



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

СОВЕТ

Сто шестьдесят пятая сессия

30 ноября – 4 декабря 2020 года

Годовой доклад о результатах применения общеорганизационной политики, процедур и мер, направленных на предупреждение преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением, включая результаты обследования уровня удовлетворенности сотрудников

Резюме

В настоящем документе приводится актуальная информация об общеорганизационной политике, процедурах и мерах, направленных на предупреждение сексуальных домогательств и защиту от сексуальной эксплуатации и злоупотреблений. В нем отражены нынешний статус принятых мер и последующие шаги, касающиеся вопросов регулирования и политики, профилактики и информационной работы, каналов направления информации и расследований, а также подотчетности.

По существу содержания настоящего документа обращаться к:

г-ну Лорану Тома (Laurent Thomas),
первому заместителю Генерального директора
тел.: +3906 5705 5042

С другими документами можно ознакомиться на сайте www.fao.org.

I. Контекст

1. ФАО проводит политику полной нетерпимости к сексуальным домогательствам, сексуальной эксплуатации и насилия. Политика абсолютной нетерпимости требует наличия действенной системы, обеспечивающей создание благоприятной атмосферы на рабочих местах путем повышения уровня осведомленности, укоренения культуры профилактики, создания условий для беспристрастного и своевременного расследования, применения дисциплинарных процедур, соблюдения принципов конфиденциальности и осторожности, а также гарантирования подхода, ориентированного на интересы жертв, и постоянной защиты тех, кто сообщает о случившемся.
2. В соответствии с этим принципом уже в начале осуществления своих полномочий в августе 2019 года Генеральный директор продемонстрировал твердое намерение создать гармоничную рабочую среду и подтвердил, что "он будет поддерживать в Организации абсолютную нетерпимость к преследованиям, сексуальным домогательствам и злоупотреблению служебным положением". Он также подчеркнул важность транспарентности и открытости, которые в прошедшем году были повсеместно выведены на новый уровень во всех структурных подразделениях Организации.
3. В Докладе Генерального инспектора за 2019 год¹ указывается, что в Канцелярию Генерального инспектора поступило больше жалоб по поводу ненадлежащего поведения, чем в предыдущем году. Соответствующими подразделениями было также зарегистрировано увеличение числа просьб сотрудников о поддержке и консультировании по вопросам предупреждения сексуальных домогательств (ПСД) и защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (ЗСЭН).
4. Рост числа таких обращений может быть обусловлен повышением уровня осведомленности персонала, при этом руководители и коллективы могут более комфортно обсуждать позитивные и негативные аспекты поведения. Чувство вовлеченности и инклюзивности способствует формированию в Организации "культуры высказывания своего мнения", когда члены коллектива чувствуют, что могут свободно делиться своими идеями, мнениями и озабоченностями, не опасаясь возмездия в здоровой и благоприятной обстановке.
5. Очень важно, чтобы слова руководителей не расходились с делом. Все сотрудники Организации играют важнейшую роль в предупреждении или уменьшении возможности совершения неблагоприятных поступков, в том числе случаев сексуального домогательства, сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Однако для этого необходимо, чтобы Организация предоставила им соответствующие полномочия.
6. По этой причине ФАО намерена постоянно совершенствовать имеющиеся в распоряжении сотрудников инструменты для предупреждения и пресечения случаев ненадлежащего поведения, обновления и разработки эффективной политики и процедур, повышения уровня осведомленности и обмена передовым опытом и выводами, сделанными на уровне ООН.
7. В настоящем докладе отражены действия, предпринятые в период с сентября 2019 года по сентябрь 2020 года.

II. Процесс согласования с общесистемными инициативами ООН

Предупреждение сексуальных домогательств

8. ФАО продолжает активно участвовать в различных общесистемных форумах ООН, в частности в работе Целевой группы КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в

¹ FC 180/11.1 Доклад Генерального инспектора за 2019 год

организациях системы ООН. Целевая группа провела заседание в июле 2020 года, с тем чтобы ее члены могли проинформировать друг друга о ходе осуществления согласованных мероприятий.

9. В течение 2020 года Целевая группа КСР сосредоточила свое внимание на следующих приоритетных задачах:

- Обзор инициатив и ход укрепления потенциала, необходимого для проведения расследований, и ориентация расследований на защиту интересов жертв, повышение эффективности и действенности расследований. Следователи ООН обсудили проблемы в этой области под разными углами зрения, обменялись передовым опытом и изучили пути укрепления следственных органов и сотрудничества между ними. В настоящее время группа готовит несколько документов, включая Руководство по расследованию случаев сексуальных домогательств, рекомендации для руководящих работников системы ООН по рассмотрению вопросов, связанных с сексуальными домогательствами, и учебную программу по расследованию случаев сексуальных домогательств.
- Анализ результатов ежегодного опроса о сообщениях о сексуальных домогательствах. Целевая группа 31 марта 2020 года предложила входящим в КСР организациям заполнить Ежегодный вопросник, цель которого заключалась в том, чтобы представить данные о внутренних механизмах информирования о сексуальных домогательствах и показать, как на практике изменилось по сравнению с предыдущим годом использование этих данных для принятия обоснованных решений, в том числе с точки зрения соблюдения Типовой политики КСР в отношении сексуальных домогательств. Краткое резюме результатов будет вскоре опубликовано на веб-странице Целевой группы КСР.
- Согласование и ужесточение политики в отношении сексуальных домогательств в рамках всей системы ООН. Разработка Типовой политики системы ООН в отношении сексуальных домогательств стала первым важным шагом на пути к принятию общих последовательных мер по реагированию на сексуальные домогательства в рамках всей системы и снижению сложности и фрагментарности политики и нормативно-правовой базы. В феврале 2020 года Секретариат КВУУ провел краткий обзор применения Типовой политики. Организация сообщила, что в соответствии с Типовой политикой:
 - в феврале 2019 года была принята новая политика ФАО в области предупреждения сексуальных домогательств, адаптированная к конкретным институциональным и правовым особенностям Организации;
 - сообщения о сексуальном домогательстве могут поступать от любого лица и в отношении любого лица, независимо от формы договорных отношений этого лица с Организацией;
 - официальные сообщения могут направляться анонимно, жертвами или другими лицами, которым стало известно о возможных домогательствах;
 - официальные сообщения могут направляться без каких-либо ограничений по времени.

