

**Экономический  
и Социальный Совет**

Distr.: General  
15 April 2016  
Russian  
Original: English

Для информации

**Детский фонд Организации Объединенных Наций**

Исполнительный совет

**Ежегодная сессия 2016 года**

14–17 июня 2016 года

Пункт 9 предварительной повестки дня\*

**Доклад Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики за 2015 год***Резюме*

Настоящий доклад представляется Исполнительному совету ЮНИСЕФ в соответствии с разделом 5.4 бюллетеня ST/SGB/2007/11 Генерального секретаря «Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы», а также решениями 2010/18 и 2014/12 Исполнительного совета ЮНИСЕФ. Доклад рассмотрен Группой по профессиональной этике Организации Объединенных Наций.

В настоящем годовом докладе рассматриваются все мандатные области деятельности Бюро: а) установление стандартов и поддержка в вопросах политики; б) профессиональная подготовка, просветительская и информационно-разъяснительная работа; в) консультативные услуги и рекомендации; г) управление программой представления 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. В соответствии с решением 2014/12 Исполнительного совета в докладе приводятся 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.

В соответствии со Стратегическим планом Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики на 2014–2017 годы в 2015 году Бюро руководствовалось тремя приоритетами: а) повышение информированности персонала об этических аспектах международной гражданской службы; б) углубление понимания методов пре-

\* E/ICEF/2016/5.



дотвращения и смягчения последствий конфликтов интересов; и с) содействие развитию в ЮНИСЕФ культуры гласности. Развитие указанных областей осуществлялось при помощи следующих основных средств: программа представления финансовой информации; консультирование персонала и руководителей отделений в конфиденциальном порядке; старт и реализация программы обязательного интернет-обучения; поддержка страновых и центральных отделений в деле разработки и внедрения учебных программ; поддержка отделений в реализации последующих мер по итогам Глобального обследования положения сотрудников в 2014 году; учет этических вопросов при разработке политики и руководящих указаний; а также распространение накопленного опыта в системе Организации Объединенных Наций.

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

1. Бюро по вопросам этики осуществляет 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 Организации Объединенных Наций, ожидаемых норм поведения и процедур, а также необходимости их соблюдения в целях достижения устойчивых результатов деятельности в интересах детей посредством профессиональной подготовки и другой информационно-разъяснительной работы;
- в) предоставление по запросу персонала и руководства в конфиденциальном порядке консультаций и рекомендаций по политике в области этики и практическим вопросам, таким как конфликты интересов, раскрытие финансовой информации, поощрение культуры гласности и защита от преследований;
- г) разрешение конфликтов интересов и управление программой представления финансовой информации;
- е) осуществление возложенных на Бюро обязанностей в соответствии с политикой защиты от преследований;
- ф) содействие обеспечению согласованного подхода к вопросам этики в рамках системы Организации Объединенных Наций.

2. В 2015 году в Бюро по вопросам этики поступило 323 обращения по сравнению с 271 обращением в 2013 году и 261 в 2014 году. Возможно, введение обязательного электронного учебного курса «Этика и добросовестность» способствовало росту количества обращений в 2015 году, поскольку помогло повысить авторитет Бюро.

3. Из 323 обращений, полученных в 2015 году, большинство (47 процентов) касалось услуг, оказываемых Бюро в рамках его консультативной и рекомендательной функции; вторым по численности типом обращений стали заявки на профессиональную подготовку и информирование о программе представления финансовой информации (по 11 процентов каждый). Количество обращений в связи с защитой от преследования выросло с 2 в 2013 году и 7 в 2014 году до 12 в 2015 году. На диаграмме I показано процентное распределение различных типов запросов на услуги Бюро по вопросам этики. В таблице 1 приводится сводное описание услуг, оказанных Бюро в течение трехгодичного периода с 2013 по 2015 год.

