

**Детский фонд Организации Объединенных Наций**

Исполнительный совет

Ежегодная сессия 2015 года

16–19 июня 2015 года

Пункт 8 предварительной повестки дня*

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 на 66-й сессии Группы.

В настоящем годовом докладе рассматриваются все мандатные области деятельности Бюро: а) установление норм и поддержка в вопросах политики; б) профессиональная подготовка, просветительская и информационно-разъяснительная работа; с) консультативные услуги и рекомендации; d) управление программой представления финансовой информации; e) защита персонала от преследования; и f) 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.

На протяжении 2014 года Бюро по вопросам этики в своей деятельности руководствовалось тремя приоритетами: а) повышение информированности персонала об этических аспектах международной гражданской службы; б) углубление понимания методов предотвращения и смягчения последствий конфликтов интересов; и с) содействие развитию в ЮНИСЕФ культуры гласности. Развитие трех указанных областей осуществлялось при помощи следующих основных средств: программа представления финансовой информации; консультирование персонала и руководителей отделений в конфиденциальном порядке; профессиональная подготовка и поддержка добровольцев страновых

* E/ICEF/2015/4.



отделений, содействующих организации диалогового взаимодействия по вопросам этики; 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 оказания 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 ЮНИСЕФ, ожидаемых норм поведения и процедур, а также необходимости их соблюдения в целях достижения устойчивых результатов деятельности в интересах детей посредством осуществления программ по информированию персонала, его профессиональной подготовке 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) управление программой представления финансовой информации;

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

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

2. В 2014 году в Бюро по вопросам этики поступило 261 обращение. Количество обращений в 2012 и 2013 годах составило 221 и 271 соответственно. Число обращений в Бюро за получением консультационной помощи в связи с этическими вопросами самого разного характера неуклонно растет и включает в себя обращения руководителей отделений и программ в связи с содействием в принятии решений этического характера.

3. Большинство полученных в 2014 году обращений (47 процентов) касалось услуг, оказываемых Бюро в рамках его консультативной и рекомендательной функции; вторым по численности типом обращений стали заявки на оказание услуг в связи с профессиональной подготовкой (16 процентов). В 2014 году количество обращений в связи с защитой от преследования выросло до семи, в то время как в 2013 году поступило два обращения этой категории. Бюро получило только один запрос в связи с программой представления финансовой информации, что свидетельствует о высоком уровне развития программы. На диаграмме I показано процентное распределение различных типов запросов на услуги Бюро по вопросам этики. В таблице 1 приводится сводное описание услуг, оказанных Бюро по вопросам этики в течение трехгодичного периода с 2012 по 2014 год.

4. В течение 2014 года Бюро по вопросам этики 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 (ОЛР), 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 2.

