



---

## Бюллетень Генерального секретаря

### Борьба с дискриминацией, притеснениями, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями

Для того чтобы ко всем лицам, являющимся и не являющимся сотрудниками Секретариата, относились с достоинством и уважением, а они сами осознавали свою роль в сохранении условий труда, свободных от всех форм дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями, и свои соответствующие обязанности, а также памятуя о необходимости предотвращать такое поведение и, если оно имеет место, своевременно принимать надлежащие коррективные меры, оказывая поддержку тем, на кого было направлено такое поведение, Генеральный секретарь вводит в действие нижеследующее.

#### Раздел 1 Определения

##### *Запрещенное поведение*

1.1 Для целей настоящего бюллетеня дискриминация, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление полномочиями именуется в совокупности «запрещенным поведением». Разногласия по поводу исполнения должностных обязанностей или по другим вопросам, связанным с работой, обычно не считаются запрещенным поведением и регулируются не положениями настоящего бюллетеня, а в контексте управления служебной деятельностью.

##### *Дискриминация*

1.2 Дискриминацией считается любое несправедливое обращение или произвольное разграничение по признаку расы, пола, гендера, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, гендерного самовыражения, религии, национальности, этнического происхождения, наличия инвалидности, возраста, языка общения, социального происхождения или других подобных общих характеристик или признаков. Дискриминация может представлять собой единичный инцидент, затрагивающий одно лицо или нескольких лиц сходного статуса, либо может выражаться в притеснении или злоупотреблении полномочиями.



### *Притеснение*

1.3 Притеснение — это любое нежелательное поведение, которое может обоснованно считаться оскорбительным или унижительным для другого лица или восприниматься как таковое, когда такое поведение мешает работе или приводит к созданию угрожающей, враждебной или агрессивной обстановки на рабочем месте.

1.4 Притеснение может выражаться в словах, жестах или действиях, которые другой человек, как правило, находит раздражительными, внушающими тревогу, оскорбительными, унижительными, устрашающими, обесценивающими, уничижительными или вызывающими смущение. Притеснение может быть направлено на одного или нескольких человек и основываться на общей характеристике или признаке, как указано в разделе 1.2 выше. Чаще всего притеснение подразумевает серию инцидентов.

### *Сексуальные домогательства*

1.5 Сексуальные домогательства — это любое нежелательное поведение сексуального характера, которое может обоснованно считаться оскорбительным или унижительным или восприниматься как таковое, когда такое поведение мешает работе, преподносится в качестве условия найма или приводит к созданию угрожающей, враждебной или агрессивной обстановки на рабочем месте. Сексуальные домогательства могут происходить на рабочем месте или в связи с работой.

1.6 Хотя, как правило, сексуальные домогательства представляют собой модель поведения, они могут принимать форму единичного инцидента. При оценке разумности ожиданий или представлений должна приниматься во внимание точка зрения лица, на которого направлено такое поведение.

1.7 Сексуальные домогательства являются проявлением культуры дискриминации и привилегий, основанной на отношениях гендерного неравенства и других отношениях власти. К сексуальным домогательствам относится любое действие в словесной, невербальной или физической форме, включая письменные и электронные сообщения. Сексуальные домогательства могут происходить между лицами одного пола или разных гендеров, и лица любого гендера могут быть как пострадавшими, так и предполагаемыми нарушителями. Сексуальные домогательства могут происходить за пределами рабочего места и вне рабочего времени, в том числе во время служебных командировок или общественных мероприятий, связанных с работой. Лицом, совершающим сексуальные домогательства, может быть любой коллега, в том числе руководитель, коллега того же ранга или подчиненный. Если нарушитель является руководителем или старшим должностным лицом, это может быть расценено как отягчающее обстоятельство. Сексуальные домогательства запрещены правилом о персонале 1.2 f) и могут представлять собой сексуальную эксплуатацию или сексуальное надругательство в соответствии с правилом о персонале 1.2 e).

### *Злоупотребление полномочиями*

1.8 Злоупотребление полномочиями — это ненадлежащее использование влияния, власти или полномочий против другого лица. Оно имеет особенно серьезный характер, когда одно лицо использует свое влияние, власть или полномочия, чтобы ненадлежащим образом повлиять на карьерный рост или условия службы другого лица, включая, помимо прочего, назначение, распределение обязанностей, продление контракта, служебную аттестацию, условия труда или продвижение по службе. Злоупотребление полномочиями может также включать

поведение, создающее враждебную или агрессивную рабочую обстановку, которая характеризуется, помимо прочего, запугиванием, угрозами, шантажом или принуждением. Дискриминация и притеснения, включая сексуальные домогательства, приобретают особенно тяжелый характер, если сопровождаются злоупотреблением полномочиями.

#### *Пострадавшее лицо*

1.9 Пострадавшее лицо — это находящийся на рабочем месте или выполняющий работу человек, на которого направлено возможное запрещенное поведение.

#### *Нарушитель/предполагаемый нарушитель*

1.10 Нарушитель — это лицо, совершившее акт запрещенного поведения.

1.11 Предполагаемый нарушитель — это лицо, которое, как утверждается, совершило акт запрещенного поведения.

