



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

R

СОВЕТ

Сто шестьдесят восьмая сессия

29 ноября – 3 декабря 2021 года

Годовой доклад о результатах применения Общеорганизационной политики, процедур и мер, направленных на предотвращение преследований, сексуальных домогательств, сексуальной эксплуатации и сексуального насилия

Резюме

В настоящем документе приводится актуальная информация по вопросам применения общеорганизационной политики, процедур и мер, направленных на предотвращение сексуальных домогательств и защиту от сексуальной эксплуатации и сексуального насилия. В нем отражены нынешний статус принятых мер и последующие шаги, касающиеся вопросов регулирования и политики, предотвращения и информационной работы, каналов уведомления о нарушениях, расследований и подотчетности.

Проект решения совместного совещания Комитета по программе и Финансового комитета, а также Совета

Комитету по программе, Финансовому комитету и Совету предлагается отметить содержащуюся в годовом отчете информацию, в том числе обновленную, и прогресс, достигнутый в осуществлении на общеорганизационном уровне мер, направленных на непрерывное углубление и расширение подхода, которому ФАО следует в вопросах предотвращения преследований, сексуальных домогательств, сексуальной эксплуатации и сексуального насилия, а также дать руководящие указания, которые будут сочтены необходимыми.

По существу содержания настоящего документа обратиться к:

г-ну Лорану Тома (Mr Laurent Thomas)
первому заместителю Генерального директора
Тел.: +39 0657055042
Эл. почта: DDG-Thomas@fao.org

I. Контекст

1. ФАО, как и прежде, следует обязательству проводить политику нулевой терпимости в отношении сексуальных домогательств, сексуальной эксплуатации и насилия, все так же привержена созданию благоприятной и позитивной среды, позволяющей поднимать подобные вопросы с полным соблюдением конфиденциальности и обеспечивающей своевременное принятие должных мер без страха преследования или наказания за разоблачение нарушений. Это фундамент подхода, ориентированного на интересы потерпевших, который применяется Организацией при полной поддержке Генерального директора, инициировавшего организационную реформу и изменение организационной культуры с опорой на новую организационную культуру, основанную на принципах ориентации на человека, прозрачности, подотчетности, динамики, вовлеченности и этики.

2. В течение всего периода после представления в 2020 году совместному совещанию и Совету последнего доклада¹ предпринимались непрерывные усилия по дальнейшему укоренению принципа "Не молчи!": проводились многочисленные мероприятия по повышению осведомленности, велась работа по укреплению культуры предотвращения, много внимания уделялось обеспечению наличия ресурсов, необходимых для проведения расследований. В рамках этих непрерывных усилий были приняты меры, призванные гарантировать применение подхода, ориентированного на интересы потерпевших, и обеспечить защиту тем, кто сообщает о нарушениях, с одновременным соблюдением принципов конфиденциальности и свободы выбора.

3. *Ежегодный доклад Генерального инспектора за 2020 год* указывает на рост количества утверждений о случаях преследования и сексуальных домогательств относительно предыдущего года². Тенденция к росту сохраняется в течение двух лет, однако считается, что такой рост количества жалоб обусловлен присутствием ФАО подходом лидера в борьбе с сексуальными домогательствами, сексуальной эксплуатацией и насилием, и высоким уровнем осведомленности о правах и механизмах подотчетности. Организация последовательно подчеркивает важность справедливого, этичного, надлежащего поведения на рабочем месте, обеспечивает осведомленность сотрудников за счет совершенствования коммуникационной работы и обучения. Кроме прочего, тенденция к росту указывает на укрепление уверенности в том, что ФАО способна и готова решать подобные вопросы.

