс — от сообщения о вероятном проступке до наложения дисциплинарного взыскания. Это включает дачу четких указаний в отношении прав и обязанностей сотрудников, которых УВРР опрашивает в качестве субъектов или свидетелей. Политика запрещения дискриминации, преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления властью в полной мере согласуется с Типовой политикой системы Организации Объединенных Наций в отношении сексуальных домогательств, разработанной Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций для всех структур системы Организации Объединенных Наций. Пересмотренная политика ЮНИСЕФ в отношении запрещенного поведения также содержит механизмы предотвращения и поддержки, предусмотренные в типовой политике, и распространяет их на все виды запрещенного поведения. Ключевые положения типовой политики, касающиеся заблаговременного вмешательства, а также получения и рассмотрения неформальных/формальных жалоб на сексуальные домогательства, были полностью реализованы. Эта политика содержит также четкие обязанности по предотвращению и пресечению всех видов запрещенного поведения для ЮНИСЕФ в целом и для ответственных руководителей и сотрудников в частности.

36. 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 Директора-исполнителя в качестве отдельного подразделения, подотчетного непосредственно заместителю Директора-исполнителя по вопросам управления. Это поможет обеспечить большую самостоятельность и беспристрастность в работе подразделения. Функции подразделения включают рассмотрение запросов сотрудников об управленческой оценке административных решений, влияющих на условия их найма, и подготовку рекомендации для принятия решения заместителем Директора-исполнителя по вопросам управления; рассмотрение отчетов о расследованиях, подготовленных УВРР, и вынесение рекомендаций заместителю Директора-исполнителя по вопросам управления в отношении дисциплинарных мер; решение смежных вопросов, таких как направление сотрудников в административный отпуск до окончания расследования и/или дисциплинарного процесса; и рассмотрение всех апелляций, касающихся ЮНИСЕФ, в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций.

37. При заместителе Директора-исполнителя по вопросам управления была создана консультативная группа по дисциплинарным мерам. В ее состав входят два внешних эксперта, которые будут рассматривать все дела, связанные с запрещенным поведением, и высказывать суждение о надлежащих дисциплинарных мерах, которые следует принять. Хотя рекомендации группы не носят обязательного характера, они помогут обеспечить, чтобы меры реагирования ЮНИСЕФ на запрещенное поведение носили справедливый и соразмерный

характер и были соотносимы с его мерами реагирования в других случаях. В совокупности эти структурные меры призваны сделать процесс наложения взысканий на сотрудников, совершивших проступки, более объективным и четким.

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

38. С начала 2019 года ЮНИСЕФ проводит консультации с другими структурами Организации Объединенных Наций по вопросам организационной культуры в целях содействия взаимному обучению. В октябре 2019 года ЮНИСЕФ поделился с Исполнительным комитетом Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) своим опытом формирования трудовой культуры, в большей степени основанной на ценностях. Для более широкого распространения своего опыта ЮНИСЕФ использует существующие сети и платформы Организации Объединенных Наций, такие как Сеть по вопросам людских ресурсов и сеть «Молодежь Организации Объединенных Наций: движущая сила перемен».

39. Совместно с УВКБ и Департаментом оперативной поддержки Организации Объединенных Наций ЮНИСЕФ руководит вспомогательным потоком 2 (новые методы работы) в рамках деятельности Целевой группы по вопросу о перспективах работы Комитета высокого уровня по вопросам управления. Задача этой группы состоит в том, чтобы «ввести элементы, способствующие формированию здоровой культуры и позитивного опыта сотрудников с разных точек зрения, включая руководство, управление персоналом, гибкую организацию работы, транспарентность и диалог». Целевая группа вынесет свои окончательные рекомендации осенью 2020 года.

IV. Последняя информация о ходе осуществления стратегии ЮНИСЕФ по предотвращению и пресечению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств

40. В январе 2019 года ЮНИСЕФ обнародовал стратегию предотвращения и пресечения сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств, которая основана на рекомендациях, вынесенных в подготовленном независимой группой обзоре принимаемых ЮНИСЕФ мер по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, а также в докладе фирмы «Морган Льюис» о расследованиях в отношении сексуального домогательства, и согласуется с ними. Эта стратегия также тесно связана с рекомендациями, включенными в доклад Независимой целевой группы по вопросам гендерной дискриминации, сексуальных домогательств, преследований и злоупотребления полномочиями на рабочем месте, который был опубликован ближе к концу 2019 года, в частности с рекомендациями относительно организационной культуры и подотчетности (о которых говорится в разделе I настоящего документа).