#### *Затронутые лица*

1.12 К числу затронутых лиц могут относиться само пострадавшее лицо, сторонние наблюдатели, включая свидетелей возможного запрещенного поведения или последствий такого поведения для пострадавшего лица, а также любой коллега, вмешавшийся в ситуацию, связанную с возможным запрещенным поведением.

#### *Лица, не являющиеся сотрудниками*

1.13 Лица, не являющиеся сотрудниками, — это лица, которые оказывают услуги в рамках прямых или иных согласованных отношений с Организацией и не на основании письма о назначении в соответствии с Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций и к которым относятся, в частности, добровольцы Организации Объединенных Наций, индивидуальные консультанты и подрядчики, стажеры и лица, оказывающие услуги на основе договоренностей с Управлением Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов.

#### *Ответственное должностное лицо*

1.14 Определение «ответственного должностного лица» приводится в административной инструкции [ST/AI/2017/1](#), касающейся ненадлежащего поведения, расследований и дисциплинарного процесса.

#### *Руководитель подразделения*

1.15 Руководитель подразделения — это руководитель департамента или отделения, в том числе отделения вне Центральных учреждений, руководитель специальной политической или миротворческой миссии, руководитель региональной комиссии, координатор-резидент или региональный координатор или руководитель любого другого подразделения, которому поручено заниматься программной деятельностью и которому Генеральный секретарь непосредственно делегировал функции.

#### *Координаторы по вопросам поведения и дисциплины*

1.16 Координатор по вопросам поведения и дисциплины — это сотрудник, назначенный руководителем подразделения для предоставления

консультационной помощи и поддержки по вопросам, связанным с поведением и дисциплиной, в том числе по вопросам, рассматриваемым в настоящем бюллетене. Координатор по вопросам поведения и дисциплины среди прочего выступает в роли источника информации как для пострадавшего лица, так и для предполагаемого нарушителя; так, на этапе рассмотрения официальных сообщений о возможном запрещенном поведении координатор предоставляет информацию о процессе и соответствующих сроках.

#### *“ClearCheck”*

1.17 “ClearCheck” — это централизованное приложение для проверки кандидатов во время приема на работу. В нем собрана предоставленная подразделениями Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций информация о нарушителях и предполагаемых нарушителях, причастных к сексуальным домогательствам.

### **Раздел 2 Сфера применения стратегии**

2.1 Сообщения о запрещенном поведении на рабочем месте или в связи с работой могут быть поданы любым лицом и в отношении любого лица, независимо от того, имеют ли такие лица какой-либо контрактный статус в Организации.

2.2 К сотрудникам, которых подозревают в причастности к запрещенному поведению, могут быть применены дисциплинарные или другие административные меры в соответствии с инструкцией [ST/AI/2017/1](#).

2.3 К не являющимся сотрудниками лицам, которых подозревают в причастности к запрещенному поведению, могут быть применены меры в соответствии с условиями и положениями контрактов, регулирующих их услуги, и другими применимыми инструкциями в отношении лиц, не являющихся сотрудниками, включая возможную передачу дел в местные компетентные органы.

2.4 Меры реагирования на сообщения будут зависеть от статуса предполагаемого нарушителя.

2.5 Коррективные меры в интересах пострадавших лиц зависят от их контрактного статуса в Организации и назначаются в соответствии с положениями настоящего бюллетеня.

### **Раздел 3 Профилактика**

3.1 Организация Объединенных Наций привержена созданию рабочей обстановки, в которой нет места дискриминации, притеснениям, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблению полномочиями и в которой обеспечивается достойное и уважительное отношение ко всем.

#### *Обязанности Организации*

3.2 Организация должна:

а) принимать надлежащие меры для создания гармоничной рабочей обстановки и защищать персонал от запрещенного поведения посредством профилактических мер, указанных в настоящем бюллетене, инструкции [ST/AI/2017/1](#) и бюллетене [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#);

b) проводить проверку анкетных данных внешних кандидатов в процессе найма с целью обеспечить, чтобы лица, ранее обвинявшиеся в сексуальных домогательствах и другом запрещенном поведении, чему есть документальные подтверждения, не назначались на должности и не привлекались к работе;

c) требовать, чтобы подрядчики, поставщики и партнеры придерживались политики абсолютной нетерпимости в отношении запрещенного поведения и в обязательном порядке принимали соответствующие меры в случае поступления сообщений о запрещенном поведении, а также информировать их о том, что невыполнение этого требования может привести к расторжению договорных отношений;

d) разрабатывать стандарты, включая программу специальных учебных занятий, которые должны проводиться предпочтительно в очном формате и быть направлены на формирование навыков эффективного общения с пострадавшими лицами и предполагаемыми нарушителями и навыков надлежащего реагирования. Целевой аудиторией таких программ являются руководители, координаторы по вопросам поведения и дисциплины, представители персонала, специалисты по людским ресурсам, медицинский персонал и весь персонал, который оказывает или с высокой долей вероятности может оказывать поддержку пострадавшим лицам, прежде всего тем, кто стал объектом сексуальных домогательств;

e) разрабатывать стандарты, включая программу непрерывного обучения, которое должно проводиться предпочтительно в очном формате и быть направлено на повышение осведомленности всех сотрудников в вопросах, связанных с многообразием, уважением и равенством, и на формирование у них навыков вмешательства в случаях, когда они становятся свидетелями запрещенного поведения;

f) обеспечивать доступность информации и механизмов для всех сотрудников, а также — по мере возможности и с учетом условий и положений контрактов с лицами, не являющимися сотрудниками, и других применимых инструкций — для консультантов и подрядчиков, добровольцев Организации Объединенных Наций, стажеров, экспертов в командировках, других лиц, не являющихся сотрудниками, и лиц, на которых распространяются положения настоящего бюллетеня, независимо от их местонахождения.