10. Деятельность ФАО по борьбе с сексуальными домогательствами является частью более масштабных усилий, направленных на создание разнообразной, уважительной и инклюзивной рабочей среды². ФАО продолжает всесторонне поддерживать целый ряд инициатив в рамках

² Организационная культура: атмосфера терпимости к сексуальным домогательствам, невоспитанность и отчуждение повышают вероятность случаев сексуального домогательства в ООН и связанных с ней структурах, причем в наибольшей степени о такой вероятности говорит невоспитанность; DELOITTE | UNITED NATIONS SAFE SPACE SURVEY REPORT 2019

всей системы ООН и участвовать в них. Речь идет о таких инициативах, как ООН-ГЛОБ, Стратегия инклюзии лиц с инвалидностью и Стратегия достижения гендерного паритета, Общесистемный план действий ООН (UN-SWAP) и Руководство по созданию благоприятной среды в системе ООН.

Защита от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств

11. Что касается ЗСЭН, то Организация продолжает обмениваться опытом и передовой практикой, посредством участия в нескольких сетях, таких как совещания по вопросам ЗСЭН Межучрежденческого постоянного комитета (МПК), совещания рабочей группы ПСД ООН, совещания сотрудников по вопросам этики расположенных в Риме учреждений и Сеть по вопросам этики многосторонних организаций (ENMO).

12. Кроме того, в соответствии с докладом Генерального секретаря ООН "Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств", в 2020 году Организация представила в Секретариат ООН ежегодный план действий по предупреждению 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.

13. В целях облегчения представления информации План действий ФАО по ЗСЭН был также доработан и адаптирован к Минимальным оперативным стандартам ЗСЭН МПК и будет постоянно обновляться в соответствии с ними.

III. Обследование степени удовлетворенности сотрудников ФАО

14. В ноябре 2018 года компанией "Делойт" от имени Организации Объединенных Наций был проведен опрос сотрудников по вопросам сексуальных домогательств на рабочем месте "Безопасное пространство". Хотя доля респондентов в ФАО составила 14,6%, общий размер выборки в 1898 респондентов был сочтен достаточным для проведения статистического анализа и выявления в Организации областей, нуждающихся в улучшении:

- a) первичная профилактика с упором на формирование организационной культуры, для которой характерны вежливость на рабочем месте и предупреждение сексуальных домогательств;
- b) вторичная профилактика с упором на менее серьезные формы сексуальных домогательств и вмешательство свидетелей; и
- c) третичная профилактика с упором на усиление поддержки после инцидента, связанного с сексуальным домогательством.

15. В последние месяцы Организация сосредоточила внимание на мероприятиях, направленных на повышение осведомленности в рамках всей Организации, и использовала результаты этого опроса для разработки нового Обследования степени удовлетворенности сотрудников (ОУС) 2019 года. Анкета была разослана 16 декабря 2019 года 13 549 сотрудникам и охватывала период, заканчивающийся 31 июля 2019 года, при этом доля респондентов составила 41%. Для поддержки проведения обследования и анализа его результатов была привлечена независимая консалтинговая компания.

16. В опросный лист были включены конкретные вопросы, касающиеся неэтичного или недопустимого поведения, включая сексуальные домогательства на рабочем месте. Результаты показали, что:

- Женщины в возрасте от 25 до 35 лет, работающие в штаб-квартире по краткосрочным контрактам в качестве внештатных сотрудников, сообщили о том, что подвергались сексуальным домогательствам или были их свидетелями.

- Страх возмездия и мысль о том, что в любом случае ничего не будет сделано стали двумя основными причинами, по которым сотрудники не сообщали о сексуальных домогательствах.
- Результаты, касающиеся сексуальных домогательств, отражают тенденцию появления случаев неэтичного и ненадлежащего поведения в других формах и выявляют те же самые наиболее уязвимые категории, требующие приоритетного внимания со стороны Организации.

17. Что касается ПСД, то прилагаемый план действий отражает новые меры, которые будут приняты с учетом этих результатов, причем акцент будет сделан на таких вопросах, как повышение осведомленности уязвимых групп населения, возможность безопасного информирования о проблемах, защита от преследований и повышение уровня ответственности (в случае возникновения проблем принимаются соответствующие меры).

18. Эти меры будут также включены в план действий ФАО по итогам Обследования, в котором в более широком плане учтены отзывы, полученные в ходе опроса³.

IV. Прогресс в ФАО

A. Управление и политика

Управление

19. ФАО продолжает отслеживать выполнение планов действий через свою внутреннюю целевую группу, которая в августе 2020 года провела неофициальное заседание под руководством нового председателя, первого заместителя Генерального директора г-на Тома, с тем чтобы подвести итоги, обсудить результаты обследования, посвященного поведению на рабочих местах, и ввести в состав группы новых членов. Целевая группа отметила, что включение в ее состав новых руководителей Отдела людских ресурсов, Канцелярии Генерального инспектора, Управления по правовым вопросам, Управления по этике и службы Омбудсмана позволило диверсифицировать экспертно-научный потенциал Группы и придать ей новый импульс. При необходимости в состав целевой группы и к разработке планов действий можно будет привлечь и другие подразделения и специалистов.

20. В этой связи, следуя рекомендациям, содержащимся в документе "Оценка независимости Канцелярии Генерального инспектора и должностей сотрудника по этике и омбудсмана"⁴, а также в соответствии с рекомендациями ОИГ⁵, Организация завершила набор сотрудников на разделенные в настоящее время должности специалиста по этике и Омбудсмана, которые приступили к выполнению своих обязанностей соответственно в марте и сентябре.