4. Тем не менее ФАО признает необходимость дальнейшего продвижения вперед и совершенствования в целях расширения прав и возможностей сотрудников на всех уровнях. Руководители, подчиненные, все коллеги должны предпринимать как личные, так и коллективные действия, направленные на предотвращение или ограничение возможности совершения нарушений, в том числе проявлений сексуального домогательства, сексуальной эксплуатации и насилия. В *Годовом докладе Комитета по этике за 2020 год* указывается, что сотрудники испытывают ощутимую потребность в более глубоком знании этических стандартов, что необходимо продолжать информационно-пропагандистскую работу, политики требуют регулярного пересмотра и обновления, и что следует предпринять дополнительные усилия по реализации принятой Организацией политики по защите от сексуальной эксплуатации и насилия, для чего необходимо обеспечить наличие выделенных ресурсов³.

5. Наряду с работой по формированию среды, основанной на укоренении в организационной культуре принципа "Не молчи!", Организация внедряет инструменты предотвращения, ведет непрерывную работу по повышению осведомленности, проводит дополнительное всеобщее обучение, чтобы сделать такой подход неотъемлемой частью

¹ CL 165/INF/6 Rev. 1 – 129-я сессия Комитета по программе, 183-я сессия Финансового комитета и 165-я сессия Совета (<http://www.fao.org/3/nd597ru/nd597ru.pdf>)

² FC 185/13.1 – Ежегодный доклад Генерального инспектора за 2020 год (<http://www.fao.org/3/nc682ru/nc682ru.pdf>)

³ FC 185/14 – Годовой доклад Комитета по этике за 2020 год (<http://www.fao.org/3/nc684ru/nc684ru.pdf>)

каждодневной жизни. ФАО привержена непрерывной работе, обмену информацией о достижениях и усвоенных уроках и внедрению передового опыта на уровне ООН.

6. В настоящем докладе отражены действия, предпринятые в период с сентября 2020 года по сентябрь 2021 года.

II. Процесс согласования с общесистемными инициативами ООН

A. Предотвращение сексуальных домогательств

7. Как и прежде, ФАО принимает активное участие в работе различных общесистемных форумов ООН, включая [учрежденную Координационным советом руководителей учреждений ООН \(КСР\) и Комитетом высокого уровня по вопросам управления \(КВУУ\) Целевую группу по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы ООН](#). Целевая группа КСР проводит ежеквартальные совещания, в ходе которых ее члены обмениваются идеями и совместно обновляют статус реализации согласованных мер, включая Типовую единую политику в отношении сексуальных домогательств для применения во всех организациях системы ООН, использование базы данных *ClearCheck* и Руководство для руководителей – все эти меры ФАО утвердила.

8. Приоритеты Целевой группы КСР на 2021 год:

- a) **Укрепление подхода, ориентированного на интересы потерпевших, в борьбе с сексуальными домогательствами.** В марте 2021 года КВУУ утвердил и распространил *Руководство для следователей по расследованию заявлений о сексуальных домогательствах в Организации Объединенных Наций (Руководство для следователей)*, призванное стать инструментом в поддержку сохранения потенциала в области расследований, гармонизации расследования заявлений о сексуальных домогательствах с ориентацией на интересы потерпевших и совершенствования коммуникаций с потерпевшими и заинтересованными сторонами⁴. В рамках подхода, ориентированного на интересы потерпевших, группа ведет работу по переоценке годового обзора уведомлений о случаях сексуальных домогательств, что позволит уточнить вопросник и усовершенствовать механизм принятия по результатам обзора решений о конкретных действиях; кроме того, ведется работа по подготовке нового добровольного анонимного опроса, который позволит собрать данные о пережитом потерпевшими опыте. В сентябре 2021 года КВУУ утвердил окончательную редакцию документа *Путь к общему пониманию основанного на интересах потерпевших подхода к борьбе с сексуальными домогательствами*, составленного с целью интегрировать подход, ориентированный на интересы потерпевших/пострадавших, в основные политики и практическую деятельность участвующих в этой работе организаций системы ООН⁵.
- b) **Обучение и коммуникационная работа.** ФАО ведет работу по повышению уровня осведомленности об общесистемном подходе ООН в вопросах борьбы с сексуальными домогательствами. Целевая группа КСР сосредоточила свою деятельность на разработке эффективной и проактивной коммуникационной стратегии, нацеленной на широкую внутреннюю аудиторию, и подготовке материалов для обучения и повышения уровня осведомленности в вопросах предотвращения сексуальных домогательств и реагирования на них. В ноябре 2020 года ФАО по примеру других организаций выпустила руководство по борьбе с сексуальными домогательствами в виртуальном мире.
- c) **Информационная работа и обмен знаниями.** В области обмена знаниями и материалами в целях покончить с сексуальными домогательствами Организация сотрудничает и координирует свою деятельность со структурами и механизмами, как

