

**Детский фонд Организации Объединенных Наций**

Исполнительный совет

Первая очередная сессия 2022 года

8–11 февраля 2022 года

Пункт 9 предварительной повестки дня*

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

Настоящий доклад представлен во исполнение решения 2020/21 Исполнительного совета, который «просит ЮНИСЕФ продолжать представлять Исполнительному совету обновленную информацию о том, как ЮНИСЕФ предотвращает сексуальную эксплуатацию, сексуальные надругательства и сексуальные домогательства и реагирует на них в рамках своей политики, процедур и оперативной деятельности на всех уровнях, принимая во внимание рекомендации независимого обзора»; ... «просит ЮНИСЕФ осветить, в частности, свои действия по выполнению рекомендаций Независимой целевой группы, касающихся злоупотребления полномочиями, при представлении следующей обновленной информации по этому вопросу на ежегодной сессии 2021 года»; и «с удовлетворением принимает к сведению создание Внутренней целевой группы по борьбе с расизмом и дискриминацией и просит ЮНИСЕФ представить Исполнительному совету на ежегодной сессии 2021 года доклад о работе этой целевой группы и о мерах, принимаемых ЮНИСЕФ для предотвращения всех форм дискриминации, включая расизм и расовую дискриминацию, и борьбе с ними в рамках его стратегий, процедур и программ».

* E/ICEF/2022/1.



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

В разделе VI приводятся элементы проекта решения, представленные Исполнительному совету на рассмотрение.

I. Общий обзор

1. ЮНИСЕФ продолжает свою работу по выполнению рекомендаций, содержащихся в подготовленном независимой группой обзоре принимаемых Фондом мер по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств; в докладе фирмы «Морган Льюис» о расследованиях случаев сексуальных домогательств, проведенных Управлением внутренней ревизии и расследований ЮНИСЕФ (2013–2017 годы); и в докладе Независимой целевой группы по вопросам гендерной дискриминации, сексуальных домогательств, преследований и злоупотребления полномочиями на рабочем месте. Представленная обновленная информация охватывает период с марта по октябрь 2021 года.

2. Общая стратегия ЮНИСЕФ в отношении этих вопросов определяется основными ценностями организации — заботой, уважением, честностью, доверием и ответственностью. ЮНИСЕФ руководствуется принципом абсолютной нетерпимости к любым формам сексуальной эксплуатации и насилия, сексуальным домогательствам, дискриминации, расизму и другим формам неправомерного поведения. Фонд занимается укреплением систем контроля и отчетности, а также доверия к этим системам со стороны сотрудников; наращиванием потенциала для более эффективного и уважительного управления их деятельностью; и принятием соответствующих и своевременных мер для решения проблем, возникающих на рабочем месте.

3. С момента представления своего последнего доклада Исполнительному совету на ежегодной сессии 2021 года ЮНИСЕФ добился устойчивого прогресса в борьбе с сексуальной эксплуатацией, сексуальными надругательствами и сексуальными домогательствами. Для соответствующей профессиональной подготовки персонала были предоставлены дополнительные ресурсы. К настоящему времени почти все партнеры ЮНИСЕФ из числа организаций гражданского общества прошли оценку их возможностей по защите обслуживаемого ими населения от сексуальной эксплуатации, и ЮНИСЕФ готов поделиться этими оценками с другими структурами Организации Объединенных Наций. Увеличилось число страновых отделений, которые активно взаимодействуют с общинами, часто применяя новые подходы, по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и надругательств и информирования о них. В большинстве дел, расследованием которых занимался ЮНИСЕФ и другие организации, жертвам предлагалась и оказывалась помощь. Руководство по оказанию помощи жертвам, в разработке которого ЮНИСЕФ играл ведущую роль, также было широко распространено среди структур Организации Объединенных Наций. ЮНИСЕФ активно сотрудничает с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций по вопросам борьбы с сексуальными проступками как на директивном, так и на техническом уровне.

4. Необходимо продолжать работу по укреплению межведомственной координации; профилактики (проверка и обучение, а также оценка рисков и управление программами, персоналом и партнерами); отчетности, в том числе в местных общинах; расследований, проводимых партнерами; и расширять доступность качественной комплексной помощи жертвам. С некоторыми из этих серьезных проблем постоянно сталкиваются партнеры из числа организаций гражданского общества: только четверть национальных неправительственных организаций имеют достаточный потенциал для расследования и реагирования на инциденты, связанные с сексуальными проступками. В рамках ЮНИСЕФ гендерный паритет в укомплектовании штата сотрудников и ответственность за недопущение сексуальной эксплуатации и надругательств во всех подразделениях имеют крайне важное значение. Основные факторы сексуальной эксплуатации и надругательств, включая гендерное неравенство и дискриминацию, а также

гендерное насилие, по-прежнему сохраняются; для их устранения требуются программы, направленные на осуществление гендерных преобразований во всех секторах, включая образование и здравоохранение. Решение этих сложных задач требует долгосрочного и активного участия ЮНИСЕФ и его партнеров.

5. Со времени последнего представления Исполнительному совету обновленной информации на его ежегодной сессии в 2021 году работа по совершенствованию организационной культуры ведется по двум основным направлениям. Во-первых, теперь в ней гораздо больше внимания уделяется борьбе с расизмом и дискриминацией. С момента завершения работы внутренней Целевой группы по борьбе с расизмом и дискриминацией в мае 2021 года ЮНИСЕФ занимается выполнением вынесенных Группой рекомендаций. Внимательно изучив все эти рекомендации, ЮНИСЕФ принял или частично принял к исполнению все, кроме 4 из более чем 100 рекомендаций.

6. Во-вторых, с введением в июне 2021 года практики проведения среди сотрудников онлайн-опроса, касающегося организационной культуры на рабочем месте, под названием Pulse Check более пристальное внимание уделяется теперь институционализации работы по совершенствованию этой культуры посредством мониторинга и отчетности. В рамках упомянутого онлайн-опроса всем сотрудникам было предложено ответить на девять вопросов и высказать свое мнение о различных аспектах организационной культуры на рабочем месте в их подразделениях. Для внедрения и популяризации этого онлайн-опроса использовались различные коммуникационные средства, продукты и каналы. Окончательная доля респондентов в глобальном масштабе составила 70 процентов, при этом в опросе приняли участие более 12 500 сотрудников. Около 90 процентов отделений/функциональных областей достигли минимального 60-процентного уровня участия в опросе. Последующая деятельность по результатам опроса и оказание поддержки отделениям продолжаются. Опрос Pulse Check будет проводиться раз в два года, и следующий запланирован на декабрь 2021 года.