21. В апреле 2020 года была открыта новая интернет-страница Управления по этике, содержащая на всех официальных языках конкретные сведения об Управлении и контактную информацию для сигнализирования о нарушениях в ФАО. Она была связана с другими интернет-каналами связи внутри системы ООН для облегчения сигнализирования о нарушениях. В настоящее время идет подготовка для опубликования в Интранете последующих статей, разъясняющих сотрудникам функции и обязанности Управления по этике и Омбудсмана.

³ FC 183/5 Rev.1 Обновленная информация о процессе планирования действий по итогам Обследования уровня удовлетворенности сотрудников

⁴ FC 175/15 Оценка независимости Канцелярии Генерального инспектора и должностей сотрудника по этике и омбудсмана

⁵ FC 178/10 Обзор политики и практики в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2018/4)

22. Для консультирования руководителей и оказания им помощи по вопросам, относящимся к их компетенции, в Отделе людских ресурсов приступил к своим обязанностям новый сотрудник по вопросам отношений на рабочем месте, а в Канцелярии Генерального инспектора для расширения возможностей проведения расследований создана новая должность, которая в настоящее время находится в процессе заполнения.

Кодекс поведения по предупреждению домогательств, включая сексуальные домогательства на мероприятиях ФАО

23. В соответствии с практикой ООН и на основе Типового кодекса поведения по предупреждению сексуальных домогательств на мероприятиях ООН, одобренного в августе 2019 года КВУУ, в феврале 2020 года был представлен новый Типовой кодекс поведения на мероприятиях ФАО. Как только личные встречи возобновятся, Кодекс будет включен в информационный пакет, предназначенный для участников мероприятий ФАО. Ссылка на Кодекс будет также размещена в формуляре для онлайн-регистрации участников мероприятий с предварительной регистрацией.

Ответственность партнеров-исполнителей

24. ФАО продолжает обновлять свои соглашения с партнерами-исполнителями, включая в них конкретные положения для предупреждения сексуальных домогательств, сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и реагирования на них. Эти положения призваны обеспечить, чтобы партнеры-исполнители были проинформированы о своих договорных обязательствах в отношении ЗСЭН/ПСД, а также в отношении уведомления ФАО в случае каких-либо инцидентов, с тем чтобы Организация могла обеспечить принятие надлежащих мер и отследить ситуацию.

25. В ноябре 2019 года при участии ФАО в дискуссиях в рамках системы ООН был завершён пересмотр правовых документов Совместного фонда ООН, с тем чтобы отразить обязательства в отношении ЗСЭН/ПСД. В 2020 году были пересмотрены типовое соглашение с партнерами-операторами (ОРА) и типовое письмо-соглашение (LoA), в которые были включены более жесткие формулировки в отношении требований, предъявляемых к партнерам.

В. Профилактика и информационно-просветительская работа

Учебные пособия

26. Что касается разработки учебных пособий, то в апреле 2020 года Организация приступила к проведению нового учебного курса "Защита лиц, сигнализирующих о нарушениях", основанного на новой Политике защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях. Этот онлайн-тренинг доступен на английском, французском и испанском языках и подробно разъясняет Политику ФАО по защите лиц, сигнализирующих о нарушениях. В нем содержится информация об основных терминах, процессах и различных способах, с помощью которых ФАО защищает лица, сигнализирующие о нарушениях. В сентябре 2020 года этот курс был включен в перечень обязательных учебных курсов для сотрудников ФАО и дополняет информацию, уже включенную в онлайн-курс Организации Объединенных Наций "Этика и добросовестность".

27. Кроме того, Организация разрабатывает для руководителей среднего звена новый электронный учебный курс "Сексуальные домогательства: роль руководителей", в котором напоминается о принципах, которым должен следовать каждый руководитель ФАО в связи с сексуальными домогательствами, и описываются действия, которые он должен предпринять, столкнувшись с происшествиями, связанными с сексуальными домогательствами.

28. В августе 2020 года обязательный онлайн-курс "Этика и добросовестность в Организации Объединенных Наций" вышел в новой обновленной версии.

Цель онлайн-обучения заключается в повышении осведомленности по вопросам этики и принятии этических решений, с тем чтобы сотрудники ФАО могли выполнять миссию Организации в благоприятной рабочей обстановке. В ходе обучения рассматриваются типичные этические проблемы, с которыми сталкиваются сотрудники, что способствует общему пониманию передовой этической практики и самых высоких стандартов добросовестности.

Мероприятия по повышению осведомленности

29. Отдел людских ресурсов в сотрудничестве с Председателем Целевой группы, Управлением по этике и Канцелярией Генерального инспектора успешно провел для руководителей серию очных занятий по предупреждению сексуальных домогательств на основе Руководства для руководителей по предупреждению сексуальных домогательств на рабочем месте и реагированию на них. Эти обязательные информационные сессии были проведены для 68 старших руководителей (категорий Д1 и выше) в штаб-квартире и децентрализованных представительствах в течение февраля 2020 года, после чего они были приостановлены в связи с пандемией COVID-19. В ближайшие месяцы в децентрализованных представительствах будет организовано проведение оставшихся сессий.

30. В течение 2019 года ФАО провела в своих региональных представительствах информационно-просветительскую кампанию, ориентированную на сотрудников, курирующих вопросы ЗСЭН в страновых представительствах. Этот очный семинар способствовал повышению осведомленности персонала о проводимой ФАО политике абсолютной нетерпимости, действующих в Организации стандартах поведения и механизмах информирования о нарушениях. В ходе этих весьма интерактивных занятий координаторам были предоставлены материалы и ресурсы, позволяющие им передавать знания и основные идеи своим страновым группам, партнерам-исполнителям, бенефициарам и местным общинам. Семинар позволил укрепить сеть координаторов по вопросам ЗСЭН в страновых отделениях и способствовал обмену мнениями и обсуждению передовой практики. По завершении этой кампании страновые отделения обратились с просьбой оказать поддержку в разработке механизмов рассмотрения жалоб и планов действий.