41. В стратегии ЮНИСЕФ по предотвращению и пресечению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств сформулировано понятие о таких условиях оказания помощи, в которых тем, кому служит и с кем работает организация, обеспечивается свобода от всех видов сексуальных проступков; в которых жертвам сексуальной эксплуатации и

сексуальных надругательств или сексуальных домогательств оказывается необходимая помощь сообразно их пожеланиям и потребностям; и в которых те, кто упорно продолжает подобные действия, привлекаются к ответственности и в соответствующих обстоятельствах не допускаются к дальнейшей работе с ЮНИСЕФ или в рамках системы Организации Объединенных Наций.

42. В течение всего 2019 года эта стратегия доносилась до участников глобальных, региональных и страновых вебинаров для технического и управленческого персонала и таких встреч и мероприятий, как совещания региональных управленческих групп, совещания региональных и страновых координаторов по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, мероприятия региональных ассоциаций персонала и специальные сессии для представителей стран, работающих в гуманитарной сфере, в условиях конфликтов и в обстановке повышенной опасности, где риск сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, как правило, наиболее высок.

43. Стратегия имеет пять направлений: 1) организационная культура абсолютной нетерпимости к сексуальной эксплуатации, сексуальным надругательствам и сексуальным домогательствам, построенная на принципах подотчетности, профилактики и гендерного равенства; 2) безопасные и надежные механизмы информирования; 3) оперативные и заслуживающие доверия расследования и меры взыскания; 4) эффективные меры реагирования, ориентированные на пострадавших; 5) привлечение партнеров к борьбе с сексуальной эксплуатацией, сексуальными надругательствами и сексуальными домогательствами.

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

44. Прилагаемые усилия по совершенствованию организационной культуры ЮНИСЕФ и подтверждению центральной роли его основных ценностей во всей его работе напрямую связаны с укреплением культуры абсолютной нетерпимости ко всем формам сексуальных проступков.

45. Надлежащая проверка и адекватная подготовка всего персонала ЮНИСЕФ имеют ключевое значение для предотвращения сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств. По состоянию на 12 февраля 2020 года 96 процентов сотрудников ЮНИСЕФ (14 652) прошли обязательный онлайн-учебный курс по вопросам предотвращения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (в настоящее время доступен на английском, арабском, испанском и французском языках); и 94 процента (14 409) прошли обязательный онлайн-учебный курс по вопросам предотвращения сексуальных домогательств и злоупотребления властью (доступен на шести официальных языках Организации Объединенных Наций). ЮНИСЕФ планирует адаптировать инновационный интерактивный учебный модуль по вопросам предотвращения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, разработанный Международной организацией по миграции, под нужды персонала ЮНИСЕФ. Этот модуль будет предоставляться региональным и страновым координаторам для регулярного обучения и инструктажа сотрудников. Ежегодное общесистемное обследование, проводимое под руководством Канцелярии Специального координатора по совершенствованию мер реагирования Организации Объединенных Наций на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства, позволит ЮНИСЕФ определить, насколько повысился уровень знания и понимания этих вопросов сотрудниками.

46. В августе 2019 года ЮНИСЕФ издал Стандарты для персонала, обеспечивающего безопасность детей, в которых, среди прочего, запрещаются сексуальные связи с детьми (т.е. с любым лицом, не достигшим 18-летнего возраста) без каких-либо исключений и независимо от брачного возраста в той или иной стране, что дополнительно усиливает запрет, содержащийся в бюллетене Генерального секретаря «Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств». Эти стандарты запрещают также персоналу ЮНИСЕФ вступать в брак или в аналогичный союз с ребенком.

47. Как отмечалось выше, ЮНИСЕФ существенно обновил свою политику в отношении дисциплинарных вопросов и запрещенного поведения. Определение сексуальных домогательств теперь соответствует единой формулировке, согласованной в Типовой политике системы Организации Объединенных Наций в отношении сексуальных домогательств, разработанной Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций. Политика ЮНИСЕФ в отношении дисциплинарных вопросов напрямую требует, чтобы жертвы сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств уведомлялись о ходе рассмотрения их дела, если они подали официальное сообщение. Это означает, что жертвы получают от УВРР соответствующее уведомление, если отчет о расследовании будет передан на рассмотрение заместителя Директора-исполнителя по вопросам управления, а тот, в свою очередь, уведомит их о завершении рассмотрения их дела.

