

**Экономический
и Социальный Совет**

Distr.: General
9 May 2017
Russian
Original: Arabic/Chinese/
English/French/Spanish

Для информации

Детский фонд Организации Объединенных Наций

Исполнительный совет

Ежегодная сессия 2017 года

13–16 июня 2017 года

Пункт 9 предварительной повестки дня*

Доклад Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики за 2016 год*Резюме*

Настоящий доклад представляется Исполнительному совету ЮНИСЕФ в соответствии с разделом 5.4 бюллетеня Генерального секретаря «Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы» ([ST/SGB/2007/11](#)). Доклад рассмотрен Группой по профессиональной этике Организации Объединенных Наций, которая представила свои рекомендации, как предусмотрено в бюллетене.

В настоящем годовом докладе рассматриваются все мандатные области деятельности Бюро: а) установление стандартов и поддержка в вопросах политики; б) профессиональная и общеобразовательная подготовка и информационно-разъяснительная работа; в) консультативные услуги и рекомендации; г) управление программой раскрытия финансовой информации; д) защита персонала от преследования; и е) участие в деятельности Группы по профессиональной этике Организации Объединенных Наций и Сети многосторонних организаций по вопросам этики. Кроме того, в соответствии с решением 2014/12 Исполнительного совета в докладе приводятся замечания и рекомендации руководству по укреплению общеорганизационной культуры добросовестности и соблюдения требований. Настоящий доклад охватывает деятельность, касающуюся сотрудников ЮНИСЕФ, консультантов и других внештатных сотрудников, а также оказываемые им услуги в той мере, в какой это применимо.

* [E/ICEF/2017/5](#).



I. Введение

1. Настоящий доклад, являющийся восьмым с момента создания Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики в декабре 2007 года, охватывает период с 1 января по 31 декабря 2016 года. Настоящий доклад, подготовленный в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря «Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы» (ST/SGB/2007/11), представляется Исполнительному совету на его ежегодной сессии в 2017 году.

II. Введение и общая информация о деятельности Бюро по вопросам этики

2. Как и в предыдущие годы, Бюро по вопросам этики осуществляло деятельность в следующих мандатных областях:

а) оказание поддержки руководству и представление рекомендаций по вопросам политики определения этических норм посредством анализа и предоставления консультаций в отношении правил, политики, процедур и практики организации с целью укрепления и поощрения высочайших этических норм и добросовестности, требуемых в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций, другими применимыми правилами и положениями о персонале, а также нормами поведения международных гражданских служащих;

б) повышение информированности персонала относительно ценностей и ожидаемых норм поведения и процедур Организации Объединенных Наций посредством профессиональной подготовки и другой информационно-разъяснительной работы;

с) предоставление по запросу персонала и руководства в конфиденциальном порядке консультаций и рекомендаций по вопросам этики;

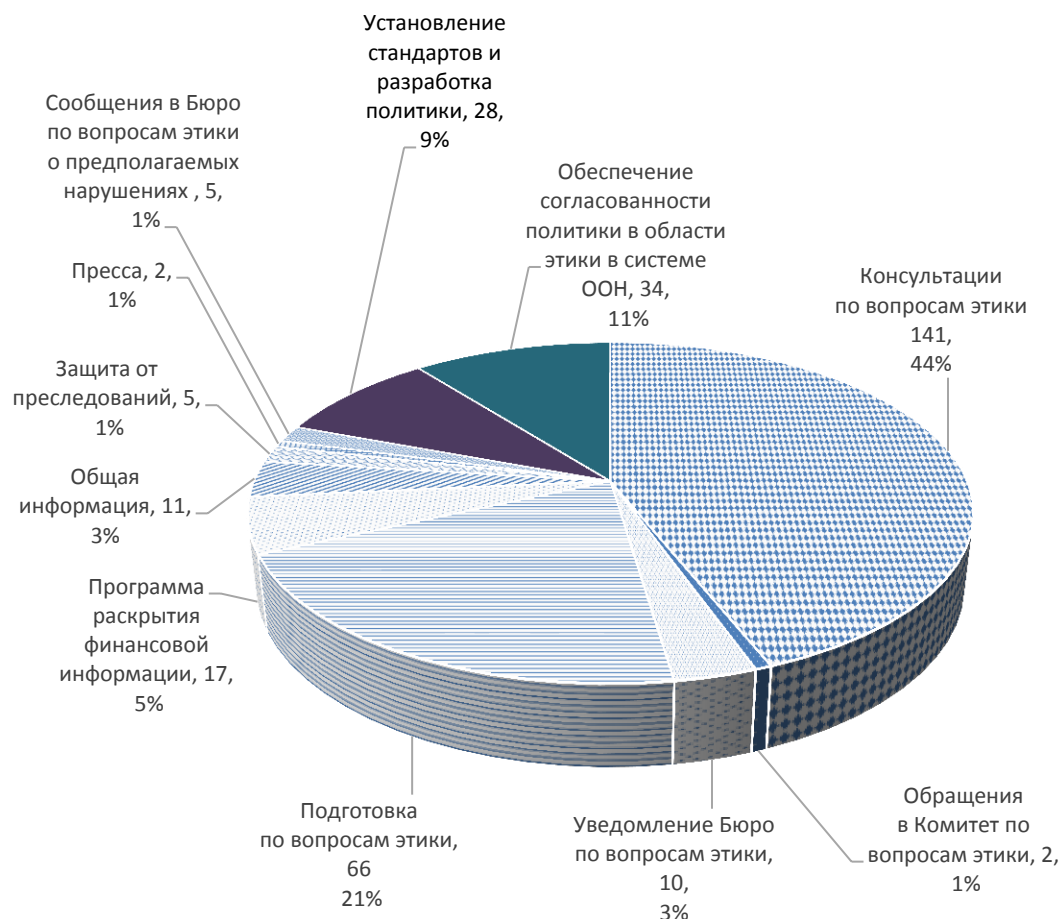
д) управление программой раскрытия финансовой информации;