С. Каналы представления информации и расследования

Расширение функциональных возможностей "горячей линии" и линии помощи

31. Информация о создании в 2019 году в Управлении по этике линии связи для получения информации/контактов распространялась как внутри Организации через веб-страницу Управления по этике, так и за ее пределами – через новый веб-сайт Управления по этике, запущенный в апреле 2020 года.

32. Что касается "горячей линии" КГИ для подачи всех видов жалоб, в том числе в связи с СД и СЭН, то система конфиденциального направления информации действует в КГИ уже в течение ряда лет. Система включает веб-форму для подачи жалоб, а также выделенные адрес электронной почты и телефонный номер. "Горячая линия" доступна круглосуточно и позволяет оставлять сообщения в нерабочее время. В настоящее время КГИ изучает возможность модернизации систем путем их интеграции через внешнего провайдера.

Совершенствование механизма приема жалоб на уровне общин

33. В целях интеграции проблематики ЗСЭН и ответственности перед пострадавшими в деятельность ФАО Организация разработала также пакет учебно-методических материалов. В частности, был подготовлен комплексный инструментарий по вопросам ответственности перед пострадавшими (представляющий собой подборку инструментов, ресурсов и передового опыта) для предоставления страновым отделениям конкретных технических рекомендаций по таким аспектам, как повышение осведомленности партнеров-исполнителей и бенефициаров и

создание механизмов рассмотрения жалоб на местном уровне. Эти материалы широко распространяются для использования и ознакомления сотрудников ФАО и членов возглавляемого совместно ФАО и ВПП глобального кластера по продовольственной безопасности.

Ежегодные статистические данные по случаям, связанным с СЭН и СД

34. Канцелярия Генерального инспектора 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 сообщается о дисциплинарных мерах.

D. Ответственность

Ответственность руководителей за обстановку на рабочих местах

35. В Систему служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС) сотрудников в раздел "Планирование" для руководителей на 2020 год включены два новых показателя. Эти показатели отражают обязанности руководителей и принятые ими меры для создания и поддержания инклюзивной уважительной рабочей атмосферы, а также для содействия достижению гендерного паритета (например, обеспечение равных возможностей для трудоустройства и обучения, меры по выявлению и отбору талантливых женщин на должности всех уровней и т.д.).

36. Кроме того, Отчет об аттестации качества (ОАК), который должен заполняться руководителем по окончании контракта внештатного сотрудника, был объединен с конкретным положением о контроле прохождения обязательной подготовки.

Система внутреннего контроля и отчетность по итогам внутреннего контроля

37. В документах "Система внутреннего контроля" и "Политика ответственности" содержится определение ответственности за добросовестность и этическое поведение в Организации с конкретным упоминанием политики в отношении ПСД и ЗСЭН. Все руководители в Организации с 2019 года обязаны подтверждать в рамках отчетности по итогам внутреннего контроля применение этой политики в зоне своей ответственности. В настоящее время оба эти документа пересматриваются, с тем чтобы отразить изменения в организационной структуре ФАО, одобренные Советом в июле 2020 года.

Источники базы данных ООН "ClearCheck" и ее использование

38. После введения в действие базы данных ООН "ClearCheck" Организация завершает работу над руководством по использованию и применению этого инструмента. В настоящее время 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 либо уволены в связи с обоснованными обвинениями в СД/СЭН, либо ушли в отставку, находясь под следствием по обвинению в СД/СЭН.

Информационная система iReport SEA Tracker

39. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства являются областью высокого риска для всех подразделений системы ООН, и доноры весьма заинтересованы в обеспечении транспарентного рассмотрения любых поступающих сведений в соответствии с самыми высокими стандартами. Поэтому в дополнение к докладу Генерального секретаря в ООН была недавно разработана программа iReport SEA Tracker, в которой содержится подробная, постоянно обновляемая информация, в частности, информация во таких вопросам, как дата происшествия и дата сообщения, тип жертвы (взрослый или ребенок), суть сообщения,

поддержка, оказанная жертве, ход расследования, окончательные меры и передача дела на предмет привлечения к уголовной ответственности.

40. По рекомендации Комитета по программе, сформулированной на его 127-й сессии в ноябре 2019 года ФАО приняла в 2020 году решение использовать систему iReport SEA Tracker⁶.

Письмо руководства (ЗСЭН)

41. 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 сообщениях о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах, касающихся их сотрудников и привлеченного персонала, работающего в организации; и ii) организовали для своих сотрудников и привлеченного персонала подготовку по вопросам ЗСЭН. В этой связи на портале для членов было размещено письмо руководства по вопросу о ЗСЭН на имя Генерального секретаря ООН от 4 февраля 2020 года.

Е. Дальнейшие шаги

42. Опираясь на эту важную работу и в целях дальнейшего обеспечения предупреждения сексуальных домогательств и защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, Организация в дальнейшем сосредоточит свое внимание на перечисленных ниже мероприятиях. Главная цель будет заключаться в том, чтобы создать условия для постоянного изменения организационной культуры путем повышения уровня знаний сотрудников по этим важнейшим вопросам и осведомленности о существующих структурах для обеспечения того, чтобы любые проблемы решались в соответствии с самыми эффективными стратегиями и процедурами.

43. 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 персонала.

