



Для информации

**Детский фонд Организации Объединенных Наций**

Исполнительный совет

**Ежегодная сессия 2014 года**

3–6 июня 2014 года

Пункт 9 предварительной повестки дня\*

**Доклад Бюро по вопросам этики***Резюме*

Настоящий документ представлен Исполнительному совету ЮНИСЕФ в соответствии с его решением [2010/18](#). Он полностью охватывает шестой год работы Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики. Группа по профессиональной этике Организации Объединенных Наций рассмотрела доклад на своей пятьдесят пятой сессии.

В настоящем ежегодном докладе рассматриваются все направления работы Бюро по вопросам этики, предусмотренные его мандатом: а) установление стандартов и поддержка в вопросах политики; б) подготовка, просвещение и информационно-разъяснительная работа; в) консультативные услуги и рекомендации; г) программа раскрытия финансовой информации; е) защита персонала от преследований за сообщения о нарушениях; и ф) участие в работе Комитета по профессиональной этике Организации Объединенных Наций и Сети многосторонних организаций по вопросам этики.

В течение 2013 года Бюро по вопросам этики уделяло больше внимание повышению информированности персонала по вопросам этики, пониманию и осуществлению деятельности по предотвращению или сглаживанию конфликтов интересов и поощрению культуры откровенного высказывания в рамках ЮНИСЕФ. Успешное достижение данных целей обеспечивалось главным образом путем осуществления программы раскрытия финансовой информации, разработки учебных материалов для использования на страновом уровне, учета вопросов этики при установлении стандартов и оказание поддержки в вопросах политики, а также обмен опытом в рамках системы Организации Объединенных Наций.

\* E/ICEF/2014/5.



## **Введение и общая информация о деятельности Бюро по вопросам этики**

1. Настоящий доклад охватывает период с 1 января по 31 декабря 2013 года. Он был подготовлен в соответствии с пунктом 5.4 бюллетеня Генерального секретаря [ST/SGB/2007/11](#), "Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы", и представлен на рассмотрение Исполнительного совета на его ежегодной сессии 2014 года, в соответствии с решением 2010/18 Исполнительного совета.

2. Бюро по вопросам этики осуществляло свою деятельность по следующим предусмотренным мандатом направлениям:

а) оказание руководителям поддержки и представление рекомендаций по вопросам политики установления стандартов этики посредством проведения консультаций и пересмотра правил, политики, процедур и практики организации с целью укрепления и поощрения высочайших стандартов этики и добросовестности, требуемых в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций, другими применимыми правилами и положениями о персонале и стандартами поведения для международной гражданской службы.

б) повышение осведомленности персонала относительно ценностей ЮНИСЕФ, ожидаемых стандартов поведения и процедур посредством осуществления программ по информированию персонала, его подготовки и другой информационно-разъяснительной работы.

в) предоставление персоналу по его просьбе в конфиденциальном порядке консультаций и рекомендаций по вопросам политики в области этики и по практическим вопросам, таким, например, как конфликт интересов, раскрытие финансовой информации и защита от преследований;

г) реализация программы раскрытия финансовой информации;

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

е) содействие обеспечению согласованного подхода к вопросам этики в рамках системы Организации Объединенных Наций.

3. В 2013 году в Бюро по вопросам этики поступил 271 запрос на его услуги. Для сравнения: в 2011 году поступил 371 запрос, а в 2012 году – 221. Этика является важнейшим элементом организационной культуры и лидерства, а также имеет весьма существенное значение в плане ознакомления сотрудников со стандартами поведения, правилами и положениями. Благодаря повышению уровня информированности о важном значении этики руководители направляют различные запросы о методах решения этических проблем на организационном или институциональном уровне, а отдельные лица направляют запросы, касающиеся их собственного поведения.