е) осуществление возложенных на Бюро обязанностей в соответствии с политикой защиты от преследований;

ф) содействие обеспечению согласованных подходов к вопросам этики в рамках системы Организации Объединенных Наций.

3. В 2016 году в Бюро по вопросам этики поступило 321 обращение по сравнению с 323 обращениями в 2015 году и 261 обращением в 2014 году. 44 процента поступивших обращений касались предоставления в конфиденциальном порядке консультаций и рекомендаций по вопросам этики (область 2 с)); 21 процент обращений касался профессиональной подготовки по вопросам этики (область 2 б)); 11 процентов обращений касались обеспечения слаженности и согласованности деятельности Организации Объединенных Наций в области этики (область 2 ф)); и 9 процентов обращений касались оказания поддержки и представления рекомендаций по вопросам политики определения этических норм (область 2 а)). Некоторое уменьшение количества поступивших обращений по сравнению с обращениями в 2015 году, судя по всему, не является статистически значимым и может быть обусловлено различиями в их регистрации. В дальнейшем Бюро будет искать способы оптимизации и модернизации регистрации поступающих обращений, например, посредством приобретения удобного для пользователей программного обеспечения для рассмотрения дел.

Диаграмма I.
Количество обращений в Бюро по вопросам этики с разбивкой по категориям (2016 год)



4. Исходя из вновь разработанного плана работы Бюро по вопросам этики на 2016/2017 годы, основное внимание в деятельности Бюро в 2016 году уделялось дальнейшему переводу его работы на профессиональную основу и привлечению внимания к Бюро и его мандату посредством ряда информационно-разъяснительных инициатив. Как отмечалось в докладе Бюро по вопросам этики за 2015 год, сохраняется потребность в повышении уровня осведомленности штатных сотрудников на всех уровнях организации о мандате Бюро и обеспечении его понимания ими.

5. В течение всего 2016 года Бюро тесно сотрудничало с различными отделами ЮНИСЕФ с целью оказания бесперебойной и последовательной поддержки и услуг сотрудникам, нуждающимся в консультациях по вопросам организации работы и другим аспектам поведения персонала. Особенно тесное сотрудничество было налажено с Отделом людских ресурсов, Управлением внутренней ревизии и рассле-

дований (УВРР), Канцелярией Омбудсмана по фондам и программам, Отделом коммуникации и Управлением информационно-коммуникационных технологий, а также Всемирной ассоциацией персонала на глобальном и региональном уровнях. Бюро по вопросам этики также тесно сотрудничало с региональными отделениями и страновыми отделениями. Кроме того, Главный советник по вопросам этики на регулярной основе — по меньшей мере ежеквартально — встречался с Директором-исполнителем и руководителем аппарата.

Таблица 1.

Сопоставление количества обращений по вопросам этики с разбивкой по категориям, 2014–2016 годы

<i>Категория</i>	<i>2014 год</i>	<i>2015 год</i>	<i>2016 год</i>
Консультации по вопросам этики	122	153	141
Обращения в Комитет по вопросам этики	0	0	2
Уведомление Бюро по вопросам этики	10	8	10
Подготовка по вопросам этики	43	37	66
Программа раскрытия финансовой информации	1	36	17
Общая информация	33	13	11
Защита от преследований	7	12	5
Пресса	0	0	2
Сообщения в Бюро по вопросам этики о предполагаемых нарушениях	14	27	5
Установление стандартов и разработка политики	20	20	28
Обеспечение согласованности политики в области этики в системе ООН	11	17	34
Всего	261	323	321

III. Профессиональная и общеобразовательная подготовка и информационно-разъяснительная работа

6. Основное внимание в деятельности Бюро по вопросам этики в 2016 году уделялось профессиональной и общеобразовательной подготовке и информационно-разъяснительной работе. Общей целью являлось дальнейшее повышение осведомленности и понимания в масштабах всей организации применимых положений и правил Организации Объединенных Наций о персонале, правил и норм поведения ЮНИСЕФ, а также мандата Бюро. Для достижения этой цели Бюро задействовало различные методы и инструменты профессиональной и общеобразовательной подготовки и информационно-разъяснительной работы, как более подробно поясняется ниже.