7. На организационную культуру ЮНИСЕФ по-прежнему оказывает влияние пандемия COVID-19. Многие подразделения ЮНИСЕФ перешли на гибридные формы работы, позволяющие обеспечить максимальную гибкость для сотрудников, чтобы они могли выполнять свою работу в рамках ограничений, связанных с COVID, и продолжать оказание помощи детям. Опираясь на опыт, накопленный во время пандемии COVID-19, а также на модернизацию управления людскими ресурсами, ЮНИСЕФ разрабатывает руководство по новым формам работы, включая такие варианты, как работа из любой точки мира.

8. Приоритетные направления деятельности в плане совершенствования организационной культуры будут включать дальнейшую институционализацию онлайн-опроса Pulse Check и последующих действий по его результатам; выполнение рекомендаций Внутренней целевой группы по борьбе с расизмом и дискриминацией; и дальнейшее улучшение коммуникации и вовлечение персонала в совершенствование всех аспектов организационной культуры. Ожидается, что в начале 2022 года будет завершена разработка нового интерактивного инструмента (Spectrum of Behaviours Tool), который поможет сотрудникам получить более четкое представление о диапазоне вариантов поведения и реагирования, на который они смогут рассчитывать, например: обращение в Отдел людских ресурсов, к добровольцам коллегальной поддержки и к руководству; посредничество; рекомендации Бюро по вопросам этики; а в случаях предполагаемого ненадлежащего или неподобающего поведения — информирование Управления внутренней ревизии и расследований.

9. Для решения проблемы противоправного сексуального поведения и выполнения оставшихся рекомендаций, содержащихся в обзоре независимой группы, ЮНИСЕФ будет осуществлять свою стратегию по предотвращению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств и реагированию на них, принятую в 2019 году. Организация будет продолжать совершенствование процессов проверки и обучения и усиливать ответственность персонала и партнеров независимо от условий их работы, в том числе и в случае возникновения чрезвычайных ситуаций. К разработке механизмов информирования о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, которые будут иметь более широкий охват, будут привлекаться местные сообщества. Одной из важнейших задач при разработке и осуществлении программ по-прежнему будет обеспечение жертвам доступа к качественной помощи. В сотрудничестве со своими партнерами и другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций ЮНИСЕФ будет прилагать все усилия для решения этих задач, включая укрепление потенциала организаций гражданского общества в области расследования заявлений о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и оказания качественной поддержки жертвам.

II. Введение

10. В своем решении 2020/21 Исполнительный совет просил ЮНИСЕФ предоставлять обновленную информацию о том, как он предотвращает сексуальную эксплуатацию, сексуальные надругательства и сексуальные домогательства и реагирует на них в рамках своих стратегий, процедур и своей оперативной деятельности на всех уровнях и с учетом рекомендаций, вынесенных по итогам независимого обзора. В рамках этого пункта повестки дня, начиная с ежегодной сессии 2020 года, ЮНИСЕФ также отчитается о своей работе по совершенствованию организационной культуры (в ответ на рекомендации Независимой целевой группы, содержащиеся в ее докладе за 2019 год), включая предпринимаемые усилия по борьбе с расизмом и дискриминацией.

11. Настоящий доклад представляется Исполнительному совету в ответ на эти просьбы. В нем содержится подробная обновленная информация о прогрессе, достигнутом со времени проведения в 2021 году очередной ежегодной сессии в деле борьбы с сексуальной эксплуатацией, сексуальными надругательствами и сексуальными домогательствами, а также в деле совершенствования организационной культуры.

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

13. ЮНИСЕФ твердо намерен добиваться осуществления прав детей и общин, которым он служит, с тем чтобы они имели доступ к положенным им защите и помощи, не подвергаясь при этом сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам и не опасаясь их, а также добиваться обеспечения того, чтобы все сотрудники ЮНИСЕФ могли работать в атмосфере взаимного уважения, способствующей раскрытию потенциала, и свободной от сексуальных домогательств, расизма, дискриминации и всех других форм злоупотреблений на рабочем месте.

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

14. Стратегия ЮНИСЕФ по предотвращению и пресечению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств структурно определяет его работу, связанную с сексуальными проступками. За шесть месяцев, прошедших после представления последнего доклада Исполнительному совету, в этом отношении был достигнут устойчивый прогресс.

15. Девяносто два процента рекомендаций, содержащихся в подготовленном независимой группой обзоре принимаемых Фондом мер по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, были выполнены или включены в текущую работу; выполнение остальных задерживается. Предварительные результаты оценки деятельности ЮНИСЕФ, проведенной Сетью оценки деятельности многосторонних организаций, впервые включали защиту от сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств. Оценка показала наличие эффективных систем, на которые можно опираться в этой деятельности.

16. Ежегодные планы по совершенствованию систем защиты от сексуальной эксплуатации и надругательств составляются с использованием общесистемных шаблонов Организации Объединенных Наций. Планы действий различных структур направляются Генеральному секретарю, а страновые планы распространяются среди страновых групп Организации Объединенных Наций. Страновые отделения, получающие средства, которые предназначены для обеспечения защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, обязаны представлять соответствующие отчеты с использованием предписанной рамочной программы мониторинга (другим отделением это рекомендуется). В конце года ЮНИСЕФ соберет и обобщит данные страновых отделений о прогрессе, достигнутом в области защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. В 2020 году о достигнутом прогрессе сообщило в общей сложности 91 отделение.

