

**Экономический  
и Социальный Совет**

Distr.: General  
28 April 2021  
Russian  
Original: English

**На решение**

**Детский фонд Организации Объединенных Наций**

Исполнительный совет

**Ежегодная сессия 2021 года**

1–4 июня 2021 года

Пункт 9 предварительной повестки дня\*

**Доклад Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики за 2020 год***Резюме*

Настоящий доклад представляется Исполнительному совету ЮНИСЕФ в соответствии с решением 2014/12 Исполнительного совета. Доклад был рассмотрен Коллегией Организации Объединенных Наций по вопросам этики, как это предусмотрено разделом 5.4 бюллетеня Генерального секретаря, озаглавленного «Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы» (ST/SGB/2007/11).

В настоящем годовом докладе рассматриваются все мандатные области деятельности Бюро: а) установление стандартов и поддержка политики; б) профессиональная и общеобразовательная подготовка и информационно-разъяснительная работа; в) конфиденциальные консультационные услуги и рекомендации; г) Программа по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации; д) защита персонала от преследований; и е) участие в деятельности Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сети многосторонних организаций по вопросам этики. В соответствии с решением 2014/12 Исполнительного совета в докладе также приводятся адресованные руководству рекомендации в отношении укрепления общеорганизационной культуры добросовестности и соблюдения требований. Деятельность, касающаяся сотрудников ЮНИСЕФ, а также консультантов и других внештатных сотрудников, и оказываемые им услуги освещаются в докладе в той мере, в какой это применимо.

\* E/ICEF/2021/9.



## I. Введение

1. Настоящий доклад, двенадцатый с момента создания Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики в декабре 2007 года, охватывает период с 1 января по 31 декабря 2020 года. Доклад, подготовленный в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря «Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы» (ST/SGB/2007/11), представляется Исполнительному совету на его ежегодной сессии в 2021 году.

## II. Обзор и общая информация о деятельности Бюро по вопросам этики

2. ЮНИСЕФ осуществляет свою деятельность более чем в 190 странах и территориях по всему миру и отстаивает права детей с целью содействовать удовлетворению их основных потребностей и обеспечению им более широких возможностей для всемерной реализации своего потенциала. Бюро по вопросам этики обслуживает более 15 000 сотрудников ЮНИСЕФ, а также внештатных сотрудников численностью более 5000 человек.

3. В течение отчетного года деятельность Бюро по вопросам этики осуществлялась в следующих предусмотренных мандатом областях:

а) оказание поддержки и представление рекомендаций руководству по вопросам политики определения этических норм посредством проведения анализа и консультаций в отношении правил, политики, процедур и практики организации в целях укрепления и поощрения самых высоких стандартов этики и добросовестности, предусмотренных Уставом Организации Объединенных Наций, другими применимыми правилами и положениями о персонале, директивами ЮНИСЕФ и Стандартами поведения для международной гражданской службы;

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

в) предоставление по запросу персонала и руководства конфиденциальных консультаций и рекомендаций по вопросам этики;

г) административное управление Программой по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации;

е) осуществление возложенных на Бюро обязанностей в соответствии с политикой ЮНИСЕФ по защите сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, от преследований;

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

4. Во всем мире 2020 год был отмечен беспрецедентными проблемами, вызванными пандемией коронавирусного заболевания 2019 года (COVID-19). Однако для Бюро по вопросам этики этот год был также годом захватывающих преобразований и перемен, открывших новые горизонты в плане реализации действенных практических мер и обеспечения роста. Бюро по вопросам этики: 1) было создано в качестве независимого организационного подразделения, возглавляемого директором, а не главным советником; 2) получило больше

положительных ответов в ходе Глобального опроса персонала, проведенного в 2020 году, в частности по вопросу о доверии в контексте решения проблем, связанных с преследованиями из мести; 3) расширило и укрепило сотрудничество с различными новыми родственными рабочими группами и подразделениями в рамках организации, отстаивающими этические нормы, ценности организации и выступающими за проведение организационных преобразований; 4) охватило более трети сотрудников ЮНИСЕФ информационно-пропагандистскими мероприятиями в ходе проведения ежегодной инициативы «Месяц этики» и в рамках других мероприятий.

5. С самого начала следует отметить, что в течение 2020 года Бюро по вопросам этики работало с сокращенным штатом сотрудников по вопросам этики, которые не только содействовали выполнению различных программ работы Бюро, но и принимали меры в связи с активным развитием новых видов деятельности и стремительным ростом институционального спроса, ставших результатом осуществления различных инициатив в области организационной культуры, а также следствием позитивных преобразований. В период с марта 2020 года и по начало февраля 2021 года, пока не завершился процесс набора, должность директора оставалась вакантной. Поэтому на протяжении большей части отчетного периода выполнение всей программы работы лежало на плечах трех сотрудников и временного советника-консультанта.

6. В 2018 году Исполнительный директор ЮНИСЕФ учредила Независимую целевую группу по вопросам гендерной дискриминации, сексуальных домогательств, притеснений и злоупотребления властью на рабочем месте. В докладе Независимой целевой группы, среди прочего, подчеркивалось, что, по мнению сотрудников, те, кто жалуются на притеснения или злоупотребление служебным положением, подвергаются преследованию. В нем далее отмечалось, что, «по мнению сотрудников, Бюро по вопросам этики пользуется доверием, когда речь идет о конфиденциальных консультациях, однако демонстрирует свою «беззубость», когда речь заходит об обеспечении защиты». Независимая целевая группа конкретно рекомендовала ЮНИСЕФ «обеспечить защиту сотрудников от преследований из мести путем укрепления мандата и возможностей Бюро по вопросам этики и обеспечения его независимости». Аналогичным образом, Объединенная инспекционная группа в своем обзоре политики и практики в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, в организациях системы Организации Объединенных Наций ([JU/REP/2018/4](#)), проведенном в 2018 году, рекомендовала укрепить мандат и возможности Бюро по вопросам этики и гарантировать его независимость. На своей ежегодной сессии 2019 года Исполнительный совет ЮНИСЕФ в решении 2019/15 призвал выполнить рекомендации Объединенной инспекционной группы, касающиеся ЮНИСЕФ.