#### *Обязанности руководителей подразделений*

3.3 Руководители подразделений должны, помимо своих обязанностей в качестве сотрудников:

a) демонстрировать свою приверженность созданию гармоничной рабочей обстановки и профилактике запрещенного поведения, просвещаться по данному вопросу, служить примером для подражания, поддерживая высокие стандарты личного поведения с учетом полномочий, которыми они обладают в силу занимаемой должности, и относиться ко всем коллегам с вежливостью, достоинством и уважением;

b) реагировать на поведение, о котором им становится известно и которое может нарушать требования настоящего бюллетеня, серьезно относиться к поступающим жалобам, оперативно на них реагировать и обеспечивать исправное принятие необходимых мер, за которые они несут ответственность;

c) стремиться к созданию атмосферы, в которой персонал их подразделений сможет выражать обеспокоенность по поводу возможного запрещенного поведения, и обеспечивать это, в частности, путем поддержания открытого

диалога с соответствующим персоналом их подразделений и проведения политики открытых дверей;

d) побуждать персонал использовать неформальные и формальные механизмы, предусмотренные для реагирования на возможные случаи запрещенного поведения;

e) проявлять должную предусмотрительность, проверяя кандидатов при помощи базы данных "ClearCheck" и других соответствующих внутренних баз данных во время приема на работу;

f) привлекать время от времени поставщиков образовательных услуг, касающихся борьбы с запрещенным поведением и его профилактики и разработанных в соответствии с положениями разделов 3.2 d) и e) выше;

g) отслеживать в своих подразделениях случаи поведения, которое может нарушать требования настоящего бюллетеня;

h) доводить требования настоящей стратегии и применимые процедуры до сведения персонала их подразделений на ежегодном специальном очном собрании;

i) осуществлять мониторинг ситуации, когда до их сведения в письменном виде доводится, что один или несколько сотрудников их подразделения:

i) прибегли или прибегают к использованию формальных или неформальных процедур, регламентированных в настоящем бюллетене;

ii) иным образом реализовали свои права как сотрудники, в том числе выступили в качестве представителей персонала или оспорили решение посредством направления просьбы о проведении управленческой оценки;

iii) дали или будут давать свидетельские показания в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций или Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций;

j) не допускать, чтобы вследствие вышеупомянутых действий такие сотрудники становились объектами ненадлежащего или запрещенного поведения или иных негативных поступков, и реагировать на любое такое возможное ненадлежащее или запрещенное поведение или другие предполагаемые негативные поступки, в том числе в рамках процедуры, описанной в инструкции [ST/AI/2017/1](#).

3.4 Координаторы по вопросам поведения и дисциплины в каждом подразделении должны консультировать соответствующих руководителей подразделений относительно их обязанностей согласно настоящему бюллетеню.

#### *Обязанности сотрудников*

3.5 Сотрудники должны:

a) пройти обязательный онлайн-учебный курс по предупреждению сексуальных домогательств и другого запрещенного поведения и ознакомиться с настоящей стратегией и связанными с ней инструкциями и процедурами, включая бюллетень Генерального секретаря [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#) о защите сотрудников от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничестве при проведении надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований;

b) посещать по мере возможности другие учебные мероприятия по проблеме запрещенного поведения;

с) демонстрировать приверженность политике абсолютной нетерпимости к любому запрещенному поведению и относиться ко всем людям на рабочем месте с вежливостью, достоинством и уважением, а также осознавать собственное поведение и то, как оно может быть понято и/или воспринято другими людьми;

д) воздерживаться от подталкивания других лиц, являющихся и не являющихся сотрудниками, к запрещенному поведению;

е) повышать свою осведомленность — через участие в доступных учебных мероприятиях — о весьма специфических угрозах притеснения, с которыми могут сталкиваться трансгендерные и гендерно неконформные люди;

ф) принимать меры в ответ на запрещенное поведение, свидетелями которого они стали, если они в силах это сделать и — при наличии такой возможности — посоветовались с пострадавшим лицом, а также оказывать поддержку затронутым лицам, сообразно обстоятельствам и в меру своих возможностей;

г) сообщать о возможном запрещенном поведении и сотрудничать в ходе расследований, ревизий и проверок.

3.6 В рамках служебной аттестации, в том числе в рамках «круговых» обзоров, в соответствующих случаях могут фиксироваться случаи несоблюдения сотрудниками принципов, изложенных в настоящем бюллетене. Кроме того, результаты аттестации должны отражать прохождение сотрудниками обязательного обучения.

