

**Детский фонд Организации Объединенных Наций**

Исполнительный совет

Вторая очередная сессия 2019 года

11–13 сентября 2019 года

Пункт 9 предварительной повестки дня*

Ответ руководства на доклад Независимой целевой группы по вопросам гендерной дискриминации, сексуальных домогательств, преследований и злоупотребления полномочиями на рабочем месте**I. Введение**

1. После вступления в должность в 2018 году Директор-исполнитель ЮНИСЕФ заявила о том, что организация твердо намерена обеспечить рабочие места, свободные от дискриминации, притеснений и злоупотребления служебными полномочиями, для всего персонала ЮНИСЕФ. В качестве одной из своих первоочередных мер она поручила Независимой целевой группе по вопросам гендерной дискриминации, сексуальных домогательств, преследований и злоупотребления полномочиями на рабочем месте (НГЗПРМ) оценить масштабы систематических проявлений гендерной дискриминации, преследований и злоупотребления служебными полномочиями в ЮНИСЕФ; рассмотреть передовую практику Организации Объединенных Наций и других учреждений в решении аналогичных вопросов; и представить практические рекомендации для ЮНИСЕФ. Директор-исполнитель призвала всех сотрудников ЮНИСЕФ, неуклонно добиваясь улучшения на всех уровнях рабочей обстановки в ЮНИСЕФ, включиться в эту работу.

2. НГЗПРМ завершила свою работу и представила Директору-исполнителю свой окончательный доклад в июне 2019 года. В этом докладе было отмечено: «Нельзя не заметить того, что сотрудников ЮНИСЕФ отличает исключительная сплоченность и особая гордость тем, что им выпала честь работать в организации». В докладе было подтверждено, что самым ценным достоянием организации, от которого зависит ее способность выполнять свой мандат по улучшению положения детей, являются ее сотрудники, которые всегда и во всем стремятся быть воплощением основных ценностей организации, к которым относятся забота, уважение, добросовестность, доверие и подотчетность. Это означает, что

* E/ICEF/2019/21.



ЮНИСЕФ уже создала прочный задел и что мы всегда можем опереться на своих преданных и самоотверженных сотрудников, которые верят в нашу миссию и которые гордятся тем, что им довелось работать в ЮНИСЕФ.

3. Несмотря на это, в докладе был сделан вывод о том, что, решая поставленную перед ним задачу достижения наилучших результатов в интересах детей, ЮНИСЕФ попустительствовал злоупотреблениям, в результате чего некоторые наши коллеги в итоге испытывали беспомощность и упадок морального духа, а также что те должностные лица, на которые возложено поддержание надлежащей организационной культуры и обеспечение системы сдержек и противовесов, не выполняют эту важнейшую для всех сотрудников роль.

4. Руководство ЮНИСЕФ имеет честь представить свой ответ на доклад НГЗПРМ. Ознакомившись с докладом НГЗПРМ, руководство ЮНИСЕФ с глубокой озабоченностью принимает к сведению картину, которая складывается из этого доклада, и безоговорочно признает необходимость глубоких преобразований. ЮНИСЕФ признает, что, хотя меры в отношении организационной культуры ЮНИСЕФ были приняты в ответ на предварительные выводы и рекомендации НГЗПРМ и рекомендации, содержащиеся в предыдущих обзорах (таких, как обзор функции расследований, проведенный фирмой «Морган Льюис», и обзор мер деятельности ЮНИСЕФ по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, проведенный независимой группой экспертов), ЮНИСЕФ должна решительно наращивать и активизировать свои усилия по искоренению дискриминации, домогательств и злоупотребления служебными полномочиями и обеспечить, чтобы для всех наших сотрудников безусловной нормой повседневного поведения были наши основные ценности, такие как забота, уважение, добросовестность, доверие и подотчетность. Предупреждение и пресечение насилия на рабочих местах являются одними из наших общеорганизационных приоритетов.

5. ЮНИСЕФ признает, что для того, чтобы искоренить все формы дискриминации на рабочих местах и любые проявления сексуальных домогательств и злоупотребления служебными полномочиями (именуемые далее правонарушениями в сфере межличностных отношений), требуется изменить не только политику и системы, но и мышление, взгляды и поведение людей. ЮНИСЕФ твердо намерен вкладывать средства в осуществление инициатив, направленных на изменение поведения людей, и деятельность, связанную с совершенствованием управленческих процессов. Это требуется для устранения коренных причин правонарушений в сфере межличностных отношений.