4. Из 271 запроса, полученного в 2013 году, большинство (121) касалось услуг, предоставляемых Бюро в рамках его консультативной и рекомендательной функций. Значительное число запросов также касалось подготовки (51), программы раскрытия финансовой информации (24), консультирования в отношении возможного правонарушения (21) и вклада в процесс установления стан-

дартов и политики (23). Рисунок 1 демонстрирует процентное распределение разных категорий запросов на предоставление услуг.

5. В течение 2013 года Бюро по вопросам этики продолжало тесно сотрудничать со всеми отделениями ЮНИСЕФ. Среди них были Юрисконсульт, Управление внутренней ревизии и расследований (УВРР), Канцелярия Омбудсмена, Отдел людских ресурсов (ОЛР), Отдел информационно-технических решений и услуг, Отдел снабжения и Всемирная ассоциация персонала. Поддерживались тесные связи с региональными управлениями. Бюро по вопросам этики также регулярно проводило встречи с Канцелярией Директора-исполнителя.

**Рисунок 1**  
**Разбивка по категориям запросов за 2013 год**



#### **Установление стандартов и поддержка в вопросах политики**

6. Одной из ключевых функций Бюро по вопросам этики является предоставление управляющему звену консультаций в области установления стандартов этики, с тем чтобы политика, правила и практика организации отражали и поощряли ценности Организации Объединенных Наций. Консультации проводятся не только в период разработки политики или руководящих принципов, но также к периоду и методам их применения. Поскольку Организация способствует повышению уровня информированности о своих ожиданиях относительно

того, что поведение сотрудников будет соответствовать ценностям Организации Объединенных Наций, также растут ожидания относительно процессуальной справедливости системы. Таким образом, становится все более важным, чтобы стратегии и руководящие принципы не только прямо соответствовали ценностям Организации Объединенных Наций, но и чтобы они добросовестно применялись.

7. Бюро по вопросам этики проводило консультации по вопросам разработки ряда направлений политики и руководящих принципов в рамках всей организации. При проведении консультаций основное внимание предлагалось уделять проверке того, касаются ли предложенные стратегии или руководящие принципы вопросов этики, в частности конфликта интересов и беспристрастности. Относительно руководящих принципов в области найма, партнерства или закупки товаров и услуг, Бюро рекомендует при необходимости проводить, помимо оценки эффективности и компетентности, оценку ценностей. С Отделом программ Бюро проводило консультации по вопросам разработки политики в области защиты детей, с Отделом исследований – относительно этических вопросов при проведении исследований в отношении и с участием детей, с Отделом по сотрудничеству с частным сектором и мобилизации ресурсов – по вопросам взаимодействия с частным сектором, с Отделом политики и стратегии – о пересмотре руководящих принципов соглашения о программе сотрудничества, с Отделом чрезвычайных операций – по вопросам ответственности перед пострадавшим населением, а с Отделом по коммуникации – об использовании сотрудниками социальных средств массовой информации.

8. Бюро по вопросам этики принимало участие в завершении подготовки Стратегического плана на 2014–2017 годы и выступило за обеспечение учета показателя результатов деятельности, касающегося руководства, в поощрении культуры выражения мнений. Этот показатель был принят и является единственным показателем, который учитывается при проведении глобального обследования положения персонала.

9. Сотрудничество с ОЛР было важным фактором при предоставлении сотрудникам четких рекомендаций по вопросам политики Организации в отношении профессиональной деятельности вне Организации. Также Бюро по вопросам этики проводило частые консультации с УВРР в целях улучшения понимания рисков, с которыми сталкивается Организация.

#### **Подготовка, просвещение и информационно-разъяснительная работа**

10. Бюро по вопросам этики поощряет повышение осведомленности об ожидаемом поведении персонала международной гражданской службы, способствуя тем самым внедрению ценностей Организации Объединенных Наций. Целью является содействие пониманию когнитивных искажений, которые могут помешать сотрудникам четко придерживаться этих стандартов и политики в процессе повседневного принятия решений. В ходе бесед по вопросам этики рассматриваются вопросы признания наличия конфликтов интересов и связанные с этим вопросы, а также задачи по обеспечению беспристрастности и риски, связанные с чрезмерным соблюдением требований.