7. Как упоминалось выше, в марте 2020 года Бюро по вопросам этики было усилено путем создания независимого подразделения во главе с директором по вопросам этики, который в оперативном плане подотчетен Исполнительному директору (в соответствии с существующими договоренностями), а в административном — заместителю Исполнительного директора по вопросам управления (аналогично порядку, действующему в отношении других независимых подразделений).

8. Выделение Бюро в отдельную структуру укрепило институциональную независимость, что поможет этому органу завоевать доверие и будет способствовать участию сотрудников в работе по обеспечению соблюдения этических норм. Однако эту институциональную перестройку необходимо дополнить соответствующей поддержкой и ресурсами, поскольку Бюро по вопросам этики наращивает свою деятельность в ответ на ожидаемое увеличение спроса на свои

услуги и новые потребности в них; исследует другие области, где целесообразно действенное вмешательство; проводит дополнительную информационно-просветительскую работу с персоналом в полевых миссиях и в регионах; устраняет выявленные институциональные пробелы и/или пробелы в политике и, что наиболее важно, ведет профилактическую консультационную работу и принимает меры при возникновении потенциально неблагоприятных в этическом плане обстоятельств, прежде чем те перерастут в полномасштабные конфликты на рабочем месте, проявляясь в ненадлежащем поведении или приведут к возникновению других опасных ситуаций. Новое Бюро по вопросам этики будет уделять все больше внимания этому профилактическому аспекту выполняемых им функций, тесно координируя свои усилия с другими подразделениями и связанными с ними структурами, занимающимися вопросами подотчетности и надзора, с целью помочь ЮНИСЕФ уже на раннем этапе управлять рисками и предоставлять сотрудникам действенные и практические советы, рекомендации и помощь, с тем чтобы они могли лучше выявлять, оценивать и решать свои проблемы. Выявляя и предотвращая возникновение конфликтов интересов и предупреждая организацию о существующих значительных рисках, Бюро по вопросам этики играет жизненно важную роль в деле предотвращения и смягчения ущерба для организации, а также в определении средств правовой защиты и мер по исправлению положения. Самое лучшее — когда этические нормы и принципы помогают предотвратить совершение этических нарушений.

9. Согласно результатам последнего глобального обследования положения сотрудников, проведенного в 2020 году, число положительных ответов на вопрос о том, считают ли сотрудники, что они будут защищены от преследований, если сообщат о ненадлежащем поведении по соответствующим каналам, увеличилось на 4 процента (по сравнению с обследованием 2017 года). Бюро надеется и далее развивать эту позитивную динамику и вкладывать средства в расширение учебной и информационно-просветительской деятельности в целях дальнейшего повышения уровня осведомленности по этому вопросу под руководством нового Директора по вопросам этики, при поддержке со стороны руководства и при постоянном участии персонала ЮНИСЕФ.

10. Бюро по вопросам этики смогло охватить примерно треть персонала ЮНИСЕФ (более 6300 человек) в рамках ежегодно организуемого «Месяца этики» и других информационно-просветительских мероприятий. Проведение в течение года этой информационно-разъяснительной кампании, ставшей серьезными и масштабными цели, стало возможным благодаря активному участию более 300 координаторов диалогов по вопросам этики в страновых и региональных отделениях. Это является свидетельством ключевой роли координаторов, выступающих в качестве пропагандистов и активно действующей силы на децентрализованном уровне. Бюро по вопросам этики будет продолжать расширять возможности координаторов, если ему будут предоставлены дополнительные ресурсы и поддержка.

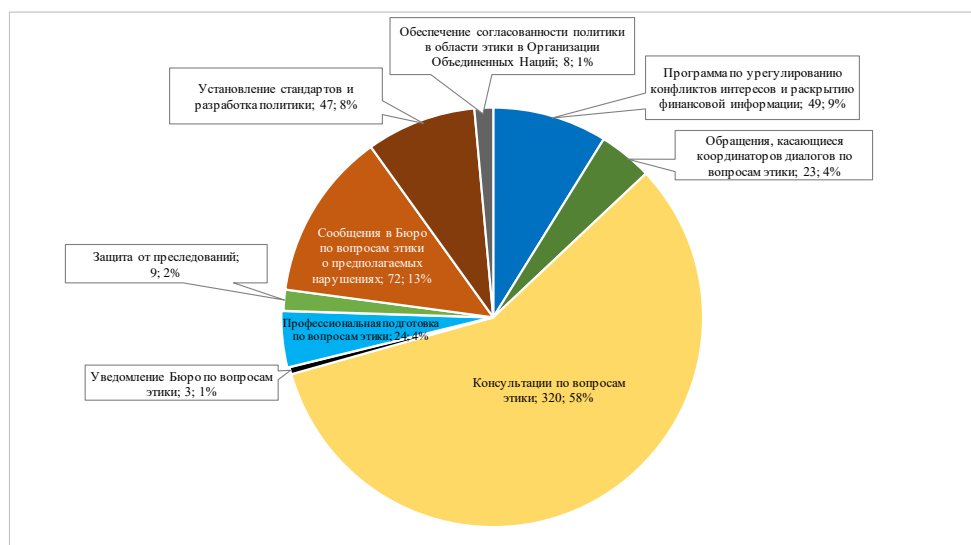
11. Как показано в таблице 1 ниже, в 2020 году Бюро по вопросам этики зарегистрировало и удовлетворило 555 запросов на оказание услуг (в 2019 году соответствующий показатель составил 788, а в 2018 году — 738 запросов). Количество зарегистрированных запросов на оказание услуг сократилось, — возможно, в силу обусловленного пандемией ограниченного личного взаимодействия персонала, в том числе ограниченных возможностей для проведения очного обучения, вследствие чего число индивидуальных запросов часто увеличивается. Вместе с тем в Бюро резко увеличился объем работы по оказанию поддержки группам сотрудников на уровне отделов/управлений, особенно в вопросах борьбы с расизмом и дискриминацией и в контексте усилий по проведению организационных преобразований. Следует отметить существенный рост числа