4. В течение 2015 года Бюро продолжало тесно сотрудничать со всеми отделениями ЮНИСЕФ в целях содействия обмену информацией на основе унифицированного взаимодополняющего подхода. В рамках сотрудничества Бюро

также предоставляло отделениям, выполняющим функции регулирующего органа, информацию и консультации по вопросам общеорганизационной этики. В связи с независимым характером деятельности Бюро и его статусом консультативного органа Бюро не обладает функциями регулирующего органа. Бюро по вопросам этики продолжило сотрудничество с Отделом людских ресурсов, Управлением внутренней ревизии и расследований, Бюро советника ЮНИСЕФ по правовым вопросам, Отделом информационно-технических решений и услуг, Отделом снабжения и Ассоциацией персонала на глобальном и региональном уровнях. Поддерживается тесная коммуникация с региональными отделениями. Бюро по вопросам этики проводило регулярные встречи с Канцелярией Директора-исполнителя.

Диаграмма I

**Количество обращений в Бюро по вопросам этики с разбивкой по категориям (2015 год)**



Таблица 1  
**Сопоставление количества обращений с разбивкой по категориям,  
 2013–2015 годы**

Категория	2013 год	2014 год	2015 год
Сообщения о нарушениях <sup>a</sup>	21	14	27
Консультации по вопросам этики	121	122	153
Представление финансовой информации	24	1	36
Общая информация	20	33	13
Уведомление Бюро <sup>b</sup>	9	10	8
Защита от преследований	2	7	12
Установление стандартов и разработка политики	23	20	20
Подготовка по вопросам этики	51	43	37
Обеспечение согласованности политики в области этики в системе Организации Объединенных Наций <sup>c</sup>	0	11	17
<b>Итого</b>	<b>221</b>	<b>271</b>	<b>323</b>

<sup>a</sup> Согласно соответствующим мандатам Бюро по вопросам этики и Управления внутренней ревизии и расследований сообщения о предполагаемых нарушениях, как правило, после первоначального обсуждения с Бюро передаются в Управление, за исключением сообщений о предполагаемых преследованиях.

<sup>b</sup> В эту категорию включены ситуации, в которых Бюро по вопросам этики было поставлено в известность, чтобы следить за развитием ситуации и при необходимости предпринимать дальнейшие действия, но при этом необходимость в конкретных последующих действиях отсутствует.

<sup>c</sup> Данная категория выделена из категорий консультирования по вопросам этики и предоставления информации общего характера в 2014 году.

## Установление стандартов и поддержка по вопросам политики

5. 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 при определении методов их применения. Поскольку Организация способствует повышению уровня информированности сотрудников о своих ожиданиях относительно того, что поведение сотрудников будет соответствовать ценностям Организации Объединенных Наций, соответствующим образом растут ожидания сотрудников относительно процессуальной справедливости системы. В связи с этим необходимо обеспечить не только точное соответствие политики и руководящих указаний ценностям Организации Объединенных Наций, но и их добросовестное применение с особым вниманием к справедливости.

6. Бюро проводило консультации по вопросам разработки ряда направлений политики и руководящих принципов в рамках всей организации. При проведении консультаций Бюро уделяет основное внимание проверке того, учитываются ли в предложенных стратегиях или руководящих принципах вопросы

этики, в частности беспристрастности и конфликта интересов, включая применение ограничений по завершении трудоустройства. Бюро провело консультации по ряду вопросов, в том числе: разработка политики защиты детей; руководящие принципы этики в научных исследованиях на тему детей и с их участием; взаимодействие с частным сектором; заключение контрактов на поставку товаров, деятельность консультантов и услуги; политика по завершении трудоустройства; подотчетность перед населением, пострадавшим в результате чрезвычайных ситуаций; а также руководящие принципы в отношении внешних публикаций.

7. Сотрудничество с Отделом людских ресурсов в отчетный период оставалось важным фактором при предоставлении сотрудникам согласованных рекомендаций по вопросам политики организации (CF/EXD/2012-009) в отношении профессиональной деятельности вне организации, в частности членства в советах директоров, благотворительной деятельности и публикаций (см. административную инструкцию ST/AI/2000/13 Организации Объединенных Наций и информационный циркуляр ST/IC/2006/30). В целях улучшения понимания рисков, воздействующих на организацию в случае нарушения этических норм, Бюро по вопросам этики также проводило частые консультации с Управлением внутренней ревизии и расследований, Канцелярией омбудсмана и Канцелярией консультанта персонала.