⁴ <https://unsceb.org/investigators-manual-investigation-sexual-harassment-complaints>

⁵ <https://unsceb.org/victim-centred-approach-sexual-harassment-united-nations>

входящими, так и не входящими в систему ООН. В феврале 2021 года состоялся диалог с государствами – членами ООН, в ходе которого Целевая группа КСР представила актуальную информацию о своей работе и успехах, достигнутых системой ООН.

- d) **Лидерство и организационная культура.** Стремясь ликвидировать глубинные причины сексуальных домогательств, сексуальной эксплуатации и насилия, Организация обращается к обуславливающим их проблемам в сфере ценностей, взглядов и культуры. Ведущаяся ФАО деятельность по осуществлению [Стратегического плана действий в области людских ресурсов](#)⁶ является частью более масштабных усилий, направленных на создание разнообразной, уважительной и инклюзивной рабочей среды⁷.

В. Расследования

9. Канцелярия Генерального инспектора ФАО (OIG) участвует в работе Совещания представителей следственных служб Организации Объединенных Наций (ПСС ООН), учрежденном в целях укрепления методов расследования и повышения профессионального уровня, в частности, через разработку и внедрение общих принципов, на которых строится процесс проведения расследований по делам, представляющим интерес с точки зрения деятельности по проведению расследований как на уровне отдельных учреждений, так и на уровне системы ООН в целом. ПСС ООН был подготовлен проект Руководства для следователей, сегодня участники совещания ведут работу по сбору и распространению передового опыта и сравнительному анализу расследований случаев сексуальных домогательств.

С. Защита от сексуальной эксплуатации и насилия (ЗСЭН)

10. Организация, как и прежде, делится опытом и передовой практикой, участвует в работе нескольких сетей, в том числе в совещаниях по вопросам ЗСЭН, которые проводятся Межучрежденческим постоянным комитетом (МПК), и в совещаниях рабочей группы ООН по СЭН. В частности, ФАО сотрудничает с расположенными в Риме учреждениями в вопросах организации глобального вебинара, посвященного роли этики в совместной работе по укреплению деятельности, направленной на предотвращение СЭН и реагирование на подобные проявления, и подготовки учебных материалов для координаторов по защите от СЭН.

11. В соответствии с докладом Генерального секретаря ООН *Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств*, в июле 2021 года Организация представила в Секретариат ООН ежегодный план действий по предотвращению и реагированию на СЭН и распространила результаты ежегодного опроса, проведенного для сбора информации о восприятии всеми категориями персонала стандартов поведения в отношении СЭН на местах.

III. Прогресс в ФАО

А Управление и политика

Управление

12. В рамках Целевой группы по поведению на рабочем месте и ЗСЭН под председательством заместителя Генерального директора ФАО г-на Лорана Тома Организация продолжает работу, направленную на обеспечение активного обмена идеями, распространения информации и более четкой координации действий. Совещания Целевой группы проводятся на регулярной основе, ее члены обладают разносторонними знаниями и опытом, что способствует успешной деятельности. В составе Целевой группы учреждены две рабочие группы: одна

⁶ FC 183/4 – Стратегический план действий в области людских ресурсов

(<http://www.fao.org/3/nd471ru/nd471ru.pdf>)

⁷ FC 185/10 – Годовой доклад о людских ресурсах (<http://www.fao.org/3/nc679ru/nc679ru.pdf>)