#### **Раздел 4**

#### **Вмешательство на раннем этапе и получение и рассмотрение неофициальных сообщений о возможном запрещенном поведении**

##### *Прямой ответ на раннем этапе*

4.1 Пострадавшие лица могут по желанию, если они в силах и не боятся это сделать, вступать во взаимодействие с предполагаемыми нарушителями по поводу случаев возможного запрещенного поведения и просить прекратить такое поведение, поскольку предполагаемые нарушители могут не знать о негативном воздействии такого поведения на других. Вместе с тем неравенство с точки зрения сил или статуса, страх преследования или характер такого поведения могут затруднить прямую конфронтацию, в связи с чем такие действия не являются обязательными.

##### *Вмешательство на управленческом уровне*

4.2 Пострадавшие лица, полагающие, что они, предположительно, столкнулись с возможным запрещенным поведением, могут обратиться с этим вопросом к своим руководителям или другим старшим должностным лицам, если позволяет ситуация и они в силах это сделать. Любой руководитель, к которому обратился пострадавшее лицо, должен уведомить этого человека о том, что он может конфиденциально обратиться за информацией о доступных ему вариантах реагирования на возможное запрещенное поведение в Канцелярию Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций или к консультанту персонала и что он может получить консультацию у координатора по вопросам поведения и дисциплины. Анонимную и конфиденциальную консультацию по поводу возможных сексуальных домогательств можно получить также в службе

помощи “Speak up”<sup>1</sup>. Руководитель, получивший обращение, должен зафиксировать его в письменном виде.

4.3 Руководители должны своевременно, деликатно и беспристрастно оказывать помощь и/или предоставлять информацию пострадавшему лицу в соответствии с положениями настоящего бюллетеня. Для оперативного решения проблемы на управленческом уровне руководители могут:

а) с согласия пострадавшего лица довести проблему до сведения предполагаемого нарушителя, от которого может потребоваться пройти обучение и/или инструктаж, если таковые доступны, для предотвращения повторных случаев возможного запрещенного поведения;

б) согласовать со всеми заинтересованными сторонами другие подходы к решению возникших проблем, в том числе — после консультации с руководителем подразделения — меры, указанные в пунктах а)–г) раздела 6.10 ниже;

в) с согласия пострадавшего лица организовать между затронутыми лицами и предполагаемым нарушителем беседу о рассматриваемом поведении. Оказать содействие в организации такой беседы могут попросить Канцелярию Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций.

4.4 Руководители должны в письменном виде информировать ответственное должностное лицо о любом вмешательстве на управленческом уровне. Такое вмешательство не исключает возможности направления официального сообщения о произошедшем.

4.5 Любой руководитель, проинформированный о случаях возможного запрещенного поведения, должен своевременно и деликатно оказать поддержку пострадавшему лицу. Руководители могут проконсультироваться на тему оказания такой поддержки с консультантом персонала. Если руководитель по какой-либо причине не может выполнять эту роль, пострадавшее лицо должно быть направлено к консультанту персонала за получением психосоциальной и/или эмоциональной поддержки от специалиста в области психического здоровья.

4.6 Руководители должны предоставить пострадавшему лицу экземпляр настоящего бюллетеня и по возможности обратиться к справочным материалам по реагированию на случаи возможного запрещенного поведения, доступным на платформе «iSeek» в «Справочнике по людским ресурсам» и на портале нормативных актов Организации Объединенных Наций, когда он начнет работать.

#### *Конфиденциальная поддержка*

4.7 Пострадавшим лицам предлагается, при наличии у них такого желания, обсудить сложившуюся ситуацию с Канцелярией Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций и/или с консультантом персонала, как об этом говорится ниже:

а) услуги Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций включают обсуждение вариантов и возможности обращения в другие органы с учетом пожеланий пострадавших лиц. После обращения в Канцелярию ничего не происходит автоматически. Взаимодействие ведется по принципу «не для записи». Таким образом, по итогам обращения в Канцелярию

<sup>1</sup> Со службой помощи можно связаться по номеру 1 917 367 8910 или, если речь идет о миссиях по поддержанию мира, по номеру 1212 78910. При наборе этого номера внутри Организации из мест службы Организации Объединенных Наций в Аддис-Абебе, Бангкоке, Бейруте, Вене, Женеве, Найроби, Нью-Йорке и Сантьяго необходимо воспользоваться добавочным номером 78910. Со службой помощи можно связаться также по электронной почте по адресу: [speakup@un.org](mailto:speakup@un.org).

и обсуждения вариантов пострадавшие лица вправе принимать любые решения по своему усмотрению;

b) консультанты персонала являются специалистами в области психического здоровья, которые могут оказать психосоциальную поддержку и предоставить пострадавшему лицу информацию об инструментах для преодоления эмоциональных последствий инцидента, а также, если потребуется, дать рекомендации в отношении возможного обращения к внешним специалистам в области психического здоровья.

4.8 Консультации с должностными лицами Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций или с консультантом персонала могут проводиться очно или с использованием электронных средств, в зависимости от имеющихся ресурсов и местонахождения пострадавшего лица.

4.9 Как Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций, так и консультант персонала обязаны соблюдать правила строгой конфиденциальности в соответствии со своим кругом полномочий. Любое обсуждение с ними носит строго конфиденциальный характер. Документация и другая информация может быть передана в какое-либо другое отделение только с согласия пострадавшего лица или другого лица, обратившегося за поддержкой.