17. Один из результатов работы организации по предотвращению сексуальной эксплуатации и насилия и реагированию на них нашел свое отражение в соответствующих представлениях ее персонала. Ежегодные конфиденциальные межведомственные опросы по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств позволяют оценить степень понимания персоналом обязательств по защите; степень его информированности о процессах, направленных на предотвращение и пресечение проступков сексуального характера; а также насколько успешно, по мнению сотрудников, ЮНИСЕФ справляется с такими проступками. В 2021 году охват этого опроса удвоился, в нем приняли участие более 4000 сотрудников и 116 страновых отделений.

18. Как отмечалось в предыдущих докладах Исполнительному совету, сексуальные проступки являются трудноразрешимой проблемой, обусловленной индивидуальными, организационными и внешними факторами. Поэтому для решения этой проблемы ЮНИСЕФ намерен предпринять долгосрочные действия. С этой целью в Стратегический план на 2022–2025 годы впервые включены такие аспекты, как защита от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и организационная культура, а также соответствующие показатели.

А. Организационная культура абсолютной нетерпимости к сексуальной эксплуатации, сексуальным надругательствам и сексуальным домогательствам, строящаяся на принципах ответственности, предотвращения и гендерного равенства

19. Принцип абсолютной нетерпимости в ЮНИСЕФ означает, что ни одно заявление, касающееся сексуальной эксплуатации, надругательств и домогательств, не останется без внимания. Все обвинения подлежат тщательному расследованию с определением необходимых мер реагирования. Противоправное сексуальное поведение абсолютно недопустимо. Во всех доказанных случаях противоправного поведения в отношении виновного необходимо принять серьезные меры как в ЮНИСЕФ, так и в плане возможностей его трудоустройства. Деятельность ЮНИСЕФ в этой области направлена на то, чтобы свести к нулю число случаев противоправного сексуального поведения, учитывая при этом, что с незарегистрированными случаями разбираться сложнее, чем с зарегистрированными.

20. В стратегии ЮНИСЕФ по предотвращению и пресечению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств учитывается, что сексуальным домогательствам и другим формам неправомерного поведения способствует сохраняющееся в ЮНИСЕФ гендерное неравенство на рабочем месте. Поэтому в ЮНИСЕФ необходимо сформировать организационную культуру, способствующую устранению сохраняющегося дисбаланса власти. В новый Стратегический план на 2022–2025 годы включены показатели, которые будут оценивать гендерный дисбаланс в штатном расписании, подготовку руководства вопросам гендерного равенства и мнение сотрудников относительно информирования о проблемах.

21. ЮНИСЕФ продолжает работу над системой подотчетности в области обеспечения безопасных условий работы. Наряду с этим ЮНИСЕФ пересмотрел свои основные положения, касающиеся управления служебной деятельностью персонала. Начиная с 2021 года всех сотрудников информируют о том, что их могут оценивать на предмет того, выполняют ли они свои обязательства по снижению рисков безопасности. Одним из критериев оценки работы руководителей является то, способствовали ли они созданию в своем подразделении атмосферы открытости, прозрачности и подотчетности, в которой проблемы, связанные с безопасными условиями работы, признаются, уверенно поднимаются и активно и безопасно решаются руководителем и его коллективом.

22. Для выполнения этих обязательств сотрудники ЮНИСЕФ проходят соответствующую профессиональную подготовку: 96 процентов сотрудников уже прошли обязательную подготовку по предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, а 95 процентов прошли обязательную подготовку по предотвращению и пресечению сексуальных домогательств и других злоупотреблений на рабочем месте. Большинство сотрудников (97 процентов) сообщили о положительных впечатлениях после прохождения этих курсов. В дополнение к обязательным курсам подготовлены дополнительные, которые сотрудники могут пройти на добровольной основе. В 2021 году курс подготовки по предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, разработанный при содействии Межучрежденческого постоянного комитета/Международной организации по миграции, был адаптирован для очного или дистанционного обучения сотрудников ЮНИСЕФ.

23. ЮНИСЕФ должен принимать меры по предотвращению и пресечению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в своих партнерствах с организациями гражданского общества. В начале 2020 года ЮНИСЕФ ввел в действие всеобъемлющую процедуру управления этими рисками с сопутствующим набором инструментов, призванным помочь партнерам в их устранении. Впоследствии эта процедура была адаптирована для согласованного подхода к оценке потенциала партнеров, принятого в рамках всей Организации Объединенных Наций. По состоянию на 25 октября 2021 года была проведена оценка 3830 партнеров ЮНИСЕФ (98 процентов от общего числа партнеров из числа организаций гражданского общества), большинство из которых были оценены как партнеры с умеренным (49 процентов) или высоким (14 процентов) риском и нуждающиеся в существенной поддержке для укрепления своего потенциала в этой области. Анализ оценок показывает хроническое отсутствие организационного потенциала для реагирования на потенциальные инциденты, включая недостатки в системах информирования, оказания жертвам помощи и их направления к специалистам, а также недостатки в проведении расследований. Инициативы по устранению этих недостатков рассматриваются ниже.

24. В 2021 году ЮНИСЕФ инициировал исследование путей дальнейшего укрепления процессов поставок, чтобы обеспечить более надежную защиту задействованного в этих процессах персонала от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств посредством определения услуг с высоким риском для персонала и включения способности поставщиков снижать эти риски в число критериев их отбора или оценки.

25. В рамках системы управления общеорганизационными рисками ЮНИСЕФ риски сексуальных домогательств, сексуальной эксплуатации и надругательств теперь рассматриваются как отдельные категории рисков. Выявление и эффективное управление рисками, связанными с обеспечением безопасности, включено в качестве одного из показателей в Стратегический план на 2022–2025 годы.

В. Безопасные и надежные механизмы информирования

26. Доступ населения к безопасным механизмам информирования соответствующих инстанций об инцидентах имеет крайне важное значение. ЮНИСЕФ продолжает изучать новые подходы к обсуждению с местными общинами вопросов защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Десять страновых отделений используют в этой деятельности цифровые платформы. Например, страновые отделения в Афганистане, Малави, Нигерии и Филиппинах использовали платформу U-Report для проведения опросов с целью оценки знаний и повышения осведомленности населения о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах, а также об имеющихся каналах информирования. Данные, полученные в результате этих опросов, использовались для адаптации управления рисками и составления программ. В 2021 году в Боливарианской Республике Венесуэла были созданы два механизма обратной связи — механизм ЮНИСЕФ и межучрежденческий механизм, — и оба механизма предоставляют доступ через многочисленные каналы связи с обученными операторами, защитой данных и безопасной и эффективной передачей информации. В Йемене был создан новый механизм рассмотрения жалоб, предусматривающий возможность обращения с жалобами по телефону или регистрации жалоб лично, а также конфиденциальное рассмотрение жалоб обученным персоналом. ЮНИСЕФ обобщил передовой опыт в пакете цифровых инноваций для использования в системах безопасного цифрового взаимодействия в рамках программ по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств.