группа, координацию работы которой осуществляют Отдел людских ресурсов (CSH), Юриисконсульт, Канцелярия Генерального инспектора (OIG) (расследования и уведомления о нарушениях), Управление по этике (ETH) и Канцелярия омбудсмена (OMB), занимается вопросами поведения на рабочем месте, вторая, где в качестве координаторов выступают ETH и Управление по чрезвычайным операциям и устойчивости к внешним факторам (OER) (реагирование на чрезвычайные ситуации и гуманитарная помощь) – вопросами ЗСЭН. Подотчетность в вопросах ЗСЭН носит в ФАО сквозной характер и не ограничивается рамками штатного персонала, поэтому в состав рабочей группы по ЗСЭН включены представители группы услуг по закупкам (CSLP) (соглашения с поставщиками услуг и партнерами-исполнителями) и Отдела поддержки проектов (PSS) (партнерские связи и проекты). К числу основных заинтересованных сторон механизма ЗСЭН были отнесены и другие подразделения, в том числе Отдел инклюзивного преобразования сельских районов и гендерного равенства (ESP) (гендерные вопросы) и децентрализованные представительства.

13. В годовом докладе Консультативного комитета по надзору (ОАС) за 2020 год, который был представлен Комитету по финансам на его весенней сессии 2021 года⁸, отмечены усилия ФАО, направленные на укрепление культуры предотвращения, совершенствование деятельности по повышению уровня осведомленности и гарантированного применения подхода, ориентированного на интересы потерпевших. ОАС приветствовал учреждение внутренней Целевой группы по предотвращению сексуальных домогательств и защите от сексуальной эксплуатации и злоупотреблений под председательством одного из заместителей Генерального директора. Вместе с тем ОАС высказал мнение, что необходимо дополнительно изучить вопрос о создании в ФАО надлежащего организационного подразделения, обеспечивающего координацию деятельности и подотчетность. Для этого ФАО готовит Бюллетень Генерального директора с изложением круга полномочий, состава членов и наблюдателей Целевой группы, который должен прояснить подлежащий осуществлению внутри ФАО оперативный подход Организации к вопросам координации деятельности и подотчетности.

Политика

14. В настоящий момент ведется пересмотр общеорганизационных политик по ЗСЭН и по предотвращению сексуальных домогательств. Они будут обновлены и дополнены, что позволит обеспечить более благоприятные условия для применения подхода, ориентированного на интересы потерпевших, подчеркнуть особое внимание к вопросам предотвращения и подотчетности, определить ключевые процессы и функции.

15. ФАО продолжает обновлять свои соглашения с партнерами-исполнителями, включая в них конкретные положения о предотвращении сексуальных домогательств и СЭН. Эти положения призваны гарантировать осведомленность партнеров-исполнителей о собственных договорных обязательствах в отношении сексуальных домогательств и СЭН, а также в отношении уведомления ФАО в случае каких-либо проявлений СЭН, с тем чтобы Организация могла обеспечить принятие надлежащих мер и отследить ситуацию.

В. Предотвращение и информационная работа

16. В 2020 и 2021 годах было обеспечено укрепление в области предотвращения и информационной работы, призванное поддержать и обеспечить реализацию необходимых мер по созданию инклюзивной и уважительной рабочей среды:

- а) была повышена эффективность **коммуникационной работы** с сотрудниками: регулярно и целенаправленно распространяются и обновляются новостные материалы, проводятся вебинары, затрагивающие самые разные темы, включая проведение расследований и вопросы этики. В качестве примеров можно упомянуть: распространенное на общеорганизационном уровне обращение о важности

⁸ FC 185/12 – 185-я сессия Консультативного комитета ФАО по надзору – Годовой доклад за 2020 год (<http://www.fao.org/3/nc681ru/nc681ru.pdf>)

предотвращения сексуальных домогательств, в котором особое внимание было уделено новым условиям удаленной работы; серию подготовленных OIG вебинаров; опубликованный в марте 2021 года в сети интранет материал "ЗСЭН – это общее дело" и соответствующий вебинар; выступления Омбудсмана перед сотрудниками региональных и страновых представительств ФАО, посвященные роли Омбудсмана в содействии рассмотрению дел, связанных с преследованием, в том числе с сексуальными домогательствами, и в руководстве деятельностью официально существующих механизмов борьбы с подобными проявлениями.