44. Ниже перечислены приоритеты ФАО на ближайшие месяцы:

- **Управление и политика**
 - Внутренняя целевая группа по вопросам ЗСЭН/ПСД продолжит на регулярной основе встречи с новыми участниками этих процессов, повышая роль друг друга и обеспечивая при этом независимость функций.
 - Соответствующие стратегии будут пересматриваться и обновляться в целях уточнения процессов и функций различных подразделений, руководителей и сотрудников. Для этого на основе инвентаризации и систематизации передового опыта по всей системе ООН будет сделан акцент на соблюдение интересов жертв с учетом помимо прочего взаимосвязи между сексуальными домогательствами, с одной стороны, и сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами, с другой.
- **Профилактика и информационно-просветительская работа**
 - Организационная культура должна развиваться, чтобы повсеместно и на всех уровнях обеспечить предупреждение и ликвидацию сексуальных домогательств. Крайне важно, чтобы руководители были сторонниками этих

⁶ SCLM 110/5 Представление информации в рамках созданной Генеральным секретарем ООН системы сигнализирования о предполагаемых случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств

изменений, участвовали в этой работе и имели возможность действовать. Для повышения осведомленности в децентрализованных представительствах будут проводиться очные информационные семинары по вопросам ПСД, с тем чтобы завершить первую серию, ориентированную на старших руководителей (категории Д1 и выше). Дополнительные мероприятия по повышению осведомленности будут также организованы для уязвимых категорий персонала, выявленных в ходе опроса сотрудников по вопросам сексуальных домогательств на рабочем месте "Безопасное пространство" и обследования степени удовлетворенности сотрудников.

- Развитие диалога по вопросам лидерства ФАО на примере ООН. Руководители будут ежегодно обсуждать со своими непосредственными подчиненными этические проблемы, с которыми они сталкиваются в своей повседневной работе. Управление по этике будет предоставлять в распоряжение руководителей все материалы и подробные инструкции. Темы будут меняться из года в год в зависимости от изменения акцентов в деятельности Организации.
 - Будет активизирована работа по распространению уже существующих многочисленных инструментов и примеров успешного противодействия сексуальным домогательствам, включая новую Политику и Кодекс поведения на мероприятиях ФАО. В целях осуществления организационных преобразований и установления цивилизованных отношений на рабочем месте будут разработаны и развернуты кампании по борьбе с сексуальными домогательствами, включая послания Генерального директора, направленные на ужесточение проводимой ФАО политики полной нетерпимости.
 - Проблема ЗСЭН будет освещаться как внутри Организации, так и за ее пределами с использованием различных подходов и каналов: внутри Организации среди сотрудников и за ее пределами среди партнеров-исполнителей и бенефициаров в целях повышения их осведомленности о стандартах поведения Организации, механизмах и каналах информирования.
 - Завершение разработки Кодекса этичного поведения. Кодекс содержит значительно больше предназначенной для персонала информации о широком спектре требований в отношении этичного поведения на рабочем месте, а также в отношении правил и положений, регламентирующих их поведение как сотрудников ФАО, включая ПСД и ЗСЭН. Он также послужит основой для обучения по вопросам этичного поведения, проводимого Управлением по этике, и будет способствовать экспоненциальному повышению осведомленности об этических обязательствах на рабочем месте в ФАО в целом.
 - Страновые представительства будут постоянно получать актуальные и обновленные рекомендации по ЗСЭН, а страны и регионы смогут регулярно обмениваться опытом и передовой практикой с помощью онлайн-платформ и профильных сообществ.
- Каналы информирования и расследования
- Усилия будут направлены на активизацию сетевого взаимодействия с коллегами и межучрежденческими форумами в целях реализации инициатив, касающихся ПСД и ЗСЭН, а также на обеспечение гармонизации на глобальном уровне усилий по предупреждению случаев СД и СЭН и информированию о них.
 - К концу года будет опубликовано руководство "Дорожная карта ФАО" с указанием лиц, к которым следует обращаться в случаях, когда сотрудникам есть о чем сообщить, когда они чувствуют, что с ними плохо обращаются, или когда им нужна помощь в толковании правил.

➤ Ответственность

- Завершение работы над Руководством ФАО по использованию и применению базы данных ClearCheck.
- Публикация административного циркуляра по дисциплинарным вопросам. Организация вернулась к практике рассылки каждые полгода Административного циркуляра с информацией о порядке рассмотрения дисциплинарных вопросов. В этом Административном циркуляре кратко излагаются установленные случаи неудовлетворительного поведения и дисциплинарные меры, принятые за последние два года; цель рассылки заключается в том, чтобы повысить уровень осведомленности о наиболее часто встречающихся примерах неудовлетворительного поведения и дисциплинарных последствиях с учетом обязательного сохранения неприкосновенности частной жизни заинтересованных сотрудников. Циркуляр призван также способствовать общему пониманию сотрудниками дисциплинарного процесса.

45. Обновленные варианты планов действий⁷ прилагаются к настоящему документу в качестве приложений I и II.

⁷ Планы действий не носят исчерпывающий характер и не исключают возможности осуществления других необходимых мероприятий.

Приложение I

План действий ФАО по предупреждению сексуальных домогательств (ПСД)

Сексуальным домогательством называется любое нежелательное поведение сексуального характера, которое с обоснованной вероятностью можно расценивать или воспринимать как унижающее или оскорбительное, если такое поведение препятствует работе, становится условием занятости или создает угрожающую, враждебную или неприятную обстановку на работе. Сексуальные домогательства могут происходить как непосредственно на рабочем месте, так и в связи с работой. Как правило, сексуальные домогательства предполагают определенную манеру поведения, но могут принимать и форму единичного инцидента. Оценивая резонность намерений и суждений, следует учитывать точку зрения лица, являющегося объектом такого поведения.

Политика предупреждения сексуальных домогательств была опубликована в Административном циркуляре ФАО 2019/01.

Организация представлена в Целевой группе КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы ООН первым заместителем Генерального директора, отвечающим за общеорганизационное логистическое и оперативное обеспечение.

Ниже дается обзор запланированных мероприятий с указанием краткой информации о ходе их реализации. Описанная ниже система цветовой кодировки используется для обозначения положения дел с каждым мероприятием и сроков его осуществления.