Количество обращений с разбивкой по категориям, 2014 год

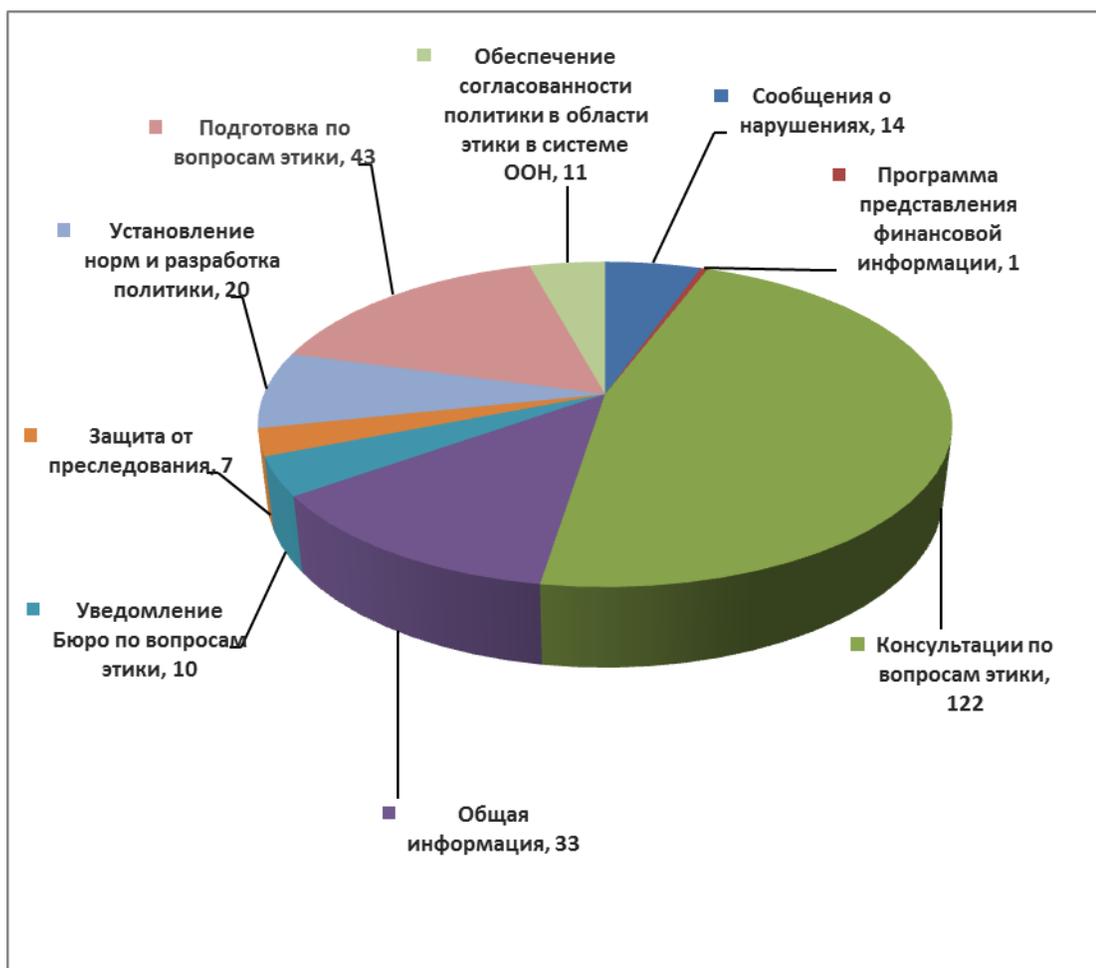


Таблица 1.
**Сопоставление количества обращений с разбивкой по категориям,
 2012–2014 годы**

<i>Категория</i>	<i>2012 год</i>	<i>2013 год</i>	<i>2014 год</i>
Сообщения о нарушениях ¹	0	21	14
Консультации по вопросам этики	146	121	122
Представление финансовой информации	32	24	1
Общая информация	10	20	33
Уведомление Бюро ²	0	9	10
Защита от преследований	5	2	7
Установление норм и разработка политики	18	23	20
Подготовка по вопросам этики	10	51	43
Обеспечение согласованности политики в области этики в системе Организации Объединенных Наций ³	0	0	11
Итого	221	271	261

¹ Выделено в отдельную категорию в 2013 году (ранее обращения этого типа включались в состав консультирования по вопросам этики).

² Уведомление Бюро по вопросам этики в целях осуществления необходимого контроля действий.

³ Данная категория обращений выделена из категорий консультирования по вопросам этики и предоставления информации общего характера в 2014 году.

Установление норм и поддержка по вопросам политики

5. Одной из ключевых функций Бюро по вопросам этики является предоставление руководству консультаций в области установления этических норм, 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 по вопросам этики 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. Относительно руководящих принципов в области найма, партнерства или закупки товаров и услуг Бюро рекомендует при необходимости проводить, помимо

оценки эффективности и компетентности, оценку ценностей. Бюро предоставляло консультации по целому ряду вопросов: разработка политики по защите детей; руководящие указания по соблюдению этических норм при проведении исследований относительно детей и с их участием; взаимодействие с частным сектором; заключение договоров на выполнение подрядных работ с консультантами и на оказание прочих услуг, а также ограничения, действующие по завершении трудоустройства; подотчетность перед населением, пострадавшим от чрезвычайных ситуаций; ответные меры в связи с эпидемией Эболы; пересмотренные руководящие указания по проведению расследований Управлением внутренней ревизии и расследований; а также руководящие указания по подготовке внешних публикаций.

