

Название политики	Запрещение преследования, сексуальных домогательств, злоупотребления служебным положением и дискриминации
Предыдущее название (при наличии)	Запрещение преследования, сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением
Цель политики	Обеспечить, чтобы со всеми сотрудниками ЮНФПА обращались с достоинством и уважением и чтобы работали они в обстановке, свободной от преследования, сексуальных домогательств, злоупотребления служебным положением и дискриминации
Целевая аудитория	Все сотрудники ЮНФПА
Матрица контроля рисков	Средства контроля подробно описаны в «Матрице контроля рисков» (Risk Control Matrix)
Контрольный перечень	Н/Д
Дата вступления в силу	Декабрь 2018 г.
История внесения изменений	Редакция 1: декабрь 2018 г. Первоначальный выпуск: April 2013HR_Harrassment
Дата обязательного пересмотра	Декабрь 2022 г.
Подразделение, ответственное за политику	Отдел кадровых ресурсов
Утверждение	Ссылка на подписанный шаблон утверждения

1. Декларация принципов

- 1.1. Все сотрудники ЮНФПА имеют право на достойное и уважительное обращение, а также на работу в обстановке, свободной от преследования, сексуальных домогательств, злоупотребления служебным положением и дискриминации.
- 1.2. Следовательно, преследование, сексуальные домогательства, злоупотребление служебным положением и дискриминация в любой форме, запрещаются. Для целей этой политики преследование, сексуальное домогательство, злоупотребление служебным положением и дискриминация в совокупности называются «ненадлежащим поведением»¹.

2. Сфера применения политики:

- 2.1. Эта политика применяется ко всем сотрудникам ЮНФПА². Заявления о ненадлежащем поведении могут быть сделаны любым лицом, независимо от того, состоят ли они в договорных отношениях с ЮНФПА.

3. Определения:

- 3.1. Преследование — это любое ненадлежащее и нежелательное поведение, которое можно обоснованно ожидать или которое может рассматриваться как оскорбительное или унижительное по отношению к другому лицу. Преследование может принимать форму слов, жестов, действий или бездействия, которые могут раздражать, тревожить, оскорблять, унижать, запугивать, дискредитировать, недооценивать или смущать других лиц, или которые создают пугающую, враждебную или оскорбительную рабочую среду. Это – преследование по любым признакам, таким как раса, религия, цвет кожи, вероисповедание, этническое происхождение, физические характеристики, пол или сексуальная ориентация.
- 3.2. Сексуальное домогательство — это любое нежелательное поведение сексуального характера, которое можно обоснованно ожидать или которое может оскорбить или унижить, когда такое поведение мешает работе, становится условием трудоустройства или создает пугающую, враждебную или оскорбительную рабочую среду. Сексуальные домогательства могут происходить на рабочем месте или в связи с работой.
- 3.3. Хотя преследование и сексуальные домогательства являются шаблонным поведением, они могут принимать форму единичного инцидента. При оценке обоснованности ожиданий или восприятия следует учитывать точку зрения лица, на которое такое поведение направлено.

¹ Эта политика является пересмотренной политикой ЮНФПА относительно преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением за апрель 2013 года. В нее включены положения «Типовой политики СЕВ относительно сексуальных домогательств».

² Для целей этой политики под сотрудниками ЮНФПА понимаются: (i) сотрудники ЮНФПА, назначенные Исполнительным директором, или от его имени, в соответствии с положениями о сотрудниках Организации Объединенных Наций для службы в ЮНФПА, (ii) лица, привлеченные к работе по индивидуальным контрактам на предоставление услуг или консультирование, а также (iii) стажеры, безвозмездно предоставляемый персонал, лица, нанятые коммерческими агентствами по трудоустройству по контракту с ЮНФПА, которые предоставляют услуги на рабочих местах ЮНФПА, а также волонтеры Организации Объединенных Наций, назначенные для работы в подразделениях ЮНФПА. За исключением сотрудников ЮНФПА, ничто в этой политике или связанное с ней не устанавливает отношений между работодателем и работником, или же руководителем и исполнителем, между ЮНФПА или Организацией Объединенных Наций и любым лицом, указанным выше.

- 3.4. Злоупотребление служебным положением — это неправомерное использование влиятельного положения, власти или авторитета против другого лица. Оно является особенно серьезным, когда лицо использует или угрожает использовать свое влияние, власть или полномочия для ненадлежащего влияния на карьеру или условия работы другого лица, что включает, но не ограничивается этим, назначение на должность, направление на работу, продление контракта, оценку эффективности, продвижение по службе или понижение в должности. Злоупотребление властью может также включать поведение, которое создает враждебную или оскорбительную рабочую среду, а также применение запугивания, угроз, шантажа или принуждения.
- 3.5. Дискриминация — это любое несправедливое обращение или проведение произвольного различия по признаку расы, пола, религии, национальности, этнического происхождения, сексуальной ориентации, инвалидности, возраста, языка, социального происхождения или иного статуса. Дискриминация может быть единичным событием, затрагивающим одного человека или группу лиц, находящихся в одинаковом положении, или может проявляться в преследовании или злоупотреблении служебным положением.
- 3.6. Простое выражение несогласия, предостережения, критики или аналогичных выражений в отношении выполнения работы, поведения или связанных с ними вопросов в рамках отношений между руководителем и подчиненным обычно в контексте настоящей политики не считается преследованием, дискриминацией или злоупотреблением служебным положением.