6. Выводы и рекомендации, представленные в докладе НГЗПРМ, сгруппированы по четырем основным направлениям: изменение организационной культуры ЮНИСЕФ; усиление работы по проведению расследований; восстановление доверия к функции управления людскими ресурсами; и улучшение механизмов внутренней коммуникации. В следующих разделах рассматриваются по очереди каждое из этих направлений.

II. Преобразование организационной культуры ЮНИСЕФ

7. В докладе НГЗПРМ указано, что в целом нездоровая организационная культура в ЮНИСЕФ сложилась в результате жесткой установки на программный результат без учета средств его достижения; авторитарного стиля руководства, который не способствует самореализации человека, в сочетании с отсутствием должной подотчетности руководителей; глубоко укоренившихся разногласий, которые вносят раскол в деятельность организации; и низкого уровня доверия к руководству, а также того, что сотрудники явно боятся выступать в

роли разоблачителей, опасаясь негативных последствий. Стремление к достижению результатов привело к тому, что к людям стали предъявляться необоснованные требования, которые сказываются на самооощении наших коллег и создают благоприятные условия для нарушений норм межличностных отношений на рабочих местах, которые остаются незамеченными и в основном остаются без последствий.

8. Руководство ЮНИСЕФ согласно с тем, что существующая организационная культура, разрушает основные ценности организации и подрывает ее наиболее ценный ресурс, каковым является ее штат преданных и трудолюбивых сотрудников. Надо создать рабочую среду, обеспечивающую уважительные отношения и социальную интеграцию на рабочих местах, так чтобы это способствовало практическому воплощению приверженности персонала ЮНИСЕФ делу защиты детей.

9. Чтобы изменить культуру, требуются время, неизменная решимость и мужество. Надо, чтобы вся организация снова вступила на путь преобразований. Стремясь разрешить проблему правонарушений в сфере межличностных отношений, ЮНИСЕФ в 2018 и 2019 годах принял ряд мер по совершенствованию своих внутренних процессов и систем.

10. В начале 2018 года Директор-исполнитель провозгласила общеорганизационную кампанию за обеспечение полного охвата всех сотрудников подготовкой в рамках обязательного сетевого курса по вопросам предотвращения сексуальных домогательств и злоупотреблений служебным положением, и, по состоянию на июнь 2019 года, 92 процента сотрудников прошли этот курс. Координацией мероприятий в рамках «Месяца этичного руководства», например таких, как семинары, проводимые в обеденный перерыв, показы фильмов, ролевые игры и дискуссии с участием всего персонала, в частности по вопросам этики, конфликта интересов и злоупотребления служебным положением, занимались сотрудники из 50 страновых отделений. В знак неизменной приверженности кодексу этики Организации Объединенных Наций и основным ценностям ЮНИСЕФ многие сотрудники повторно приняли должностную присягу.

11. В Канцелярии Директора-исполнителя был назначен старший координатор по вопросам сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и домогательств на рабочем месте, в задачи которого будет входить оказание поддержки различным подразделениям организации путем принятия более действенных и оперативных мер реагирования, включая оказание прямой поддержки страновым и региональным отделениям и сотрудникам.

12. В Канцелярии Директора-исполнителя был назначен также главный советник по вопросам организационной культуры. На основе оценок, проведенных в рамках различных обзоров, и при поддержке со стороны внешней консалтинговой фирмы, специализирующейся на вопросах изменения культуры, главный советник будет руководить ходом реализации стратегии необратимого преобразования культуры на основе пяти основных ценностей ЮНИСЕФ, к числу которых относятся забота, уважение, добросовестность, доверие и подотчетность.

13. Ассоциация международного персонала будет играть решающую роль в преобразовании культуры труда. В целях вовлечения Ассоциации все руководители будут проводить работу по разъяснению ее роли как партнера в деле создания достойных рабочих мест и поощрения ценностей ЮНИСЕФ, в частности путем проведения для представителей персонала программы «Мастер-класс по вопросам управления» и других учебных занятий, посвященных выработке лидерских качеств, и оказания содействия осуществлению инициативы VOICE («Голос») под руководством Ассоциация международного персонала и

реализации других инициатив персонала по усилению гласности во всех местах службы.