7. Стратегическим планом ЮНИСЕФ на 2014–2017 годы предусмотрен показатель, оценивающий деятельность руководства по развитию культуры гласности в организации. Этот показатель основывается на результатах проводимого каждые два года Глобального обследования положения сотрудников, при этом за исходные условия принимаются данные, полученные по итогам обследования 2014 года. В силу этих причин Бюро по вопросам этики осуществляло консультирование руководства при подготовке обследования 2014 года.

8. Сотрудничество с ОЛР было 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 Организации Объединенных Наций ST/AI/2000/13 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-разъяснительная работа

9. 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.

10. Основным фактором укрепления этической культуры организации является этическое руководство. По этой причине Бюро по вопросам этики ведет работу, посвященную роли руководителей, с группами управления региональных отделений, программами профессиональной подготовки руководителей в зависимости от занимаемой должности, проводимые ОЛР, а также группами управления страновых отделений. В рамках профессиональной подготовки в зави-

симости от занимаемой должности страновым и региональным отделениям, а также центральным учреждениям предоставлены материалы по вопросам этики применительно к деятельности по сбору средств и укреплению партнерских связей.

11. В 2014 году в Бюро по вопросам этики поступило 43 обращения относительно предоставления поддержки в проведении профессиональной подготовки. В этот показатель не включены учебные занятия на базе веб-технологий по профессиональной подготовке координаторов по проведению на местах диалогов по вопросам этики. Бюро ответило на все эти обращения, используя три формы обучения: а) групповые аудиторные занятия в центральных учреждениях, региональных и страновых отделениях; б) предоставление материалов и консультирование координаторов для проведения на местах диалогов по вопросам этики, организованных конкретными отделениями; и с) организация брифингов и предоставление информации с использованием иных методов.

12. Аудиторную профессиональную подготовку прошли 855 сотрудников. В этом показателе не учтено проведение сокращенных индивидуальных и групповых брифингов на местах, профессиональная подготовка руководителей, поддержка профессиональной подготовки на местах при помощи Skype и прочие специализированные мероприятия по профессиональной подготовке в сфере партнерских связей и мобилизации средств. 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. В представленной далее таблице 2 приведен перечень различных мероприятий по профессиональной подготовке.

13. В конце 2013 года Бюро по вопросам этики в сотрудничестве с региональными отделениями и Отделом людских ресурсов приступило к реализации экспериментальной инициативы в области подготовки координаторов для проведения на местах диалогов по вопросам этики. В 2014 году деятельность в рамках данной инициативы была расширена. Координаторы проходят профессиональную подготовку в области использования модулей, охватывающих ценности Организации Объединенных Наций, нормы поведения международных гражданских служащих, конфликты интересов, вопросы мошенничества и нарушений, защиту против преследования, а также вопросы гражданской службы и частной жизни. Данные модули были разработаны в сотрудничестве с ОЛР, Управлением внутренней ревизии и расследований, Бюро советника ЮНИСЕФ по правовым вопросам, Отделом снабжения, Административно-финансовым отделом и региональными отделениями. Каждый модуль состоит из рассмотрения конкретных случаев, обсуждения и презентации, при этом на прохождение модуля требуется менее полутора часов. Модули подготовлены на английском, французском и испанском языках. В течение года профессиональную подготовку с использованием веб-технологий прошло 150 координаторов из 71 страны. В 2014 году координаторы провели 25 занятий по диалоговому взаимодействию в 19 страновых отделениях. По проведении занятий координаторы направляли Бюро по вопросам этики запросы, касающиеся определенных этических проблем, стоящих перед сотрудниками. Цель инициативы — создание условий для организации страновыми отделениями диалогового взаимодействия по вопросам этики, имеющего сокращенную программу, но проводи-

мого более регулярно, в целях формирования навыка учета этических аспектов в процессе принятия решений.