#### *Неформальное урегулирование*

4.10 Пострадавшие лица могут по желанию попытаться разрешить ситуацию возможного запрещенного поведения в неформальном порядке, в том числе при поддержке Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций, чьи услуги могут включать проведение индивидуальных занятий по развитию навыков разрешения конфликтов, чтобы научить эффективно излагать свою позицию; челночную дипломатию, позволяющую общаться через посредника, не находясь в одном физическом пространстве; и помощь в проведении обсуждений или посредничество. Все услуги Канцелярии оказываются с учетом конкретных обстоятельств дела, и ничего не делается без согласования.

4.11 Неудачная попытка решить вопрос в неформальном порядке не препятствует направлению официального сообщения.

## **Раздел 5**

### **Получение и рассмотрение официальных сообщений о возможном запрещенном поведении**

5.1 Официальные сообщения о возможном запрещенном поведении могут подаваться лицами, которые считают себя пострадавшими, или лицами, которым известно о возможном запрещенном поведении.

5.2 Официальное сообщение о возможном запрещенном поведении должно содержать достаточно подробную информацию, позволяющую провести его оценку, в частности:

- a) подробное описание запрещенного поведения;
- b) имя предполагаемого нарушителя;
- c) имя предполагаемого пострадавшего лица, если сообщение подано третьей стороной;
- d) где и когда имело место запрещенное поведение;
- e) имена потенциальных свидетелей запрещенного поведения;
- f) все имеющиеся подтверждающие документы.

5.3 Официальные сообщения могут направляться анонимно и не имеют срока давности. Вместе с тем анонимность сообщений о возможном запрещенном поведении и давность инцидента могут затруднить начало или завершение расследования или дисциплинарного процесса.

5.4 О возможном запрещенном поведении необходимо сообщать в соответствии с разделом 4 инструкции [ST/AI/2017/1](#) либо ответственному должностному лицу, направив копию в Управление служб внутреннего надзора (УСВН), либо в УСВН. Если ответственному должностному лицу поступает сообщение о возможном запрещенном поведении, ответственное должностное лицо обязано направить сообщение о возможном запрещенном поведении в УСВН и подтвердить получение сообщения.

5.5 Предварительная оценка сообщения о возможном запрещенном поведении, расследование возможного запрещенного поведения и меры, принимаемые по итогам расследования, должны отвечать процедурным требованиям, изложенным в разделах 5–12 инструкции [ST/AI/2017/1](#), и следующим дополнительным требованиям:

а) УСВН должно подтвердить получение официального сообщения о возможном запрещенном поведении, если оно не было подано анонимно;

б) лицо, официально сообщившее о возможном запрещенном поведении, должно быть проинформировано о стратегии Организации в отношении защиты сотрудников от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничество при проведении надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований (см. [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#));

с) если официальное сообщение о возможном сексуальном домогательстве подается человеком, не являющимся пострадавшим лицом, УСВН, как правило, запрашивает мнение пострадавшего лица, прежде чем принять решение о проведении расследования;

д) если УСВН решает провести расследование официального сообщения о возможном запрещенном поведении, уведомление о начале расследования обычно направляется помощнику Генерального секретаря по людским ресурсам и руководителю соответствующего подразделения, если только руководитель подразделения не является предполагаемым нарушителем и не замешан в этом деле иным образом;

е) если УСВН передает сообщение о возможном запрещенном поведении ответственному должностному лицу для принятия мер согласно требованиям раздела 5.3 инструкции [ST/AI/2017/1](#), УСВН должно также направить копию такого сообщения помощнику Генерального секретаря по людским ресурсам и проинформировать пострадавшее лицо, если сообщение о возможном запрещенном поведении не было подано анонимно. Ответственное должностное лицо обычно принимает решение на основании требований раздела 5.6 инструкции [ST/AI/2017/1](#) в течение трех месяцев после получения сообщения из УСВН и информирует УСВН и помощника Генерального секретаря по людским ресурсам о принятом решении, в том числе, в случае создания следственной группы, предоставляет данные о ее членах;

ф) если ответственное должностное лицо решает начать расследование в соответствии с требованиями раздела 5.6 а) инструкции [ST/AI/2017/1](#), ответственное должностное лицо обязано в течение одного месяца с момента принятия решения сформировать следственную группу для проведения расследования. Любая такая следственная группа должна состоять из лиц, которые посетили одно из учебных занятий по расследованию случаев запрещенного

поведения, периодически проводимых УСВН и Управлением людских ресурсов, и были включены в реестр следователей, который ведет Управление людских ресурсов. Любые расходы, связанные с проводимым группой расследованием, несет подразделение ответственного должностного лица. Управление людских ресурсов должно вести реестр лиц, обученных вести расследования в отношении возможного запрещенного поведения;

g) что касается расследуемого УСВН сообщения о возможном запрещенном поведении, то обычно УСВН по мере необходимости, но не реже чем раз в три месяца информирует пострадавшее лицо и предполагаемого нарушителя о ходе расследования. Если дело передается в Управление людских ресурсов в соответствии с разделом 7.2 инструкции [ST/AI/2017/1](#), УСВН информирует об этом также ответственное должностное лицо;