14. ЮНИСЕФ внес поправку в свою исполнительную директиву о запрещении дискриминации, преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления властью (CF/EXD/2012-007, поправка 1 от 6 Апреля 2018 года), которая позволяет направлять анонимные сообщения о ненадлежащем поведении на рабочих местах, а также устраняет шестимесячный ограничительный срок для представления отчетности и снимает ограничения, касающиеся разоблачительных сообщений, поступающих от внештатных сотрудников. Кроме того, в настоящее время ЮНИСЕФ продолжает пересматривать эту исполнительную директиву с учетом типовой политики системы Организации Объединенных Наций в отношении сексуальных домогательств, утвержденной Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), и, таким образом, разрабатывает новые, более эффективные и современные стандарты и методы работы.

15. ЮНИСЕФ опубликовал свою политику в отношении дисциплинарных процедур и дисциплинарных мер в связи с фактами ненадлежащего поведения с внесенными в нее поправками в январе 2019 года. В настоящее время все сотрудники обязаны сообщать о любых случаях ненадлежащего поведения, если им стало о них известно. Новая политика обязывает также Управление внутренней ревизии и расследований (УВРР) не допускать разглашения личных данных разоблачителя, за исключением тех случаев, когда раскрытие такой информации необходимо для проведения разбирательства, и только с согласия заявителя.

16. В соответствии с пересмотренной политикой ЮНИСЕФ по защите сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, от преследований (DHR/POLICY/2018-001) полномочия Бюро по вопросам этики на вынесение рекомендаций относительно принятия мер защиты от преследований были расширены и теперь они распространяются не только на сотрудников ЮНИСЕФ, но и на другой персонал ЮНИСЕФ, включая консультантов. Пересмотренная политика ЮНИСЕФ по защите сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, от преследований впервые позволяет, при определенных условиях, заблаговременно принимать превентивные меры против преследований. Изменения в действующей политике ЮНИСЕФ по защите сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, от преследований, помимо этого, включают упразднение действовавшего ранее срока давности, то есть ограничительных сроков для подачи просьбы о предоставлении защиты от преследования более не существует. Бюро по вопросам этики активно пропагандирует эту политику, используя в этих целях очные и заочные формы обучения, а также вебинары и подготавливаемые для этого информационные продукты (например, такие как “Pocket guide on the whistle-blower policy” («Карманный справочник по вопросам политики в отношении сотрудников, сообщающих о нарушениях»), “Frequently asked questions on whistle-blower protection” («Часто задаваемые вопросы о защите разоблачителей нарушений») и справочник “Road map on where to go when: addressing workplace issues in UNICEF” («Шаг за шагом: порядок обжалования нарушений на рабочих местах в ЮНИСЕФ»)).

17. В июне 2018 года ЮНИСЕФ стал первой организацией системы Организации Объединенных Наций, удостоенной сертификата соответствия стандарту EDGE (аббревиатура EDGE состоит из первых букв словосочетания «экономические дивиденды гендерного равенства» на английском языке) — главному международному стандарту по методологии оценки и сертификации предприятий в отношении гендерного равенства. Сертификация на соответствие стандарту EDGE является свидетельством того, что организация идет по пути

осуществления рамочной основы для преобразований и достигла значительных успехов в деле создания инклюзивной культуры гендерного равенства на рабочих местах. ЮНИСЕФ входит в число 11 процентов ведущих организаций, сертифицированных на соответствие стандарту EDGE. В рамках процесса сертификации ЮНИСЕФ разработал план действий, который предусматривает введение более гибкого режима работы, проведение ежегодных оценок гендерных различий в оплате труда, улучшение информационного взаимодействия по вопросам набора персонала и продвижения по службе и разработку официальной программы наставничества. Успешное осуществление этих мер будет важным аспектом процесса подтверждения соответствия стандарту EDGE. Через два года, после истечения срока действия первоначального сертификата, ЮНИСЕФ намерен подать заявку на предоставление сертификата следующего, более высокого уровня. Кроме того, большие достижения ЮНИСЕФ получили высокую оценку в докладе “Global Health 50/50 2019 Report” (доклад «Всемирное здравоохранение под углом зрения гендерного равенства» за 2019 год), в котором основное внимание было уделено мерам по предотвращению сексуальных домогательств, оказанию содействия осуществлению права на отпуск по уходу за ребенком и внедрению гибкого графика работы, а также анализу проблемы гендерного неравенства в оплате труда.