11. В 2013 году Бюро по вопросам этики получило 51 запрос на предоставление поддержки в проведении подготовки. Бюро ответило на эти запросы, используя три формы обучения: а) групповые аудиторные занятия в штаб-

квартирах, региональных и страновых отделениях; b) интерактивные занятия в интернете и c) предоставление учебных материалов и обучения координаторов для проведения на местах диалогов по вопросам этики, организованных конкретными отделениями.

12. Что касается групповых аудиторных занятий, то Бюро располагает учебными программами, разработанными для всех сотрудников. Еще одна отдельная учебная программа направлена на создание и поддержку этической культуры организации и ориентирована на региональный и страновой управленческий состав. Кроме того, в двух страновых отделениях были проведены учебные занятия по вопросам этики в области сбора средств и пропагандистской деятельности. Для обеспечения дистанционного обучения использовались каналы "Скайп" и "Вебекс". Всего с использованием аудиторных занятий и онлайн-программ было обучено 1660 сотрудников. Этот показатель не охватывает более короткие брифинги или индивидуальные брифинги на местах, которые представлены в таблице 1 ниже.

**Таблица 1**  
**Учебные занятия, проведенные в 2013 году**

	Учебные занятия на местах			Брифинги на местах	Тематические занятия в форме веб-конференции
	Персонал и этика	Лидерство и этика	Специальные темы		
<b>Страновые и региональные отделения</b>	Гана Сьерра-Леоне Вьетнам Китай Малайзия Индонезия Уганда Непал Пакистан Чад Мексика; руководители ассоциаций сотрудников Регионального отделения для Западной и Центральной Африки; сотрудники Инициативы по выявлению новых и талантливых сотрудников	<i>Региональный управленческий состав:</i> ЦВЕ/СНГ РВАТ страны Латинской Америки и Карибского бассейна; <i>Страновой управленческий состав:</i> Индонезия Мексика Непал Пакистан Сьерра-Леоне Уганда	Малайзия Мексика	<i>Страновые группы Организации Объединенных Наций:</i> Пакистан Мексика	Новые представители – глобальное занятие; новые представители – Регион Западной и Центральной Африки; консультанты по вопросам поддержания уважительных отношений на рабочем месте – РВЮА; консультанты по вопросам поддержания уважительных отношений на рабочем месте – Индия; основные посредники по вопросам этики – РВЮА

<b>Штаб-квартиры</b>	Отдел по мобилизации средств в частном секторе и партнерскому сотрудничеству – Нью-Йорк; Отдел по сотрудничеству с государственным сектором и мобилизации средств – Токио; Отдел снабжения; Отдел программ; Отдел коммуникации; Отдел политики и стратегии	Управление программ чрезвычайной помощи; Отдел по мобилизации средств в частном секторе и партнерскому сотрудничеству; Отдел снабжения	ОЛР и руководители региональных отделов людских ресурсов; ОФАУ и руководители региональных операций	Совещание старших должностных лиц; Группа старших должностных лиц по вопросам проверки; Новые сотрудники в области людских ресурсов для Чада, Центрально-африканской Республики, Судана.	Координатор учебной программы по вопросам лидерства
----------------------	--	--	---	--	---

13. В феврале 2013 года использование интерактивной базовой учебной программы по повышению осведомленности в вопросах этики, разработанной Управлением Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности, стало обязательным для штатных сотрудников класса ПС-5, а также для заместителей представителей, начальников оперативных отделов и глав зональных отделений, независимо от их уровня. Бюро по вопросам этики осуществляло контроль за соблюдением требований этой программы и поддерживало связь с отделениями для обеспечения соблюдения этих требований. По состоянию на середину января 2014 года, 78 процентов сотрудников, на которых распространяются эти требования, завершили обучение. Что касается других сотрудников, то 30 процентов из них прошли обучение по этой онлайн-программе, а в ряде отделений подобное обучение стало обязательным для всех сотрудников. Для того чтобы обеспечить доступ к интерактивной программе для всех сотрудников, Бюро по вопросам этики в сотрудничестве с Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций и ОЛР ЮНИСЕФ разрабатывает адаптированную новую онлайн-программу, которую будет использовать ЮНИСЕФ.