просьб о предоставлении консультаций, касающихся уведомления о предполагаемых проступках: в 2020 году поступили 72 такие просьбы, тогда как в 2018 году соответствующих просьб было 32, а в 2019 году — 49. Бюро продолжало своевременно реагировать на поступившие запросы: в 99 процентах случаев ответы на просьбы о предоставлении консультаций и рекомендаций предоставлялись в семидневный срок, установленный в стандартной оперативной процедуре Бюро.

12. Как показано на рисунке I ниже, из зарегистрированных в 2020 году просьб об оказании услуг 58 процентов касались предоставления в конфиденциальном порядке консультаций и рекомендаций по вопросам этики; 13 процентов касались предоставления консультаций по вопросу о протоколе представления сообщений о предполагаемых проступках; 8 процентов касались участия в установлении стандартов и выработке политики, и еще 9 процентов — предоставления рекомендаций относительно Программы по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации.

Рисунок I

**Количество и процентная доля обращений в Бюро по вопросам этики, в разбивке по категориям, 2020 год**



13. В соответствии с планом работы Бюро по вопросам этики основное внимание в 2020 году было уделено следующим направлениям: выполнение в первоочередном порядке ключевых функций в период, пока должность директора по вопросам этики находилась в процессе заполнения, в частности, осуществление политики по защите сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, от преследований, а также политики в отношении раскрытия финансовой информации и декларирования доходов, предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций; проведение информационно-разъяснительной работы на основе запросов. Кроме того, следуя практике последних лет, Бюро организовало в рамках «Месяца этики» в масштабе всей организации информационно-пропагандистскую кампанию на тему «Этика в действии». В кампании приняли участие коллеги из 54 страновых отделений и отделов, и она во многом содействовала обсуждению таких основных ценностей, как забота и добросовестность, в свете задач, обусловленных пандемией COVID-19, а также проблем расизма и дискриминации.

14. В течение 2020 года Бюро по вопросам этики продолжало сотрудничать с Канцелярией Исполнительного директора и другими ключевыми заинтересованными сторонами в целях выполнения рекомендаций, вынесенных в докладе Независимой целевой группы за 2018 год. Помимо укрепления своей институциональной независимости, Бюро проводило обязательные индивидуальные собеседования со старшими руководителями после их оформления и назначения на работу с целью обсудить, какое поведение ожидается от старшего руководителя, и проинформировать их о наиболее важных ключевых стратегиях и процедурах. Как и в предыдущие годы, Бюро по вопросам этики продолжало тесное сотрудничество с межведомственной целевой группой по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, Группой по защите детей и Главным советником по вопросам организационной культуры. Оно также было активно вовлечено в работу Целевой группы по борьбе с расизмом и дискриминацией и надеется играть активную роль в качестве независимой структуры в осуществлении рекомендаций Целевой группы в 2021 году.

15. Наряду с этим Бюро по вопросам этики продолжало тесно сотрудничать с Всемирной ассоциацией персонала на глобальном и региональном уровнях, а также с Нью-Йоркской ассоциацией персонала и страновыми отделениями. Кроме того, до своего ухода в марте 2020 года Главный советник по вопросам этики регулярно встречалась с Исполнительным директором и руководителем аппарата. После ее ухода — и в условиях пандемии — Бюро по вопросам этики продолжало проводить встречи с руководителем аппарата в виртуальном формате.

Таблица 1

**Обращения за консультационной помощью по вопросам этики, в разбивке по категориям, 2018–2020 годы**

<i>Категория</i>	<i>2018 год</i>	<i>2019 год</i>	<i>2020 год</i>
Конфиденциальные консультации по вопросам этики <sup>1</sup>	352	409	320
Прошения о защите от преследований, поступившие в Коллегию по вопросам этики <sup>2</sup>	3	0	0
Уведомление Бюро по вопросам этики <sup>3</sup>	38	45	3

<sup>1</sup> Бюро по вопросам этики считает обращением о предоставлении конфиденциальных консультаций по вопросам этики любой индивидуальный запрос на консультирование и предоставление рекомендаций, поступивший от штатного или внештатного сотрудника в отношении определенного ряда фактов, указанных в запросе. Во многих случаях одно обращение за конфиденциальной консультацией по вопросам этики может потребовать обмена целым рядом сообщений по электронной почте и/или проведения повторных бесед. В других случаях одно обращение за конфиденциальной консультацией требует однократного обмена сообщениями.

<sup>2</sup> Это касается консультаций, проводимых альтернативным Председателем Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики с ее членами в связи с рассмотрением учреждениями-членами заключений по делам о защите от преследований. По существу, при рассмотрении дел, окончательные решения по которым выносятся другими членами, члены Коллегии выполняют функцию механизма коллегиального обзора принятых решений. Такой обзор инициируется обращением заявителя (штатного или внештатного сотрудника).

<sup>3</sup> К этой категории относятся ситуации, при которых Бюро по вопросам этики уведомляется о конкретной ситуации, в которой оказался штатный или внештатный сотрудник, но данное лицо обращается в Бюро с конкретной просьбой воздержаться от каких-либо действий.