18. В течение следующих двух лет ЮНИСЕФ планирует шире внедрять гибкий график работы в рамках глобальной кампании за сертификацию предприятий на соответствие стандарту EDGE. В июне 2019 года была принята доработанная политика в отношении перехода на гибкий график работы. В итоге уже в первой половине 2019 года численность работающих по гибкому графику удвоилась. Вместе с тем эта форма организации труда в целом используется по-прежнему недостаточно широко. Среди сотрудников, обращающихся с просьбами о переходе на гибкий график работы, более двух третей составляют женщины.

19. В настоящее время в ЮНИСЕФ уже почти сравнялось соотношение мужчин и женщин на старших руководящих должностях: так, в составе группы сотрудников старшего звена, отобранных для перевода в другие места службы в порядке ротации, по состоянию на июнь 2019 года насчитывалось 109 женщин и 111 мужчин. В то же время в ЮНИСЕФ улучшился состав персонала с точки зрения его географического разнообразия: в настоящее время персонал организации на 40 процентов состоит из граждан стран, охваченных осуществлением программ, и ЮНИСЕФ будет и впредь стремиться к достижению полного географического баланса.

20. Инициатива «Гендерный импульс» — неофициальная группа сотрудников разных подразделений организации из числа людей, проявляющих живой интерес к гендерным проблемам, — непосредственно поддерживает деятельность рабочей группы по проведению общеорганизационного опроса персонала по гендерным вопросам в целях содействия осуществлению инициатив, направленных на высвобождение творческой энергии персонала и «способствующих тому, чтобы ЮНИСЕФ всегда была на высоте поставленных задач в плане поощрения и отстаивания принципов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также обеспечения того, чтобы культура труда в ЮНИСЕФ способствовала закреплению этих принципов в политике и практике, причем таким образом чтобы это устраивало всех сотрудников, как женщин, так и мужчин».

21. Для превращения традиционной «командно-административной» авторитарной культуры управления — там, где таковая была выявлена, — в современную культуру управления, основанную на принципах инклюзивности, личной самостоятельности и подотчетности, ЮНИСЕФ намерен ускорить внедрение матричного управления в масштабах всей организации. Будет развернута

целенаправленная работа по внедрению механизмов матричного управления, и, помимо этого, будут четко указаны конечные результаты.

22. ЮНИСЕФ будет и далее совершенствовать систему повышения квалификации руководителей и внедрять механизмы контроля за использованием полученных знаний и навыков на практике. В Едином глобальном центре обслуживания ЮНИСЕФ (ЕГЦО) будет создан современный глобальный учебный центр. Глобальный учебный центр будет уделять первостепенное внимание разработке и применению передовых методов и подходов в области профессиональной подготовки и обучения, причем первоначально имеется в виду сосредоточить усилия на управлении людскими ресурсами в целях обеспечения непрерывного обучения для всех руководителей на всех уровнях организации. Цель при этом состоит в том, чтобы все руководители ЮНИСЕФ в той или иной форме прошли учебную подготовку по вопросам управления или руководства к концу 2020 года. ЮНИСЕФ будет уделять основное внимание тому, чтобы руководители и управленцы на деле применяли полученные новые знания и навыки, таким образом чтобы профессиональная подготовка реально способствовала изменению поведенческих моделей. Непосредственные приоритеты будут заключаться в разработке механизмов оценки эффективности применения руководителями и управленцами полученных знаний и навыков в области административно-кадрового управления и разработке и внедрении всеобъемлющей учебной программы по вопросам приема на работу для всех новых сотрудников в целях установления более высоких и единообразных стандартов в отношении процедур приема на службу во всех подразделениях и привития новым сотрудникам культуры, основанной на ценностях, с первого дня их работы в организации. Глобальный учебный центр будет тесно сотрудничать с новым отделом анализа, планирования и контроля и Отделом людских ресурсов, которые наряду с Отделом программ, совместно отвечают за осуществление глобальной стратегии профессиональной подготовки.

23. ЮНИСЕФ намерен ускорить внедрение современной системы профессиональных требований, в которой основной упор будет сделан на управление людскими ресурсами, навыки межличностного общения и подотчетность. При этом он будет опираться на новое описание профессиональных качеств руководителей, в котором был сделан особый упор на качественные аспекты и которое использовалось в качестве директивного материала при назначении старших руководителей и проведении оценки их служебной деятельности в течение двух последних лет.