7. ЮНИСЕФ продолжил предлагать и продвигать интернет-курс под названием «Этика и добросовестность в ЮНИСЕФ», введенный в июне 2015 года и представляющий собой адаптированный вариант электронного учебного курса Секретариата. Этот курс предлагается на английском, испанском и французском языках, является обязательным для всего действующего персонала организации и включен в вводный комплект материалов для новых сотрудников.

8. В 2016 году Бюро по вопросам этики получило в общей сложности 66 обращений об организации профессиональной подготовки, проведении занятий

по повышению осведомленности или оказании помощи в такой подготовке. Эти обращения поступили из 27 страновых отделений, 5 региональных отделений и 9 управлений или подразделений центральных учреждений. Бюро по вопросам этики организовало профессиональную подготовку по вопросам этики в общей сложности 1 569 штатных сотрудников, при этом 734 человека приняли участие в аудиторных занятиях, а 835 человек – в занятиях по методу дистанционного обучения.

9. Бюро по вопросам этики провело 28 учебных занятий по вопросам этики по методу дистанционного обучения при помощи Skype или видеоконференций, которые были посвящены исключительно вопросам этики и учитывали потребности конкретных слушателей, а также четыре совместных занятия по методу дистанционного обучения с Омбудсменом и/или УВРР, также при помощи Skype или видеоконференций. Бюро провело четыре глобальных веб-семинара, доступных для персонала во всем мире, по тем вопросам этики, которые сотрудники выделили в качестве наиболее значимых, а именно: а) Кто есть кто? — Распределение функций и задач между Отделом людских ресурсов, УВРР, Канцелярией Омбудсмана и Бюро по вопросам этики; б) Этика в чрезвычайных ситуациях; в) Предотвращение конфликтов интересов: как вести себя в отношении подарков, включая почетные звания и награды; и д) Этика и продвижение по службе: налаживание полезных связей по сравнению со служебным покровительством родственникам и друзьям — где проходит граница между ними? В каждом занятии на этих веб-семинарах приняло участие до 150 человек во всем мире, а в общей сложности – 307 человек. В свете успешного начала этой новой информационно-разъяснительной деятельности Бюро по вопросам этики планирует продолжать предлагать подобные веб-семинары в 2017 году.

10. Бюро по вопросам этики продолжило внедрение в мировом масштабе модели, предполагающей использование координаторов диалогов по вопросам этики, которая была впервые предложена в 2014/2015 годах на основе модели «обучение обучающихся». Используя сочетание дистанционной и аудиторной профессиональной подготовки, Бюро подготовило 85 новых координаторов. В результате к концу 2016 года во всех страновых отделениях в регионах Восточной и Южной Африки, Западной и Центральной Африки, а также Ближнего Востока и Северной Африки имелся по меньшей мере один координатор. Кроме того, Бюро реагировало на обращения с просьбой порекомендовать внешних преподавателей по вопросам этики, в частности для очень больших страновых отделений с несколькими отделениями на местах, где невозможно было охватить весь персонал интернет-курсами или дистанционным обучением с помощью Skype или видеоконференций и отсутствовала возможность проводить аудиторную профессиональную подготовку по вопросам этики силами сотрудников Бюро.

11. Бюро по вопросам этики также провело очные занятия по профессиональной подготовке и повышению осведомленности в вопросах этики для 734 штатных сотрудников, из которых 396 человек работали в страновых отделениях, 278 человек являлись членами региональных или глобальных групп управления и 60 человек были представителями Всемирной ассоциации персонала. Помимо очных учебных занятий для персонала в центральных учреждениях и в региональных и страновых отделениях Главный советник посетила два совещания региональных групп управления, совещание Глобальной группы управления в сентябре 2016 года и годовое общее собрание Всемирной ассоциации персонала, проведя занятия по вопросам этики, а также провела вводный курс для новых представителей страновых отделений. Кроме того, Бюро по вопросам этики провело очное занятие по вопросам этики для новых сотрудников центральных учреждений.

12. На основе полученных отзывов и опираясь на исследования в области обучения взрослых, Бюро по вопросам этики не прекращало усилий по адаптации учеб-

ных занятий и занятий по повышению осведомленности, чтобы в еще большей степени учесть индивидуальные особенности и конкретные условия, уделяя повышенное внимание диалогу и уровню осведомленности.

13. Наконец, Бюро по вопросам этики проявило инициативу в деле укрепления сотрудничества с Бюро по вопросам этики и сотрудниками кадровых подразделений Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Программой развития Организации Объединенных Наций, Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев и Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») с целью адаптации учебного интернет-курса Секретариата по предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств для использования фондами и программами. Ожидается, что интернет-обучение начнет работать в ЮНИСЕФ в 2017 году.