4. Предупреждение:

4.1. Обязанности ЮНФПА

4.1.1. ЮНФПА обязуется:

- a) Принимать все надлежащие меры для создания гармоничной рабочей обстановки и защиты персонала от воздействия любых форм ненадлежащего поведения посредством мер предупреждения и предоставления эффективных средств правовой защиты на случай, если меры предупреждения окажутся недостаточными.
- b) Проводить тщательные проверки кандидатов в процессе принятия на работу, что должно гарантировать отказ в принятии на работу лиц, имеющих документально подтвержденную историю ненадлежащего поведения.
- c) Требовать от подрядчиков, поставщиков и партнеров придерживаться нулевой терпимости в отношении ненадлежащего поведения и брать на себя обязательства по принятию соответствующих мер в случае заявления о нем, в противном случае договорные соглашения могут быть прекращены.
- d) Обеспечить осуществление программ профессиональной подготовки и повышения осведомленности сотрудников в вопросах политики, процедур и механизмов, в частности, относительно способов вмешательства свидетелей, а также целенаправленное обучение руководящих работников тому, как принимать соответствующие меры реагирования.

4.2. Обязанности руководителей всех уровней:

4.2.1. Руководители всех уровней должны:

- e) Выступать в качестве образца для подражания, поддерживая самые высокие стандарты

поведения, независимо от занимаемой должности.

- f) Содействовать развитию гармоничной рабочей среды и созданию атмосферы, в которой сотрудники могут свободно выражать обеспокоенность по поводу ненадлежащего поведения и использовать, не опасаясь репрессий, все средства правовой защиты и службы, которые им доступны.
- g) Контролировать свои рабочие подразделения на предмет поведения, которое может нарушать данную политику, незамедлительно реагировать на обвинения, относиться к ним серьезно и обеспечивать принятие необходимых мер, за которые они несут ответственность.
- h) Обеспечить прохождение сотрудниками всех обязательных тренингов по данному вопросу, регулярно разъяснять суть этой политики в своем рабочем подразделении, привлекать внимание к любой опубликованной информации о последствиях нарушения этой политики.
- i) Внедрить эту политику в своем рабочем подразделении и привлекать сотрудников к ответственности за несоблюдение ее условий.

4.2. Обязанности сотрудников

4.3.1. Все сотрудники должны:

- j) Воздерживаться от любых форм преследования, сексуальных домогательств, злоупотребления служебным положением и дискриминации.
- k) Относиться ко всем лицам на рабочем месте вежливо, с уважением, демонстрируя приверженность предотвращению и реагированию на ненадлежащее поведение.
- l) Проходить обязательную профессиональную подготовку и посещать, по возможности, другие обучающие мероприятия.
- m) Ознакомиться с этой политикой, а также с соответствующими политиками и ресурсами, в частности такими, как Политика защиты от возмездия за сообщение о правонарушении или за Сотрудничество с санкционированной деятельностью по установлению фактов (“Политика защиты от возмездия”).
- n) В случае необходимости и при наличии возможности, после консультации с пострадавшим лицом принимать меры, если им станет известно о случаях ненадлежащего поведения, а также оказывать поддержку тем, кого это коснулось, в зависимости от обстоятельств.
- o) Сообщать о подозрении в ненадлежащем поведении в соответствии с Дисциплинарной структурой ЮНФПА.

5. Механизмы урегулирования споров

5.1. Лица, которые считают себя пострадавшими в результате ненадлежащего поведения, могут добиваться урегулирования в неофициальном или официальном порядке, как это описано ниже. Процессы, описанные в этой политике, не являются обязательными и не представлены в порядке приоритетности. Неудачная попытка неофициально урегулировать вопрос не препятствует подаче официального сообщения о нем.

5.2. Неофициальное урегулирование

5.2.1. Обращение к предполагаемому правонарушителю: пострадавшие лица, если чувствуют себя в состоянии это сделать, могут добровольно обратиться непосредственно к предполагаемому правонарушителю и потребовать прекратить поведение, о котором идет речь.

5.2.2. Вмешательство со стороны руководителей: пострадавшие могут поставить вопрос перед

своим руководителем, если ситуация позволяет и если они чувствуют себя в состоянии сделать это. Руководители должны своевременно, деликатно и беспристрастно дать совет, предоставить помощь и/или информацию относительно наличия конфиденциальных консультаций, помощи или других вариантов, доступных в соответствии с этой политикой. Руководители должны принять все надлежащие меры защиты. Если руководитель по какой-либо причине не может выполнить эту роль, он должен проконсультироваться с Отделом кадровых ресурсов для принятия альтернативных мер.