14. В ноябре 2014 года завершено создание нового онлайн-базового курса на английском языке по повышению осведомленности в области этики, основанного на курсе электронного обучения Секретариата Организации Объединенных Наций. В настоящий момент осуществляется перевод курса на французский и испанский языки, который будет завершен к предполагаемому вводу курса в использование в первом квартале 2015 года. Ожидается, что курс будет обязательным для всего действующего персонала организации и будет включен в вводный комплект материалов для новых сотрудников.

15. Десять обращений в Бюро по вопросам этики, касающихся профессиональной подготовки, относились к предоставлению материалов или консультаций в связи с проведением учебных занятий по вопросам этики на местах. Бюро по вопросам этики предоставило материалы, в которые было включено индивидуальное видеосообщение, и в отдельных случаях приняло участие в диалоге с координаторами до и после проведения занятия.

16. Бюро по вопросам этики также приняло меры в ответ на запрос об оказании консультационной поддержки и предоставлении материалов для разработки программы профессиональной подготовки по согласованному подходу к переводу наличных средств. Бюро с удовлетворением отметило, что вопросы этики и добросовестности считаются важными компонентами согласованного подхода к переводу наличных средств. Бюро также отметило положительную тенденцию, проявившуюся в усилении внимания внутренних ревизоров к профессиональной подготовке и мерам по повышению информированности по вопросам этики, проводимым руководством отделений.

17. 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 2014 году Отдел снабжения провел шесть различных учебных занятий, посвященных добросовестности, в которых приняли участие 557 человек. Из них 158 сотрудников не входят в штат Отдела снабжения: 145 сотрудников работает в отделениях на местах и 13 — в центральных учреждениях. Бюро по вопросам этики продолжает осуществлять обмен информацией и опытом с группой профессиональной подготовки Отдела снабжения.

Таблица 2

Учебные занятия, проведенные в 2014 году

	Профессиональная подготовка на местах			Брифинги на местах	Тематические занятия в форме веб-конференции
	Персонал и этика	Лидерство и этика	Специальные темы		
Страновые и региональные отделения	Бангладеш	<i>Группы руководства региональных отделений</i>	Таиланд	Новый руководитель по управлению людскими	Эквадор
	Камбоджа		РОВАТО		Замбия
	Камерун		Отдел по партнерским		Координаторы по проведению на местах диа-

<i>Профессиональная подготовка на местах</i>				
<i>Персонал и этика</i>	<i>Лидерство и этика</i>	<i>Специальные темы</i>	<i>Брифинги на местах</i>	<i>Тематические занятия в форме веб-конференции</i>
Кот-д'Ивуар	Южная Азия	отношениям с	ресурсами	логов по во-
Филиппины	РОЗЦА	общественностью	РОЗЦА	просам этики
Таиланд	<i>Группы</i>			
Тимор-Лешти	<i>руководства</i>			
Региональное отделение для востока и юга Африки (РОВЮОА)	<i>страновых отделений</i>			
	Бангладеш			
	Камбоджа			
	Камерун			
Региональное отделение для Западной и Центральной Африки (РОЗЦА)	Филиппины			
	Таиланд			
	Тимор-Лешти			
	РОВАТО			
Региональное отделение для Восточной Азии и Тихого океана (РОВАТО)				
Председатели ассоциаций персонала				
Центральные учреждения	Управление внутренней ревизии и расследований	Нью-йоркская ассоциация персонала — организация взаимодействия с персоналом	Ревизионная группа старшего персонала;	
	Инициатива по выявлению новых талантливых сотрудников	Отдел по партнерским отношениям с общественностью	Персонал Отдела снабжения, работающих на условиях подряда	
			Руководители по управлению людскими ресурсами ОЛР и региональных отделений	