<i>Категория</i>	<i>2018 год</i>	<i>2019 год</i>	<i>2020 год</i>
Обращения, касающиеся координаторов диалогов по вопросам этики	0	12	23
Учебная подготовка по вопросам этики	116	71	24
Программа по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации	70	61	49
Запросы персонала на получение общей информации	20	12	0
Пресса	0	1	0
Защита от преследований	12	10	9
Сообщения в Бюро по вопросам этики о предполагаемых нарушениях	32	49	72
Установление стандартов и разработка политики	26	47	47
Обеспечение согласованности политики в области этики в системе Организации Объединенных Наций (консультации в Коллегии по вопросам этики)	69	71	8
<b>Всего</b>	<b>738</b>	<b>788</b>	<b>555</b>

### **III. Профессиональная и общеобразовательная подготовка и информационно-разъяснительная работа**

16. В течение года Бюро по вопросам этики охватило более 6300 сотрудников учебной подготовкой по вопросам этики и информационно-просветительскими мероприятиями в рамках «Месяца этики». Цель профессиональной и общеобразовательной подготовки и информационно-разъяснительной работы состояла в том, чтобы продолжать повышать осведомленность и понимание применимых положений и правил и стандартов поведения персонала Организации Объединенных Наций. В 2020 году основное внимание в рамках этих мероприятий уделялось решению ключевых проблем, с которыми сталкивались штаб-квартира, региональные и страновые отделения, включая пандемию COVID-19, расизм и дискриминацию, а также политическую деятельность, связанную с участием в демонстрациях или протестах или использованием социальных сетей.

#### **A. Обязательный онлайн-курс «Этика и добросовестность»**

17. Весь персонал ЮНИСЕФ обязан пройти онлайн-курс ЮНИСЕФ по вопросам этики и добросовестности. По состоянию на 30 января 2021 года курс обучения прошли 93 процента работающих сотрудников, или 15 081 сотрудник. Бюро по вопросам этики с удовлетворением сообщает, что в сотрудничестве с Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Отделом данных, анализа, планирования и мониторинга оно обновило онлайн-курс «Этика и добросовестность в ЮНИСЕФ», который был запущен в декабре 2020 года. В этом обновленном курсе решены вопросы, которые ранее поднимались в связи с доступностью, и в настоящее время он охватывает дополнительный персонал и регионы. Бюро завершило целостный обзор содержания курса в целях улучшения процесса обмена информацией, отражения обновленной политики и изменений в функциях, а также добавления более практических сценариев. Этот курс является обязательным для всех штатных и внештатных сотрудников ЮНИСЕФ и доступен на английском, арабском, испанском и французском языках.

## **В. Адаптированное обучение**

18. В течение 2020 года Бюро по вопросам этики провело 24 информационно-просветительских занятия и занятия по профессиональной подготовке по модели адаптированного обучения. Этими учебными мероприятиями было охвачено 6 страновых отделений, 14 отделов/управлений штаб-квартиры и 4 региональных отделения. Бюро также провело один глобальный вебинар. Благодаря этим адаптированным учебным мероприятиям Бюро охватило 1181 сотрудника, причем одно из этих мероприятий прошло очно и было завершено до начала пандемии COVID-19, а остальные — в ходе дистанционных занятий в связи с мерами социального дистанцирования и ограничениями на поездки.

19. В Нью-Йорке Бюро по вопросам этики провело одно очное и пять виртуальных занятий по вопросам этики. Они включали в себя проведение занятий по вопросам этики для новых сотрудников, организованных Отделом людских ресурсов и Отделом коммуникации, и вводных занятий по вопросам этики для глобальной группы посредников в Канцелярии Омбудсмана фондов и программ Организации Объединенных Наций, а также для специалистов по расследованиям в Управлении внутренней ревизии и расследований (УВРР).

## **С. Координаторы диалогов по вопросам этики**

20. Бюро по вопросам этики поддерживало глобальную программу Координаторов диалогов по вопросам этики, которая была реализована в 2014 году на основе модели «обучение обучающихся». Координаторы диалогов по вопросам этики назначаются руководителями подразделений и работают на добровольной основе. Координаторы помогают повышать уровень понимания и осведомленности по вопросам этики и добросовестности применительно к поведению персонала посредством проведения регулярных совещаний для всех сотрудников в их соответствующих региональных или страновых отделениях и содействия проведению бесед по конкретным темам, связанным с этикой, с использованием тематических исследований и презентаций. Координаторы диалогов по вопросам этики являются одним из ключевых ресурсов для осуществления инициатив в рамках «Месяца этики» в каждом подразделении и для обеспечения обратной связи с Бюро по вопросам этики.

21. Из-за нехватки ресурсов в 2020 году Бюро по вопросам этики сократило возможности для проведения периодических и обновленных учебных мероприятий для координаторов диалогов по вопросам этики. В течение года 16 отделений назначили дополнительных координаторов, которые занимались предварительным обучением, просматривая записи интерактивных занятий. Бюро по вопросам этики планирует модернизировать свои механизмы коммуникации и контроля, с тем чтобы обеспечить наличие обновленной информации о деятельности более чем 300 координаторов по всему миру. Кроме того, Бюро по вопросам этики планирует организовывать занятия по укреплению потенциала и предоставлять координаторам обновленные учебные и информационные материалы.

## **Д. Глобальная кампания: Месяц этики**

22. Бюро по вопросам этики в четвертый раз координировало и возглавило информационно-разъяснительную кампанию в рамках «Месяца этики» (октябрь 2020 года), охватив ее мероприятиями более 5133 сотрудников. Была выбрана тема «Этика в действии» с упором на такие основные ценности, как забота и добросовестность. Эти ценности подчеркивались с конкретным обозначением



проблем, возникших в связи с пандемией COVID-19, а также в связи с недавними глобальными протестами и движениями против расизма и дискриминации. Бюро по вопросам этики оказывало методическую помощь и поддержку координаторам диалогов по вопросам этики и координаторам по вопросам людских ресурсов в организации бесед по отобранным темам в страновых и региональных отделениях и в штаб-квартире. В результате 179 координаторов диалогов по вопросам этики и координаторов по вопросам людских ресурсов организовали более 60 заседаний в 54 отделениях и отделах.