Цветовая кодировка системы отчетности

Мероприятие завершено в 2020 году.	Завершено
Реализация мероприятия идет по плану.	В процессе выполнения
Осуществление мероприятия идет с задержкой , принимаются меры по исправлению положения, установлены новые сроки.	С задержкой
Мероприятие осуществляется на постоянной основе.	На постоянной основе

А. Управление и политика			
<u>Основные мероприятия</u>	<u>Индикаторы</u>	<u>Установленный срок реализации</u>	<u>Статус</u>
А.1 Стратегии			
А.1.1 Анализ соответствующих стратегий с целью уточнения процедур и функций	Соответствующие стратегии обновлены и содержат информацию о процедурах и каналах информирования.	Сентябрь 2021 года	В процессе выполнения
Кодекс поведения по предупреждению домогательств, включая сексуальные домогательства, на мероприятиях ФАО			
А.2.1 Новый Кодекс поведения в ФАО был принят на основе Типового кодекса поведения КСР для предотвращения сексуальных домогательств во время мероприятий ООН.	Кодекс поведения опубликован.	Февраль 2020 года	Завершено
В. Профилактика и информационно-просветительская работа			
<u>Основные мероприятия</u>	<u>Индикаторы</u>	<u>Установленный срок реализации</u>	<u>Статус</u>
В.1 Учебные пособия			
В.1.1 Выпуск видеофильма "Защита лиц, сигнализирующих о нарушениях"	Учебные пособия выпущены.	Март 2020 года	Завершено

ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ФАО ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ НА 2020–2021 ГОДЫ

<p>V.1.2 Выпуск электронного курса "Сексуальные домогательства – роль руководителя"</p>	<p>Учебные пособия выпущены.</p>	<p>Декабрь 2020 года</p>	<p>В процессе выполнения</p>
<p>V.2 Очные и виртуальные информационные семинары в штаб-квартире и децентрализованных представительствах</p>			
<p>V.2.1 Проведение в ШК и ДП информационных семинаров для руководителей по теме "Предупреждение сексуальных домогательств"</p>	<p>Завершить проведение семинаров для высшего руководства (категории Д1 и выше) во всех подразделениях ШК и ДП.</p>	<p>Сентябрь 2021 года</p>	<p>В процессе выполнения</p>
<p>V.2.2 Организация дополнительных мероприятий по повышению осведомленности для уязвимых категорий персонала, выявленных в ходе опроса сотрудников по вопросам сексуальных домогательств на рабочем месте "Безопасное пространство" и обследования степени удовлетворенности сотрудников</p>	<p>Уязвимые категории персонала знают о проводимой политике, а также о механизмах направления жалоб и консультирования.</p>	<p>Сентябрь 2021 года</p>	<p>В процессе выполнения</p>
<p>V.3 Активная пропаганда внутри организации недопустимости СД</p>			
<p>V.3.1 Каналы пропаганды:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Рассылка всем сотрудникам ФАО по внутренним каналам связи электронных сообщений (включая обращения Генерального директора) с напоминанием о том, что Организация придерживается политики абсолютной 	<p>Повышение уровня информированности и коммуникационная работа продолжаются, играя важнейшую роль как инструмент противодействия сексуальным домогательствам и их предупреждения путем изменения организационной культуры.</p>	<p>На постоянной основе</p>	<p>На постоянной основе</p>

<p>нетерпимости к СД и приветствует информирование о случаях СД</p> <ul style="list-style-type: none"> • Размещение в сети Интранет на домашней странице и на экранах в штаб-квартире и децентрализованных представительствах на постоянной основе материалов, прямо или косвенно связанных с данной тематикой, включая статьи, учебные материалы, а также баннеры и всплывающие окна • Публикация в сети Интранет бюллетеней и интервью по острым вопросам, включая проблему СД и использование "горячей" линии • Создание в сетях Интернет и Интранет специальных веб-страниц, с изложением политики и процедур подачи жалоб. 			
--	--	--	--

В.4 Подготовка информационных материалов для повышения уровня осведомленности штатных и привлеченных сотрудников Организации			
В.4.1 Разработка: <ul style="list-style-type: none"> • наборов инструментов • буклетов • Кодекса поведения 	Руководители знают, как действовать в случае сексуальных домогательств, а сотрудники знают о проводимой политике, определениях и механизмах информирования о ненадлежащем поведении.	Июнь 2021 года	В процессе выполнения
В.5 Диалог с руководителями ФАО			
В.5.1 Развитие диалога с руководителями ФАО на примере ООН	Получение руководителями материалов и подробных инструкций	Сентябрь 2021 года	В процессе выполнения
С. Каналы представления информации и расследования			
<u>Основные мероприятия</u>	<u>Индикаторы</u>	<u>Установленный срок реализации</u>	<u>Статус</u>
С.1 Расширение взаимодействия с родственными учреждениями в целях обмена опытом и передовыми методами работы			
С.1.1 Обмен опытом и передовыми методами работы путем участия в следующих инициативах ООН: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Целевая группа по борьбе с сексуальными домогательствами в 	Происходит обмен эффективными методами работы, которые надлежащим образом инкорпорируются в политику, стратегии и планы.	На постоянной основе	На постоянной основе

<p>организациях системы Организации Объединенных Наций</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ООН-ГЛОБ ▪ Стратегия ООН по инклюзии людей с инвалидностью ▪ Стратегия достижения гендерного паритета ▪ UN-SWAP¹ ▪ Руководство по созданию благоприятной среды в системе ООН 			
С.2 Консультативная помощь сотрудникам			
<p>С.2.1 Консультант кадровой службы консультирует сотрудников, в том числе по вопросам предупреждения, рассмотрения и разрешения проблем, связанных с сексуальными домогательствами на рабочем месте и доведенных до его сведения.</p>	<p>Услуги консультанта кадровой службы востребованы при возникновении проблем, связанных с сексуальными домогательствами.</p>	<p>На постоянной основе</p>	<p>На постоянной основе</p>
С.3 Дорожная карта ФАО			
<p>С.3.1 Планируется публикация руководства "Дорожная карта ФАО" с указанием лиц, к которым следует обращаться в случаях, когда сотрудникам есть о чем сообщить, когда они чувствуют, что с ними плохо обращаются,</p>	<p>Руководство опубликовано, сотрудники знают о каналах представления информации.</p>	<p>Декабрь 2020 года</p>	<p>В процессе выполнения</p>