Консультации и рекомендации

18. В 2014 году в Бюро по вопросам этики поступило 122 обращения за консультационной помощью по вопросам этики. В 2012 количество обращений этой категории составило 146, в 2013 году — 121. Как показано на диаграмме II, подавляющее большинство обращений (88 процентов) по-прежнему относятся к конфликтам интересов в широком смысле и связаны с профессиональной деятельностью вне организации, получением подарков, семейными отношениями, ограничениями, действующими по завершении трудоустройства, и прочими сферами, в которых имеются условия для возникновения конфликта интересов. Хотя большая часть запросов поступает от сотрудников, многие руководители теперь также обращаются с запросами на предоставление консультаций по решению этических проблем, возникающих в отношениях между ЮНИСЕФ и сторонними организациями или между руководителем и сотрудниками.

19. Бюро по вопросам этики предоставляет консультации относительно конфликта интересов в тесном сотрудничестве с ОЛР. Большинство обращений этой категории по-прежнему поступает в Бюро по вопросам этики через ОЛР, однако наблюдается положительная динамика в численности обращений персонала и руководства страновых отделений в связи с управлением конфликтами интересов с участием персонала, набираемого на местной основе. Бюро по вопросам этики продолжает разрабатывать стандартные формы директивных писем и писем о самоотводе, которые могут быть применены в различных ситуациях возникновения конфликтов интересов. Благодаря этим мерам урегулирование простых случаев конфликта интересов осуществляет ОЛР. Таким образом, обращения за консультацией в Бюро по вопросам этики носят сложный характер и зачастую требуют неоднократного общения с сотрудниками и должностными лицами.

20. В 2014 году Бюро по вопросам этики продолжило следовать принятой в 2013 году практике отнесения сообщений о предполагаемых нарушениях, ранее включавшихся в категорию консультаций по вопросам этики, к отдельной категории. Сообщения о мошенничестве чаще всего поступают непосредственно в Управление внутренней ревизии и расследований, при этом информация о сообщениях о возможном преследовании, включая сексуальное домогательство, передается в Бюро по вопросам этики. Бюро рекомендует персоналу в первую очередь обращаться к омбудсмену, и большинство сотрудников следует этой рекомендации. Однако некоторые заявители не решаются давать ход своему делу. Мандат Бюро по вопросам этики не дает ему полномочий напрямую рассматривать жалобы, связанные с трудовой деятельностью. Бюро предоставляет консультации о наличии механизмов удовлетворения жалоб и органов, которые могут оказать сотрудникам поддержку в урегулировании их проблем. Бюро отметило, что зачастую сотрудники не документируют надлежащим образом инциденты, вызывающие их озабоченность. В связи с этим в комплект учебных материалов для профессиональной подготовки включено четкое руководство по документированию инцидентов, связанных с предполагаемым преследованием. Помимо этого, в рамках профессиональной подготовки руководителей уделяется внимание роли руководителей в создании уважительной и гармоничной среды на рабочем месте.

Диаграмма II
Распределение обращений за консультационной помощью по вопросам этики по подкатегориям



Программа представления финансовой информации

21. 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 по вопросам этики 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 семь лет, и она по-прежнему является важным инструментом развития культуры добросовестности в ЮНИСЕФ. Как и ранее, программа защищает ЮНИСЕФ от конфликтов интересов и различных организационных рисков, сопряженных с профессиональной деятельностью сотрудников вне организации и их финансовыми обязательствами.

22. 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 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 отбираются дополнительные сотрудники — в соответствии с политикой и при сотрудничестве с Бюро по вопросам этики и руководителями каждого отделения. Бюро по вопросам этики в процессе отбора сотрудников на основании уровня их должности, выполняемых функций и наличия явного риска во многом полагается на конкретные отделения. Число сотрудников, участвующих в программе, в 2012 году составило 2694 человека, а в 2013 — 2498. В 2014 году для участия в программе представления финансовой информации за период с 1 января по 31 декабря 2013 года отобрано 2594 сотрудника. 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.