- b) В 2021 году был опубликован **новый Кодекс этичного поведения**, еще раз подтвердивший сферы индивидуальной и коллективной ответственности сотрудников ФАО, в частности, в вопросах предотвращения сексуальных домогательств и СЭН. На октябрь 2021 года запланировано проведение посвященного Кодексу этичного поведения вебинара.
- c) Руководителям и сотрудникам было предписано в обязательном порядке **пройти электронное обучение** по представленному в апреле 2021 года курсу "Сексуальные домогательства: роль руководителей" **и соответствующий инструктаж**. Учебный курс напоминает о принципах, которым должен следовать каждый руководитель ФАО в отношении сексуальных домогательств, и описывает действия, которые он должен предпринять, столкнувшись с проявлениями сексуальных домогательств, особенно на рабочем месте. Обучение призвано способствовать осуществлению политики ФАО в отношении сексуальных домогательств и положений, изложенных в "Руководстве для руководителей по вопросам предотвращения сексуальных домогательств на рабочем месте и реагирования на них".
- d) В апреле 2020 года была представлена **пересмотренная редакция обязательного учебного курса "Этика и добросовестность в системе ООН"**. Управление по этике способствовало организации обучения "этичных руководителей" и "этичных сотрудников": в ходе проводившихся в период с октября 2020 года по июнь 2021 года трехчасовых занятий рассматривались дилеммы этического характера.

17. Если говорить о наборе сотрудников, в мае 2021 года шаблоны объявлений о вакансиях для привлеченных работников (внештатных сотрудников – ВС) были обновлены согласно шаблону объявлений о штатных вакансиях: теперь в них содержится указание на принятую в ФАО политику нулевой терпимости к поведению, несовместимому с целями и задачами ООН и ФАО, включая проявления СЭН, сексуальных домогательств, злоупотребления служебным положением и дискриминации, а также на тщательную проверку прошлого и рекомендаций кандидатов.

18. Организация продолжает работу по развитию потенциала и укреплению знаний децентрализованных представительств в части политического механизма ЗСЭН, стандартов поведения и механизмов уведомления о нарушениях, уделяя при этом особое внимание контекстам, для которых свойственны нестабильность и высокие риски. В этом направлении был осуществлен ряд мероприятий:

- a) **Были разработаны рекомендации** по различным аспектам процесса реагирования на проявления СЭН, которые через координаторов по ЗСЭН были доведены до децентрализованных представительств и опубликованы на соответствующих платформах групп по ЗСЭН. Рекомендации охватывают широкий круг проблем: предотвращение, оценка рисков для уязвимых групп, прием жалоб, механизмы и процессы реагирования и передачи дел на рассмотрение; были также подготовлены стандартные рекомендации по ведению коммуникационной работы с различными группами – бенефициарами, партнерами-исполнителями, сотрудниками.
- b) **Координаторы по ЗСЭН в страновых представительствах** прошли обучение по вопросам, связанным с ознакомлением страновых групп, партнеров-исполнителей,

бенефициаров и местных общин с учебными материалами и ресурсами и распространением таких материалов.

- c) Ведется подготовка *сборника материалов, освещающих передовую практику в сфере ответственности и подотчетности перед пострадавшим населением*, которые, в частности, охватывают тематику ЗСЭН; выпуск сборника будет способствовать проведению обучения и обмену знаниями между странами и регионами.
- d) Учреждено *сообщество специалистов-практиков в сфере ответственности, подотчетности и инклюзивных подходов*, объединившее представляющих разные регионы сотрудников ФАО в целях обмена опытом и получения экспертной поддержки.
- e) *Управление по этике организовало семинары по вопросам ЗСЭН* для страновых групп, которые были проведены в Региональном представительстве в Латинской Америке и Карибском бассейне (RLC), Региональном представительстве в Европе и Центральной Америке (REU), а также вебинар для представителей ФАО (FAOR) в Региональном представительстве в Азии и странах Тихого океана (RAP).