### **Профессиональная и общеобразовательная подготовка и информационно-просветительские мероприятия**

8. Бюро по вопросам этики содействует повышению информированности сотрудников об ожидаемых нормах поведения международных гражданских служащих, способствуя тем самым внедрению ценностей Организации Объединенных Наций. Целью профессиональной подготовки также является содействие пониманию когнитивных искажений, которые могут помешать сотрудникам четко придерживаться этих норм 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, обусловленные негативным воздействием чрезмерного конформизма на гласность.

9. В июне ЮНИСЕФ начал новый базовый интернет-курс, посвященный повышению осведомленности в вопросах этики и разработанный на основе электронного учебного курса Секретариата. Курс составлен на английском, испанском и французском языках. Курс является обязательным для всего действующего персонала организации и включен в вводный комплект материалов для новых сотрудников. По состоянию на 31 декабря 2015 года интернет-курс прошли 77 процентов сотрудников.

10. Основным фактором укрепления этической культуры организации является этическое руководство. По этой причине Бюро вело работу с группами управления региональных отделений, с Отделом людских ресурсов (по программам профессиональной подготовки руководителей в зависимости от занимаемой должности) и с группами управления страновых отделений (по роли руководителей). Что касается подготовки в зависимости от занимаемой должности, Бю-

ро обеспечило подготовку и материалы, посвященные этическим вопросам в сфере управления программами ЮНИСЕФ.

11. В 2015 году Бюро получило в общей сложности 62 обращения об организации профессиональной подготовки или помощи в такой подготовке и отреагировало на них, предоставив свои услуги. В отношении 37 из этих обращений Бюро предоставило учебные материалы и проконсультировало координаторов для проведения на местах диалогов по вопросам этики, организованных конкретными отделениями, а также провело брифинги и предоставило другую соответствующую информацию, включая выявление потенциальных координаторов по профессиональному обучению за пределами организации.

12. Кроме того, Бюро получило 25 обращений о проведении групповой аудиторной профессиональной подготовки, 16 из которых поступили от отделений на местах, и отреагировало на них. Таким образом, в общей сложности около 1320 сотрудников прошли аудиторную профессиональную подготовку. Более 90 процентов этих сотрудников работают на страновом уровне. 62 обращения об организации профессиональной подготовки или помощи в такой подготовке не включают в себя запросы на проведение сокращенных индивидуальных и групповых брифингов на местах, профессиональную подготовку руководителей или поддержку профессиональной подготовки на местах при помощи Skype и прочие специализированные мероприятия по профессиональной подготовке. Данный показатель также не учитывает профессиональную подготовку координаторов для проведения на местах диалогов по вопросам этики, которая была осуществлена с использованием методов, основанных на веб-технологиях. Отдельный конкретный учет количества таких специальных или основанных на веб-технологиях учебных мероприятий не проводился.

13. Чтобы сформировать культуру гласности, аудиторная профессиональная подготовка разъясняет механизм работы процесса защиты от преследований. Бюро предполагает, что благодаря лучшему пониманию процесса сотрудники будут чувствовать себя более комфортно, высказываясь открыто, а также будут правильно использовать механизм защиты.

14. В сотрудничестве с региональными отделениями и Отделом людских ресурсов в конце 2013 года Бюро начало осуществление на экспериментальной основе инициативы в области подготовки координаторов для проведения диалогов по вопросам этики, с тем чтобы позволить страновым отделениям осуществлять более короткие, но более частые диалоги по вопросам этики, содействуя формированию привычки к этическому осмыслению принимаемых решений. В 2014 году эта инициатива была масштабирована, в результате чего интернет-обучение прошли в общей сложности 150 координаторов в 71 стране. В 2015 году в одном регионе была организована последующая профессиональная подготовка на основе тематических исследований. Исходя из этого опыта с организацией был заключен контракт на подготовку тематических исследований и предоставление координаторов с программами интернет-подготовки по вопросам использования этих исследований в своих бюро. Тридцать координаторов прошли обучение на английском, французском или испанском языке. В будущем Бюро по вопросам этики проведет обзор странового использования инициативы в области подготовки координаторов для проведения диалогов по вопросам этики и решит, была ли эта инициатива успешной.