48. В феврале 2020 года ЮНИСЕФ опубликовал всеобъемлющую процедуру управления рисками сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны партнеров-исполнителей, которая включала в себя набор инструментов. В ней подробно излагаются требования к предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, предъявляемые к партнерам, желающим заключить соглашения о сотрудничестве с ЮНИСЕФ, как это предусматривает Протокол Организации Объединенных Наций о предполагаемых случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны партнеров-исполнителей. Процедура ЮНИСЕФ применяется ко всем отделениям и всем партнерским объединениям с организациями гражданского общества, независимо от их стоимости. Требуется провести обязательную оценку всех партнеров, которая состоит в определении их возможностей (политика, процедуры и системы) принимать меры по профилактике сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и реагированию на любые достоверные сообщения о них и результаты которой действуют в течение пяти лет. Партнерам, взаимодействие с которыми, как считается, сопряжено с высоким риском из-за недостаточных организационных возможностей для предотвращения и пресечения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, предлагается в течение 12 месяцев разработать и внедрить план действий по устранению выявленных недостатков, после чего проводится переоценка уровня риска. С учетом условий, характера мероприятий или других факторов могут быть приняты дополнительные меры по снижению риска. Чтобы помочь партнерам в укреплении их организационного потенциала, в дополнение к этой процедуре ЮНИСЕФ выпустил набор инструментов по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Он включает практические инструменты и шаблоны, такие как образец плана действий, который должны разработать партнеры, и шаблон для разработки политики в области защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. В целях доводки этого набора инструментов он был протестирован на местах партнерами из числа неправительственных организаций (НПО) в Уганде. Как процедура, так и набор инструментов разрабатывались в тесной консультации с международными и национальными партнерами из числа НПО и членами Межучрежденческого постоянного комитета.

49. Внедрение этой процедуры было одной из приоритетных задач в первом и втором кварталах 2020 года. Был предпринят ряд учебных инициатив (как предназначенных конкретно для ЮНИСЕФ, так и межучрежденческих) и проведен ряд вебинаров с целью освоения этой процедуры во всех регионах.

50. Число страновых отделений ЮНИСЕФ, расширивших свои системы защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, с 2018 года увеличилось на 135 процентов (с 23 до 54). Такое расширение включает подготовку персонала и партнеров и внедрение процедур информирования и реагирования во всех операциях ЮНИСЕФ.

51. ЮНИСЕФ определил проблему сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и проблему обеспечения безопасности детей в качестве двух отдельных общеорганизационных рисков, относящихся к категории рисков «проступки и противоправное и неподобающее поведение по отношению к другим». В соответствии со стратегией общеорганизационного управления рисками ЮНИСЕФ начиная с 2020 года все отделения должны систематически оценивать и регулировать сопряженные с их работой риски сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и риски, связанные с обеспечением безопасности детей, а также меры, принимаемые для их снижения в рамках системы общеорганизационного управления, регулирования рисков и соблюдения требований, и докладывать старшему руководству об этих мероприятиях. Представленные данные позволяют провести тщательный анализ рисков и разработать планы действий для более эффективного управления выявленными рисками.

52. В целях усиления подотчетности руководства за защиту от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, что является одной из ключевых рекомендаций по итогам подготовленного независимой группой обзора за 2018 год, и в соответствии с требованиями, изложенными в ежегодном докладе Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, ЮНИСЕФ разрабатывает ежегодный план действий руководства. За его выполнением следит целевая группа, объединяющая несколько подразделений. Кроме того, ЮНИСЕФ ежегодно направляет Генеральному секретарю служебное письмо, в котором удостоверяются меры, принимаемые на глобальном уровне для предотвращения и пресечения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. В 2019 году ЮНИСЕФ назначил координаторов во всех 32 приоритетных странах, а позднее ввел стандартный круг ведения, в котором уточняются обязанности на страновом уровне. ЮНИСЕФ также прилагает усилия для дальнейшего объединения таких направлений деятельности, как защита от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и обеспечение безопасности детей, в результате чего эффективность и результативность работы организации по обеспечению безопасности детей возрастет.