27. В конце 2021 года ЮНИСЕФ соберет и обобщит данные страновых отделений об оценочном количестве детей и взрослых, имеющих доступ к безопасным каналам связи для сообщения о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. В 2020 году такой доступ имели 44 миллиона детей и взрослых.

28. Несмотря на расширение рамок охвата механизмами информирования ЮНИСЕФ, число полученных сообщений о сексуальных домогательствах, сексуальной эксплуатации и надругательствах оставалось почти неизменным в 2020 году и первых трех кварталах 2021 года.

29. С 1 января по 30 сентября 2021 года Управление внутренней ревизии и расследований получило и зарегистрировало 249 новых дел, в том числе 110 дел, касающихся предполагаемых проступков сотрудников ЮНИСЕФ. Кроме того, в 2020 году на рассмотрении оставалось 266 дел, начатых в 2021 году, включая 140 дел, касающихся ненадлежащего поведения сотрудников ЮНИСЕФ. Значительная часть этих 249 новых дел проходит по категории «сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства» (18 процентов). Второй по численности дел категорией было «мошенничество», связанное с неправомерным использованием средств программы третьими лицами. За тот же период дела о сексуальных домогательствах составили 4 процента от всех новых дел, или 10 из 249, что аналогично количеству дел о сексуальных домогательствах, поступивших в 2020 году (15 из 308 дел).

30. Информацию о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны своего персонала и партнеров, осуществляющих его программы, ЮНИСЕФ представляет в открытый доступ практически в режиме реального времени. С 1 января по 30 сентября 2021 года он сообщил о 39 заявлениях, касающихся сексуальной эксплуатации и надругательств, в которых фигурировали 54 жертвы и 45 виновных, включая 4 сотрудников ЮНИСЕФ и 41 сотрудника партнеров, осуществляющих его программы. Общее количество заявлений, полученных в 2021 году, было примерно сопоставимо с 2020 годом (ни одного заявления в отношении персонала ЮНИСЕФ и 42 заявления в отношении персонала партнеров, осуществляющих его программы); и с 2019 годом (10 заявлений в отношении сотрудников ЮНИСЕФ и 40 заявлений в отношении персонала партнеров, осуществляющих его программы), что значительно больше, чем в 2017 и 2018 годах. С дополнительной информацией о заявлениях, поступивших в ЮНИСЕФ в период с 2017 года, можно ознакомиться на веб-сайте Специального координатора по совершенствованию мер реагирования Организации Объединенных Наций на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства¹.

С. Эффективные меры реагирования, ориентированные на пострадавших

31. В программы ЮНИСЕФ по защите детей и борьбе с гендерным насилием в чрезвычайных ситуациях включены меры по смягчению рисков, предотвращению и реагированию. В 2020 году деятельность в рамках этого трехстороннего подхода охватывала 17,7 миллиона человек в 83 странах, и более 210 000 сотрудников ЮНИСЕФ и партнеров прошли учебную подготовку по снижению рисков и безопасному направлению пострадавших на получение соответствующих услуг. (На момент составления настоящего доклада данных за 2021 год в наличии не имелось).

¹ www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/data-allegations-un-system-wide.

32. Две трети всех жертв в зарегистрированных случаях сексуальной эксплуатации и надругательств в первых трех кварталах 2021 года получили соответствующую помощь (33 из 50). В остальных случаях пострадавшее лицо отказалось или не обратилось за помощью, связаться с ним не представлялось возможным или статус помощи находился на стадии подтверждения.

33. ЮНИСЕФ продолжает содействовать внедрению стандартного пакета помощи для лиц, которые стали жертвами сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Фонд возглавил разработку технической записки о применении протокола Организации Объединенных Наций об оказании помощи жертвам сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, которая широко распространяется в ЮНИСЕФ и во всех учреждениях Организации. В контексте гуманитарной деятельности практически все призывы ЮНИСЕФ к оказанию гуманитарной помощи детям включают задачи, касающиеся борьбы с гендерным насилием в чрезвычайных ситуациях.

34. ЮНИСЕФ сотрудничает с Канцелярией защитника прав потерпевших и Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека в целях улучшения положения дел с оказанием правовой помощи, предоставляемой потерпевшим. В рамках этой деятельности была создана основа для формирования реестра юристов и/или организаций по оказанию юридической помощи, готовых предложить безвозмездную юридическую помощь жертвам сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны сотрудников Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала. Помощь будет оказываться в рамках уголовного и/или гражданского судопроизводства, в том числе в связи с требованиями об установлении отцовства и выплате алиментов на детей, в соответствии с действующим национальным законодательством. В четвертом квартале 2021 года эта система будет опробована в отдельных странах.

35. ЮНИСЕФ продолжает предоставлять сотрудникам, пострадавшим в результате противоправного сексуального поведения, доступ к внутриорганизационной психосоциальной, медицинской и кадровой поддержке.

D. Оперативные и заслуживающие доверия расследования и меры взыскания

36. Управление внутренней ревизии и расследований расследует заявления о сексуальных проступках, в которых обвиняются сотрудники ЮНИСЕФ. Организации-подрядчики, партнеры по осуществлению и другие третьи стороны несут главную ответственность за расследование правонарушений, совершенных их собственным персоналом.