15. Бюро по вопросам этики высоко ценит сотрудничество с Отделом снабжения, который обеспечивает профессиональную подготовку по управлению закупками и контрактами. Материалы, посвященные вопросам добросовестного управления закупками и контрактами, включены в состав основного комплекта учебных материалов для профессиональной подготовки. В 2015 году Отдел снабжения провел 15 учебных занятий, посвященных добросовестности, в которых приняли участие 348 человек. Из них 176 сотрудников не входят в штат Отдела снабжения: 139 сотрудников работают в отделениях на местах и 37 — в центральных учреждениях. Бюро также оказало помощь Отделу снабжения, предоставив ему тематические исследования и другую информацию для разработки электронного учебного модуля по закупкам, который планируется запустить позднее в 2016 году. Бюро продолжает осуществлять обмен информацией и опытом с группой профессиональной подготовки Отдела снабжения.

## Консультации и рекомендации

16. В 2015 году в Бюро по вопросам этики поступило 153 обращения за консультативной помощью по вопросам этики по сравнению со 121 обращением в 2013 году и 122 в 2014 году. Как показано на диаграмме II, почти половина заявок (49 процентов) была связана с деятельностью сотрудников вне организации. Хотя большая часть запросов поступила от сотрудников, многие руководители также обращались с запросами на предоставление консультаций по решению этических проблем, возникающих в отношениях между ЮНИСЕФ и сторонними организациями или между руководителем и сотрудниками. В рамках вышеупомянутых общих категорий Бюро отметило обращения об оказании консультативной помощи в отношении личных социальных медиа, ограничений в последующем трудоустройстве и смягчения конфликтов интересов, которые вытекают из деятельности сотрудников вне организации.

17. Около четверти обращений были связаны с трудовой деятельностью. Часто они касались вопросов организации служебной деятельности и межличностных проблем, обычно между сотрудником и руководителем. Также поднимались проблемы сексуального домогательства. Сотрудникам не хватает доверия к существующим механизмам по борьбе с сексуальными домогательствами; зачастую они скептически относятся к использованию соответствующих официальных каналов. В 2013 году Бюро ввело концепцию культуры гласности в целях содействия уверенности персонала в существующих механизмах надзора; за прошедший период ее действие распространилось на старших руководителей на уровне Глобальной группы управления для разработки мер по совершенствованию этической культуры. Такие меры включают, в частности, введение обязательного онлайн-обучения по вопросам этики и обучения координаторов для проведения на местах диалогов по вопросам этики.

18. Бюро продолжает предоставлять консультации относительно конфликта интересов в тесном сотрудничестве с Отделом людских ресурсов. Большинство обращений этой категории по-прежнему поступало в Бюро по вопросам этики через ОЛР, 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 ряде обращений о предоставлении консультаций упоминались отсылки к учебному онлайн-курсу.

## Диаграмма II

### Обращения за консультативной помощью по вопросам этики по подкатегориям (2015 год)



## Программа представления финансовой информации

19. Бюро по вопросам этики продолжает осуществлять программу представления финансовой информации, основной целью которой является урегулирование конфликтов интересов. В целях повышения осведомленности о важности урегулирования конфликтов интересов Бюро в рамках внутренней коммуникации с сотрудниками ссылается на эту программу как на Программу по урегулированию конфликтов интересов и представлению финансовой информации. К настоящему времени программа реализуется уже восемь лет и по-прежнему является важным инструментом развития культуры добросовестности в ЮНИСЕФ. Как и ранее, программа позволяет защитить ЮНИСЕФ от конфликтов интересов и различных организационных рисков, сопряженных с профессиональной деятельностью сотрудников вне организации и их финансовыми обязательствами.