IV. Консультации и рекомендации

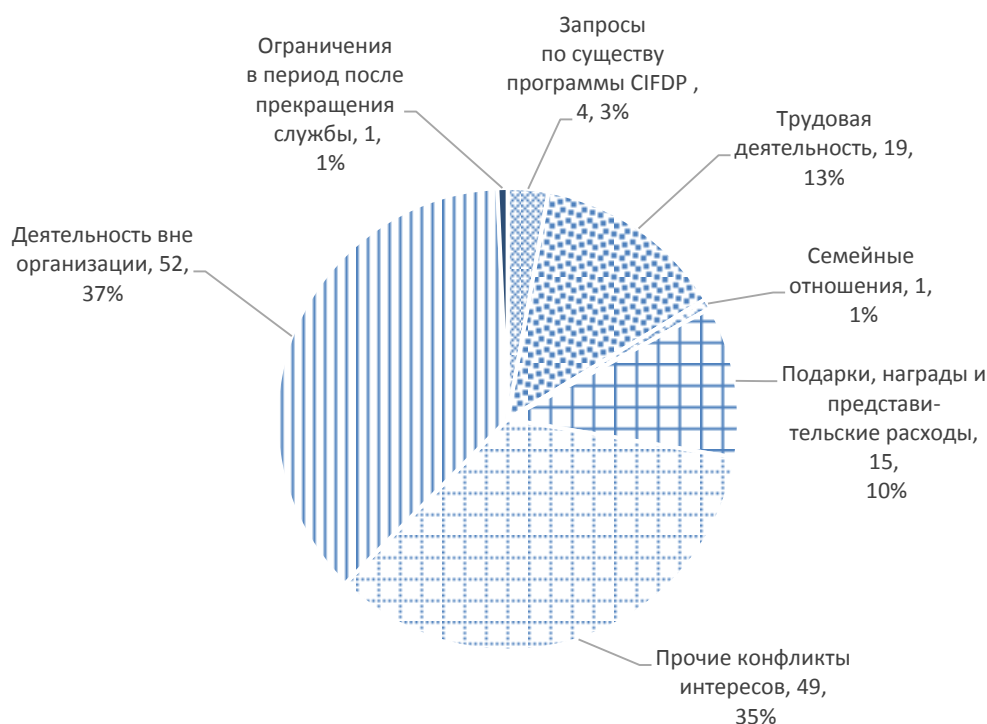
14. В 2016 году в Бюро по вопросам этики поступило 141 индивидуальное обращение за консультативной помощью по вопросам этики по сравнению со 153 обращениями в 2015 году и 122 обращениями в 2014 году. Как показано на диаграмме II, более одной трети обращений (37 процентов) были связаны с деятельностью сотрудников вне организации и еще одна треть (35 процентов) обращений была связана с другими конфликтами интересов. Хотя большая часть обращений поступила от сотрудников, некоторые руководители также обращались за консультациями в связи с запросами от сотрудников, желающих заняться деятельностью вне организации. Кроме того, значительное количество обращений, касающихся деятельности вне организации, поступило в Бюро в порядке консультации из Секции политики и административного права Отдела людских ресурсов. В категории обращений, касающихся деятельности вне организации и конфликтов интересов, Бюро отметило значительный интерес к консультациям по допустимым видам деятельности вне организации, определенным образом связанным с текущими должностными обязанностями сотрудника, но не предусмотренным ими. Такие обращения могут отражать современные реалии трудоустройства, в которых международная гражданская служба может, по многим причинам, больше не являться пожизненной карьерой с полной занятостью. Соответственно, у сотрудников все чаще будут возникать желание или необходимость изучить другие варианты, даже в период трудоустройства в ЮНИСЕФ.

15. Лишь немногим более 10 процентов обращений было связано с трудоустройством, что значительно меньше чем в предыдущие годы. Часто они касались вопросов служебной аттестации и межличностных проблем, обычно в отношениях между сотрудником и руководителем. Значительное уменьшение количества таких обращений может свидетельствовать о том, что информационно-разъяснительная работа Бюро по вопросам этики (например, посредством проведения веб-семинара «Кто есть кто») и его тесное сотрудничество с Отделом людских ресурсов, Канцелярией Омбудсмана и Всемирной ассоциацией персонала способствовали оптимизации потока многих обращений, касающихся трудоустройства — в частности, их направлению в Канцелярию Омбудсмана. Кроме того, тот факт, что Отдел людских ресурсов представил новую систему управления эффективностью работы сотрудников (Achieve), внедрение которой сопровождалось масштабной кампанией по повышению осведомленности персонала, мог также способствовать уменьшению количества обращений по вопросам служебной аттестации, направленных в Бюро по вопросам этики.

16. Бюро по вопросам этики продолжало тесно сотрудничать с Отделом людских ресурсов в связи с предоставлением консультаций сотрудникам относительно конфликтов интересов. Большинство обращений этой категории по-прежнему поступало в Бюро по вопросам этики через Отдел людских ресурсов, однако наблюдалась положительная динамика в численности обращений персонала и руководства страновых отделений в связи с управлением конфликтами интересов с участием персонала, набираемого на местах. Мы с удовлетворением отметили, что в нескольких обращениях за консультацией упоминался курс «Этика и добросовестность в ЮНИСЕФ», то есть, судя по всему, после прохождения этого курса повысилась осведомленность сотрудников о потенциальных этических дилеммах, и они в последующем обращались в Бюро с просьбами о предоставлении консультаций и рекомендаций.

Диаграмма II.

Обращения за консультативной помощью по вопросам этики по подкатегориям (2016 год)



Аббревиатура: CIFDP – Программа по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации (см. пункт 25).