37. Возможности этих сторон в плане надлежащего расследования обвинений в сексуальных проступках отличаются друг от друга. Чтобы помочь им укрепить их потенциал, в 2021 году следователи из Управления внутренней ревизии и расследований разработали совместно с Альянсом CHS курс подготовки по проведению расследований, который, как ожидается, будет предоставлен партнерам в четвертом квартале 2021 года. В ряде случаев для проведения расследований может потребоваться привлечение специалистов из ЮНИСЕФ или соответствующих внешних следственных органов. В Уставе Управления внутренней ревизии и расследований, который был пересмотрен в 2021 году, признаются его полномочия по расследованию правонарушений со стороны институциональных подрядчиков, партнеров по реализации и других третьих сторон, или по передаче таких дел следственным органам третьих сторон, в зависимости от обстоятельств.

38. По состоянию на 8 октября 2021 года из четырех полученных заявлений о сексуальной эксплуатации и надругательствах с участием персонала ЮНИСЕФ, о которых публично сообщалось в 2021 году, расследование одного из них было завершено. Из 35 дел, касающихся персонала партнеров-исполнителей, о которых сообщалось в 2021 году, 9 были закрыты. Пять из них были закрыты, поскольку предполагаемые нарушители были признаны виновными в совершении актов сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и уволены из нанимавшей их структуры; а остальные четыре дела были закрыты, поскольку было установлено, что обвинения не подтвердились.

39. В 2021 году, основываясь на данных по состоянию на 30 сентября, в течение девяти месяцев Управление внутренней ревизии и расследований закрыло 96 процентов дел о сексуальной эксплуатации и надругательствах.

40. По состоянию на 30 сентября 2021 года ЮНИСЕФ закрыл 28 дел, которые были переданы для принятия возможных дисциплинарных мер. К ним относятся 23 дела, полученные в 2021 году, и 5 дел, перенесенных с 2020 года. В 18 делах, касающихся действующих сотрудников, был установлен факт проступка и применены дисциплинарные меры. В семи делах, касающихся сотрудников, находящихся на службе, факты проступков установить не удалось. Однако в отношении фигурантов шести из этих дел были приняты административные или директивные меры для устранения недостатков в их поведении. В отношении одного бывшего сотрудника в его личном деле было отмечено, что на момент увольнения его дело находилось на рассмотрении. В отношении двух бывших сотрудников в их личных делах было отмечено, что в случае их возвращения на работу в ЮНИСЕФ будет начат дисциплинарный процесс. На момент составления настоящего доклада на рассмотрении оставалось пять дел, включая два дела о предполагаемом сексуальном проступке, полученные в 2021 году.

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

41. Совместно с Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев ЮНИСЕФ возглавляет группы Межучрежденческого постоянного комитета, занимающиеся вопросами защиты от сексуальной эксплуатации и надругательств, а также вопросами подотчетности и инклюзивности. Кроме того, ЮНИСЕФ предоставил сотрудников, которые оказали помощь в создании группы полевой поддержки Межучрежденческого постоянного комитета по предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. ЮНИСЕФ оказывает поддержку более чем 50 межучрежденческим координаторам по вопросам предотвращения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. В 2021 году под руководством ЮНИСЕФ был создан портал по вопросам подотчетности и вовлеченности, на котором представлена информация о механизмах подачи жалоб, имеющихся на уровне общин, и другие информационные ресурсы.

42. ЮНИСЕФ регулярно участвует на руководящем и техническом уровне в работе, координируемой Канцелярией Специального координатора по совершенствованию мер реагирования Организации Объединенных Наций на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства и Канцелярией защитника прав потерпевших.

43. В 2021 году ЮНИСЕФ совместно с Управлением Организации Объединенных Наций по координации деятельности в целях развития внес изменения в Рамочную программу управления и подотчетности системы развития и системы координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций для улучшения координации деятельности страновых групп по защите от сексуальной эксплуатации и надругательств.

44. ЮНИСЕФ сотрудничает с другими структурами Организации Объединенных Наций в целях согласования планов по борьбе с сексуальными проступками в связи с принятием в 2020 году четырехгодичного всеобъемлющего обзора политики оперативной деятельности в целях развития системы Организации Объединенных Наций.

45. В рамках целевой группы Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы ЮНИСЕФ и Всемирная продовольственная программа продолжают выполнять функции сопредседателей в рабочей подгруппе по улучшению информирования соответствующих инстанций о случаях сексуальных домогательств. В 2021 году эта рабочая подгруппа провела обновленный ежегодный опрос 27 участвующих структур Организации Объединенных Наций, посвященный информированию о случаях сексуальных домогательств. В настоящее время проводится анализ результатов этого опроса. Этот анализ позволит целевой группе: а) оценить прогресс, достигнутый в общесистемных усилиях Организации Объединенных Наций по искоренению сексуальных домогательств; б) выявить индикаторы риска, позволяющие осуществлять более целенаправленные профилактические инициативы; и с) определить области, в которых структуры системы могут усовершенствовать методы борьбы с сексуальными домогательствами.

IV. Организационная культура

46. ЮНИСЕФ продолжает работу по выполнению принятых рекомендаций из доклада Независимой целевой группы: 50 процентов этих рекомендаций уже выполнены и закрыты, а 36 процентов находятся на стадии выполнения или в процессе выполнения (это рекомендации, которые выполняются на постоянной основе и не имеют временных рамок или завершающего этапа). По состоянию на ноябрь 2021 года в отношении 9 процентов рекомендаций сроки завершения их выполнения отложены, но они осуществляются, а 5 процентов не приняты администрацией ЮНИСЕФ к реализации.

47. В июне 2021 года ЮНИСЕФ впервые провел онлайн-опрос Pulse Check, посвященный организационной культуре на рабочем месте. В рамках этого опроса всем сотрудникам было предложено ответить на девять вопросов и высказать свое мнение о различных аспектах организационной культуры в их подразделениях. Для внедрения и популяризации этого онлайн-опроса использовались различные коммуникационные средства, продукты и каналы. Окончательная доля респондентов опроса в глобальном масштабе составила 70 процентов, при этом в опросе приняли участие более 12 500 сотрудников. Около 90 процентов отделений/функциональных областей достигли минимального 60-процентного уровня участия в опросе.