14. Восемь запросов в области обучения содержали просьбу о предоставлении материалов и консультаций по проведению сессий по вопросам этики в рамках местного диалога. Бюро по вопросам этики направило материалы и в ряде случаев принимало участие в диалоге с координаторами до и после сессий. Для обеспечения систематического проведения более коротких, но более частых диалогов на уровне страновых отделений Бюро по вопросам этики в сотрудничестве с ОЛР, УВРР, Главным юрисконсультом, Административно-финансовым отделом, Отделом снабжения, Омбудсменом и региональными отделениями разработало четыре учебных модуля, составляющих Базовую учебную программу по вопросам этики. Модули охватывают четыре темы: ценности Организации Объединенных Наций, конфликты интересов, мошенничество и неправомерное поведение, а также государственная служба и частная жизнь. Каждый модуль включает рассмотрение конкретных случаев, обсуждение и презентацию, и для его изучения может потребоваться от одного до полутора часов. Модули доступны на английском, французском и испанском языках. Для проведения диалогов отделениям понадобятся подготовленные координаторы. В декабре 2013 года Бюро по вопросам этики в порядке эксперимента провело

в онлайн-режиме обучение координаторов; Бюро готово распространить интерактивное обучение во всех регионах в 2014 году.

15. Для новых специалистов Отдела людских ресурсов, перемещаемых в страновые отделения, в рамках вводной учебной программы стали проводиться брифинги по вопросам этики. В 2013 году Бюро по вопросам этики провело три таких брифинга. В одном случае позднее страновое отделение направило запрос о проведении учебного курса по вопросам этики для всех сотрудников отделения.

16. Другим важным направлением работы Бюро по вопросам этики является сотрудничество с Отделом снабжения. Отдел снабжения проводит учебные курсы по управлению закупками и контрактами. Вопрос о добросовестности при управлении закупками и контрактами входит в состав базовой подготовки. В 2013 году подготовку по вопросам добросовестности прошли 112 сотрудников Отдела снабжения, из которых 93 не являются сотрудниками этого Отдела. Бюро по вопросам этики обменивается информацией и опытом с учебной группой Отдела снабжения. После прохождения учебной программы по управлению закупками и контрактами некоторые сотрудники обратились с запросом о предоставлении консультаций по вопросам этики.