¹ UN-SWAP: Общесистемный план действий ООН

ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ФАО ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ НА 2020–2021 ГОДЫ

или когда им нужна помощь в толковании правил.			
--	--	--	--

D. Ответственность			
<u>Основные мероприятия</u>	<u>Индикаторы</u>	<u>Установленный срок реализации</u>	<u>Статус</u>
D.1 Ответственность руководителей за обстановку на рабочих местах			
D.1.1 Включение в Систему аттестации ПЕМС для всех сотрудников, выполняющих руководящие функции, в раздел "Планирование" на 2020 год двух новых показателей, отражающих принятые ими меры для создания и поддержания инклюзивной уважительной рабочей атмосферы.	Включение этих показателей в систему ПЕМС	Январь 2020 года	Завершено
D.1.2 Включение в Отчет об аттестации качества (ОАК) положения о контроле прохождения внештатными сотрудниками обязательной подготовки.	Включение положения в ОАК	Январь 2020 года	Завершено
D.2 Источники базы данных ООН "ClearCheck" и ее использование			
D.2.1 База данных уличенных в сексуальных домогательствах сотрудников (штатных и внештатных) в целях недопущения их найма в будущем	База данных сформирована и используется для проверки кандидатов.	На постоянной основе	На постоянной основе

ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ФАО ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ НА 2020–2021 ГОДЫ

D.2.2 Разработка руководства по использованию и применению этой базы данных	Руководство выпущено и распространено.	Декабрь 2020 года	В процессе выполнения
D.3 Ежегодное представление Целевой группе КСР статистических данных по жалобам, связанным с сексуальными домогательствами			
D.3.1 Регистрация статистических данных по жалобам, связанным с сексуальными домогательствами	Статистические данные ежегодно направляются Целевой группе КСР.	Ежегодно	На постоянной основе
D.4 Публикация Административного циркуляра по дисциплинарным вопросам			
D.4.1 Возобновление практики рассылки каждые полгода Административного циркуляра по дисциплинарным вопросам	Административный циркуляр выходит.	Декабрь 2020 года	В процессе выполнения

Приложение II

Защита от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств

Защита от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (ЗСЭН) – это термин, используемый ООН и сообществом НПО для обозначения мер, принимаемых для защиты уязвимых лиц от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны других штатных и привлеченных сотрудников. В бюллетене Генерального секретаря ООН 2003 года о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах (ST/SGB/2003/13) термин "сексуальная эксплуатация" определяется как любое злоупотребление или покушение на злоупотребление уязвимым положением, властью или доверием в сексуальных целях, включая, в частности, получение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица. Понятие "сексуальное надругательство" определяется в нем как физическое действие или угроза физическим действием против половой неприкосновенности либо с применением силы, либо в неравных условиях, либо с принуждением.

Политика ФАО в отношении защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств изложена в Административном циркуляре 2013/27. ФАО проявляет абсолютную нетерпимость к сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам, о чем говорится в Административном циркуляре 2018/02 и бюллетене Генерального директора 2012/70. В бюллетене Генерального директора 2012/70 указано, что Сотрудник по вопросам этики назначен старшим координатором по вопросам ЗСЭН.

Ниже дается обзор запланированных мероприятий с указанием краткой информации о ходе их реализации. Описанная ниже система цветовой кодировки используется для обозначения положения дел с каждым мероприятием и сроков его осуществления.

Цветовая кодировка системы отчетности

Мероприятие завершено в 2020 году.	Завершено
Реализация мероприятия идет по плану.	В процессе выполнения
Осуществление мероприятия идет с задержкой , принимаются меры по исправлению положения, установлены новые сроки.	С задержкой
Мероприятие осуществляется на постоянной основе.	На постоянной основе

А. Управление и политика			
<u>Основные мероприятия</u>	<u>Индикаторы</u>	<u>Установленный срок реализации</u>	<u>Статус</u>
А.1 Стратегии			
А.1.1 Анализ соответствующих стратегий с целью уточнения процедур и функций	Соответствующие стратегии обновлены и содержат информацию о процедурах и каналах информирования.	Апрель 2021 года	В процессе выполнения
А.1.2 Разработать и выпустить стандартные рабочие процедуры, охватывающие различные аспекты процесса расследования случаев СЭН	Разработка и охрана механизмов реализации политики в отношении разоблачителей, с тем чтобы расширить возможности сотрудников, сигнализирующих о случаях СЭН, с тем чтобы вдохновить и защитить их.	Апрель 2021 года	В процессе выполнения
А.1.3 При работе с партнерами-исполнителями обеспечить наличие адекватных гарантий и принятие надлежащих мер, связанных с СЭН (например, предварительная проверка, договоренности о сотрудничестве, мониторинг и прекращение договорных отношений, ужесточение положений типовых соглашений с партнерами-исполнителями (СПИ) путем включения в них подробных требований о предупреждении СЭН, в том числе их определения и требований по информированию).	Существуют процедуры получения письменных соглашений от юридических или физических лиц, заключающих соглашения о сотрудничестве с учреждением, в которых подтверждается, что они осведомлены о стандартах политики в отношении ЗСЭН и намерены соблюдать их.	Июль 2020 года	Завершено

В. Профилактика и информационно-просветительская работа			
<u>Основные мероприятия</u>	<u>Индикаторы</u>	<u>Установленный срок реализации</u>	<u>Статус</u>
В.1 Проведение опроса персонала ООН в отношении стандартов поступков и поведения			
В.1.1 Рассылка вопросника 2020 года для сбора информации о восприятии всеми категориями персонала стандартов поведения в отношении СЭН в полевых условиях.	Результаты опроса проанализированы и учтены при осуществлении новых мероприятий.	Ежегодно	На постоянной основе
В.2 Укрепление механизмов регулярного мониторинга отчетности партнеров-исполнителей и соблюдения ими стандартов ФАО			
В.2.1 Компилирование периодических докладов страновых отделений для мониторинга отчетности партнеров-исполнителей по вопросам ЗСЭН	<ul style="list-style-type: none"> В ежегодные страновые доклады и вопросник по внутреннему контролю, рассылаемые соответствующим отделениям, включены вопросы, касающиеся ЗСЭН. Ежегодные страновые доклады и ответы на вопросник по внутреннему контролю, используются для подготовки отчетности по ЗСЭН по всей Организации. 	На постоянной основе	На постоянной основе
В.3 Укрепление механизмов обратной связи и подачи жалоб в страновых отделениях			
В.3.1 Оказание регионам и странам поддержки в укреплении механизмов	Руководства подготовлены и направлены в страновые отделения.	Декабрь 2020 года	В процессе выполнения