48. Онлайн-опрос Pulse Check призван стать дополнением к более полному Глобальному опросу персонала, который проводится раз в два года. В отличие от глобального опроса Pulse Check является кратким. Анализ данных этого опроса был предоставлен всем сотрудникам ЮНИСЕФ всего через два дня после его завершения. Онлайн-опрос Pulse Check планируется проводить каждые

шесть месяцев, и его результаты будут доводиться до сведения всех сотрудников и учитываться в предпринимаемых усилиях и новых инициативах по совершенствованию организационной культуры в подразделениях Фонда.

49. С результатами опроса Pulse Check, в том числе в разбивке по полу, могут ознакомиться все сотрудники ЮНИСЕФ. Полученные результаты можно сравнивать между отделениями и по периодам времени, что позволяет выявлять и распространять передовой опыт и создавать здоровую конкуренцию между отделениями. Эти результаты также отражаются в оценочных листах эффективности работы подразделений, наряду с другими ключевыми показателями эффективности, связанными с созданием объединений и партнерств, управлением персоналом, выполнением программ, финансовым управлением и обеспечением качества. Оценочные листы эффективности работы подразделений регулярно проверяются страновыми отделениями в рамках совещаний страновой управленческой группы, а также региональными отделениями в рамках их надзорной функции.

50. Для того, чтобы помочь подразделениям принимать необходимые меры по результатам опросов Pulse Check, было подготовлено подробное руководство. Помимо этого, было подготовлено несколько коротких видеороликов, чтобы помочь подразделениям получить доступ к своим данным и понять их. Было подготовлено и распространено девять памяток, чтобы помочь подразделениям понять, какие меры они могут предпринять по результатам проведения этого опроса. Все эти материалы, касающиеся Pulse Check, доступны на четырех официальных языках Организации Объединенных Наций: арабском, английском, французском и испанском.

51. ЮНИСЕФ является первым учреждением Организации Объединенных Наций, разработавшим и внедрившим практику проведения опросов Pulse Check, касающихся организационной культуры на рабочем месте, которая интегрирована в системы повседневного мониторинга и подотчетности. Просьбы поделиться опытом проведения такого опроса уже поступили от других структур Организации Объединенных Наций, таких как Управление по координации гуманитарных вопросов, Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»), Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ и Всемирная продовольственная программа.

52. Реакция на проведение такого опроса была очень положительной. В течение нескольких дней после того, как данные первого опроса были доведены до сведения всех сотрудников (1 июля 2021 года), во многих подразделениях были проведены общие собрания для обсуждения результатов. Обсуждались полученные данные, их сравнение с данными Глобального опроса персонала 2020 года, а также меры, которые необходимо принять по итогам проведения опроса. Новаторский подход продемонстрировало страновое отделение в Кот-д'Ивуаре, которое использовало основные проблемы, выявленные в результате проведения опроса, в качестве сценариев для серии инсценировок, которые были подготовлены и исполнены сотрудниками во время выездного семинара.

53. Области, в которых ЮНИСЕФ получил наивысшие (наиболее положительные) оценки по результатам опроса, включали: расширение прав и возможностей; гармоничное сочетание работы и личной жизни; и внутренняя коммуникация.

54. Области, в которых ЮНИСЕФ получил самую низкую оценку (наименее положительную): психологическая безопасность и доверие; управление служебной деятельностью; признательность и благодарность; и нормы поведения.

55. В ответах респондентов отмечались существенные различия в зависимости от пола: мужчины в целом ответили более позитивно, чем женщины. Онлайн-опрос Pulse Check будет проводиться каждые шесть месяцев, что позволит отслеживать формирующиеся тенденции.

56. Программа «Люди ЮНИСЕФ» по-прежнему является одной из основных инициатив, направленных на поддержку культуры, в большей степени основанной на ценностях организации. Она была разработана для содействия выражению как личной, так и коллективной признательности сотрудникам в ЮНИСЕФ. С начала ее осуществления в феврале 2020 года до конца сентября 2021 года в общей сложности 1350 сотрудников ЮНИСЕФ были номинированы своими коллегами на звание «Люди ЮНИСЕФ», которые живут в соответствии с основными ценностями организации. Кроме того, в адрес программы по различным каналам поступили почти 5000 отзывов со стороны сотрудников, т.е. комментариев, лайков и замечаний. Формы для номинации сотрудников имеются на английском, французском и испанском языках.

57. В октябре 2021 года состоялся пятый ежегодный Месяц этики, который был посвящен такой основной ценности, как забота. Мероприятия, проводившиеся в рамках Месяца, подчеркивали различные аспекты заботы: той заботы, которую ЮНИСЕФ проявляет о своих сотрудниках; заботы, которую сотрудники проявляют по отношению к ЮНИСЕФ посредством своего этичного поведения; заботы, которую сотрудники проявляют по отношению друг к другу; и заботы, которую сотрудники демонстрируют партнерам по осуществлению и детям, которым служит организация. В глобальном вебинаре, проводившемся в рамках Месяца этики, приняли участие сотрудники страновых отделений, которые поделились искренними и увлекательными историями о том, как они лично демонстрируют эти различные аспекты заботы и как они ощущают на себе заботу, проявленную по отношению к ним.

58. ЮНИСЕФ продолжает практику проведения периодических встреч со старшими руководителями (представителями и сотрудниками уровня директоров) по вопросам руководства во время пандемии COVID-19. В сентябре 2021 года состоялся восьмой раунд этих встреч, в котором в рамках трех заседаний приняли участие около 120 руководителей. Темы, обсуждавшиеся в 2021 году, включают: реагирование на обеспокоенность сотрудников в связи с вакцинацией против COVID-19; поощрение возвращения к работе в служебных помещениях, если это безопасно; поддержка психического здоровья сотрудников во время режима изоляции/работы на дому; и обмен опытом, связанным с использованием данных, полученных в результате проведения опроса Pulse Check.

59. ЮНИСЕФ продолжал пропагандировать использование посредничества и неформального урегулирования как наименее интрузивного и относительно быстрого способа урегулирования межличностных конфликтов на рабочем месте. После того, как организация приняла обязательство о посредничестве, 2 августа 2021 года Исполнительный директор распространил свое послание, в котором «призвал всех сотрудников, включая руководство, соблюдать это обязательство и использовать в соответствующих случаях Глобальную группу посредничества, в которую входят более 60 посредников, действующих по вызову, из всех регионов мира». Канцелярия Омбудсмена фондов и программ Организации Объединенных Наций отметила, что сотрудников следует побуждать к

обращению за посреднической поддержкой, а также за помощью в преодолении страха репрессий при таком обращении.