#### **Консультационные услуги и рекомендации**

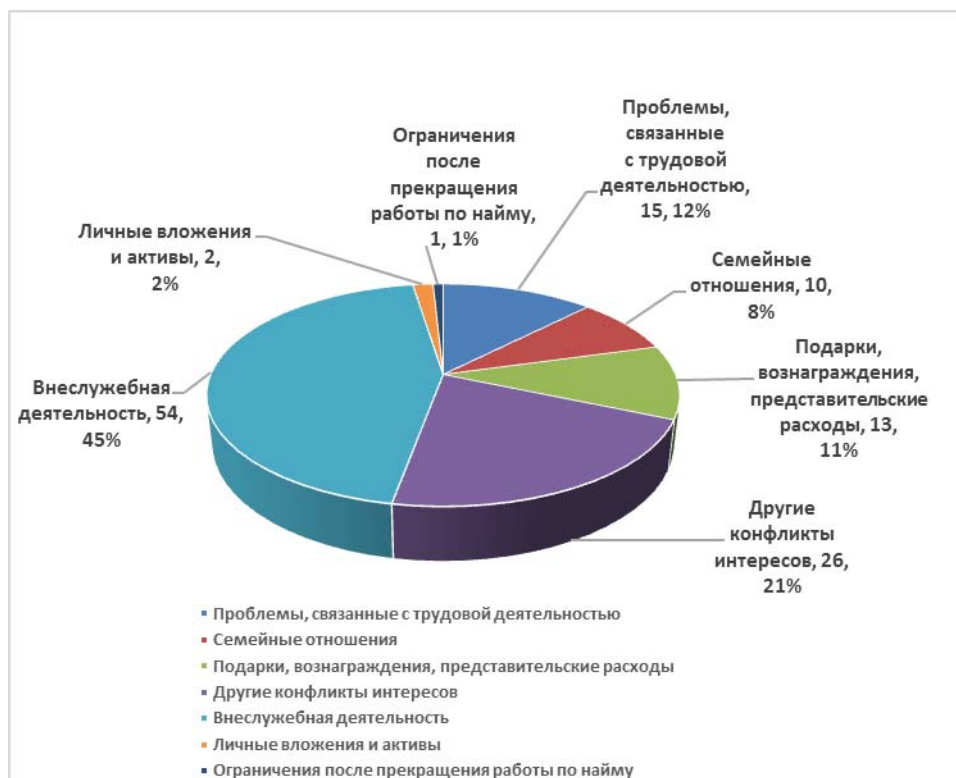
17. В 2013 году Бюро по вопросам этики получило 121 запрос на предоставление консультаций по вопросам этики. Для сравнения: в 2011 году поступило 170 запросов, а в 2012 году – 146 запросов. Очевидное уменьшение числа запросов по сравнению с 2012-м годом главным образом обусловлено отделением категории "сообщения о предполагаемых правонарушениях" (21) от категории консультаций по вопросам этики. Эти сообщения по большей части поступают в УВРР и Бюро по вопросам этики. В случаях, когда они не поступают в УВРР, Бюро по вопросам этики рекомендует лицам, направляющим эти сообщения, информировать УВРР о возможном мошенничестве или предоставляет консультации по альтернативным действиям в случае возможных преследований. Тем не менее Бюро по вопросам этики отмечает, что если в случаях возможного мошенничества авторы сообщений все же обращаются в УВРР, то когда речь идет о возможных преследованиях или сексуальном домогательстве они не решаются дать делу ход.

18. Что касается запросов на предоставление консультации, то как видно из рисунка 2, большая их часть по-прежнему связана с конфликтами интересов в широком смысле слова – внеслужебной деятельностью, подарками, семейными отношениями, ограничениями после прекращения работы по найму и другими конфликтами интересов. Хотя большая часть запросов поступает от сотрудников, многие руководители теперь также обращаются с запросами на предоставление консультаций по решению этических проблем, возникающих в отношении между ЮНИСЕФ и сторонними организациями или между руководителем и сотрудниками.

19. Что касается конфликтов интересов, то при предоставлении консультаций Бюро по вопросам этики поддерживает тесное сотрудничество с ОЛР. С учетом новой политики в отношении внеслужебной деятельности, которая вступила в силу в 2012 году, большинство вопросов по данной категории перешли от ОЛР к Бюро по вопросам этики. В Бюро по вопросам этики поступает все больше

запросов на предоставление консультации по вопросам разрешения конфликтов интересов новых сотрудников, причем в некоторых случаях запрос поступает до того, как делается предложение о найме. Запросы по-прежнему носят сложный характер, часто требуя неоднократного общения с сотрудниками и отделениями. Бюро по вопросам этики продолжает разрабатывать стандартные формы директивных писем и писем об отводе, которые могут быть применены в различных ситуациях возникновения конфликтов интересов.