h) что касается сообщения о возможном запрещенном поведении, переданного из УСВН ответственному должностному лицу для принятия мер в соответствии с разделом 5.3 инструкции [ST/AI/2017/1](#), то координаторы по вопросам поведения и дисциплины обычно информируют пострадавшее лицо и предполагаемого нарушителя, в зависимости от обстоятельств, о передаче сообщения и не реже чем раз в два месяца после этого о статусе дела, в том числе о предварительной оценке сообщения ответственным должностным лицом и о любом расследовании и последующих мерах. Это требование выполняется также в случаях, когда УСВН направило сообщение в Управление людских ресурсов и ответственное должностное лицо было проинформировано в соответствии с разделом 5.5 е) выше. Координаторы по вопросам поведения и дисциплины по просьбе пострадавшего лица или предполагаемого нарушителя должны без неоправданных задержек, но, как правило, в пределах двух недель отвечать на запросы, связанные с рассмотрением официального сообщения о возможном запрещенном поведении;

i) пострадавшее лицо и предполагаемый нарушитель в строго конфиденциальном порядке информируются о результатах рассмотрения дела следующим образом:

i) уведомлением из УСВН, если вопрос закрыт УСВН в соответствии с разделом 7.1 инструкции [ST/AI/2017/1](#), с направлением копии руководителю подразделения, в котором работают пострадавшее лицо и предполагаемый нарушитель, и помощнику Генерального секретаря по людским ресурсам;

ii) уведомлением от ответственного должностного лица, если дело было прекращено без принятия каких-либо мер ответственным должностным лицом в соответствии с разделами 7.4 или 7.5 а) инструкции [ST/AI/2017/1](#) или после передачи дела помощником Генерального секретаря по людским ресурсам в соответствии с разделом 8.2 б) инструкции [ST/AI/2017/1](#); или если ответственное должностное лицо приняло управленческие или административные меры в соответствии с разделом 7.5 б) инструкции [ST/AI/2017/1](#) или после передачи дела помощником Генерального секретаря по людским ресурсам в соответствии с разделом 8.2 б) инструкции [ST/AI/2017/1](#), с направлением копии руководителю подразделения, в котором работают пострадавшее лицо и предполагаемый нарушитель, а также в УСВН и помощнику Генерального секретаря по людским ресурсам;

iii) уведомлением от помощника Генерального секретаря по людским ресурсам, если дело было передано помощнику Генерального секретаря по людским ресурсам в соответствии с разделами 7.2 или 7.6 инструкции [ST/AI/2017/1](#), с направлением копии руководителю подразделения, в

котором работают пострадавшее лицо и предполагаемый нарушитель, а также в УСВН;

j) по просьбе пострадавшего лица или нарушителя или предполагаемого нарушителя помощник Генерального секретаря по людским ресурсам может подготовить заявление о результатах рассмотрения дела, которое пострадавшее лицо или нарушитель или предполагаемый нарушитель может раскрыть третьим лицам при условии соблюдения положения о персонале 1.2 i). Заявление должно быть составлено с учетом конфиденциальности процесса и без нарушения неприкосновенности частной жизни вовлеченных лиц;

к) если в докладе по итогам расследования указано, что сообщение о запрещенном поведении было заведомо ложным, ответственное должностное лицо или в соответствующих случаях помощник Генерального секретаря по людским ресурсам должны передать это дело в УСВН как случай возможного неудовлетворительного поведения в соответствии с инструкцией [ST/AI/2017/1](#).

5.6 Если у пострадавшего лица или предполагаемого нарушителя, проинформированных о результатах рассмотрения дела в соответствии с разделом 5.5 i) выше, есть основания полагать, что процедура рассмотрения официального сообщения о запрещенном поведении была нарушена, пострадавшее лицо или предполагаемый нарушитель могут оспорить этот вопрос в соответствии с главой XI Правил о персонале.

#### *Мониторинг в ходе расследования*

5.7 Если после получения официального сообщения о запрещенном поведении началось расследование и уведомление о таком расследовании было направлено, в зависимости от обстоятельств, соответствующему руководителю подразделения и/или помощнику Генерального секретаря по людским ресурсам, руководитель подразделения должен принять соответствующие меры для мониторинга состояния пострадавшего лица, предполагаемого нарушителя и соответствующего(-их) трудового(-ых) коллектива(-ов) до тех пор, пока не будет представлен доклад по итогам расследования и не будут приняты любые последующие меры. При этом руководитель подразделения и/или помощник Генерального секретаря по людским ресурсам должны обеспечивать, чтобы все стороны выполняли свою обязанность сотрудничать при проведении расследования и чтобы ни одна из сторон не становилась объектом преследования или любого иного запрещенного поведения вследствие жалобы или расследования. Если руководитель подразделения и/или помощник Генерального секретаря по людским ресурсам считают, что преследование имело место, руководитель подразделения и/или помощник Генерального секретаря по людским ресурсам должны незамедлительно уведомить об этом Бюро по вопросам этики, с тем чтобы данный вопрос был рассмотрен в соответствии с положениями бюллетеня [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#). При необходимости Управление людских ресурсов может запросить информацию у руководителя подразделения.