C. Каналы уведомления о нарушениях и расследования

19. Дорожная карта ФАО "От проблем к решению: к кому обратиться за решением проблемной ситуации на работе" предлагает сотрудникам всю необходимую информацию о различных структурных подразделениях, функциях и механизмах, доступных желающим сообщить о нарушении, в том числе в области сексуальных домогательств или ЗСЭН, но при этом испытывающих сомнения либо не знающих, как это сделать. Недавнее разделение функций Омбудсмана и Управления по этике также послужило укреплению потенциала в решении проблем. С целью прояснить их функции и обязанности был проведен ряд вебинаров и было организовано распространение соответствующей информации.

20. Что касается горячей линии OIG для подачи всех видов жалоб, в том числе в связи с сексуальными домогательствами и СЭН, в OIG уже в течение ряда лет существует система конфиденциального уведомления о нарушениях. В частности, предусмотрены веб-форма для подачи жалоб, выделенные адрес электронной почты и телефонный номер. Горячая линия доступна круглосуточно и позволяет оставлять сообщения в нерабочее время. В настоящее время OIG проводит модернизацию указанных систем, они интегрируются через внешнего провайдера.

21. В целях укрепления ответственности и подотчетности перед пострадавшим населением Организация принимает меры по совершенствованию механизма приема жалоб на уровне общин. В целях выявления пробелов в существующих механизмах уведомления о нарушениях и соответствующих тенденций ФАО провела глобальный анализ годовых докладов страновых представительств. Кроме того, как упоминалось выше, в RAP и RLC была проведена соответствующая оценка потребностей, по результатам которой было организовано целенаправленное обучение, были разработаны инструменты для продвижения, поддержки и содействия созданию и укреплению механизмов уведомления о нарушениях.

22. Если говорить о ЗСЭН, требования к годовой отчетности страновых представительств были дополнены новыми пунктами, в соответствии с которыми следует на постоянной основе отражать в докладах информацию о наличии, расположении, инклюзивности и доступности механизмов уведомления о нарушениях на страновом уровне. Ведется разработка таблицы учета показателей в области ЗСЭН, призванной отразить результаты анализа ответов на вопросы по указанным дополнительным пунктам.

23. Организация предоставляет данные для разработанной ООН системы iReport SEA Tracker, которая действует с 2018 года. В системе iReport SEA Tracker доступна подробная, обновляемая в режиме реального времени информация о полученных уведомлениях о нарушении с указанием, в частности, даты происшествия и даты уведомления, характеристик потерпевших (взрослый или ребенок), сути уведомления о нарушении, мер поддержки потерпевших, хода расследования, окончательных мер, а также информации о передаче дела

национальным органам на предмет привлечения виновных к уголовной ответственности, если такая передача имела место.

24. В части проведения расследований ФАО подготовила для следственной функции OIG Руководство по проведению расследований (Административный циркуляр 2021/06, апрель 2021 года). Руководство призвано обеспечить эффективность и независимость процесса проведения расследований и справедливость для всех вовлеченных в процесс сторон. Новое Руководство содержит положения, отражающие принципы и основные аспекты подхода, ориентированного на интересы потерпевших, пересмотренные в русле Руководства для следователей по расследованию заявлений о сексуальных домогательствах в Организации Объединенных Наций.

25. Выпущена новая политика защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях (Административный циркуляр 2021/10), нацеленная, в частности, на защиту лиц, уведомляющих о проявлениях сексуальных домогательств и СЭН. К разработке политики был привлечен широкий круг заинтересованных сторон, свой вклад внесли OIG, Управление по правовым вопросам (LEG), CSH, органы, представляющие интересы сотрудников, и ОАС.