23. Стремясь обеспечить активное и осмысленное участие персонала, отделений и отделам было предложено поделиться с персоналом видеообращением о значении заботы и добросовестности в свете проблем, вызванных пандемией, и вопросов, связанных с расизмом и дискриминацией. Эта инициатива привела к тому, что сотрудники 10 отделений и отделов представили записи, содержащие интересные и творческие идеи, связанные с их пониманием ценностей и того, как они должны применяться на практике. Благодаря этим усилиям участие персонала ЮНИСЕФ стало более искренним, органичным и понятным.

24. В Международный день этики, 21 октября 2020 года, Бюро по вопросам этики организовало глобальный вебинар, в котором приняли участие около 600 сотрудников. По аналогии с темой месяца вебинар был посвящен таким ценностям, как забота и добросовестность в контексте пандемии, а также вопросам расизма и дискриминации. В состав дискуссионной группы вошли сотрудники из Отдела людских ресурсов, Ассоциации международного персонала, Канцелярии Исполнительного директора и Целевой группы по борьбе с расизмом и дискриминацией и главный советник по вопросам организационной культуры. Участие членов дискуссионной группы из различных подразделений дало возможность рассмотреть вопросы и многоаспектные проблемы, поднятые участниками.

## **Е. Коммуникационные и информационно-разъяснительные материалы**

25. Бюро по вопросам этики продолжало активизировать внутреннее информационное взаимодействие с персоналом ЮНИСЕФ во всем мире. Бюро поддерживало свое присутствие в социальных сетях через свой интранет-сайт и через портал «Яммер» (внутренний эквивалент «Твиттера» в ЮНИСЕФ). Бюро обновило документ, озаглавленный «Решение проблем на рабочем месте в ЮНИСЕФ: план действий, когда и куда обращаться за помощью», в котором содержатся руководящие указания для всего персонала ЮНИСЕФ в отношении обращения за поддержкой, консультациями, рекомендациями и, в конечном счете, урегулирования в случае возникновения конфликта на рабочем месте. В документе отражены обновленные стратегии и руководящие указания, а также изменения в соответствующих отделениях и функциях. Он доступен для всех сотрудников ЮНИСЕФ в электронном формате на четырех языках.

## **IV. Консультативная помощь и рекомендации**

26. Бюро по вопросам этики предоставляет конфиденциальную консультативную помощь и рекомендации, с тем чтобы помочь сотрудникам, сталкивающимся с этическими дилеммами. Бюро выступает в качестве информационно-консультационного центра по планируемым действиям, направленным на решение проблем или на оказание помощи персоналу в поиске ресурсов, необходимых для решения проблем, с которыми он сталкивается.

27. В 2020 году Бюро по вопросам этики рассмотрело 320 индивидуальных обращений за конфиденциальной консультационной помощью по вопросам этики по сравнению с 409 обращениями в 2019 году и 352 обращениями в 2018 году. Снижение количества обращений может быть вызвано уменьшением прямого взаимодействия между сотрудниками в связи с пандемией COVID-19, а также уменьшением возможностей для проведения очного обучения, где сотрудники часто обращались с индивидуальными просьбами.

28. Как показано на рисунке II, 47 процентов обращений касались внеслужебной деятельности сотрудников и 27 процентов — вопросов, связанных с занятостью и рабочим местом, что включает в себя злоупотребление должностными полномочиями и вопросы, связанные с дискриминацией. Что касается предоставления обращений с разбивкой по местам службы, то 48 процентов обращений поступило из страновых отделений и 45 процентов — из мест расположения штаб-квартир. Остальные 7 процентов поступили от региональных отделений и внешних заинтересованных сторон (т. е. других учреждений Организации Объединенных Наций или персонала, не относящегося к ЮНИСЕФ). С учетом того, что 83 процента сотрудников ЮНИСЕФ работают в местах службы за пределами штаб-квартир, Бюро по вопросам этики отмечает такой низкий уровень предоставления обращений из этих мест службы и необходимость инвестирования дополнительных ресурсов на уровне региональных и страновых отделений.

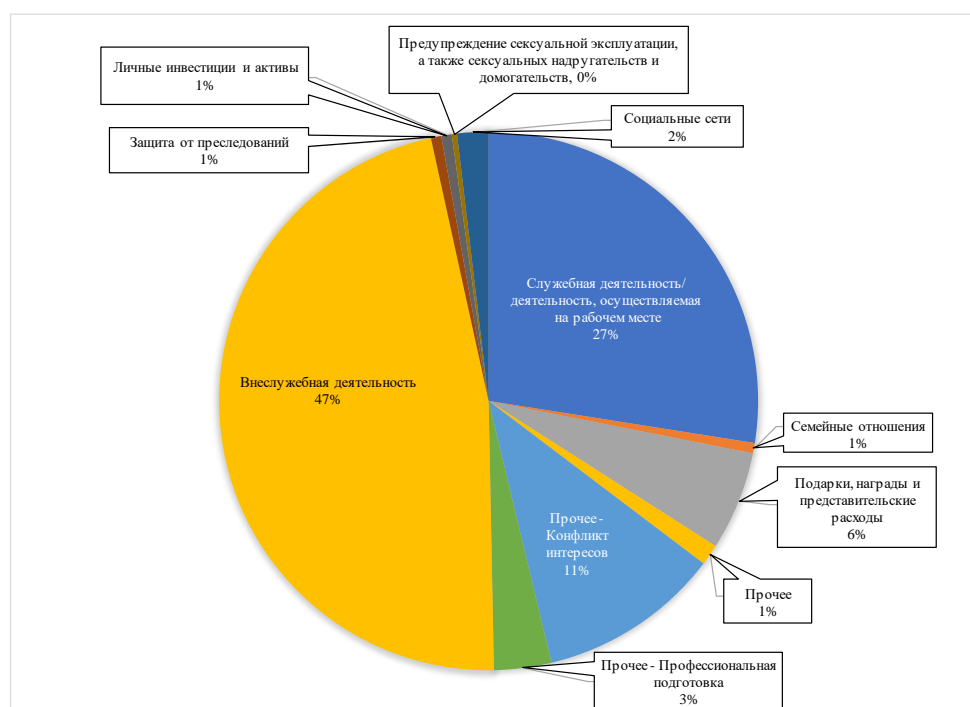
29. Что касается гендерной представленности, то 52 процента индивидуальных обращений поступило от женщин и 44 процента — от мужчин (остальные 4 процента — это групповые и анонимные обращения). Однако с точки зрения представленности по категориям должностей 87 процентов обращений были получены от международных или национальных сотрудников категории специалистов (международные сотрудники категории специалистов и национальные сотрудники-специалисты) и 8 процентов — от сотрудников категории общего обслуживания. Остальные 5 процентов — это обращения от сотрудников руководящего звена, внештатного персонала и анонимные обращения. С учетом того, что 64 процента сотрудников являются сотрудниками категории специалистов и 36 процентов — сотрудниками категории общего обслуживания, Бюро по вопросам этики отмечает низкий уровень предоставления обращений, поступающих от сотрудников категории общего обслуживания. Бюро по вопросам этики считает, что такой низкий уровень еще больше подчеркивает необходимость в инвестициях для повышения осведомленности и развития умения говорить и слушать, а также для обеспечения дополнительной языковой поддержки предоставляемых услуг.