#### *Передача дел в национальные компетентные органы*

5.8 Если в ходе расследования, проведенного в соответствии с инструкцией [ST/AI/2017/1](#), будут обнаружены достоверные сведения о преступном поведении, то после консультации с Управлением по правовым вопросам такое дело может быть передано национальным компетентным органам для возможного привлечения виновного к уголовной ответственности. Информация о возможном преступном поведении может быть также напрямую направлена в национальные компетентные органы пострадавшим лицом.

## Раздел 6 Поддержка

### *Конфиденциальные рекомендации и поддержка*

6.1 Для предоставления информации о вариантах реагирования на возможное запрещенное поведение и о поддержке, доступной пострадавшим лицам, Организация создала службу помощи “Speak up”<sup>1</sup>. Любое лицо, нуждающееся в такой информации, может сохранить анонимность.

6.2 Для того чтобы сотрудник мог сообщить о возможном ненадлежащем поведении, включая возможное запрещенное поведение, УСВН организовало горячую линию<sup>2</sup>. Любое лицо, сообщающее о таком возможном запрещенном поведении, может сохранить анонимность.

6.3 Лица, обеспокоенные возможным запрещенным поведением, могут обратиться в Канцелярию Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций или к консультанту персонала. У них можно на условиях конфиденциальности получить информацию и обсудить варианты реагирования, которые указаны в разделе 4.7 выше. В рамках информирования и обсуждения вариантов реагирования человек может, помимо прочего, получать информацию о внутренних каналах поддержки, в частности со стороны сотрудников, являющихся медицинскими специалистами или прошедших подготовку по психосоциальным вопросам; о внешних местных услугах поддержки в контексте возможного запрещенного поведения; о способах подачи заявления в местные компетентные органы, если возможное запрещенное поведение может иметь состав преступления; о возможной компенсации за травмы, связанные с несением службы, в соответствии с добавлением D к Правилам о персонале; и об услугах, доступных после прекращения службы, в частности о медицинском обслуживании после выхода на пенсию в соответствии с административной инструкцией [ST/AI/2007/3](#) о медицинском страховании после выхода на пенсию.

### *Человек, оказывающий поддержку пострадавшему лицу*

6.4 В рамках формального или неформального процесса пострадавшее лицо может для целей оказания поддержки выдвинуть:

а) одного или двух сотрудников, которые могут в письменном виде подтвердить свою готовность и способность взять на себя эту роль, не являясь свидетелями предполагаемого поведения или вряд ли будут выступать в качестве свидетелей предполагаемого поведения, если будет проводиться расследование, и потенциально не могут иметь иного конфликта интересов;

б) лицо, имеющее статус не являющегося сотрудником лица, при условии что это лицо готово и может взять на себя эту роль, подписало с Организацией соглашение о конфиденциальности, не является свидетелем предполагаемого поведения и не будет выступать в качестве свидетеля предполагаемого поведения, если будет проводиться расследование, потенциально не может иметь иного конфликта интересов и является иным образом разумно приемлемым кандидатом с точки зрения руководителя подразделения, в котором, как предполагается, имело место такое поведение.

6.5 Поддержка может включать эмоциональную поддержку, но не может принимать форму юридического представительства или адвокатской деятельности. Один сотрудник, выдвинутый для оказания поддержки, может сопровождать

<sup>2</sup> Соответствующую контактную информацию можно найти по адресу: <https://oios.un.org/report-wrongdoing>.

пострадавшее лицо на беседы со следователями, проводимые в ходе рассмотрения официального сообщения о запрещенном поведении.

#### *Психосоциальная поддержка персонала Организации Объединенных Наций*

6.6 Пострадавшим лицам и предполагаемым нарушителям можно будет получить психосоциальную поддержку у консультанта персонала лично, по телефону или с использованием других электронных средств. Кроме того, консультант персонала окажет помощь любому сотруднику, обратившемуся к нему в рамках любого неформального или формального процесса. Все обсуждения с консультантом персонала носят конфиденциальный характер.

#### *Исполнение должностных обязанностей*

6.7 Когда руководитель подразделения получает письменное уведомление о том, что то или иное лицо, возможно, стало объектом запрещенного поведения, руководитель подразделения должен выяснить, повлияло ли это на исполнение этим лицом должностных обязанностей или поведение этого лица. При наличии проблем с исполнением должностных обязанностей или поведением пострадавшему лицу будет предложена помощь, с тем чтобы обеспечить надлежащее решение проблем без ущерба для используемой в Организации системы служебной аттестации.

6.8 К специальным условиям, которые могут быть созданы для решения проблем, связанных с исполнением должностных обязанностей, относятся:

- а) новый план работы для пострадавшего лица;
- б) специальный отпуск и/или гибкий режим работы.

6.9 Информирование руководителей или коллег, в зависимости от обстоятельств, о специальных условиях должно проходить при соблюдении условий конфиденциальности.