26. Кроме того, ведется ежегодная статистика по случаям, связанным с СЭН и сексуальными домогательствами. В частности, OIG ведет базу данных по жалобам, полученным от сотрудников, желающих следовать официальной процедуре. Эти данные отражаются в докладе, который Генеральный инспектор ежегодно представляет весенней сессии Финансового комитета, и в котором также содержится информация о дисциплинарных мерах⁹. Регистрацию данных о жалобах, включая сообщения о случаях сексуального домогательства, ведет и Управление по этике¹⁰.

D. Подотчетность

27. 11 марта 2021 года на всех официальных языках был опубликован *Административный циркуляр 2021/03 о применении порядка рассмотрения дисциплинарных вопросов*.

Административный циркуляр, который теперь будет выпускаться чаще, то есть ежегодно, содержит информацию об административных мерах, принятых в отношении сотрудников, а также об административных мерах, принятых в отношении других сотрудников, которые в течение предыдущего года были признаны виновными в нарушениях. Один из разделов циркуляра посвящен нарушениям, связанным с преследованием и сексуальными домогательствами. Личности причастных к описываемым случаям не раскрываются, но при этом приводится информация фактического характера, что позволяет использовать Административный циркуляр в качестве инструмента для повышения уровня осведомленности. В циркуляре приводятся примеры неудовлетворительного поведения и описываются последствия соответствующих действий. Кроме того, Административный циркуляр служит напоминанием об обязанностях штатных сотрудников и другого персонала: там перечисляются правила поведения сотрудников ФАО и соответствующие политики.

28. Обеспечению подотчетности и предотвращения служит также база данных ООН *ClearCheck*. ФАО разработала собственные *Процедуры использования базы данных для проверки сведений ClearCheck* (Административный циркуляр 2021/04, март 2021 год). Эта база данных используется всеми подразделениями Секретариата ООН, а также более чем 25 учреждениями, фондами и программами ООН для обмена информацией о бывших сотрудниках и привлеченных работниках, которые были уволены в связи с обоснованными обвинениями в сексуальных домогательствах или СЭН, ушли в отставку, находясь под следствием по подобному обвинению, либо отказались участвовать в расследовании. Были предусмотрены дополнительные проверки, призванные не допустить повторного найма

⁹ FC 185/13.1 – Ежегодный доклад Генерального инспектора за 2020 год (<http://www.fao.org/3/nc682ru/nc682ru.pdf>)

¹⁰ FC 185/14 – Годовой доклад Комитета по этике за 2020 год (<http://www.fao.org/3/nc684ru/nc684ru.pdf>)

структурами ООН правонарушителей – лиц, включенных в базу данных уведомлений Интерпола "с красным углом" и в санкционный список Совета Безопасности.

29. Вопросы борьбы с сексуальными домогательствами и СЭН нашли отражение в механизме управления общеорганизационными рисками ФАО. В Общеорганизационный реестр рисков включен риск несоответствия политик и процедур в области предотвращения преследования, сексуальных домогательств и СЭН и борьбы с подобными проявлениями. Страновые представительства получают конкретные указания, отражающие важность учета возможных проявлений СЭН при проведении анализа рисков странового уровня и выборе меры по смягчению последствий таких рисков.

30. Политика внутреннего контроля и политика подотчетности содержат определение подотчетности в вопросах добросовестности и этичного поведения в Организации с конкретным упоминанием политики в отношении сексуальных домогательств и ЗСЭН. С 2019 года руководители в Организации обязаны подтверждать в рамках отчетности по итогам внутреннего контроля применение этих политик в зоне своей ответственности.

31. Теперь в рамках служебной аттестации старшего руководства будет оцениваться приверженность созданию и поддержанию уважительной атмосферы на рабочем месте, где недопустимы сексуальные домогательства. Предусмотрено обновить это положение, дополнив его требованием обеспечить защиту от СЭН.