20. На основании изданной в 2012 году директивы CF/EXD/2012-003 все сотрудники уровня Д-1 и выше, а также сотрудники, чьи должностные обязанности входят в перечень указанных в рамках политики ЮНИСЕФ в области представления 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 отбираются дополнительные сотрудники — в соответствии с политикой и при сотрудничестве с Бюро по вопросам этики и руководителями каждого отделения. В процессе отбора сотрудников на основании уровня их должности, выполняемых функций и наличия явного риска Бюро во многом полагается на конкретные отделения. Число сотрудников, участвующих в программе представления финансовой информации, в 2013 году составило 2498 человек, а в 2014 году — 2594 человека. В общей сложности 2549 сотрудников, или примерно 20 процентов сотрудников ЮНИСЕФ, были отобраны в 2015 году для участия в составлении отчетности за период с 1 января по 31 декабря 2014 года. В их число входят сотрудники уровня директора и представителя, соответствовавшие критериям отбора на момент начала реализации программы в марте, которые получили уведомление о необходимости подачи финансовой декларации в сентябре 2014 года.

21. Запуск программы в 2015 году был отложен на один месяц, а ее крайний срок продлен на две недели по сравнению с соответствующими датами начала и окончания программы в предыдущие годы в связи с переходом на новую систему программного обеспечения. Этот переход также позволил избавиться от обычной практики предварительного внесения в систему данных за предыдущие годы. Наряду с новыми методами запроса данных это сделало процесс подачи более длительным, чем обычно, и, к сожалению, также негативно сказалось на уровне подачи деклараций. Рост числа чрезвычайных условий, в которых живут и работают сотрудники, возможно, также влияет на уровень подачи деклараций. По состоянию на конец августа около 130 сотрудников еще не представили свои декларации. По состоянию на 31 декабря уровень подачи деклараций составил 98,9 процента.

**Таблица 2**  
**Соблюдение требований Программы представления финансовой информации, 2007–2015 годы**

<i>Год</i>	<i>Число сотрудников, обязанных предоставлять 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

22. Рассмотрение деклараций необходимо для понимания рисков конфликта интересов. Принимаются меры, направленные на смягчение рисков, связанных с конфликтами интересов, и предоставление штатным сотрудникам рекомендаций относительно предотвращения конфликтов, связанных с их профессиональными обязанностями. Выявленные конфликты делятся на две категории, а именно: 1) риски конфликта интересов, связанные с деятельностью сотрудников вне организации, и 2) риски конфликта интересов, связанные со взаимоотношениями сотрудников и членов их семей, которые работают в системе Организации Объединенных Наций. Из числа подавших декларацию сотрудников 5,1 процента участвовали в какой-либо деятельности вне организации. Благодаря руководящим указаниям, полученным в предыдущие годы, персонал организации лучше информирован относительно мер урегулирования конфликтов интересов. В связи с этим многие сотрудники проявляли инициативу и в своих финансовых декларациях указывали надлежащие меры по смягчению рисков, благодаря чему в руководящих указаниях не было необходимости. Всего из 2514 сотрудников, представивших декларацию, какая-либо форма конфликта интересов, в отношении которого требовалось предоставить индивидуальные руководящие указания, была выявлена у 15 процентов.