23. По состоянию на середину июля 2014 года 99 процентов сотрудников, отобранных для участия программы в марте, обеспечили соблюдение требований программы. Исключение было сделано в отношении 45 штатных сотрудников, освобожденных от службы, находящихся в длительном отпуске или не соответствующих критериям и исключенным из программы по запросу координатора. В связи с проверкой соблюдения требований программы с остальными несколькими сотрудниками связался ОЛР. По состоянию на середину января 2015 года 100 процентов новых старших сотрудников, отобранных для представления финансовой декларации в сентябре, соблюдали требования программы. Как и в предыдущие годы, Бюро по вопросам этики продолжает сотрудничество с ОЛР в рамках системы, требующей от старших руководителей выполнения требований программы до продления срока их контрактов, а также до назначения на более высокую должность.

Таблица 3

Соблюдение требований Программы представления финансовой информации, 2007–2014 годы

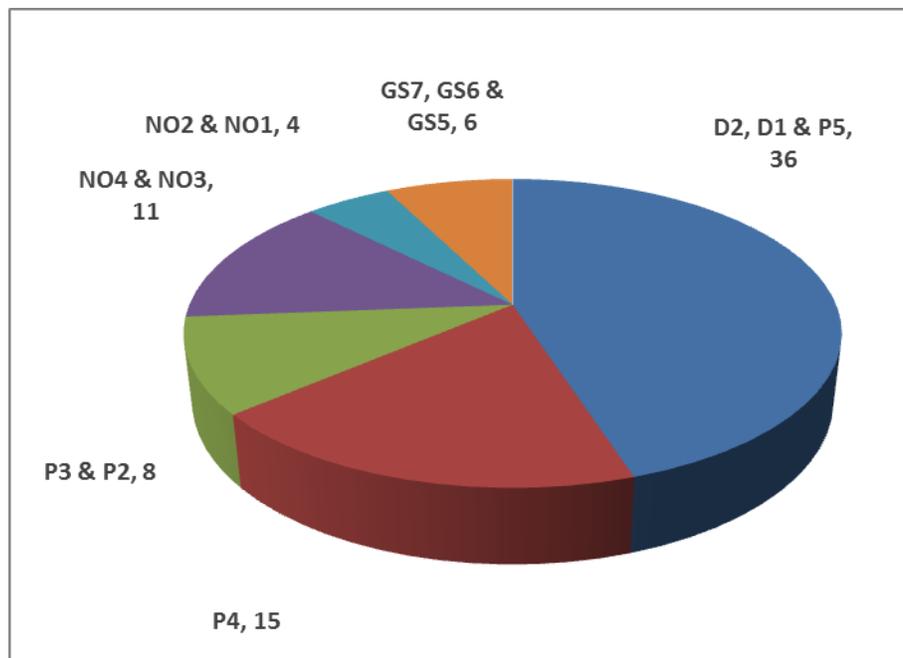
<i>Год</i>	<i>Число сотрудников, обязанных предоставлять декларацию</i>	<i>Показатель соблюдения требований (%)</i>
2007	2 545	82,8
2008	2 556	83,8
2009	2 536	100,0
2010	2 365	99,6
2011	2 592	99,7
2012	2 694	99,9
2013	2 498	100,0
2014	2 594	100,0

24. Рассмотрение деклараций необходимо для понимания рисков конфликта интересов. Принимаются меры, направленные на смягчение рисков, связанных с конфликтами интересов, и предоставления штатным сотрудникам рекомендаций относительно предотвращения конфликтов, связанных с их профессиональными обязанностями. Чаще всего выявляемые конфликты связаны с внес-

лужебной 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. 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 2594 сотрудников, представивших декларацию, у 171 сотрудника (7 процентов) выявлена какая-либо форма конфликта интересов, в отношении которого требовалось предоставить руководящие указания. По перечисленным выше причинам число руководящих указаний по сравнению с предыдущими годами снизилось.