24. Мы будем также укреплять подотчетность за результаты и признавать важнейшую роль руководителей среднего звена в управлении служебной деятельностью. Нам будет необходимо принять меры к тому, чтобы иметь возможность привлекать к ответственности своих коллег, — в частности провести обзор инструментов и процедур служебной аттестации, который позволит легче выявлять факты служебного несоответствия и оценивать механизмы, используемые руководителями при выполнении ими своих функций. Будет пересмотрена и укреплена система управления служебной деятельностью. Обязательные совещания по оценке результатов будут проводиться на основе ключевых показателей эффективности. В области людских ресурсов будет укреплена распорядительская функция в отношении рассмотрения отдельных дел, чтобы руководителям было легче улаживать разногласия по поводу результатов служебной деятельности в установленные сроки, и будут расширены программы наставничества.

25. В докладе НГЗПРМ было далее указано, что для организационной структуры ЮНИСЕФ характерны глубоко укоренившиеся проявления разобщенности (в логике противопоставления своих и чужих), которые проявляются в раздробленности организации: гендерный дисбаланс на важнейших участках, не деликатное отношение к проявлениям гендерного самовыражения и сексуальной ориентации, расовая и этническая дискриминация и разделение национальных и международных сотрудников, а также персонала и внештатных сотрудников и рядовых сотрудников и работников руководящего звена. Руководство ЮНИСЕФ считает, что любое такое разделение на рабочих местах является неприемлемым, и, таким образом, оно намерено активизировать свои усилия по его преодолению и искоренению ложных представлений. ЮНИСЕФ привержен делу обеспечения инклюзивной рабочей среды, в которой не будет места дискриминации, и все сотрудники будут чувствовать, что их усилия являются неотъемлемой частью деятельности по осуществлению мандата организации, и смогут рассчитывать на уважительное отношение, справедливое обращение и защиту от ненадлежащего поведения, а также будут иметь возможность свободно высказывать свое мнение.

26. С этой точки зрения важно, в частности, обеспечить защиту сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, от преследований в рамках соответствующей пересмотренной политики и путем предоставления персоналу платформ и возможностей для обмена замечаниями и соображениями, как публично (например, в рамках таких инициатив, как VOICE), так и в частном порядке (например, путем отправления сообщений по поводу организационной культуры на новый адрес электронной почты, который был зарегистрирован специально для этих целей (orgculture@unicef.org), или конфиденциально с помощью таких институциональных механизмов, как Канцелярия Омбудсмана фондов и программ Организации Объединенных Наций, УВРР и т.д.) Принятие оперативных и четких мер в случаях выявления проступков является важнейшим средством восстановления доверия к системе, так как оно позволяет сотрудникам быть уверенными в том, что их обращения по поводу нарушений не будут для них иметь негативных последствий.

27. Бюро по вопросам этики играет очень важную роль в осуществлении некоторых из вышеупомянутых инициатив. В связи с этим ЮНИСЕФ оценит объем ресурсов, выделяемый на нужды Бюро по вопросам этики, и сделает все необходимое для того, чтобы оно могло еще более эффективно выполнять свой мандат.

III. Усиление функции проведения расследований в ЮНИСЕФ

28. В 2018 году ЮНИСЕФ поручил юридической фирме «Морган Льюис» осуществить обзор внутренних расследований случаев сексуальных домогательств, проведенных и завершенных в период 2013–2017 годов, в целях совершенствования процедур и механизмов проведения расследований и обеспечения того, чтобы они в полной мере соответствовали передовой практике проведения расследований. Одно из ключевых общих замечаний, сделанных в обзоре, подготовленном фирмой «Морган Льюис», заключалось в том, что организации предстоит еще многое сделать для того, чтобы расследования также способствовали достижению таких более широких организационных и культурных целей, как обеспечение культуры безопасности, которая сделает любое сексуальное домогательство просто недопустимым. К примеру, от того, как именно следственное подразделение реагирует на подачу жалоб, во многом зависит, будут ли

потенциальные заявители считать для себя безопасным выступать в роли осведомителей. В ходе обзора были представлены рекомендации в отношении изменения норм и процедур, с тем чтобы будущие расследования проводились в соответствии с наилучшими стандартами практики. Несмотря на то, что в ходе обзора были проанализированы все дела, представляющие интерес, в докладе о них не приводится никакой конкретной информации. ЮНИСЕФ согласился со всеми рекомендациями, сделанными по итогам обзора, и в настоящее время, принимает меры по их выполнению, как это описано ниже.