23. Неотъемлемой частью Программы представления финансовой информации является процесс проверки, который направлен на повышение точности информации, раскрываемой сотрудниками. В 2015 году Бюро провело третью проверку финансовых деклараций. Из 2549 сотрудников, обязанных представлять декларацию, были исключены те лица, которые были проверены в предыдущем году (58 человек), и те, кто не задекларировал никакого имущества (299 человек), в результате чего доступными для проверки остались 2192 человека. Для проверки было произвольно отобрано немногим менее 4 процентов из них (84 заявления), диверсифицированных по местоположению и классам должностей, при этом распределение по регионам проводилось пропорционально численности населения, а распределение по классам — с уклоном в сторону более высоких классов. 44 процента отобранных сотрудников занимают должности уровня С-5 и выше, 19 процентов — от НС-3 до НС-5. Чтобы подтвердить точность информации, которую они раскрывали в своих декларациях, выбранные для проверки сотрудники должны были представить подтверждающие документы, в том числе документы третьих сторон. Этот процесс проверки впервые был проведен с использованием нового программного обеспечения, которое позволяет сотрудникам напрямую загружать свои документы в систему. В предыдущие годы единственными вариантами были подача документов по электронной почте или с курьером. Семьдесят пять процентов сотрудников выбрали вариант с загрузкой своих документов. 73 сотрудника (87 процентов) успешно прошли проверку; трое представили документы частично; трое не представили никаких документов; один человек представил документы, но не представил первоначальную декларацию; и еще четверо вышли на пенсию или иным образом были выведены за штат в ходе процесса проверки.

## Защита сотрудников от преследования

24. Основной частью работы Бюро по вопросам этики является выполнение функции координационного центра в отношении политики по защите от преследования за сообщения о нарушениях. В 2014 году в Бюро по вопросам этики поступило 12 обращений, связанных с защитой от преследования; все обращения, за исключением двух, были поданы сотрудниками страновых отделений. Пять из этих обращений носили информационный характер, в результате чего сотрудникам были даны политические и иные соответствующие указания. Еще в трех случаях после совместного рассмотрения действующей политики и дополнительного обсуждения проблем с заявившими о преследовании сотрудниками факт преследования не был подтвержден. В связи с заявленными проблемами оказана консультационная помощь. В двух случаях Бюро провело предварительное рассмотрение и в обоих случаях пришло к заключению, что достаточных оснований для возбуждения дела о преследовании нет. Расследование одного случая, в котором имелись достаточно серьезные доказательства для возбуждения дела, было начато в 2014 году и завершено в 2015 году. В отчете Управления внутренней ревизии и расследований по итогам расследования присутствует вывод о том, что сотрудник сделал заявление о преследовании по доброй воле и что намерение сотрудника подать жалобу на неправомерное поведение, как представляется, могло стать причиной предлагаемого административного действия, которое могло бы повлечь за собой отрицательные последствия для сотрудника<sup>1</sup>. Главный советник по вопросам этики рассмотрел доклад по итогам расследования Управления внутренней ревизии и расследований, а также соответствующие справочные документы, согласился с результатами расследования и высказал свои рекомендации Директору-исполнителю, а именно: 1) отменить предлагаемое административное действие; 2) провести независимую проверку функциональной обоснованности предлагаемого административного действия; и 3) проконсультироваться с Отделом людских ресурсов в отношении дисциплинарных или других мер, применимых к должностному лицу, которое предложило данное административное действие.

25. Культура гласности имеет большое значение для организации, стремящейся привести поведение сотрудников в соответствие с ожидаемыми нормами, а также учесть разные мнения и подходы до принятия важных стратегических решений. Тем не менее сотрудники по-прежнему сталкиваются с трудностями в процессе внедрения культуры гласности, несмотря на наличие в организации разнообразных механизмов представления официальных и неофициальных докладов, поскольку для успешного внедрения данной культуры сотрудники должны считать верными следующие положения: а) сообщение о нарушениях не станет основанием для преследования и не повлечет негативные последствия иного рода; б) сообщение о нарушениях приносит результаты; и с) в организации действуют справедливые рабочие механизмы урегулирования вопросов, связанных с нарушениями. В связи с этим в стратегическом плане на 2014–2017 годы в качестве ключевого показателя эффективности по культуре гласности используется сводный показатель, отражающий три выше-

<sup>1</sup> Предлагаемым административным действием являлось упразднение должности сотрудника. Заместитель Директора-исполнителя по вопросам управления приостановил осуществление предлагаемого административного действия в ожидании результатов рассмотрения жалобы сотрудника в Бюро по вопросам этики.