30. На протяжении 2020 года Бюро по вопросам этики отмечало значительный рост интереса и беспокойности по поводу участия в политической деятельности в связи с вопросами, поднятыми в ходе недавних глобальных движений и протестов против расизма и дискриминации, а также уважения к организационным ценностям во время пандемии COVID-19. Консультации и рекомендации в отношении участия в политической деятельности предоставлялись в соответствии с всеобъемлющим руководством, изданным Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций в июне 2020 года, и руководящими указаниями ЮНИСЕФ по использованию социальных сетей. Бюро ответило на запросы отделений и отделов о проведении групповых бесед для обеспечения того, чтобы коллеги были хорошо информированы о руководстве. Бюро получило индивидуальные обращения, касающиеся проблем, с которыми столкнулся персонал, работающий в новых условиях во время пандемии, а также персонал, которому пришлось завершить дистанционный процесс оформления найма на работу. К ним относились просьбы о предоставлении консультаций и рекомендаций по применению ценностей ЮНИСЕФ в частных сложных ситуациях, таких как

удовлетворение потребностей в уходе за членами семьи во время удаленной работы; стресс от страха перед вирусом; изоляция или увеличение финансового бремени, или и то, и другое; и обеспокоенность, связанная с культурой на рабочем месте, со стороны новых сотрудников, которые еще не имели возможностей для личного взаимодействия с коллегами или возможностей для обучения. Бюро по вопросам этики выпустило основанные на организационных ценностях (забота, уважение, добросовестность, доверие и подотчетность) консультации и рекомендации, которыми сотрудники должны руководствоваться во время пандемии и которые должны дополнять информацию, предоставляемую через портал COVID-19, который ведется Отделом людских ресурсов.

Рисунок П

**Обращения за конфиденциальной консультационной помощью по вопросам этики, в разбивке по подкатегориям, 2020 год<sup>a</sup>**



<sup>a</sup> Для соответствия отчетности за предыдущие годы консультации и рекомендации, касающиеся защиты от преследований, рассматриваются в качестве подкатегории «Конфиденциальные консультации по вопросам этики».

## V. Установление стандартов и поддержка политики

31. В соответствии со своим мандатом, определенным в бюллетене Генерального секретаря «Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы» (ST/SGB/2007/11), по оказанию поддержки руководству в установлении стандартов и проведении политики, в течение отчетного года Бюро по вопросам этики проводило обзор правил, политики, процедур и практики организации и предоставляло консультации по этим вопросам в целях укрепления и поощрения самых высоких стандартов этики и добросовестности.

32. В соответствии со стандартным процессом консультаций по вопросам политики и разработки политики, контролируемым координатором по вопросам

политики в Отделе финансового и административного управления, Бюро по вопросам этики получает консультации и может вносить вклад в консультации по вопросам политики и разработку политики на раннем этапе.

33. Бюро по вопросам этики внесло свой вклад в реализацию целого ряда инициатив по разработке политики. В отчетном году Бюро рассмотрело, в частности, проект политики и процедур, разработанный Отделом по мобилизации средств в частном секторе и партнерскому сотрудничеству, в целях установления стандартов и осуществления процессов, направленных на обеспечение соблюдения этических норм при мобилизации средств. Бюро также внесло вклад в разработку проектов политики по темам, связанным с управлением людскими ресурсами, и предлагаемой поправки к политике в отношении дисциплинарных процессов и мер.

34. Бюро по вопросам этики внесло свой вклад в деятельность ЮНИСЕФ по реагированию и принятию последующих мер в связи с докладами Объединенной инспекционной группы по вопросам конфликта интересов и защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, от преследований. Кроме того, Бюро предоставило Объединенной инспекционной группе необходимую информацию для проведения обзора текущего состояния функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций. Бюро по вопросам этики предоставило необходимые разъяснения государствам-членам, таким как Представительству Соединенных Штатов Америки при Организации Объединенных Наций, относительно защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, от преследований, а также Сети по оценке эффективности работы многосторонних организаций по целому ряду вопросов.

35. Наконец, в рамках своей функции по установлению стандартов и поддержке политики в области этики Бюро по вопросам этики предоставило Консультативному комитету ЮНИСЕФ по ревизии обновленную информацию о деятельности Бюро в течение года в письменном виде.