60. Канцелярия омбудсмена приступила к осуществлению программ по повышению осведомленности о посреднических услугах среди штатного и внештатного персонала. Она включала проведение глобальных вебинаров и учебной программы под названием «Разговор с посредником», после которой более чем 25 страновых отделений получили возможность провести по электронным средствам связи конфиденциальные беседы с посредником. Эта программа позволила сотрудникам высказать свои опасения и обсудить возможности использования посредничества для решения проблем, возникающих на рабочем месте. В 2021 году Управление омбудсмена запустило новую программу электронного обучения по посредничеству.

61. По состоянию на октябрь 2021 года число случаев обращения к посредникам превысило совокупный показатель за все 12 месяцев 2020 года, при этом ЮНИСЕФ лидирует среди других фондов и программ Организации Объединенных Наций, обслуживаемых Канцелярией Омбудсмена, по числу сотрудников, которые продолжают активно обращаться за поддержкой Группы посредничества при Канцелярии Омбудсмена для урегулирования своих конфликтов на рабочем месте. Наиболее распространенными проблемами на рабочем месте, с которыми сотрудники обращаются к посредникам, по-прежнему являются конфликты между руководителем и подчиненным.

62. В настоящее время ЮНИСЕФ занимается подготовкой к проведению долгосрочной внутренней кампании «Верность нашим ценностям», направленной на мотивацию сотрудников и изменение их поведения, которая будет развернута в первом квартале 2022 года. В рамках этой кампании был разработан удобный для пользователя онлайн-инструмент — «Спектр поведения». Этот инструмент был опробован в шести отделениях в период с августа по октябрь 2021 года посредством проведения серии семинаров и использования научно обоснованного подхода к мотивации персонала.

63. Что касается борьбы с расизмом и дискриминацией, то в ответ на рекомендации внутренней Целевой группы по борьбе с расизмом и дискриминацией ЮНИСЕФ разработал свой комплекс мер, представленный Целевой группой Директору-исполнителю в мае 2021 года. Все, кроме 4, из более чем 100 рекомендаций, вынесенных Целевой группой, были приняты или частично приняты ЮНИСЕФ к исполнению. В настоящее время ведутся обсуждения с различными подразделениями, ответственными за рабочие процессы, и/или подразделениями штаб-квартиры, при этом некоторые из рекомендаций уже выполняются.

64. Одна из рекомендаций касается наращивания потенциала ресурсных групп сотрудников, которые представляют собой группы, созданные по инициативе сотрудников для решения конкретных вопросов, с тем чтобы сделать ЮНИСЕФ более инклюзивным рабочим местом для всех. Впервые в истории этим группам было предоставлено финансирование, чтобы они могли расширить охват сотрудников ЮНИСЕФ, таких как сотрудники с ограниченными возможностями или сотрудники африканского происхождения, и определить пути привлечения этих сотрудников к решению проблем многообразия и инклюзивности.

65. Состав Группы по организационной культуре будет расширен за счет включения в него сотрудников, обладающих опытом решения проблем многообразия и инклюзивности. Эта группа будет осуществлять надзор и мониторинг и представлять отчетность обо всей работе в области организационной культуры и многообразия, проводящейся в ЮНИСЕФ.

66. В рамках выполнения упомянутых рекомендаций Целевой группы отделения смело поднимают вопросы, касающиеся расизма и дискриминации. Страновые отделения в Боснии и Герцеговине, Египте, Малави, Черногории и Государстве Палестина — лишь некоторые из отделений, где начали обсуждаться эти вопросы. Другие подразделения организации, такие как страновые отделения в Сенегале и Зимбабве, а также Отдел глобальной коммуникации и информационной поддержки подготовили планы действий и наращивают свой потенциал для борьбы неосознанными предубеждениями и проявлениями микроагрессии, а также для того, чтобы стать «защитниками» (т.е. теми, кто высказывается или действует в поддержку человека или дела, особенно теми, кто вступается за человека, подвергающегося нападкам или травле).

67. ЮНИСЕФ начал процесс ресертификации программы «Экономические дивиденды за гендерное равенство» (EDGE), который должен завершиться в 2022 году. План действий по проекту «Цифры и факты для гендерного равенства» на 2020–2021 годы сыграл важную роль в достижении впервые в истории виртуального гендерного паритета на уровне должностей класса С-5 (в пределах порогового значения от 47 до 53 процентов): по состоянию на 30 сентября 2021 года на должностях класса С-5 числилось 47,2 процента женщин. Анализ новых данных о прекращении службы в зависимости от пола, а также данных, полученных в результате собеседований при увольнении, также является продуктом последней сертификации EDGE и имеет важное значение для обоснования стратегических решений по гибким формам работы и инициатив по повышению эффективности работы организации. ЮНИСЕФ ожидает, что следующий план действий EDGE будет иметь более четкую направленность на меры, связанные с конкретными странами, и обеспечит гендерное равенство среди сотрудников, работающих в условиях чрезвычайных ситуаций, и в несемейных местах службы.

68. ЮНИСЕФ все более активно создает возможности для того, чтобы сотрудники с инвалидностью и сотрудники, имеющие детей-инвалидов, могли оказывать поддержку друг другу и чувствовать себя частью коллектива, благодаря созданию и увеличению числа ресурсных групп сотрудников. Деятельность этих групп направлена на поддержку дестигматизации видимой и невидимой инвалидности среди сотрудников ЮНИСЕФ и на формирование организационной культуры, более благоприятной для инвалидов. Более широкое использование разумных приспособлений, в том числе при подборе персонала, также оказывает положительное влияние на впечатления кандидатов с ограниченными возможностями. Набор и инклюзивный прием на работу в ЮНИСЕФ 12 добровольцев Организации Объединенных Наций с различными формами инвалидности к концу 2021 года/началу 2022 года будет способствовать дальнейшему продвижению этой работы в страновых отделениях. И, наконец, рамках этой деятельности оказывается содействие обеспечению доступности служебных помещений ЮНИСЕФ с упором на доступность помещений в периферийных отделениях и наличие доступных транспортных средств для отделений организации.