обратной связи и подачи жалоб в страновых отделениях	Ежегодно составляется подборка данных о существующих в странах механизмах обратной связи и подачи жалоб.	На постоянной основе	На постоянной основе
В.4 Учебные пособия			
В.4.1 Выпуск видеофильма "Защита лиц, сигнализирующих о нарушениях".	Учебные пособия выпущены.	Март 2020 года	Завершено
В.5 Постоянная поддержка страновых представительств посредством повышения уровня осведомленности по вопросам ЗСЭН			
В.5.1 Продолжение работы по повышению осведомленности координаторов по вопросам ЗСЭН и персонала страновых представительств	Более полное понимание вопросов ЗСЭН и действующего в ФАО механизма абсолютной нетерпимости к СЭН	На постоянной основе	На постоянной основе
В.6 Активная пропаганда внутри организации недопустимости СЭН			
<p>В.6.1 Каналы пропаганды:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Рассылка всем сотрудникам по внутренним каналам связи сообщений и статей, информирующих об абсолютной нетерпимости Организации к СЭН • В сети Интранет на домашней странице и на экранах в штаб-квартире и децентрализованных представительствах размещены материалы с прямой и непрямой отсылкой к данной тематике, включая статьи, учебные материалы, а также баннеры и всплывающие окна. 	Повышение уровня информированности и коммуникационная работа продолжаются, играя важнейшую роль в борьбе с СЭН путем изменения организационной культуры.	На постоянной основе	На постоянной основе

<ul style="list-style-type: none"> Создание в сетях Интернет и Интранет специальных веб-страниц, с изложением политики ЗСЭН и процедур подачи жалоб 			
В.7 Подготовка информационных материалов для повышения уровня осведомленности штатных и привлеченных сотрудников Организации			
В.7.1 Разработка: <ul style="list-style-type: none"> наборов инструментов буклетов плакатов Кодекса поведения 	Руководители знают, как действовать в случае СЭН, а сотрудники знают о проводимой политике, определениях и механизмах информирования о происшествиях.	Июнь 2021 года	В процессе выполнения
В.8 Диалог с руководителями ФАО			
В.8.1 Развитие диалога с руководителями ФАО на примере ООН	Получение руководителями материалов и подробных инструкций	Сентябрь 2021 года	В процессе выполнения

С. Каналы представления информации и расследования			
<u>Основные мероприятия</u>	<u>Индикаторы</u>	<u>Установленный срок реализации</u>	<u>Статус</u>
С.1 Расширение взаимодействия с другими учреждениями, действующими в гуманитарной и других сферах, в целях обмена опытом и передовыми методами			
С.1.1 Обмен опытом и передовыми методами работы путем участия в сетях: <ul style="list-style-type: none"> заседания Межучрежденческого постоянного комитета (МПК), по вопросам ЗСЭН 	Происходит обмен эффективными методами работы, которые надлежащим образом инкорпорируются в политику, стратегии и планы.	На постоянной основе	На постоянной основе

<ul style="list-style-type: none"> ▪ заседания следственных органов МПК, обеспечивающих защиту от сексуальной эксплуатации и надругательств ▪ совещания специалистов по этике расположенных в Риме учреждений ▪ сеть многосторонних организаций по вопросам этики 			
--	--	--	--

D. Ответственность			
<u>Основные мероприятия</u>	<u>Индикаторы</u>	<u>Установленный срок реализации</u>	<u>Статус</u>
D.1 Повышение ответственности руководителей за предупреждение СЭН в процессе работы			
D.1.1 Включение в систему ПЕМС в соответствующих случаях (например, для руководителей в страновых, региональных и субрегиональных представительствах) конкретного показателя	Показатель включен в систему ПЕМС.	Сентябрь 2021 года	В процессе выполнения
D.2 Расширение возможностей страновых представительств в плане противодействия СЭН			
D.2.1 Обеспечить чтобы в планы оценки эффективности сотрудников, являющихся координаторами, был включен показатель выполнения обязанностей, связанных с ЗСЭН.	Обязанности, связанные с ЗСЭН, включены в план оценки эффективности сотрудников, являющихся координаторами вопросов ЗСЭН.	На постоянной основе	На постоянной основе

D.3 Создание и обслуживание координаторами по вопросам ЗСЭН конфиденциальной базы данных, содержащей все поступившие заявления о случаях СЭН			
D.3.1 Эта база данных, которую в настоящее время ведет специалист по этике как старший координатор по вопросам ЗСЭН содержит имена, контактную информацию лица, направившего информацию, и пострадавших лиц, а также краткое изложение сути жалобы, включая подробности (если таковые известны).	Все сообщения заносятся в базу данных.	На постоянной основе	На постоянной основе
D.4 Ежегодное представление статистики по жалобам, связанным с сексуальной эксплуатацией и надругательствами			
D.4.1 Регистрация статистических данных по жалобам, связанным с сексуальной эксплуатацией и надругательствами	Статистические данные, приведенные в докладе Генерального инспектора, размещаются на веб-сайте.	Ежегодно	На постоянной основе
D.5 Источники информации для iReport SEA Tracker			
База данных сотрудников (штатных и внештатных), уличенных в сексуальной эксплуатации и надругательствах.	База данных постоянно обновляется.	На постоянной основе	На постоянной основе