**Рисунок 2**  
**Категории запросов на предоставление консультационных услуг в разбивке за 2013 год**



20. Мандат Бюро по вопросам этики не дает ему полномочий на прямое разрешение конфликтов, связанных с трудовой деятельностью. Бюро предоставляет консультации о наличии механизмов для получения возмещения и органов, которые могут оказать сотрудникам поддержку в урегулировании их проблем. Бюро отметило, что часто сотрудники надлежащим образом документируют инциденты, которые становятся причинами их проблем. В связи с этим в настоящее время программа подготовки включает в себя специальное руководство по вопросам документирования случаев ощущаемого преследования.



## **Программа раскрытия финансовой информации**

21. Бюро по вопросам этики по-прежнему осуществляет руководство Программой по раскрытию финансовой информации. Основной целью программы является урегулирование конфликтов интересов. В целях повышения осведомленности о важности урегулирования конфликтов интересов Бюро по вопросам этики в своих сообщениях, направляемых сотрудникам, ссылается на эту программу как на Программу по урегулированию конфликтов и раскрытию финансовой информации. К настоящему времени программа реализуется уже в течение шести лет и по-прежнему содействует развитию культуры добросовестности в рамках ЮНИСЕФ. Как и в предыдущие годы, программа защищает ЮНИСЕФ от конфликтов интересов и различных организационных рисков, сопряженных с внеслужебной деятельностью сотрудников и их финансовыми обязательствами.

22. В 2013 году для участия в Программе раскрытия финансовой информации на отчетный период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2012 года было отобрано 2498 сотрудников, от которых требовалось раскрыть информацию о своем финансовом положении и внеслужебной деятельности. Кроме того, сотрудникам уровня директоров и представителей, которые присоединились к ЮНИСЕФ после даты начала реализации программы в марте, в сентябре 2013 года были отправлены уведомления о необходимости представить финансовые декларации за отчетный период 2012 года.

23. На основании директивы CF/EXD/2012-003 все сотрудники уровня Д-1 и выше, а также сотрудники, чьи должностные обязанности указаны в рамках политики ЮНИСЕФ в области раскрытия финансовой информации, должны подавать финансовую декларацию. Кроме заранее выбранных сотрудников, которые должны подавать декларацию в силу уровня своей должности или функциональных обязанностей, в процессе регистрации программы в соответствии с политикой и при сотрудничестве с Бюро по вопросам этики и руководителями каждого отделения отбираются дополнительные сотрудники. Таким образом, Бюро по вопросам этики во многом полагается на конкретные отделения, так как их участие в процессе отбора имеет решающее значение для выбора сотрудников, которые подходят для участия в программе на основании уровня их должности, выполняемых функций и наличия явного риска. Число сотрудников, участвующих в программе, снизилось с 2694 в 2012 году до 2498 в 2013 году. Это снижение является результатом более строгого отбора категории персонала для участия в Программе раскрытия финансовой информации. По сравнению с 2012 годом в 2013 году снизилась численность сотрудников уровня ОО-5 и ОО-4, которые должны были подавать декларацию.

24. По состоянию на август 2013 года Бюро по вопросам этики достигло стопроцентного соблюдения требований программы штатными сотрудниками, выбранными в марте. Исключение было сделано в отношении 50 штатных сотрудников. Из них 44 ушли на пенсию либо отделились от ЮНИСЕФ, а оставшиеся шесть сотрудников были исключены из программы по просьбе координатора Программы раскрытия финансовой информации, так как их профессиональные обязанности не требовали от них подачи декларации. К концу года также было достигнуто стопроцентное соблюдение требований программы сотрудниками, отобранными для подачи декларации в сентябре. Среди них были высшие руководители, которые присоединились к ЮНИСЕФ после начала ре-

лизации программы, и другие сотрудники, чьи новые профессиональные обязанности требуют от них подачи декларации. Как и в предыдущие годы Бюро по вопросам этики по-прежнему сотрудничает с ОЛР в рамках системы, требующей от высших руководителей выполнения требований программы до окончания срока их контрактов.