32. В январе 2018 года Генеральный секретарь ООН обязал руководителей всех уровней ежегодно направлять руководящим органам своих организаций письмо, удостоверяющее, что они: i) в полном объеме и точно сообщали обо всех достоверных уведомлениях о случаях сексуальной эксплуатации и насилия, касающихся их сотрудников и привлеченного персонала, работающего в организации; ii) организовали для своих сотрудников и привлеченного персонала подготовку по вопросам ЗСЭН. В этой связи на портале для членов ФАО было размещено подготовленное по итогам года письмо руководства по вопросу о ЗСЭН, направленное Генеральным директором ФАО Генеральному секретарю ООН 19 января 2021 года.

Е. Дальнейшие шаги: направления деятельности на 2021–2022 годы

33. Опираясь на эту важную работу, в целях дальнейшего обеспечения предотвращения сексуальных домогательств и ЗСЭН Организация сосредоточит свое внимание на перечисленных ниже мероприятиях. Главная цель будет заключаться в том, чтобы продолжить работу в направлении изменения организационной культуры путем повышения уровня знаний сотрудников об этих важнейших вопросах и уровня их осведомленности о существующих структурах, призванных обеспечить, чтобы проблемы решались в соответствии с самыми эффективными стратегиями и процедурами. Кроме того, Организация намерена работать над повышением уровня осведомленности партнеров и поставщиков об их обязанностях в вопросах СЭН.

34. Результаты проведенного в 2019 году обследования уровня удовлетворенности сотрудников служат основой для измерения изменений и разработки будущих инициатив, которые будут адаптированы с учетом необходимости защиты наиболее уязвимых категорий персонала¹¹.

35. В 2022 году в тесной координации с системой ООН и с опорой на инициативы, которые реализуются на общесистемном уровне, что обеспечит использование передового опыта и

¹¹ См. Стратегический план в области людских ресурсов – в годовом докладе по вопросам людских ресурсов за 2022 год будет отражено измеренное значение дополнительного КИЭ "Результат Опроса об уровне удовлетворенности сотрудников на 2022 год относительно согласия с утверждением "В ФАО применяются эффективная политика, методы и процедуры в области борьбы с преследованиями и другими видами ненадлежащего поведения" (целевой показатель на 2021–2022 годы – 70%, базовый уровень 2019–2020 годов – 64% сотрудников).

необходимых ресурсов, ФАО, как и прежде, будет принимать перечисленные ниже меры, направленные на укрепление деятельности в четырех основных областях¹²:

- i. **Управление и политика.** Укрепление политик в отношении ЗСЭН, преследований, сексуальных домогательств, дискриминации и злоупотребления полномочиями, обеспечение применения подхода, ориентированного на интересы потерпевших, и ясности функций и обязанностей, эффективный внутренний потенциал, надлежащие ресурсы, координация в рамках внутренней Целевой группы ФАО.
- ii. **Предотвращение и информационная работа.** Расширение масштабов обучения, коммуникационной работы, деятельности по наращиванию потенциала координаторов на местах в целях обеспечения осведомленности сотрудников, руководителей, партнеров-исполнителей и бенефициаров, дальнейшая профессиональная подготовка.
- iii. **Каналы уведомления о нарушениях и расследования.** Непрерывная коммуникационная работа и укрепление доверия, укоренение культуры, основанной на принципе "Не молчи!", призванной преодолеть страх преследований и обеспечить необходимый потенциал структурных подразделений, обрабатывающих сообщения о нарушении, с ориентацией на интересы потерпевших.
- iv. **Подотчетность.** Укрепление управления рисками и механизмов внутреннего контроля.

¹² <https://unsceb.org/topics/addressing-sexual-harassment>; <https://unsceb.org/sites/default/files/2020-12/Workplan%20Sexual%20Harassment%20Task%20Force%202020-2021.pdf>.
<https://psea.interagencystandingcommittee.org/>