#### *Временные меры*

6.10 После получения руководителем подразделения письменного уведомления о том, что то или иное лицо, возможно, стало объектом запрещенного поведения, руководитель подразделения должен проанализировать необходимость принятия временных мер в целях обеспечения добросовестного проведения любого расследования, предотвращения возможного запрещенного поведения или его повторения и/или устранения рисков возможного преследования в соответствии с требованиями бюллетеня [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#), а также оценить, будут ли такие меры иным образом отвечать интересам Организации или трудового коллектива. Такие меры могут включать:

- а) физическое разъединение предполагаемого нарушителя и пострадавшего лица;
- б) перевод по службе либо предполагаемого нарушителя, либо пострадавшего лица с согласия предполагаемого нарушителя или пострадавшего лица;
- в) введение гибкого режима работы для предполагаемого нарушителя или пострадавшего лица;
- д) предоставление незапланированного ежегодного отпуска или предложение предполагаемому нарушителю или пострадавшему лицу взять ежегодный отпуск;
- е) рассмотрение вопроса о предоставлении специального отпуска либо предполагаемому нарушителю, либо пострадавшему лицу;

- f) временное изменение порядка подчинения;
- g) отправление предполагаемого нарушителя в административный отпуск в соответствии с инструкцией [ST/AI/2017/1](#).

6.11 Если руководителю подразделения становится известно о подозрении в запрещенном поведении, которое выразилось в попытке или совершении нападения, включая сексуальное нападение, необходимо незамедлительно принять надлежащие меры предосторожности, чтобы обеспечить охрану и безопасность пострадавшего лица, в частности ввести гибкий режим работы или использовать другие средства для физического разъединения пострадавшего лица и предполагаемого нарушителя.

*Наблюдение после окончания расследования*

6.12 После окончания любого расследования и принятия решения по его итогам руководитель подразделения через координатора(-ов) по вопросам поведения и дисциплины должен принять соответствующие меры, чтобы держать ситуацию в поле зрения. К этим мерам относятся в том числе следующие:

- a) мониторинг в течение как минимум одного года на регулярной основе, не реже чем раз в три месяца, состояния пострадавшего лица, нарушителя и соответствующего(-их) трудового(-ых) коллектива(-ов) для обеспечения того, чтобы ни одна из сторон не подвергалась преследованию и не становилась объектом любого другого запрещенного поведения вследствие расследования, его выводов или итогов. Если у руководителя подразделения есть основания полагать, что преследование имело место, руководитель подразделения должен незамедлительно уведомить об этом Бюро по вопросам этики, с тем чтобы данный вопрос был рассмотрен в соответствии с положениями бюллетеня [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#);
- b) обеспечение должного учета любых особых потребностей пострадавшего лица вследствие запрещенного поведения;
- c) обеспечение надлежащего соблюдения любых административных или дисциплинарных мер, принятых по итогам любого расследования или дисциплинарного процесса.

*Восстановление нормальной рабочей обстановки и последующая поддержка*

6.13 Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций и консультант персонала в соответствии со своим кругом полномочий и на условиях конфиденциальности могут оказывать содействие в усилиях по восстановлению нормальной рабочей обстановки через методы неформального урегулирования. Содействие может оказываться посредством:

- a) принятия мер после окончания расследования или дисциплинарного процесса;
- b) работы по восстановлению доверия между людьми;
- c) групповых мероприятий и инструктажа в поддержку перемен.

*Передача информации в Управление людских ресурсов*

6.14 Управление людских ресурсов может запросить у руководителя подразделения информацию об оказываемой поддержке.

## Раздел 7 Сбор данных

7.1 Управление людских ресурсов собирает данные и информацию для мониторинга и анализа официальных сообщений о возможном запрещенном поведении. Обезличенная информация о таких сообщениях и результаты их анализа могут публиковаться на ежегодной основе, предоставляться внешним субъектам и иным образом отражаться в отчетности. Такая информация включает, если таковые данные имеются, количество и тип официальных сообщений, соответствующие демографические характеристики пострадавших лиц и предполагаемых нарушителей, включая информацию об их сексуальной ориентации, гендерной идентичности и гендерном самовыражении, рабочие отношения и место службы, а также промежуток времени, необходимый для завершения процесса рассмотрения официальных сообщений.

7.2 Дисциплинарные меры в отношении запрещенного поведения будут включены в сборник информации о дисциплинарных мерах, ежегодно публикуемый на веб-сайте Управления людских ресурсов.

7.3 Материалы обзоров будут периодически собираться Организацией, подвергаться анализу и распространяться в виде докладов, доступных сотрудникам, руководству, Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций и другим лицам, с тем чтобы по мере необходимости информировать их об информационно-разъяснительной деятельности, мероприятиях и внесении изменений в соответствующие стратегии, включая настоящий бюллетень.

## Раздел 8 Осуществление и заключительные положения

8.1 Настоящая стратегия подлежит периодическому пересмотру с внесением каких бы то ни было изменений, который проходит по мере необходимости, но не реже чем раз в два года при поддержке постоянной рабочей группы Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом с учетом выводов, сделанных в результате мониторинга соблюдения требований настоящего бюллетеня, в том числе с учетом материалов обзоров, и с учетом любых изменений в структурах, дополнительных стратегиях и контексте Организации, которые могут повлиять на реализацию настоящей стратегии.

8.2 Настоящий бюллетень вступает в силу со дня его опубликования.

8.3 Расследования, начатые до вступления в силу настоящего бюллетеня, будут доведены до конца в соответствии с положениями бюллетеня Генерального секретаря [ST/SGB/2008/5](#). Во всех других отношениях настоящий бюллетень заменяет собой бюллетень [ST/SGB/2008/5](#).

(Подпись) Антониу Гутерриш  
Генеральный секретарь