V. Установление стандартов и поддержка по вопросам политики

17. В соответствии с бюллетенем [ST/SGB/2007/11](#) Бюро по вопросам этики оказывает поддержку руководству и представляет рекомендации по вопросам политики определения этических норм посредством анализа и предоставления консультаций в

отношении правил, политики, процедур и практики организации с целью укрепления и поощрения высочайших этических норм и добросовестности.

18. В целях оказания содействия Бюро по вопросам этики в выполнении этого аспекта его мандата представители Бюро проводили регулярные совместные совещания с Секцией политики и административного права Отдела людских ресурсов, УВРР, Консультантом персонала и Канцелярией Омбудсмана. Кроме того, Главный советник была включена в число участников регулярных совещаний по обмену последней информацией на уровне заместителей Директора-исполнителя и руководителя аппарата, за исключением закрытых заседаний.

19. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики провело консультации и представило рекомендации по нескольким проектам, касавшимся разработки политики, включая разработку Политики в отношении поведения, способствующего защите детей и охране их прав, и обновленных Руководящих указаний по использованию социальных сетей. Кроме того, Бюро провело консультации по организационным мерам в ответ на несколько докладов Объединенной инспекционной группы, последние инициативы, выдвинутые в Межучрежденческом постоянном комитете, в частности в отношении защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, и Заявление руководителей Межучрежденческого постоянного комитета об абсолютной нетерпимости к сексуальным домогательствам и надругательствам в гуманитарном секторе.

20. Политика в отношении поведения, способствующего защите детей и охране их прав, была одобрена Директором-исполнителем и представлена всему персоналу в середине 2016 года. Насколько Бюро по вопросам этики известно, будут предприняты дальнейшие шаги для практической реализации этой политики. Бюро по вопросам этики надеется, что у него будет возможность тесно сотрудничать с соответствующими заинтересованными сторонами в ЮНИСЕФ в этой области.

21. Руководящие указания по использованию социальных сетей были совместно утверждены Директором по коммуникации и Директором по людским ресурсам и представлены всему персоналу 1 февраля 2017 года, вскоре после завершения отчетного периода. Бюро по вопросам этики было проконсультировано Отделом коммуникации и представило свои соображения, которые в полном объеме отражены в Руководящих указаниях.

22. Бюро по вопросам этики провело неофициальные консультации по ряду междисциплинарных вопросов этики, в отношении которых различные заинтересованные стороны сочли целесообразным использовать совместный подход. В число рассмотренных тем входили опыт практической работы ЮНИСЕФ по применению руководящих принципов этики в научных исследованиях, касающихся детей, и с их участием; этические аспекты сбора фактических данных; взаимодействие с частным сектором; политика в отношении ограничений после выхода в отставку; а также подотчетность перед населением, пострадавшим в результате чрезвычайных ситуаций.

23. В рамках своих функций по выработке политики и установлению этических норм Бюро по вопросам этики провело брифинг о своей деятельности по программам на ежегодном совещании Консультативного комитета по ревизии ЮНИСЕФ. В течение отчетного периода стало очевидным отсутствие стандартного процесса или стандартной практики в отношении того, когда, каким образом и в каком формате Бюро следует проводить консультации по вопросам установления этических норм и оказания поддержки по вопросам политики. Несмотря на то, что в ряде случаев было действовать в неофициальном порядке и на разовой основе, всем заинтересованным сторонам, возможно, будет полезно рассмотреть и уточнить, каким образом они будут привлекать Бюро к решению вопросов установления этических

норм и оказания поддержки по вопросам политики, чтобы обеспечить организационное воздействие от замечаний и рекомендаций Бюро, предусмотренное в его мандате.

VI. Программа раскрытия финансовой информации

24. Бюро по вопросам этики осуществляет общее и административное управление Программой ЮНИСЕФ по раскрытию финансовой информации и стремится обеспечить, чтобы эта программа стала неотъемлемой частью культуры организации. По мнению Бюро, Программа раскрытия финансовой информации играет существенную роль в укреплении доверия к ЮНИСЕФ и его авторитета как внутри организации, так и за ее пределами (что в соответствии с бюллетенем [ST/SGB/2007/11](#) является конечной целью Бюро). В целях повышения осведомленности о важности урегулирования конфликтов интересов Бюро в рамках внутренней коммуникации с сотрудниками давно ссылалось на эту программу как на Программу по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации (CIFDP). Эта программа, действующая уже девятый год, была призвана защитить ЮНИСЕФ от конфликтов интересов и различных организационных рисков, сопряженных с деятельностью сотрудников вне организации и их финансовыми обязательствами. Программа CIFDP предусматривает следующие шаги обработки данных: а) регистрация участвующих сотрудников; б) подача деклараций участвующими сотрудниками; в) рассмотрение деклараций в Бюро по вопросам этики; д) подтверждение сведений в Бюро по вопросам этики; и е) выдача руководящих указаний и очистительных свидетельств Бюро по вопросам этики.