- 5.2.3. Привлечение третьей стороны: в попытке урегулировать ситуацию либо пострадавшее лицо, либо предполагаемый правонарушитель могут принять решение о привлечении третьей стороны. Этой третьей стороной может быть любое нейтральное лицо в системе ООН, не имеющее тесных отношений с какой-либо из сторон. Предполагается, что эта третья сторона будет содействовать спокойному и уважительному обсуждению сторонами и вносить предложения относительно дальнейших действий. Третья сторона должна быть хорошо знакома с этой политикой и обеспечить соблюдение полной конфиденциальности. Никто не может быть назначен третьим лицом против своей воли и может отказаться от участия или же прекратить его в любой момент.
- 5.2.4. Привлечение Управления Омбудсмена по вопросам фондов и программ Организации Объединенных Наций: пострадавшие лица могут обратиться за конфиденциальной консультацией или к помощи Управления Омбудсмена по вопросам фондов и программ Организации Объединенных Наций для поиска неофициального урегулирования. Омбудсмен по вопросам фондов и программ может консультировать по различным вариантам урегулирования спора и содействовать его разрешению путем посредничества и других действий.

5.3. Официальное урегулирование

- 5.3.1. Любой человек может подать официальную жалобу относительно ненадлежащего поведения. Официальные жалобы можно подавать анонимно. Конечный срок подачи официальной жалобы не установлен. Поощряется подача жалоб установленным заявителем как можно раньше после предполагаемого инцидента/ненадлежащего поведения, поскольку анонимность и течение времени могут усложнить эффективное расследование и урегулирование.
- 5.3.2. Официальные жалобы направляются в Управление аудита и следственных служб («OAIS»). В жалобе указывается:
- p) имя предполагаемого правонарушителя;
 - q) имя предполагаемого пострадавшего лица, если жалобу подает третья сторона;
 - r) даты, место и описание предполагаемого случая ненадлежащего поведения;
 - s) имена свидетелей; а также
 - t) любая другая важная информация.
- 5.3.3. Если жалоба подается анонимно, заявитель должен предоставить достаточную информацию, касающуюся оснований утверждений, как описано в пункте 5.3.2, чтобы вопрос мог быть рассмотрен со всей ответственностью.
- 5.3.4. Все подающие официальную жалобу на ненадлежащее поведение, должны быть проинформированы о правах в соответствии с [Политикой защиты от возмездия ЮНФПА](#), насколько она применима в их случае.

Дальнейшие действия

- 5.3.5. После получения официальной жалобы директор OАIS принимает дальнейшие меры в соответствии с положениями Дисциплинарной структуры ЮНФПА.
- 5.3.6. В тех случаях, когда официальную жалобу подает лицо, не являющееся предполагаемым пострадавшим, в ходе предварительной оценки необходимо учитывать мнение предполагаемого пострадавшего, прежде чем принимать решение о целесообразности проведения расследования. 5.3.7. Предполагаемого пострадавшего необходимо надлежащим образом проинформировать о ходе и результатах расследования. Предполагаемый правонарушитель также должен быть проинформирован о результатах расследования.

6. Поддержка и руководство

- 6.1. На любом этапе своей службы в ЮНФПА сотрудники ЮНФПА могут проконсультироваться с Управлением Омбудсмана по вопросам фондов и программ Организации Объединенных Наций, Бюро ЮНФПА по вопросам этики, Отделом кадровых ресурсов («ОК») и/или местными юридическими консультантами сотрудников, если таковые имеются, для получения конфиденциальной рекомендации и поддержки по вопросам, которые могут быть связаны со случаями ненадлежащего поведения.
- 6.2. Пострадавшее лицо и предполагаемый правонарушитель имеют право на сопровождение сотрудником или иной третьей стороной, которая может быть обоснованно привлечена, для эмоциональной поддержки на любом этапе неофициального процесса. Такое лицо не должно заниматься юридическим представительством или адвокатурой. Он или она должны незамедлительно предоставить информацию о каких-либо конфликтах интересов и сохранять конфиденциальность информации, касающейся обвинений или проистекающей из них, за исключением случаев, когда она может быть надлежащим образом разглашена в ходе расследования или в соответствии с каким-либо обязательным раскрытием сведений. В официальном процессе на стадии расследования не применяется право на сопровождение третьей стороной.

7. Сбор данных:

- 7.1. Данные о лицах, в отношении которых было принято окончательное решение о сексуальных домогательствах или чьи рабочие отношения с ЮНФПА были прекращены в ожидании утверждения о сексуальных домогательствах, должны быть зарегистрированы в скрининговой базе данных ClearCheck, общей для всей системы ООН, как указано в «Расширенных руководящих принципах по базе данных о сексуальных домогательствах». Данные о лицах, имеющих историю привлечения к ответственности в связи с сексуальной эксплуатацией и насилием (СЭН), должны регистрироваться в ClearCheck, как указано в «Руководстве по компоненту, связанному с сексуальной эксплуатацией и насилием (СЭН)».

V. Блок-схемы процесса расследования.

Блок-схема процесса расследования не применяется.

VI. Матрица контроля рисков

[С матрицей контроля рисков можно ознакомиться здесь](#)