перечисленных фактора, который рассчитывается в рамках глобального обследования положения сотрудников. Сводный индекс представляет собой среднее арифметическое значение четырех показателей, оценивающих восприятие персонала; два из них связаны со страхом, а еще два — с наличием результатов и справедливостью соответственно. Согласно КПЭ по культуре гласности, рассчитанному в рамках обследования за 2014 год, 51 процент респондентов считают, что могут сообщать о нарушениях.

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

26. В 2015 году ЮНИСЕФ участвовал в 10 из 11 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 в значительной степени способствуют повышению качества консультаций и большей согласованности как политики, так и практики участвующих в них фондов и программ. Дополнительная информация о деятельности Группы приводится в докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/70/307), охватывающем период с 1 августа 2014 года по 31 июля 2015 года, который был представлен на семидесятой сессии Генеральной Ассамблеи.

27. ЮНИСЕФ также принимает участие в ежегодном заседании в рамках Сети многосторонних организаций по вопросам этики. Эти заседания представляют собой прекрасную площадку для обмена материалами и выявления и развития передовых практических методов. В 2015 году Главный советник по вопросам этики принял участие в качестве члена группы в заседании, посвященном гармонизации и согласованию подготовки по вопросам этики в рамках системы Организации Объединенных Наций.

### **Рекомендации руководству**

28. В первом пункте стратегического плана на 2014–2017 годы говорится о том, что основная миссия ЮНИСЕФ состоит в том, чтобы добиваться реализации прав каждого ребенка, повсюду и во всем, чем занимается организация, — осуществлении программ, развертывании информационно-пропагандистской работы и проведении оперативных мероприятий. Особое внимание к реализации стратегии справедливости, направленной на защиту наиболее обездоленных и отверженных детей и семей, претворяет в жизнь принцип приверженности правам ребенка. Для ЮНИСЕФ справедливость означает, что все дети имеют возможность выжить, развиваться и полностью реализовать свой потенциал, не подвергаясь дискриминации, предвзятому отношению или фаворитизму. Этическое поведение и процесс принятия решений на основе этики имеют большое значение для ЮНИСЕФ в рамках выполнения его миссии.

29. В 2015 году ЮНИСЕФ начал проводить онлайн-курс по вопросам этики и сделал его обязательным для всех сотрудников. Бюро по вопросам этики получило поданные по собственной инициативе сообщения, в которых курсу дается высокая оценка, а также отметило увеличение числа обращений об оказании

консультативных услуг, в которых часто содержится ссылка на знания, полученные сотрудником в ходе онлайн-курса. Чтобы продолжить эту тенденцию, Бюро рекомендует руководству каждого отделения контролировать использование нового учебного онлайн-курса в программе вводного инструктажа для новых сотрудников. Руководство выразило принципиальное согласие с этой рекомендацией. Бюро по вопросам этики было проинформировано о том, что Отдел людских ресурсов в настоящее время изучает пути осуществления этой рекомендации.

30. Благодаря программе представления финансовых результатов, а также деятельности по повышению осведомленности в целом понимание конфликтов интересов улучшилось. Тем не менее отзывы, полученные Бюро во время и после учебных занятий и диалогов по вопросам этики указывают на то, что понимание сотрудниками конфликта интересов и прочих этических дилемм необходимо совершенствовать и далее. Отдел людских ресурсов и Бюро по вопросам этики также отмечают увеличение количества обращений за консультационной помощью в отношении урегулирования потенциальных конфликтов интересов со стороны новых сотрудников, например находящихся в специальном отпуске на другом рабочем месте. Бюро по вопросам этики рекомендует ввести и интегрировать в процесс комплектования кадров систему раскрытия информации о возможном конфликте интересов и его урегулирования на основании упреждающего подхода для новых сотрудников. Руководство согласилось с этой рекомендацией в принципе. Бюро по вопросам этики было проинформировано о том, что Отдел людских ресурсов готов совместно работать с ним над осуществлением этой рекомендации.