29. Кроме того, как следует из доклада НГЗПРМ и как на то указывают выводы, сделанные в иной связи, сотрудники ЮНИСЕФ не испытывают доверия к существующему в организации механизму подачи и расследования жалоб. Несмотря на то, что укрепление механизмов коммуникации будет способствовать преодолению ряда явных заблуждений, руководство ЮНИСЕФ намерено осуществить ряд важных нововведений, включая создание специализированной группы посредников в Канцелярии Омбудсмана в целях содействия неформальному урегулированию конфликтов. Кроме этого, оно продолжит наращивать усилия по укреплению, диверсификации и децентрализации функции по проведению расследований, в частности за счет передачи расследований на внешний подряд при условии соблюдения заранее установленных критериев. В настоящее время УВРР в ограниченном масштабе — в индивидуальном порядке — передает некоторые расследования на внешний подряд. На основе ряда критериев, установленных УВРР, будут изучены возможности для расширения практики передачи дел внешним фирмам или подрядчикам на условиях внешнего подряда.

30. ЮНИСЕФ вкладывает средства в укрепление своей функции проведения внутренних расследований. В соответствии с правовыми нормами, установленными Управлением по вопросам отправления правосудия Секретариата Организации Объединенных Наций была введена практика проведения оценок достоверности свидетельских показаний. В ходе таких оценок необходимо следить за тем, чтобы при представлении доказательств следователи руководствовались объективными наблюдениями и исходили из вероятных предположений, с тем чтобы сделанные выводы основывались на реальных фактах. Кроме того, следователи не обязаны располагать «однозначно убедительными» доказательствами неправомерных действий при назначении расследования.

31. УВРР увеличило штат следователей и провело их переподготовку. Было создано 13 новых должностей, в результате чего в настоящее время в штате Секции расследований, включая начальника Секции, насчитывается 25 сотрудников. Из них 12 человек работают и 13 находятся в процессе найма. Это увеличение численности персонала повышает способность организации принимать и рассматривать жалобы, делает эффективнее сам процесс расследования и позволяет поддерживать более регулярные контакты с потерпевшими и предполагаемыми нарушителями. Некоторые следователи будут направлены в «полевые подразделения», причем они останутся в подчинении начальника Секции расследований и будут и впредь работать под его руководством. Это позволит следователям находиться ближе к тем местам службы, где работают большинство сотрудников организации, и улучшит обмен информацией и связь с заявителями, свидетелями и предполагаемыми нарушителями. В целях поддержания независимости и конфиденциальности полевые подразделения не будут размещаться при отделениях ЮНИСЕФ.

32. ЮНИСЕФ намерен ввести практику привлечения к проведению расследований группы неспециалистов, которая расширит возможности следователей УВРР. С учетом богатого опыта работы, накопленного в Секретариате Организации Объединенных Наций, и в соответствии с положениями бюллетеня

Генерального секретаря о запрещении дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями (ST/SGB/2008/5), группы неспециалистов формируются из сотрудников и несо-трудников ЮНИСЕФ по прохождении профессиональной подготовки по вопро-сам расследования фактов запрещенного поведения при УВРР или Управлении служб внутреннего надзора Секретариата Организации Объединенных Наций. Подача официальных сообщений о возможных случаях недопустимого поведе-ния производится в соответствии с процедурами представления сообщений о ненадлежащем поведении после независимой оценки в УВРР. Группам неспеци-алистов, как правило, не поручается проведение расследований по сложным де-лам. Если УВРР на основе заранее установленных критериев принимает реше-ние о передаче группе неспециалистов для расследования сообщения о возмож-ном случае недопустимого поведения, УВРР уведомляет заинтересованное лицо. Отчеты о расследованиях, проведенных группами неспециалистов, будут представляться на рассмотрение в секцию норм административного права для соответствующего рассмотрения и возможного открытия дисциплинарного дела. УВРР следит за результатами такого рассмотрения и, когда это необхо-димо, оказывает группе надлежащую консультативную помощь. На основании положений главы XI Положений и правил о персонале Организации Объединен-ных Наций (ST/SGB/2017/1) пострадавшие и предполагаемые нарушители имеют право по завершении процессуальных действий обжаловать процедуры, применявшиеся при рассмотрении официальных сообщений о любых дей-ствиях, которые, по их мнению, можно квалифицировать как ненадлежащее по-ведение.