25. В соответствии с Исполнительной директивой о раскрытии финансовой информации и декларировании интересов (CF/EXD/2012-003) все сотрудники уровня Д-1 и выше, а также любой сотрудник, чьи должностные обязанности входят в перечень, предусмотренный политикой ЮНИСЕФ в области раскрытия финансовой информации, должны подавать декларацию о доходах и финансовых активах. Кроме заранее отобранных сотрудников, которые должны подавать декларацию в силу уровня своей должности или функциональных обязанностей, в процессе регистрации участников программы отбираются дополнительные сотрудники — в соответствии с политикой и в сотрудничестве с Бюро по вопросам этики и руководителем соответствующего отделения или подразделения. Бюро по вопросам этики рассчитывает на то, что отделения и подразделения самостоятельно проведут отбор дополнительных сотрудников, исходя из руководящих указаний по регистрации, выпущенных Бюро по вопросам этики.

Таблица 2.

Соблюдение требований Программы раскрытия финансовой информации, 2007–2016 годы

<i>Год</i>	<i>Число сотрудников, обязанных представлять декларацию</i>	<i>Показатель соблюдения (в процентах)</i>
2007	2 545	82,8
2008	2 556	83,8
2009	2 536	100,0
2010	2 365	99,6
2011	2 592	99,7
2012	2 694	99,9
2013	2 498	100,0
2014	2 594	100,0
2015	2 549	98,9
2016	2 524	99,3

26. В общей сложности в рамках Программы CIFDP в 2016 году были рассмотрены декларации 2 507 сотрудников, охватывающие отчетный год, завершившийся 31 декабря 2015 года. На сотрудников уровня директоров пришлось 4,8 процента от общего числа рассмотренных деклараций, на сотрудников категории международных специалистов – 47,2 процента, на сотрудников категории национальных специалистов – 23 процента, и на сотрудников категории общего обслуживания – 25 процентов.

27. Бюро по вопросам этики сотрудничает с Отделом людских ресурсов, региональными директорами и руководителями отделений в вопросах повышения осведомленности о конечной цели Программы CIFDP и углубления ее понимания. Несмотря на текущий контроль соблюдения требований каждым участвующим сотрудником, Бюро считает, что в вопросах, касающихся соблюдения требований Программы CIFDP, сотрудники старшего звена должны выступать в качестве примера для подражания. Назначение сотрудников старшего звена и возобновление заключенных с ними контрактов предусматривают подтверждение соблюдения ими требований программы. Это обеспечивает соблюдение всеми старшими руководителями политики в области раскрытия финансовой информации и их осведомленность о потенциальных конфликтах интересов, которые могут причинить вред организации.

28. Анализ рассмотренных деклараций показывает, что 11,8 процента сотрудников, участвовавших в программе CIFDP в 2016 году, декларировать было нечего (они дали отрицательные ответы на все вопросы), 85,1 процента сотрудников либо указали на отсутствие каких-либо конфликтов интересов, либо заявили о личных обстоятельствах, в которых имела слабая связь с Организацией Объединенных Наций или ЮНИСЕФ, в настоящее время не представляющая собой фактический или даже потенциальный конфликт интересов; и у 2 процентов сотрудников имел место потенциальный конфликт интересов. В общей сложности 1,1 процента сотрудников признали наличие у себя конфликта интересов и уже предприняли упреждающие шаги для его устранения.

29. Рассмотрение декларации о доходах и финансовых активах необходимо для понимания рисков возникновения конфликта интересов у данного сотрудника. После ее рассмотрения Бюро по вопросам этики работает с соответствующими сотрудниками и иногда их непосредственными руководителями или Отделом людских ре-

сурсов, стремясь уменьшить риски, связанные с конфликтами интересов, и предоставить сотрудникам руководящие указания относительно способов предотвращения конфликтов, связанных с их профессиональными обязательствами.

30. Примером ситуации, которая может привести к потенциальным конфликтам интересов, являются сотрудники, члены семей которых работают в системе Организации Объединенных Наций. Это обусловлено тем, что в соответствии с применимыми положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций сотрудники могут иметь супруга или супругу, работающих в той же организации (с учетом определенных ограничений, таких как отсутствие прямого подчинения), а в ЮНИСЕФ действует политика в отношении трудоустройства супругов, призванная поддержать мобильность среди сотрудников ЮНИСЕФ. Напротив, трудоустройство близких родственников в качестве сотрудников одной и той же структуры Организации Объединенных Наций запрещается. Вместе с тем, данный запрет не применяется в отношении разных структур Организации Объединенных Наций. У 3,1 процента сотрудников, отобранных для участия в Программе CIFDP в 2016 году, имелись супруги, работающие в ЮНИСЕФ, а у 11,2 процента — супруги, работающие в других учреждениях Организации Объединенных Наций или структурах, связанных с ЮНИСЕФ, таких как партнеры, неправительственные организации и поставщики. Кроме того, 15,4 процента сотрудников имели родственников, работающих в ЮНИСЕФ, других учреждениях Организации Объединенных Наций или структурах, связанных с ЮНИСЕФ.