## **VI. Программа по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации**

36. Бюро по вопросам этики руководило осуществлением ежегодной Программы по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации в целях защиты ЮНИСЕФ от конфликтов интересов и организационных рисков, связанных со взаимоотношениями, внеслужебной деятельностью и финансовыми интересами сотрудников.

37. В отчетном году Бюро по вопросам этики продолжило процесс выполнения рекомендаций, вынесенных в 2018 году внешним поставщиком финансовых услуг (компанией КПМГ), на основании проведенного анализа недостатков Программы. Следовательно, Бюро приняло меры по обеспечению выполнения рекомендаций на всех этапах программного цикла.

38. Одна из основных рекомендаций КПМГ заключалась в том, чтобы переориентировать Программу по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации на основании уровня должности и организационных рисков в целях повышения результативности Программы. В рамках цикла 2020 года было зарегистрировано 1626 сотрудников (по сравнению с 1613 сотрудниками в рамках цикла 2019 года) в соответствии с рекомендацией сосредоточить внимание на старших должностях и на должностях, связанных с организационным риском.

39. Еще одна рекомендация КПМГ касалась ужесточения контроля за соблюдением сроков во всех ключевых областях (регистрация, подача и рассмотрение деклараций) в целях значительного сокращения продолжительности Программы. Несмотря на трудности, с которыми сталкиваются заявители при получении обновленной информации о своих активах и финансах из-за ограничений, связанных с пандемией COVID-19, Бюро смогло выполнить эту рекомендацию и завершить полный цикл к 31 октября 2020 года, сократив продолжительность годового цикла до 8 месяцев по сравнению с 13 месяцами, предшествовавшими выполнению рекомендации КПМГ. В соответствии с рекомендацией КПМГ в начале цикла подачи деклараций Бюро по вопросам этики сообщило о потенциальных последствиях несоблюдения требований и представило четкие сроки. Несмотря на проблемы, возникшие в связи с пандемией COVID-19, все участвовавшие в цикле сотрудники соблюдали требования, предъявляемые к подаче документов и проверке. Таким образом, в 2020 году Бюро по вопросам этики вновь достигло 100-процентного показателя соблюдения требований, как и в 2019 году.

40. Еще одной рекомендацией КПМГ было дальнейшее совершенствование системы информационных технологий, используемой для содействия осуществлению программы. Благодаря тесному сотрудничеству с Отделом информационно-коммуникационных технологий ЮНИСЕФ Бюро по вопросам этики смогло внести соответствующие обновления в систему по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации, с тем чтобы содействовать более оперативному, удобному и безопасному процессу подачи, рассмотрения и проверки деклараций.

Таблица 2

**Соблюдение требований Программы по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации, 2010–2020 годы**

<i>Год</i>	<i>Число сотрудников, обязанных представлять декларацию</i>	<i>Показатель соблюдения требований (в процентах)</i>
2010	2 365	99,6
2011	2 592	99,7
2012	2 694	99,9
2013	2 498	100,0
2014	2 594	100,0
2015	2 549	98,9
2016	2 524	99,3
2017	2 067	99,9
2018	2 160	99,9
2019	1 613	100,0
<b>2020</b>	<b>1 626</b>	<b>100,0</b>

41. В рамках Программы по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации 2020 года, охватывающей отчетный год, закончившийся 31 декабря 2019 года, Бюро по вопросам этики провело проверку 1626 сотрудников. На долю сотрудников уровня директоров пришлось 9,2 процента от общего числа рассмотренных деклараций (по сравнению с 8,9 процента в 2019 году), сотрудников категории международных специалистов — 61,7 процента (по сравнению с 68,8 процента в 2019 году), сотрудников категории национальных специалистов — 22,8 процента (по сравнению с 25 процентами в

2019 году) и сотрудников категории общего обслуживания — 6,3 процента (по сравнению с 6,2 процента в 2019 году).

42. В резюме по итогам проверки деклараций, поданных в 2020 году в рамках Программы по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации, указано, что 95,6 процента участников Программы 2020 года заявили о том, что им либо нечего было декларировать, у них не было конфликта интересов, либо они уже предприняли шаги по смягчению рисков или у них имелись личные обстоятельства, в которых имелась слабая связь с Организацией Объединенных Наций или ЮНИСЕФ, не представляющая собой фактический или потенциальный конфликт интересов; и у 3,3 процента сотрудников имел место потенциальный конфликт интересов, в отношении которого были даны руководящие указания. Кроме того, 1 процент сотрудников, участвовавших в Программе, признали наличие у себя конфликта интересов и уже в инициативном порядке предприняли шаги для его устранения.

43. У 4,7 процента сотрудников, отобранных для участия в Программе 2020 года (по сравнению с 3,7 процента в 2019 году), имелись супруги, работающие в ЮНИСЕФ, а у 9,7 процента (по сравнению с 13,1 процента в 2019 году) — супруги, работающие в других учреждениях Организации Объединенных Наций или структурах, связанных с ЮНИСЕФ, таких как неправительственные организации или другие партнеры. Кроме того, 16,3 процента сотрудников (по сравнению с 14,8 процента в 2019 году), участвовавших в Программе, имели родственников, работающих в других учреждениях Организации Объединенных Наций или структурах, связанных с ЮНИСЕФ.

44. Еще одним источником потенциального конфликта интересов является внеслужебная деятельность сотрудников. Среди сотрудников, отобранных для участия в Программе по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации 2020 года, 4,8 процента (по сравнению с 3,5 в 2019 году) участвовали во внешней деятельности или занимали руководящие посты в структурах, не имевших отношения к Организации Объединенных Наций. В отчетном году в Бюро наметилась позитивная тенденция, когда большинство сотрудников, занимающихся внеслужебной деятельностью, обратились за разрешением на такую деятельность к соответствующему органу ЮНИСЕФ. Однако имели место случаи, когда сотрудники занимались внеслужебной деятельностью без предварительного разрешения, как это предусмотрено политикой раскрытия финансовой информации и представления заявлений о наличии заинтересованности. В таких случаях Бюро по вопросам этики выпускало конкретные руководящие указания, в которых просило сотрудников испрашивать разрешение, принимать необходимые меры для предотвращения или устранения конфликта интересов при его наличии и уведомлять Бюро о результатах.