33. За счет средств отдельного бюджета в организации проводится специали-зированная подготовка для следователей ЮНИСЕФ по таким вопросам, как про-ведение опроса детей в целях судебной экспертизы и расследование случаев сек-суального и гендерного насилия и сексуальных посягательств. В ЮНИСЕФ также установлен целевой срок в 90 дней для завершения всех расследований, связанных с проступками сексуального характера. Для организации работы по рассмотрению всех заявлений, касающихся сексуальных домогательств, пресле-дования и злоупотребления служебными полномочиями, был назначен распорядитель-координатор. Распорядитель-координатор регулярно представляет об-новленную информацию о положении дел затронутым сторонам и является пер-вой инстанцией для подачи жалоб пострадавших и консультирования сотрудни-ков, желающих в конфиденциальном порядке обсудить возможные варианты действий по обжалованию и пресечению правонарушений в сфере межличност-ных отношений. Располагая всей необходимой информацией, сотрудники могут сделать выбор в пользу формальной или неформальной процедуры. Если они выбирают формальную процедуру, а УВРР делается запись о том, что они дали на это согласие и, если имеется достаточная информация, назначается расследо-вание. В настоящее время в организации в целях укрепления учета внедряется усовершенствованная система ведения расследуемых дел, и к концу 2019 года должно быть опубликовано обновленное руководство по проведению расследо-ваний. В качестве меры доверия ЮНИСЕФ чаще информирует персонал о ходе расследований и принятия дисциплинарных мер без ущерба для конфиденци-альности и целостности процессов.

34. Под эгидой Комитета высокого уровня по вопросам управления ЮНИСЕФ намерен, совместно с родственными учреждениями Организации Объединен-ных Наций, изучить целесообразность объединения ресурсов, выделяемых на следственную деятельность, для ускорения и совершенствования работы по проведению расследований.

35. ЮНИСЕФ является также членом подгруппы по укреплению следственного потенциала и улучшению расследования случаев сексуальных домогательств в организациях системы Организации Объединенных Наций (входит в состав целевой группы КСР). Работа в рамках подгруппы направлена на то, чтобы, во-первых, разработать типовой набор передовых стандартов и методов для расследования случаев сексуальных домогательств; во-вторых, улучшить обеспеченность ресурсами деятельности по расследованию случаев сексуальных домогательств; и, в-третьих, укрепить подотчетность.

IV. Реформирование системы внутренних сдержек и противовесов в ЮНИСЕФ

36. В докладе НГЗПРМ была отмечена недостаточная эффективность системы внутренних сдержек и противовесов в ЮНИСЕФ в области организационной культуры и этики на рабочих местах и было обращено внимание на необходимость структурных изменений для того, чтобы она могла оправдать возлагаемые на нее ожидания, в частности в том, что касается людских ресурсов, проведения расследований и внутренней коммуникации.

37. Хотя руководство ЮНИСЕФ уверено в том, что сотрудники подразделений, занимающиеся вопросами людских ресурсов, расследований и внутренней коммуникации, работают самоотверженно и добросовестно, руководствуясь при этом исключительно интересами ЮНИСЕФ и его персонала, оно признает необходимость структурных изменений и инвестиций в укрепление потенциала, чтобы их деятельность соответствовала передовой практике для этих подразделений.

38. В ЮНИСЕФ были приняты меры по укреплению процедур отбора кандидатов на всех этапах внутреннего процесса найма персонала, для чего, в частности, проводились многочисленные внутренние и внешние проверки рекомендательных писем. Среди прочего в этих целях была создана общесистемная база данных для конфиденциальной проверки кандидатов (“Clear Check”) — исключительно важный 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. ЕГЦО сверяется с базой данных системы “Clear Check” при найме новых сотрудников. Также в эту базу данных вносится любой сотрудник, уволенный за ненадлежащее поведение из ЮНИСЕФ.

39. Наряду с Всемирной продовольственной программой ЮНИСЕФ является сопредседателем подгруппы по совершенствованию отчетности целевой группы КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций. Его работа в подгруппе направлена на обеспечение сбора единообразных данных о сексуальных проступках в 31 межправительственной организации системы Организации Объединенных Наций и обмена такими данными между ними в целях разработки стратегий и процедур, а также на совершенствование системы “Clear Check”. В рамках этого направления работы ЮНИСЕФ также внес свой вклад в разработку типовой политики КСР в отношении сексуальных домогательств, которая будет служить основой для новой внутренней политики нетерпимости к ненадлежащему поведению.

40. Используя систему “Clear Check”, ЮНИСЕФ принимал также меры по укреплению своих процедур проверки кандидатов в рамках внутренних процессов найма персонала, в частности с помощью многочисленных внутренних и внешних проверок рекомендательных писем.