Сотрудничество с другими учреждениями Организации Объединенных Наций по вопросам организационной культуры

69. ЮНИСЕФ является одним из руководителей тематического направления «Новые методы работы» Целевой группы по вопросу о будущем сферы труда Комитета высокого уровня по вопросам управления. Эта целевая группа работает уже второй год. В сентябре Комитет высокого уровня по вопросам управления утвердил новую типовую политику гибкого графика работы и ряд обязательств высшего руководства.

70. ЮНИСЕФ сотрудничает с другими структурами Организации Объединенных Наций в области инициатив, направленных на борьбу с расизмом, в рамках своей работы в Целевой группе, перед которой поставлена задача подготовить в 2022 году набор образцов передовой практики в деле обеспечения многообразия, равенства и инклюзивности. ЮНИСЕФ продолжает участвовать в работе неофициальной межведомственной группы для взаимодействия с коллегами в системе Организации Объединенных Наций, занимающимися вопросами борьбы с расизмом и дискриминацией, и совместно с Управлением Верховного комиссара по делам беженцев возглавляет разработку комплекта инструментов по борьбе с расизмом.

71. ЮНИСЕФ активно участвует в работе целевой группы Генерального секретаря по разработке стратегии и руководства по противодействию дискриминации и насилию в отношении лесбиянок, геев, бисексуалов, трансгендеров, интерсексуалов и квиров (ЛГБТИК+), а также в реализации Стратегии Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью в качестве члена сети координаторов этой стратегии, где в 2021 году организация выступила одним из руководителей серии вебинаров по вопросам трудоустройства людей с различными формами инвалидности в международных организациях. ЮНИСЕФ также является активным членом сети координаторов по гендерным вопросам, возглавляемой Структурой «ООН-женщины», в рамках которой Фонд постоянно обменивается передовым опытом в области достижения многообразия, равенства и инклюзивности в своей внутренней деятельности.

V. Последующие шаги

72. Руководствуясь своей стратегией по предотвращению и пресечению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств, принятой в 2019 году, ЮНИСЕФ продолжит интеграцию своих приоритетов в области предотвращения и выявления сексуальных проступков и реагирования на них. На страновом уровне ЮНИСЕФ будет выделять ресурсы для укрепления механизмов оказания помощи пострадавшим и общинных каналов информирования. В 2022 году и в последующий период одним из основных направлений деятельности ЮНИСЕФ на глобальном уровне будет проведение мероприятий по повышению осведомленности сотрудников на всех уровнях и формулированию четких представлений в отношении обеспечения безопасности и управления рисками. В сотрудничестве с другими учреждениями Организации Объединенных Наций ЮНИСЕФ будет продолжать работу по вовлечению правительств, партнеров-исполнителей и представителей гражданского общества в борьбу с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами.

73. Будущие приоритеты в плане совершенствования организационной культуры будут включать дальнейшую институционализацию практики проведения опросов Pulse Check и принятия мер по их результатам, что поможет подразделениям и далее определять и осуществлять действия, направленные на изменение поведения сотрудников на индивидуальном и коллективном уровнях. Одним из главных приоритетов деятельности в 2022 году будет выполнение рекомендаций Целевой группы по борьбе с расизмом и дискриминацией. Укрепление внутренней коммуникации по всем аспектам организационной культуры и многообразия будет иметь важное значение для информирования сотрудников и их вовлечения в осуществление этих изменений.

74. Поскольку 2022 год является первым годом реализации нового Стратегического плана на 2022–2025 годы, ЮНИСЕФ воспользуется этой возможностью для дальнейшего ускорения усилий по совершенствованию организационной культуры, поощрению многообразия и инклюзивности, а также обеспечению защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств во всей своей деятельности. Важное значение будет по-прежнему придаваться поддержанию этих усилий и их интеграции во все системы, процессы и методы работы.

VI. Проект решения

Исполнительный совет

1. *с удовлетворением принимает к сведению* обновленную информацию ЮНИСЕФ о выполнении рекомендаций, вынесенных в подготовленном независимой группой обзоре принимаемых ЮНИСЕФ мер по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и в докладе Независимой целевой группы по вопросам гендерной дискриминации, сексуальных домогательств, преследований и злоупотребления полномочиями на рабочем месте (E/ICEF/2022/6), и с удовлетворением отмечает расширение межучрежденческого сотрудничества;

2. *отмечает* достигнутый прогресс и необходимость дальнейших целенаправленных усилий по предотвращению и незамедлительному искоренению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств, добиваясь при этом того, чтобы стратегии и процедуры приносили результат и обеспечивались достаточными ресурсами и чтобы предлагаемые меры осуществлялись на страновом, региональном и глобальном уровнях;

3. *также отмечает* создание специального Бюро по защите детей;

4. *просит* ЮНИСЕФ принимать дальнейшие меры по обеспечению применения с опорой на свой мандат общесистемного и согласованного подхода, ориентированного на интересы жертв, с тем чтобы предотвращать и искоренять сексуальную эксплуатацию, сексуальные надругательства и сексуальные домогательства и устранять повышенный риск совершения таких действий во время борьбы с коронавирусной инфекцией (COVID-19) и последующего восстановления;

5. *также просит* ЮНИСЕФ продолжать работу по формированию организационной культуры, в большей степени основанной на ценностях, и расширять усилия по обеспечению многообразия, справедливости и инклюзивности;

6. *далее просит* ЮНИСЕФ представить Исполнительному совету на ежегодной сессии 2023 года обновленную информацию о том, как организация предотвращает сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства и реагирует на них в рамках своей политики, процедур и оперативной деятельности на всех уровнях;

7. *просит* ЮНИСЕФ представить Исполнительному совету на ежегодной сессии 2023 года обновленную информацию о том, как организация совершенствует свою организационную культуру и какие действия она предпринимает для предотвращения всех форм дискриминации, включая расизм и расовую дискриминацию, и сексуальных домогательств и реагирования на них в рамках своей политики и своих процедур и программ.