25. Неотъемлемой частью Программы представления финансовой информации является процесс проверки, который направлен на повышение точности информации, раскрываемой сотрудниками. В этом году Бюро по вопросам этики провело вторую подобную проверку финансовых деклараций. Из всего числа поданных документов для проверки были произвольно отобраны чуть более 3 процентов (80 деклараций), диверсифицированных по местонахождению и уровню. На диаграмме III ниже показано, что 44 процента сотрудников были отобраны на уровне директоров и уровне Р-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. Шесть сотрудников вышли на пенсию или были освобождены от службы по другим причинам в ходе проверки по причинам, не связанным с проверкой. Эти сотрудники были исключены из процесса проверки. По состоянию на 30 декабря 2014 года Бюро завершило проверку 100 процентов оставшихся отобранных деклараций. Шестнадцать участников (20 процентов) представили документы, выявившие активы, информация о которых не была раскрыта ранее. Вместе со стандартным уведомлением о представлении новой финансовой декларации в 2015 году эти сотрудники получают индивидуальный перечень активов, не включенных в финансовую декларацию в предыдущем году. Полное и корректное раскрытие финансовой информации является важным условием соблюдения этических норм, поэтому Бюро примет дополнительные меры по распространению среди персонала указаний, подчеркивающих важность представления финансовой информации.

Диаграмма II
Разбивка по уровням сотрудников, финансовая декларация которых была подвергнута проверке, 2014 год



* NO означает «национальный сотрудник категории специалистов».

Защита сотрудников от преследования

26. Политика по защите персонала от преследования направлена на защиту лиц, сообщивших о нарушениях, от наносящих ущерб действий или угрозы их применения. Политика защиты от преследования распространяется на сотрудников, добровольно сообщающих о нарушении, и участвующих в санкционированных ревизиях или 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. На основании решения 2014/12 Исполнительного совета ЮНИСЕФ произведен пересмотр политики защиты от преследования, вследствие чего срок подачи жалобы в Бюро по вопросам этики был продлен с 60 дней до 6 месяцев после наступления предполагаемого факта преследования или угрозы его совершения.

27. 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 семь обращений, связанных с защитой от преследования; все семь обращений были поданы сотрудниками страновых отделений. Два обращения носили информационный характер. 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 одном из случаев Бюро по вопросам этики предоставило сведения и необходимые пояснения в отношении действующей политики и запросило дополнительную информацию. Однако сотрудник не дал ход своему делу. В еще одном случае Бюро запросило дополнительную информацию и поддерживает связь с сотрудником. В трех случаях Бюро по вопросам этике перешло к проведению предварительного анализа на основании заключения о наличии в каждом из случаев первичных признаков преследования. В одном из трех случаев Бюро также рекомендовало применить в отношении заявителя временные защитные меры, и рекомендация Бюро была выполнена. В результате расследования, проведенного в двух других случаях, доказательства преследования получены не были. Бюро по вопросам этики рассмотрело доклад по итогам расследования и справочные документы и согласилось с выводами расследования. На момент представления настоящего доклада ведется расследование еще одного случая.

28. Культура гласности имеет большое значение для организации, стремящейся привести поведение сотрудников в соответствие с ожидаемыми нормами, а также обеспечить проведение оценки, учета разных мнений и подходов 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 вышеперечисленных 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. Организации следует приложить усилия и обеспечить значение данного КПЭ на уровне не менее 80 процентов.

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

29. В 2014 году ЮНИСЕФ участвовал в десяти из одиннадцати заседаний Группы по профессиональной этике Организации Объединенных Наций. В дополнение к этим заседаниям члены Группы нередко консультировались друг с другом в целях согласования рекомендаций и практики. Эти мероприятия в высшей степени способствуют повышению качества консультаций и согласо-

ванности как политики, так и ее интерпретации в процессе практической деятельности участвующих в ней фондов и программ. Дополнительная информация о деятельности Группы приводится в докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/69/332), представленном на шестьдесят девятой сессии Генеральной Ассамблеи.