31. Еще одним источником потенциальных конфликтов интересов является деятельность сотрудников вне организации. Среди сотрудников, отобранных для участия в Программе CIFDP в 2016 году, 5,3 процента занимались такой деятельностью или занимали руководящие посты в структурах, не имевших отношения к Организации Объединенных Наций, в течение отчетного периода. Одним из вопросов, вызывающих обеспокоенность Бюро по вопросам этики, является то обстоятельство, что в некоторых случаях сотрудники, которые, согласно их декларациям, представленным в рамках Программы CIFDP в 2016 году, занимались деятельностью вне организации, не испрашивали или не получали предварительное разрешение, предусмотренное в Исполнительной директиве CF/EXD/2012-009.

32. Важной и неотъемлемой частью Программы раскрытия финансовой информации является процесс проверки, который направлен на повышение точности информации, раскрываемой сотрудниками. Группе произвольно отобранных сотрудников предлагается представить вместе с поданными декларациями о доходах и финансовых активах соответствующие подтверждающие документы. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики провело четвертый раунд проверки деклараций.

33. Из общего числа 2507 сотрудников, участвовавших в Программе CIFDP в 2016 году, были исключены те лица, которые были проверены в предыдущие два года (142 человека), и те, кто ничего не задекларировал (296 человек), в результате чего доступными для проверки остались 2069 человек. Для проверки были произвольно отобраны примерно 3,5 процента сотрудников (73 декларации), различающихся по месту службы и рангу. Согласно полученным результатам, распределение по регионам пропорционально численности населения, в то время как в распределении по рангу наблюдается преобладание рангов более высокого уровня. Из числа сотрудников, отобранных для проверки, 44 процента занимали должности уровня С-5 и выше, а 19 процентов — от НС-3 до НС-5.

VII. Защита сотрудников от преследования

34. В течение отчетного периода поступили четыре обращения относительно защиты в рамках действующей в ЮНИСЕФ политики защиты сотрудников, сигнали-

зирующих о нарушениях, и было проведено одно расследование, которое в конечном итоге не потребовало подачи запроса о защите. На основании предварительного рассмотрения Бюро по вопросам этики установило, что ни одно из четырех обращений не имеет достаточной доказательной базы в отношении предполагаемых случаев преследования. Вместо этого Бюро пришло к заключению, что сотрудники сообщили о предполагаемом нарушении лишь после того, как их уже проинформировали о предстоящих причиняющих ущерб мерах, то есть кадровых мерах, которые бы неблагоприятно их затронули, таких как упразднение должности или непродление контракта. Другими словами, Бюро пришло к заключению, что в этих случаях были предприняты попытки задействовать механизм защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, с целью приостановки той или иной кадровой меры, которая бы неблагоприятно затронула соответствующего сотрудника, без достаточного подтверждения того факта, что в начале имело место действие, в отношении которого предусмотрена защита.

35. Как указано в годовом докладе Бюро по вопросам этики за 2015 год, результаты Глобального обследования положения сотрудников за 2014 год свидетельствовали о том, что 51 процент респондентов, участвовавших в обследовании, полагали, что они могут сообщать о нарушениях. Несмотря на результаты рассмотрения четырех обращений относительно защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, в 2016 году, Бюро будет продолжать очень пристально контролировать вопрос о служебных разоблачениях в 2017 году.

36. С момента своего вступления в должность в феврале 2016 года Главный советник неоднократно имела возможность во время очной профессиональной подготовки по вопросам этики, мероприятий по повышению осведомленности и информационно-разъяснительной работы на местах (см. пункт 11) обсудить с сотрудниками центральных учреждений, региональных и страновых отделений, как они воспринимают возможность сообщить о нарушениях. На основании замечаний и предложений, полученных в ходе указанных обсуждений, складывается впечатление, что среди сотрудников по-прежнему наблюдается значительная обеспокоенность относительно трех факторов, выявленных в годовом докладе за 2015 год в качестве необходимых предпосылок внедрения культуры гласности: а) сообщение о нарушениях не станет основанием для преследования сотрудника и не повлечет негативные последствия иного рода; б) сообщение о нарушениях приносит результаты; и в) рабочие механизмы урегулирования вопросов, связанных с нарушениями, или других споров применяются справедливо. В то же время Отдел людских ресурсов, в течение отчетного периода и в рамках проекта по осуществлению кадровой реформы, предпринял ряд инициатив с целью решения вопросов, выявленных в ходе Глобального обследования положения сотрудников в 2014 году. В 2016 году Отдел внедрил всесторонние оценки в качестве инструмента развития для членов группы по ротации сотрудников старшего звена, в которую входили примерно 220 руководителей высшего звена. Этот инструмент может также предоставляться сотрудникам более низкого звена по запросу. Ожидается, что внедрение данного инструмента, хотя в настоящее время он предназначен преимущественно для целей развития, может в долгосрочной перспективе оказать положительное воздействие и на культуру гласности.

37. В начале 2017 года было выпущено новое глобальное обследование положения сотрудников, в котором содержались те же вопросы, что и в обследовании 2014 года, или аналогичные им, с целью выявления каких-либо изменений в восприятии сотрудниками возможности сообщать о нарушениях. Бюро по вопросам этики твердо намерено продолжать сотрудничество с другими заинтересованными сторонами в рамках организации, в частности, с Отделом людских ресурсов, УВБП, Консультантом персонала, Канцелярией Омбудсмана и Всемирной ассоциацией персонала, а также с заинтересованными сторонами на уровне региональных и страновых

отделений, с целью укрепления доверия персонала к трем факторам культуры гласности.