**Таблица 2**

**Соблюдение требований Программы раскрытия финансовой информации, 2007–2013 годы**

Год	Число сотрудников, обязанных предоставлять декларацию	Показатель соблюдения требований (%)
2007	2 545	82,8
2008	2 556	83,8
2009	2 536	100
2010	2 365	99,6
2011	2 592	99,7
2012	2 694	99,9
2013	2 498	100

25. Рассмотрение деклараций является решающей мерой по смягчению рисков конфликта интересов и предоставления штатным сотрудникам рекомендаций относительно предотвращения конфликтов, несовместимых с их профессиональными обязанностями. Чаще всего выявляемые конфликты связаны с внеслужебной деятельностью штатных сотрудников. Другая категория конфликтов касается сотрудников и их родственников, которые работают в системе Организации Объединенных Наций. Небольшой процент сотрудников имеют арендаторов, которые работают в системе Организации Объединенных Наций. Всего из 2498 сотрудников, которые представили декларацию, 12 процентов получили директивные письма. Всего было направлено 293 директивных письма, из которых 178 были получены сотрудниками, набранными на международной основе, и 115 – сотрудниками, набранными на национальной основе.

26. Следует отметить, что качество информации, представляемой сотрудниками, существенно повысилось. В предыдущие годы основная работа по рассмотрению деклараций заключалась в направлении запросов о предоставлении дополнительной информации, поскольку сведения, представляемые в декларации, были далеко не полными. В этом году Бюро по вопросам этики отметило, что многие сотрудники представили полную информацию, и это позволило контролерам сосредоточиться на содержательном аспекте программы, то есть на выявлении рисков конфликта интересов и представлении сотрудникам и руководителям рекомендаций относительно того, как предотвратить влияние этих рисков на работу ЮНИСЕФ.

27. Неотъемлемой частью Программы раскрытия финансовой информации является процесс проверки, который направлен на повышение точности информации, раскрываемой сотрудниками. В этом году Бюро по вопросам этики провело свою первую проверку финансовых деклараций. Из всего числа по-

данных документов для проверки, были произвольно отобраны чуть более 3 процентов (80 деклараций), в разбивке по месту нахождения и уровню. На рисунке 3 ниже показано, что 44 процента сотрудников были отобраны на уровне директоров и уровне С-5.

**Рисунок 3**  
**Разбивка проверяемых сотрудников по уровням**



28. Чтобы подтвердить точность информации, которую они раскрывали в своих декларациях, выбранные для проверки сотрудники должны были представить подтверждающие документы, в том числе документы третьей стороны. По состоянию на 30 декабря 2013 года Бюро завершило проверку 85 процентов выбранных деклараций. Три сотрудника попросили предоставить им больше времени для подачи документов, пятеро еще не выполнили требования программы, а четыре сотрудника выбыли до завершения процедуры. В ходе проверки Бюро связалось с двадцатью пятью участниками процесса, запросив у них дополнительную информацию. Очевидно, что процесс проверки является важным фактором повышения точности и полноты раскрываемой информации. Вследствие этого он станет неотъемлемой частью процесса пересмотра. Все сотрудники, выбранные для подачи декларации, в начале процесса раскрытия

информации будут уведомлены о возможности быть отобранными для проверки, с тем чтобы они смогли подготовить доступ к необходимой документации.

### **Защита персонала от преследования за сообщения о нарушениях**

29. Политика по защите персонала от преследования направлена на защиту лиц, сообщивших о нарушениях, от фактически наносящих ущерб действий или угрозы их применения, с которыми они могут столкнуться вследствие участия в защищаемой законодательством деятельности, такой как направление правомерных сообщений о нарушениях или участие в санкционированных проверках и расследованиях. Надлежащее функционирование политики по защите персонала от преследований имеет большое значение для поощрения ответственности и прозрачности в таких областях, как операционная деятельность ЮНИСЕФ, а также управление финансовыми и людскими ресурсами.