53. ЮНИСЕФ продолжает совершенствовать процессы набора персонала в целях более последовательного обеспечения надежности и качества. ЮНИСЕФ использует базу данных Организации Объединенных Наций “Clear Check” («Четкая проверка») для предотвращения повторного найма на работу лиц, в отношении которых имеются подтвержденные заявления о сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательствах и сексуальных домогательствах, или лиц, покинувших организацию до завершения расследования. В 2019 году и в первом квартале 2020 года ЮНИСЕФ семь раз заносил данные в эту базу. ЮНИСЕФ также ввел конкретные вопросы, касающиеся прежних проступков, в свою обязательную проверку анкетных данных. И наконец, ЮНИСЕФ определяет «функции персонала, сопряженные с повышенным риском» (т.е. функции, подразумевающие значительные контакты с детьми или их данными либо участие в

принятии мер по обеспечению безопасности детей). Новые руководящие указания по набору персонала предусматривают, что при проверке кандидатов на исполнение этих функций необходимо проявить дополнительную бдительность и выявить навыки, подходы и опыт кандидатов, связанные с организационной культурой и обеспечением безопасности. Это включает, например, использование при проведении собеседований с кандидатом конкретных вопросов, касающихся обеспечения безопасности, и дополнительных вопросов для проверки анкетных данных.

54. Защита от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в соответствующих случаях интегрируется в ключевые системы для обеспечения долгосрочного характера этой работы. Примерами таких систем являются служебные оценочные листы, служебные аттестации старших руководителей и координаторов по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, а также соответствующие общеорганизационные учебные программы, такие как учебные модули по вопросам ориентированного на результаты управления и планирования по программам. Кроме того, обеспечение безопасности предусматривается в качестве дополнительного фактора поддержки в Стратегическом плане ЮНИСЕФ на 2018–2021 годы в рамках процесса среднесрочного обзора. Обеспечение безопасности понимается как предотвращение, обнаружение и пресечение предотвратимого вреда, который может быть причинен людям, которым служит ЮНИСЕФ, его персоналом или персоналом партнеров-исполнителей, программ и операций. Таким образом, этот термин включает в себя как предотвращение сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, так и обеспечение безопасности детей. Надежные системы обеспечения безопасности не только внесут непосредственный вклад в реализацию пяти целевых областей деятельности Стратегического плана, но и будут способствовать осуществлению стратегий перемен, направленных на завоевание общественной поддержки усилий в интересах детей и мобилизацию ресурсов и партнерских связей. Надежные системы будут также способствовать улучшению внутреннего управления и регулирования рисков, повышая тем самым общую эффективность работы организации.

В. Безопасные и надежные механизмы информирования

55. В рамках обязательств, взятых во время выполнения Директором-исполнителем функций ответственного лица Межучрежденческого постоянного комитета по защите от сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств, ЮНИСЕФ инвестировал значительные средства в механизмы информирования на местном уровне. В 2019 году доступ к организованному ЮНИСЕФ каналу подачи заявлений о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах имели 8,9 миллиона детей, что на 27 процентов больше, чем в 2018 году, и на 43 процента больше, чем в 2017 году. В Центральноафриканской Республике ЮНИСЕФ оказывал поддержку общинным каналам подачи жалоб в 17 из 28 включенных в планы населенных пунктов, обеспечив для более чем 100 000 детей, 18 000 взрослых и 1500 общинных лидеров безопасные и доступные каналы подачи жалоб. В 90 процентах всех случаев сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в течение 48 часов с момента получения сообщений пострадавшим детям была оказана помощь. В Эфиопии ЮНИСЕФ оказал поддержку Сети по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в разработке плана действий с указанием расходов, создании общинных механизмов рассмотрения жалоб и координации усилий по этому вопросу в трех регионах, где проживает наибольшее число внутренне перемещенных лиц. В качестве вклада в работу Сети в Иордании

ЮНИСЕФ разработал руководящие указания и формы для безопасного направления пострадавших к специалистам и в настоящее время тестирует платформу U-Report, чтобы расширить охват каналов передачи информации в интересах пострадавших детей и их общин. Более 90 процентов партнеров ЮНИСЕФ (правительство и НПО) сформулировали планы работы, кодексы поведения и стратегии, в результате чего число сообщений о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в Иордании увеличилось.

56. С 2017 года в ЮНИСЕФ сообщил о 82 заявлениях о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах. Число заявлений менялось следующим образом: 8 в 2017 году, 18 в 2018 году, 50 в 2019 году и 6 в 2020 году (по состоянию на 1 марта 2020 года). Сюда относятся заявления, касающиеся персонала ЮНИСЕФ и персонала партнеров-исполнителей. В 2019 году 8 из 50 заявлений касались персонала ЮНИСЕФ (4 национальных сотрудника, 2 международных сотрудника, 1 международный консультант и 1 нарушитель, должность которого не установлена), а 42 заявления (или 84 процента) касались персонала партнеров-исполнителей. Как и другие структуры Организации Объединенных Наций, ЮНИСЕФ сообщает о заявлениях в режиме реального времени, используя онлайн-общесистемный механизм отслеживания Организации Объединенных Наций, действующий при Канцелярии Специального координатора по совершенствованию мер реагирования Организации Объединенных Наций на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства.