31. Продолжающееся развитие культуры гласности, как ожидается, еще в большей степени позволит организации выявить на ранних этапах поведение, не соответствующее этическим нормам, и таким образом предотвратить возникновение организационного риска. Однако преимущества культуры гласности распространяются и дальше, содействуя расширению открытого диалога по новаторским и стратегическим вопросам. Организация намерена внедрять инструменты обеспечения подотчетности, наподобие метода всеобъемлющей оценки эффективности, которые также будут способствовать развитию культуры гласности. Бюро рекомендует более оперативно внедрять такие инструменты и рассказывать сотрудникам о них, поскольку важно, чтобы сотрудники воспринимали их в качестве полезных инструментов подотчетности, укрепляющих культуру гласности. Важно также своевременно провести следующее Глобальное обследование положения сотрудников, чтобы продолжить измерение КПЭ культуры гласности. Руководство должно стремиться к тому, чтобы по результатам сводного индекса КПЭ не менее 80 процентов респондентов считали, что могут сообщать о нарушениях. Руководство выразило принципиальное согласие с этой рекомендацией. Бюро по вопросам этики было проинформировано о том, что Отдел людских ресурсов предпринимает шаги в направлении создания более эффективной системы организации служебной деятельности, которая, по его мнению, будет содействовать культурным преобразованиям, необходимым для эффективного развития культуры гласности. Тем не менее Отдел людских ресурсов также предупредил, что, возможно, будет трудно достичь целевого показателя в 80 процентов за короткий период времени.

32. Бюро продолжает получать просьбы об оказании консультативной помощи в отношении предполагаемых сексуальных домогательств. Бюро рекомендует включить в следующее Глобальное обследование положения сотрудников конкретные вопросы о сексуальных домогательствах и предлагает организации разработать план действий по предупреждению и пресечению сексуальных домогательств. Руководство согласилось с этой рекомендацией в отношении включения конкретных вопросов в следующее Глобальное обследование положения сотрудников. Бюро по вопросам этики было проинформировано о том, что Отдел людских ресурсов включит в обследование такие вопросы после консультаций с Бюро по вопросам этики.

33. Бюро рекомендует как можно скорее разработать внутреннюю политику ЮНИСЕФ по защите детей, для чего необходимо участие всех соответствующих внутренних заинтересованных сторон, в том числе Бюро по вопросам этики; руководство согласилось с этой рекомендацией.

34. Большинство сотрудников имеют личные страницы в социальных сетях. Сотрудники и руководители подразделений задают все большее число вопросов, касающихся надлежащего использования социальных сетей. Бюро рекомендует ЮНИСЕФ обновить свои руководящие принципы относительно социальных сетей, чтобы позволить сотрудникам использовать их в соответствии со стандартами поведения для международной гражданской службы. Руководство выразило принципиальное согласие с этой рекомендацией. Бюро по вопросам этики было проинформировано о том, что Отдел людских ресурсов готов совместно работать с Отделом коммуникации над осуществлением этой рекомендации.

35. Бюро по вопросам этики стремится культивировать и развивать культуру этики, добросовестности и ответственности в ЮНИСЕФ. В целях развития организационной культуры этики Бюро продолжит сотрудничество со всеми отделениями и отделами, Всемирной ассоциацией персонала, прочими бюро по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций и другими заинтересованными лицами.

36. Под руководством нового Главного советника по вопросам этики, который приступил к работе в ЮНИСЕФ в феврале 2016 года, Бюро по вопросам этики намерено и далее укреплять профессионализм подразделения по вопросам этики, твердо закрепляя представление о значимости профессиональной этики среди руководителей всех уровней ЮНИСЕФ и обеспечивая комплексную, согласованную работу всех функций надзора и надлежащего управления в ЮНИСЕФ. Под руководством нового Главного советника Бюро будет продолжать работать в тесном контакте с Управлением внутренней ревизии и расследований, Управлением советника по правовым вопросам ЮНИСЕФ и Отделом людских ресурсов. Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики твердо намерено применять этот же комплексный, согласованный подход по отношению к Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций и соответствующим подразделениям по вопросам этики других фондов и программ Организации Объединенных Наций.