30. Основной частью работы Бюро по вопросам этики является выполнение функции координационного центра в отношении политики по защите от преследования за сообщения о нарушениях. В 2013 году поступило два запроса на предоставление защиты от преследования: одно из них поступило от полевого отделения, а другое – от штаб-квартир. В обоих случаях Бюро по вопросам этики установило, что достаточных доказательств для возбуждения дела представлено не было.

31. В ходе диалога с сотрудниками на индивидуальных учебных занятиях или во время консультаций по вопросам этики сотрудники говорили о своем страхе и чувстве неудовлетворенности в отношении откровенных высказываний. Часто откровенные высказывания касаются проблем или разных мнений относительно процедур или стратегий, которых придерживаются руководители; таким образом, в большинстве случаев откровенные высказывания не относятся к деятельности, защищаемой законодательством, и как следствие не охватываются политикой по защите от преследования за сообщения о нарушениях. Культура откровенного высказывания имеет большое значение для организации в плане приведения поведения сотрудников в соответствие с ожидаемыми стандартами, а также для проведения оценки, учета разных мнений и подходов до принятия важных стратегических решений. Однако сотрудники по-прежнему сталкиваются с трудностями в этой области, несмотря на наличие в организации разных механизмов для формального и неформального представления сообщений. Предпринимаемые в настоящее время усилия по развитию лидерства и наращиванию управленческого потенциала являются основными факторами дальнейшего повышения ответственности, прозрачности и эффективности деятельности организации, особенно если наращивание лидерского потенциала способствует развитию культуры откровенного высказывания.

### **Группа по профессиональной этике Организации Объединенных Наций и Сеть многосторонних организаций по вопросам этики**

32. В 2013 году ЮНИСЕФ участвовал в восьми из девяти заседаний Группы по профессиональной этике Организации Объединенных Наций. В дополнение к этим заседаниям, члены Группы нередко консультируются друг с другом в целях согласования рекомендаций и практики. Эти мероприятия способствуют повышению качества консультаций и большей согласованности как политики, так и практики участвующих в них фондов и программ. Информация о дея-

тельности Группы по профессиональной этике Организации Объединенных Наций приводится в полном объеме в докладе Генерального секретаря "Деятельность Бюро по вопросам этики", представленном на шестьдесят восьмой сессии Генеральной Ассамблеи (A/68/348).

33. ЮНИСЕФ также принимает участие в заседаниях в рамках Сети многосторонних организаций по вопросам этики. Эти заседания представляют собой прекрасный форум для обмена материалами и выявления и развития передовых практических методов. В 2013 году на заседании в центре внимания находились вопросы конфликта интересов, оценки этических рисков, этики управления системой оценки результатов, а также защиты от преследования за сообщения о нарушениях. Главный консультант по вопросам этики участвовал в качестве члена группы в заседании, посвященном вопросам этики управления системой оценки результатов.

### **Заключение**

34. В первом пункте стратегического плана на 2014–2017 годы говорится о том, что основной миссией ЮНИСЕФ является поощрение прав каждого ребенка, везде и о всех видах деятельности которыми занимается организация – в программах, в информационно-разъяснительной и оперативной работе. Стратегия равенства, нацеленная на семьи и детей, находящихся в наиболее неблагоприятном или социально изолированном положении, претворяет в жизнь принцип приверженности правам ребенка. Для ЮНИСЕФ равенство означает, что все дети имеют возможность жить, развиваться и полностью реализовывать свой потенциал без дискриминации, предвзятости или фаворитизма.

35. Этическое поведение и процесс принятия решений на основе этики имеют большое значение для ЮНИСЕФ в рамках выполнения ее миссии. Бюро по вопросам этики стремится культивировать и развивать культуру этики, добросовестности и ответственности в ЮНИСЕФ. В целях развития организационной культуры этики Бюро будет продолжать сотрудничать со всеми отделениями и управлениями, ассоциацией персонала и другими заинтересованными сторонами.