57. В 82 заявлениях о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах, поступивших с 2017 года, фигурируют 107 жертв, по меньшей мере 64 из которых — дети (возраст некоторых жертв неизвестен). В 2019 году наибольшее число сообщений поступило в Южном Судане (17), за которым следовали Иордания (8), а затем Бангладеш (4) и Центральноафриканская Республика (4). Хотя выявить закономерности трудно, предполагаемыми нарушителями, как правило, были школьные учителя, осуществляющие проекты при поддержке ЮНИСЕФ, общинные добровольцы или координаторы лагерей беженцев. В третьем квартале 2019 года поступило 19 заявлений, в то время как во втором квартале поступило 14 заявлений, в первом — 8, а в четвертом — 9. По 29 заявлениям дата инцидента неизвестна; только 7 заявлений касались инцидентов, которые, по сообщениям, имели место в 2019 году. ЮНИСЕФ считает увеличение числа заявлений следствием расширения доступа и повышения доверия к его механизмам информирования, расследований и дисциплинарных взысканий.

58. В 2019 году система Организации Объединенных Наций перешла от ежеквартального информирования в отношении заявлений о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах к информированию о них в режиме реального времени с использованием общей онлайн-базы данных, позволяющей отслеживать индивидуальные сообщения. ЮНИСЕФ твердо намерен оперативно предоставлять Специальному координатору Организации Объединенных Наций любую новую информацию о делах, с тем чтобы содействовать обновлению его вебсайта. Эта система еще относительно новая, и ЮНИСЕФ сотрудничает с Канцелярией Специального координатора в деле устранения любых выявленных в ней недостатков.

59. В 2019 году на долю дел о сексуальных домогательствах приходилось 10 процентов от всех поступивших в УВРР дел, или 36 из в общей сложности 364 дел, в то время как в 2018 году таких дел было 29.

С. Оперативные и заслуживающие доверия расследования и меры взыскания

60. Из 50 заявлений о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах, поступивших в 2019 году, по состоянию на 7 апреля 2020 года 45 были закрыты. Из 45 закрытых дел виновные по 13 делам были уволены после того, как расследования подтвердили обоснованность заявлений; 6 заявлений были признаны необоснованными; по остальным делам заявление было закрыто по другим причинам, таким как недостаточность информации или отсутствие сотрудничества со стороны жертв.

61. Когда в заявлении о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах замешан персонал партнера-исполнителя ЮНИСЕФ, этот партнер несет главную ответственность за проведение расследования в соответствии с положениями соглашения о сотрудничестве по программам, заключенного между ЮНИСЕФ и партнером-исполнителем. Тем не менее ЮНИСЕФ оставляет за собой право расследовать это заявление, если это будет сочтено необходимым. Положения соглашения о сотрудничестве по программам приведены в соответствии с Протоколом Организации Объединенных Наций о предполагаемых случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны партнеров-исполнителей.

62. Для укрепления подхода, ориентированного на интересы жертв, при проведении расследований необходимо придерживаться принципа «не навреди», обеспечивая жертвам подобающее обращение в том, что касается: а) надлежащего рассмотрения вопроса о согласии на использование информации, позволяющей установить личность; б) предупреждения множественных опросов, которые могут повторно травмировать жертв; в) предоставления адекватной информации о механизмах поддержки и обеспечения надлежащего информирования о процессе расследования и периодического информирования о его ходе; и д) обеспечения конфиденциальности во избежание стигматизации. В целях совершенствования навыков проведения детских судебных опросов следователи ЮНИСЕФ приняли участие в тренинге, организованном Национальным центром защиты прав детей.

63. В соответствии с рекомендациями, вынесенными по итогам внешнего обзора, УВРР внедрило систему оценки степени доверия, которая является средством анализа свидетельских показаний и имеет решающее значение при расследовании сексуальных проступков. В делах о сексуальных проступках заявленное поведение, как правило, имеет место наедине, без прямых доказательств. Поэтому подобные дела строятся прежде всего на доверии, основанном на наличии последовательности, согласованности и вероятности в контексте имеющихся обстоятельств и показаний. Кроме того, ЮНИСЕФ отдает расследованию случаев сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств приоритет над всеми другими вопросами. Независимый консультативный комитет по ревизии Организации Объединенных Наций отметил, что ЮНИСЕФ находится в авангарде усилий по своевременному завершению этих дел.