VIII. Группа по профессиональной этике Организации Объединенных Наций и Сеть многосторонних организаций по вопросам этики

38. В 2016 году Главный советник участвовала во всех 11 заседаниях Группы по профессиональной этике Организации Объединенных Наций. Помимо этих заседаний члены группы часто консультировались друг с другом с целью согласования рекомендаций, руководящих указаний и практики работы в области этики. Все члены группы оказывали большую коллегиальную помощь новому Главному советнику. Продолжающиеся обмен мнениями и диалог с другими членами группы способствовали повышению согласованности в предоставлении отдельных консультаций и руководящих указаний, а также гармонизации толкования применимых политических установок участвующими фондами и программами. Дополнительная информация о деятельности группы приводится в докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/71/334), охватывающем период с 1 августа 2015 года по 31 июля 2016 года, который был представлен на семьдесят первой сессии Генеральной Ассамблеи.

39. ЮНИСЕФ также принимает участие в ежегодном заседании в рамках Сети многосторонних организаций по вопросам этики. Это заседание является важными форумом для обмена опытом и разработки передовой практики. В 2016 году Главный советник приняла участие в заседании группы, посвященном ограничениям после выхода в отставку и в случае повторного трудоустройства в рамках международной гражданской службы и связанным с ними вопросам этики, и выступила на нем с докладом.

IX. Прогресс в выполнении рекомендаций 2015 года

40. Что касается рекомендаций, представленных в докладе Бюро по вопросам этики за 2015 год, значительный прогресс был достигнут во всех областях, как это указано ниже: а) насколько известно Бюро по вопросам этики, показатели в отношении доли сотрудников, завершивших прохождение курса «Этика и добросовестность в ЮНИСЕФ», который был введен в 2015 году, в настоящее время контролируются каждым отделением или подразделением; б) в начале 2017 года было выпущено новое глобальное обследование положения сотрудников, которое помимо прочих вопросов также охватывает темы, которые были предложены в рамках рекомендаций, представленных в докладе Бюро по вопросам этики за 2015 год; в) Политика в отношении поведения, способствующего защите детей и охране их прав, была утверждена Директором-исполнителем и представлена всему персоналу в середине 2016 года (см. пункт 20); и d) Руководящие указания по использованию социальных сетей были совместно утверждены Директором по коммуникации и Директором по людским ресурсам и представлены всему персоналу 1 февраля 2017 года, вскоре после завершения отчетного периода (см. пункт 21).

X. Замечания

41. Сотрудники в целом демонстрируют высокий уровень вовлеченности, они любят свою работу и полны решимости выполнять мандат ЮНИСЕФ. Вместе с тем, для поддержания этого высокого уровня вовлеченности и доброй воли ЮНИСЕФ

необходимо продолжать демонстрировать на всех уровнях свою решительную и непоколебимую приверженность делу формирования и развития культуры этики, добросовестности и подотчетности, и тем самым укреплять доверие к Организации Объединенных Наций и ее авторитет как внутри своей организации, так и за ее пределами. Призывы к дальнейшему укреплению культуры гласности будут пользоваться доверием и вести к успеху лишь при наличии культуры слушания – даже если это временами означает выслушивание, получение и принятие такой информации, которая может казаться «плохими новостями».

42. В этом контексте результаты нового Глобального обследования положения сотрудников в 2017 году заложат основу для дальнейшего повышения вовлеченности сотрудников с тем, чтобы продолжить развивать успех, достигнутый в рамках инициатив, предпринятых после Глобального обследования положения сотрудников в 2014 году. Кроме того, Бюро по вопросам этики вдохновляет то обстоятельство, что Отдел людских ресурсов в настоящее время изучает способы дальнейшего расширения применения метода служебной аттестации на основе отзывов различных специалистов по вопросам оценки в рамках новой системы управления эффективностью работы сотрудников.

43. В Бюро по вопросам этики предусмотрены две должности категории специалистов (третья должность была утверждена в 2016 году и соответствующая вакансия была заполнена в начале 2017 года) и одна должность категории общего обслуживания при мандате, охватывающем чуть менее 12 000 сотрудников во всем мире, то есть Бюро является в относительном и абсолютном выражении очень маленьким подразделением. Это не означает, что Бюро не может внести эффективный вклад в выполнение своего мандата. Вместе с тем, это означает, что его успех зависит от тесного сотрудничества с соответствующими заинтересованными сторонами внутри организации на всех ее уровнях и их мощной поддержки, а также от его способности добиваться синергетического эффекта за счет максимального использования преимуществ такого сотрудничества. В течение отчетного периода Бюро получало пользу от такой совместной работы и поддержки, оказываемой большинством соответствующих заинтересованных сторон. Бюро по вопросам этики готово и стремится продолжать свою информационно-разъяснительную работу и взаимодействие с другими соответствующими заинтересованными сторонами внутри организации, чтобы и далее добиваться такого синергетического эффекта.