30. ЮНИСЕФ также принимает участие в ежегодном заседании 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 2014 году на заседании в центре внимания находились проблемы, связанные с использованием социальных медиа; политика защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, и предотвращения преследования; сотрудничество Бюро по вопросам этики с другими заинтересованными сторонами в пределах организации и создание условий для выражения персоналом мнений относительно ценностей. Главный консультант по вопросам этики участвовал в качестве члена группы в заседании, посвященном вопросам сотрудничества Бюро по вопросам этики с другими заинтересованными сторонами в пределах организации.

Рекомендации руководству

31. 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 достичь своего полного потенциала, не подвергаясь дискриминации, предвзятому отношению или фаворитизму.

32. Этическое поведение и процесс принятия решений на основе этики имеют большое значение для ЮНИСЕФ в рамках выполнения его миссии. Стратегический план деятельности Бюро по вопросам этики на 2014–2017 годы устанавливает три основные цели: повышение осведомленности о важности вопросов этики и норм поведения среди персонала ЮНИСЕФ, улучшение понимания конфликтов интересов и развитие культуры гласности.

33. В глобальном обследовании положения персонала за 2014 год 93 процента респондентов указали, что понимают ожидаемые от них нормы поведения, а 83 процента сообщили, что знакомы с порядком действий в случае выявления факта неэтичного поведения или нарушения в ЮНИСЕФ. Это очень обнадеживающие данные. Для поддержания данной тенденции Бюро по вопросам этики рекомендует обязать всех сотрудников пройти новую программу электронного обучения, которую также необходимо включить в вводный курс для новых сотрудников.

34. Благодаря программе представления финансовых результатов, а также деятельности по повышению осведомленности в целом понимание конфликтов интересов улучшилось. Однако запросы, поступившие в Бюро по вопросам этики во время и после учебных занятий и диалогового взаимодействия, ука-

зывают на необходимость продолжения работы над улучшением ситуации. ОЛР 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 прежнем 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.

35. В нормы поведения международных гражданских служащих за 2013 год включен новый раздел, касающийся ограничений, действующих по завершении трудоустройства. На уровне центральных учреждений ЮНИСЕФ все более интенсивно используется портал «Глобальный рынок Организации Объединенных Наций» (ГРООН), при помощи которого организация получает предложения относительно выполнения крупных контрактов. На основании бюллетеня ST/SGB/2006-15 Генерального секретаря крупные контракты подпадают под ограничения, действующие по завершении трудоустройства. Однако порядок действия этих ограничений в отношении других контрактов четко не определен. Бюро по вопросам этики рекомендует ЮНИСЕФ утвердить применение ограничений, действующих по завершении трудоустройства, к контрактам на товары и услуги, а также соглашениям о сотрудничестве по программам в соответствии с бюллетенем ST/SGB/2006-15. Эта мера будет содействовать улучшению понимания персоналом норм надлежащего поведения при взаимодействии с текущими и потенциальными подрядчиками и партнерами-грантополучателями.

36. Культура гласности позволяет организации на ранних этапах выявить поведение, не соответствующее этическим нормам, и таким образом предотвратить возникновение организационного риска. Однако преимущества данной культуры этим не ограничиваются, поскольку культура гласности содействует установлению открытого диалога по инновационным и стратегическим вопросам. В целях развития культуры гласности Бюро по вопросам этики призывает руководство рассмотреть способы более полного, открытого и справедливого осуществления политики, а также оптимизации процедур применения действующих политик с точки зрения их справедливости, и продолжить деятельность, направленную на развитие лидерства и потенциала руководства на всех уровнях, что позволит обеспечивать урегулирование поднятых сотрудниками вопросов на основе упреждающего подхода; Бюро по вопросам этики также призывает ввести инструменты обеспечения подотчетности, наподобие метода всеобъемлющей оценки эффективности, которые также будут способствовать развитию культуры гласности.

37. 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, Ассоциацией персонала, прочими бюро по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций и другими заинтересованными лицами.