64. В 2019 году в Отдел людских ресурсов ЮНИСЕФ поступило 20 дел о сексуальных домогательствах и 2 дела о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах в целях проведения дисциплинарного процесса.

D. Эффективные меры реагирования, ориентированные на пострадавших

65. В рамках своих инвестиций в размере 21,6 млн долл. США, направленных на укрепление потенциала в области защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в 32 странах, где имеют место чрезвычайные гуманитарные ситуации, в 2018 и 2019 годах ЮНИСЕФ активизировал эффективную помощь пострадавшим в контексте более широких межучрежденческих усилий. Программы ЮНИСЕФ по защите детей и борьбе с гендерным насилием в чрезвычайных ситуациях позволяют принимать значимые, ориентированные на пострадавших меры реагирования на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства. В 2018 году более 3,6 миллиона детей и лиц, которые о них заботятся, было охвачено программами ЮНИСЕФ по охране психического здоровья и оказанию психосоциальной поддержки, а 1,3 миллиона детей и женщин, включая пострадавших от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, — услугами по предотвращению и пресечению гендерного насилия. В 2019 году ЮНИСЕФ пересмотрел Основные обязательства в отношении детей в области гуманитарной деятельности, включив в них расширенные обязательства по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, и разослал всем страновым отделениям рабочее руководство по борьбе с гендерным насилием в чрезвычайных ситуациях, которое поможет повысить качество услуг и расширить доступ к ним. Директор-исполнитель обязался чаще упоминать о проблеме гендерного насилия в чрезвычайных ситуациях в контексте призывов ЮНИСЕФ об оказании гуманитарной помощи детям, в которых также предусматривается оказание основных услуг пострадавшим от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. В результате 70 процентов страновых отделений затронули в своих призывах проблему гендерного насилия в чрезвычайных ситуациях, что значительно больше по сравнению с 2018 годом, когда этот показатель составил 30 процентов. Увеличение инвестиций в защиту детей и борьбу с гендерным насилием в чрезвычайных ситуациях входит в число приоритетных задач на 2020 год.

66. Примерно половина всех жертв в зарегистрированных в 2019 году случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств получила помощь со стороны либо ЮНИСЕФ, либо одного из его партнеров. Такая помощь обычно включает в себя консультирование, психосоциальную поддержку, медицинскую помощь, прочую материальную поддержку и, в некоторых случаях, юридическую помощь. В остальных случаях жертва не обращалась за помощью, не была идентифицирована или была вне доступа. ЮНИСЕФ продолжает сотрудничать с партнерами в целях обеспечения того, чтобы все жертвы получали безопасную и своевременную помощь.

67. Сотрудники ЮНИСЕФ, пострадавшие от сексуальных проступков, имеют доступ к внутриорганизационной психосоциальной, медицинской и кадровой поддержке. У организации нет специального координатора вопросов опеки и стандартных оперативных процедур конкретно для таких случаев, но она работает над этими вопросами. В связи с сообщениями о сексуальных проступках ЮНИСЕФ оказывает юридическую поддержку местным властям, будь то в месте совершения деяния, в национальной юрисдикции сотрудника или в юрисдикции нарушителя. Однако следует отметить, что здесь зачастую требуется индивидуальный подход: каждый случай имеет свои сложности, и потребности пострадавшего персонала носят многоплановый характер и поэтому требуют адресного подхода и реагирования.

68. ЮНИСЕФ укрепил свою внутреннюю кадровую политику, в том числе путем отмены всех крайних сроков подачи сообщений о сексуальных проступках; предоставления разрешения на подачу анонимных сообщений; и принятия временных мер по защите заявителей и жертв. Как упоминалось ранее, в марте 2020 года были введены дополнительные меры по укреплению этой политики.

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

69. Защита от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств является общей обязанностью структур, занимающихся вопросами развития и гуманитарными вопросами. Как отмечалось ранее, признание этого факта лежит в основе активизации работы с партнерами-исполнителями в области должной осмотрительности. ЮНИСЕФ приветствует усилия, прилагаемые в рамках системы Организации Объединенных Наций и на различных форумах Межучрежденческого постоянного комитета, в целях улучшения координации работы по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и коллективного решения проблем.