41. В целях восстановления доверия к кадровым подразделениям ЮНИСЕФ намерен вывести функцию административного права из Отдела людских ресурсов и создать консультативную группу для оказания поддержки заместителю Директора-исполнителя по вопросам управления в определении надлежащих дисциплинарных мер за совершение проступков. Отдел людских ресурсов также укрепит аналитическую функцию в целях подготовки надежных и достоверных данных для принятия решений, касающихся стратегического управления людскими ресурсами.

42. Руководство ЮНИСЕФ создало систему для изучения мнений сотрудников по вопросам организационной культуры, которая позволяет им обмениваться наблюдениями, соображениями и опытом. Мнения сотрудников будут обобщаться и регулярно доводиться до сведения руководства ЮНИСЕФ на анонимной основе.

V. Внутренняя коммуникация

43. В организации разрабатывается стратегия в области внутренней коммуникации, в рамках которой будут определены цели различных инструментов и платформ, которые используются для общения и обмена информацией в масштабах всей организации. Эта стратегия будет направлена на обеспечение более стратегического подхода к внутренней коммуникации. С этой целью мы будем укреплять, расширять и диверсифицировать свои внутренние каналы связи, чтобы быть в состоянии постоянно консультироваться друг с другом, используя для этого как официальные каналы (например, ассоциации персонала), так и неофициальные каналы (например, онлайн-форумы, вебинары). Все учреждения — страновые и региональные отделения и штаб-квартира — планируют организовывать межгрупповые дискуссии и обсуждения с участием разных отделений в любых формах, которые будут сочтены наиболее подходящими для каждой группы и каждого места службы.

44. В настоящее время уже приняты некоторые меры в целях укрепления внутренней коммуникации по этой повестке дня. Речь, в частности, идет о регулярном информировании всех сотрудников о деятельности ЮНИСЕФ по искоренению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств, сексуальных домогательств и других проявлений ненадлежащего поведения на рабочих местах, а также о проведении интерактивных общих собраний; создании специальных веб-страниц в сети Интранет ЮНИСЕФ, на которых представлены технические ресурсы и инструменты, включая веб-страницу “UNICEF’s culture: living our values” («Культура ЮНИСЕФ: верность нашим ценностям»), для распространения информации о постоянных усилиях по совершенствованию культуры труда в ЮНИСЕФ; и онлайн-платформах, которые используются для поощрения культуры гласности и организации дискуссий о путях создания инклюзивных и безопасных рабочих мест для всех работающих в ЮНИСЕФ.

45. Инициатива «Разоблачение нарушений» является одной из пяти приоритетных задач организации, которые были определены на основе результатов глобального опроса персонала 2017 года. Инициатива VOICE, которая осуществляется под руководством Ассоциации международного персонала, была провозглашена в июле 2018 года в качестве общеорганизационной инициативы по внедрению культуры гласности в ЮНИСЕФ. В рамках этой инициативы

ставится задача оказания поддержки отделениям в их усилиях по созданию безопасных рабочих мест и предлагаются рекомендации в отношении ряда важных мероприятий и ресурсов.

46. Внедрение новых инструментов общеорганизационного контент-менеджмента должно не только способствовать применению более эффективных подходов к совместной работе, но и облегчить обмен информацией между коллегами во всех отделениях. ЮНИСЕФ также вкладывает средства в обмен информацией на наших разных рабочих языках.

VI. Замечания и выводы

47. Руководство ЮНИСЕФ весьма признательно членам НГЗПРМ за их самоотверженность, профессионализм, честные и откровенные выводы и ценнейшие рекомендации.

48. Несмотря на то что руководство ЮНИСЕФ по разным рабочим каналам и в результате глобального опроса персонала уже было поставлено в известность относительно того, что его организационная культура требует улучшения, доклад НГЗПРМ помог мобилизовать нас и напомнил нам о настоятельной необходимости наращивать и активизировать те усилия, которые мы в настоящее время предпринимаем для того, чтобы поднять на щит свои ценности и самый ценный ресурс организации: ее персонал. Нельзя допустить, чтобы вопрос когда бы то ни было ставился так: хорошие условия труда ИЛИ хорошие результаты деятельности по защите детей. Мы должны стремиться одновременно решать обе эти задачи — делать все возможное для детей и при этом делать это таким образом, чтобы это раскрепощало и воодушевляло наш персонал.

49. ЮНИСЕФ будет информировать Исполнительный совет о прогрессе, достигнутом в осуществлении практических мер, указанных в ответе его руководства на рекомендации НГЗПРМ.