70. В период 2018–2019 годов, выполняя функции уполномоченного Межучрежденческого постоянного комитета по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств, Директор-исполнитель ЮНИСЕФ сосредоточил внимание на ускорении коллективных действий в странах, сталкивающихся с гуманитарным кризисом, по решению трех приоритетных задач: 1) создание безопасных и доступных механизмов информирования; 2) оказание эффективной помощи жертвам сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств; и 3) способность обеспечить пострадавшим оперативные и конфиденциальные расследования, не унижающие их достоинство. Перевод основной работы по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств на страновой уровень привел к расширению межучрежденческого сотрудничества и повышению согласованности действий, что имеет важное значение для принятия более решительных и последовательных общесистемных мер реагирования на поступающие заявления. В 34 приоритетных странах была проведена общесистемная ревизия имеющихся ресурсов, чтобы выявить пробелы в потенциале и ресурсах и одновременно установить исходные показатели для сравнительного анализа достигнутого с течением времени прогресса. В ходе ревизии был сделан вывод о том, что прогресс в налаживании межучрежденческой координации по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств достигнут, но в реализации вышеуказанных трех приоритетных задач по-прежнему имеются недоработки. В сентябре 2019 года — к окончанию срока выполнения Директором-исполнителем функций уполномоченного Межучрежденческого постоянного комитета — более 50 процентов страновых координационных структур по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств включили в свою работу механизмы передачи дел о гендерном насилии, что весьма важно для обеспечения своевременной помощи жертвам сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Кроме того, в целях ускорения работы в 29 странах были назначены специальные координаторы по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. ЮНИСЕФ оказывает поддержку межучрежденческим координаторам в восьми странах и продолжает укреплять межучрежденческую работу с помощью второй группы по результатам в области подотчетности и всеохватности, действующей в Межучрежденческом постоянном комитете. Это включает в себя постоянное отслеживание и устранение

недоработок в том, что касается наличия безопасных и доступных каналов информирования на уровне общин о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, а также расширение возможностей сетей по достижению результатов.

71. Результатом совместных усилий в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, в том числе большого вклада ЮНИСЕФ в процесс разработки проекта, стал новый протокол об оказании помощи жертвам сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Протокол был одобрен Руководящей группой высокого уровня по общесистемному реагированию на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства в декабре 2019 года и опубликован в феврале 2020 года. В нем изложен комплексный подход к оказанию помощи жертвам, включающий в себя медицинскую помощь, психосоциальную поддержку, базовую материальную помощь и, при необходимости, направление для получения юридической помощи. В 2020 году ЮНИСЕФ будет совместно с партнерами разрабатывать руководство по практическому применению протокола. ЮНИСЕФ активно сотрудничает с другими структурами Организации Объединенных Наций в целях интеграции тренингов по этому протоколу в более широкое межучрежденческое обучение по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств.

72. ЮНИСЕФ поддержал пересмотр шести основных принципов Межучрежденческого постоянного комитета, касающихся сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Ранее эти принципы *решительно осуждали* сексуальные отношения между теми, кто оказывает гуманитарную помощь и защиту, и адресатом такой гуманитарной помощи и защиты. Пересмотренные же принципы (сентябрь 2019 года) *запрещают* любые подобные сексуальные отношения, когда они подразумевают ненадлежащее использование звания или должности.

73. Благодаря инвестиционной поддержке в размере 21,6 млн долл. США, полученной в 2018 и 2019 годах, ЮНИСЕФ укрепил межучрежденческое сотрудничество на местах. Например, совместно с Координатором Организации Объединенных Наций по гуманитарным вопросам в Йемене ЮНИСЕФ возобновил и поддержал деятельность Сети по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. В Демократической Республике Конго ЮНИСЕФ оказал поддержку в разработке национального плана действий по предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и создал в одном регионе субнациональную сеть по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, обучающую группы и партнеров тому, как организовать информирование на уровне общин. Укрепление потенциала межучрежденческих участников и партнеров Сети, а также целенаправленная работа по оказанию поддержки пострадавшим от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и укреплению мер реагирования на уровне общин были также расширены в Ираке, Сомали, Сирийской Арабской Республике и Центральноафриканской Республике.

74. В октябре 2019 года ЮНИСЕФ, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Программа развития Организации Объединенных Наций и Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов провели совместный межучрежденческий учебный семинар, в котором приняли участие 55 координаторов по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств из 37 стран, входящих в группу риска. В ходе заседаний были организованы техническая подготовка и интерактивное обсуждение ролей и обязанностей координаторов в их организациях и в рамках межучрежденческого сотрудничества. В частности, участники ознакомились с

рекомендациями и обменялись передовым опытом по вопросам создания безопасных и доступных механизмов информирования, оказания помощи пострадавшим, увязки с расследованиями, создания межучрежденческих сетей и сотрудничества с партнерами-исполнителями. Межучрежденческий подход к наращиванию потенциала имеет решающее значение для укрепления общесистемной работы на страновом уровне и содействия межучрежденческому обучению.

75. ЮНИСЕФ также взаимодействовал с другими структурами Организации Объединенных Наций, участвующими в деятельности рабочей группы Организации Объединенных Наций по вопросу о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах, с тем чтобы принять выводы, сделанные по итогам взаимных оценок, проведенных в рамках Сети, при условии, что они будут отвечать шести минимальным критериям в соответствии с требованиями Протокола Организации Объединенных Наций о предполагаемых случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны партнеров-исполнителей. В настоящее время завершается подготовка согласованной оценки Сети для использования всеми учреждениями Организации Объединенных Наций.

76. Вместе со Всемирной продовольственной программой ЮНИСЕФ является сопредседателем рабочей подгруппы по совершенствованию информирования о сексуальных домогательствах в системе Организации Объединенных Наций. Работа группы строится по двум направлениям: i) недопущение найма лиц, в отношении которых идет расследование или дисциплинарный процесс, связанный с сексуальными домогательствами, другими структурами Организации Объединенных Наций; ii) распространение общесистемного вопросника по повышению качества информирования о сексуальных домогательствах в системе Организации Объединенных Наций и анализ данных для обоснования изменений в системе. В 2019 году группа направила вопросник 25 структурам, запросив данные о прошлых случаях сексуальных домогательств — за период с 2016 по 2018 год. В будущем в вопроснике будут запрашиваться только данные за предыдущий календарный год. Сбор данных за 2019 год был начат 31 марта 2020 года.

V. Сквозные вопросы: мониторинг прогресса и общение с сотрудниками

77. ЮНИСЕФ располагает рядом инструментов и механизмов для отслеживания прогресса в укреплении организационной культуры. К ним относятся Глобальный опрос персонала (который проводится каждые два-три года для получения всеобъемлющих дезагрегированных данных об отношении персонала к различным аспектам работы в ЮНИСЕФ), а также стандартные системы данных по людским ресурсам, этике и расследованиям. Кроме того, ЮНИСЕФ разрабатывает систему регулярных проверок, которая позволит сотрудникам ежеквартально или ежемесячно оценивать конкретные аспекты рабочей атмосферы (например, чувствуют ли они, что могут спокойно сообщать о возможных проступках; имела ли место обратная связь с ними в прошлом месяце). Эти данные будут автоматически интегрированы в существующие служебные оценочные листы, содержащие такие ключевые показатели, как достижение программных результатов, мобилизация средств и партнерские связи.

78. С февраля 2020 года действует рамочная программа мониторинга результатов в области защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств; в ней страновым отделениям предлагается набор минимальных показателей для оценки прогресса в разработке программ по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Отделения в странах с высоким

риском, получившие финансирование для создания дополнительного потенциала, обязаны использовать эту систему, а прочим страновым отделениям настоятельно рекомендуется делать это. Результаты дадут старшему руководству стратегически важную картину того, насколько организация продвинулась вперед по сравнению с конкретными исходными показателями. Кроме того, в служебные оценочные листы были включены показатели, которые касаются совместного с партнерами-исполнителями управления рисками, связанными с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами, и которые будут введены в действие с июля 2020 года. Дополнительные показатели по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств были также включены в ежегодные доклады страновых отделений, причем упор был сделан на системы информирования и направления к специалистам лиц, пострадавших от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств.

79. ЮНИСЕФ активизировал внутреннюю коммуникацию и обмен информацией с персоналом, а также с внешними заинтересованными сторонами. Обновленная информация о защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, подходе, основанном на абсолютной нетерпимости к этим явлениям, организационной культуре, проверках и расследованиях, этике и людских ресурсах предоставляется по различным каналам. В период с июня 2019 года по февраль 2020 года было получено более 550 запросов сотрудников по этой тематике, ответы на которые предоставлялись различными способами: индивидуальные ответы в режиме онлайн, прямые ответы на заседаниях и мероприятиях; и размещение часто задаваемых вопросов в интранете.

80. Все эти усилия в области внутренней коммуникации свидетельствуют о признании того факта, что, в то время как во всей организации происходят важные изменения в области культуры и предотвращения сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств, информированность и мнение персонала об этих изменениях имеют не менее важное значение.

VI. Проект решения

Исполнительный совет

принимает к сведению последнюю информацию о выполнении рекомендаций, вынесенных 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, и в докладе Независимой целевой группы по вопросам гендерной дискриминации, сексуальных домогательств, преследований и злоупотребления полномочиями на рабочем месте (E/ICEF/2020/24).