45. Что касается требования о проверке, то случайно выбранное число сотрудников из числа лиц, подающих ежегодные декларации, приняло участие в Программе, в ходе которой они должны были представить подтверждающие документы для заявлений о конфликте интересов и деклараций, раскрывающих финансовую информацию, которые они подали. В ходе осуществленной в 2020 году Программы по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации для этой проверки было отобрано около 4 процентов участвующих сотрудников. В связи с ограничениями на поездки и закрытием отделений в различных частях мира некоторые сотрудники просили продлить сроки представления документов для проверки. Все сотрудники, отобранные для подтверждения представленных сведений, получили разрешение от Бюро по вопросам этики на основании подтверждающих документов, представленных

ими вместе с декларациями, поданными в рамках Программы по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации.

## **VII. Защита персонала от преследований и итоги Глобального опроса персонала 2020 года**

46. В соответствии с политикой ЮНИСЕФ по защите сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, от преследований ЮНИСЕФ обязан защищать от преследований своих сотрудников, которые сообщают о нарушениях или сотрудничают в ходе проведения должным образом санкционированных аудиторских проверок, расследований и других мероприятий по надзору. В этой политике содержатся определения преследования и деятельности, предусматривающей меры защиты, а также излагаются процедуры подачи жалоб и механизмы, имеющиеся в наличии для борьбы с преследованиями.

47. Бюро по вопросам этики получает просьбу о защите от преследований и проводит предварительный обзор для определения наличия достаточно достоверных доказательств случая преследования — иными словами, причиняющего вред действия, которое прямо или косвенно рекомендуется, которым угрожают или которое принимается в связи с тем, что то или иное лицо с благими намерениями занималось деятельностью, предусматривающей меры защиты. В случаях, когда Бюро по вопросам этики решает, что дело о преследовании не может быть опровергнуто очевидными доказательствами, оно отправляется в Управление внутренней ревизии и расследований для дальнейшего рассмотрения. После завершения расследования и доведения его результатов до сведения Бюро по вопросам этики Бюро проводит независимый обзор полученных результатов. В случае установления факта преследования Бюро выносит рекомендации Исполнительному директору в отношении соответствующих мер, которые необходимо принять, в том числе в отношении устранения негативных последствий, возникших в результате ответных действий.

48. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики получило девять официальных обращений относительно защиты в рамках действующей в ЮНИСЕФ политики по защите сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, от преследований. По итогам предварительного рассмотрения одно обращение было передано в Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики в связи с конфликтом интересов. В отношении пяти из полученных обращений Бюро определило, что случаев явного преследования не было. В этих случаях Бюро предоставило соответствующим сотрудникам альтернативные или неофициальные варианты урегулирования. Одно дело по состоянию на 28 февраля 2021 года ожидало завершения предварительного рассмотрения.

49. На основании предварительного рассмотрения Бюро по вопросам этики установило, что два обращения имеют достаточную доказательную базу в отношении предполагаемых случаев преследования. Эти обращения были переданы в УВРР для проведения расследования. В одном из этих случаев результаты расследования были доведены до сведения Бюро по вопросам этики. Однако после независимого рассмотрения доклада УВРР по этому делу Бюро по вопросам этики пришло к выводу об отсутствии факта преследования. По состоянию на 28 февраля 2021 года второе дело все еще находилось на стадии расследования. В каждом из двух случаев, которые были переданы в УВРР, были предусмотрены временные превентивные меры для защиты заявителя в ходе расследования и процесса рассмотрения дела.

50. Бюро также получило шесть обращений, связанных с защитой от преследований, которые не рассматривались в рамках официальных запросов о предоставлении защиты. Бюро рассматривало эти дела в качестве конфиденциальных обращений о предоставлении консультаций и рекомендаций и помогало сотрудникам в поиске достаточных ресурсов для решения этих вопросов.

51. В целях дальнейшего укрепления тона, задаваемого руководством, и обеспечения осведомленности об основных руководящих принципах и вопросах политики в области этики Бюро по вопросам этики ввело практику обязательных бесед с руководителем по вопросам этики один на один для сотрудников, назначаемых на старшие руководящие должности после их приема на работу. Обсуждения были сосредоточены на поведении, которого ожидают от старшего руководителя, и охватывали основные стратегии и процедуры. В сотрудничестве с Отделом людских ресурсов и в рамках принятия решений о продвижении по службе и назначении сотрудников с Бюро по вопросам этики проводятся консультации по вопросу о необходимости проведения углубленной комплексной проверки поведения и вопросов, связанных с поведением, для обеспечения того, чтобы сотрудники, назначаемые или продвигаемые по службе на старшие руководящие должности, отвечали самым высоким стандартам этики и добросовестности.

52. В июне 2020 года Отдел людских ресурсов в партнерстве со Всемирной ассоциацией персонала организовал и провел Глобальное обследование положения сотрудников 2020 года. Это было первое обследование, проведенное после опубликования доклада Независимой целевой группы по вопросам гендерной дискриминации, сексуальных домогательств, преследований и злоупотребления полномочиями на рабочем месте в 2018 году. Положительные ответы на вопросы составили 77 процентов, что на 11 процентов лучше по сравнению с обследованием, проведенным в 2017 году, и на 15 процентов лучше по сравнению с обследованием, проведенным в 2014 году. Обследование 2020 года содержало пять вопросов о стандартах поведения<sup>4</sup>, и впервые были собраны данные о разнообразии. Обследование также включало вопросы, касающиеся мер реагирования ЮНИСЕФ на COVID-19, причем 89 процентов ответов были положительными. Во многих отделениях вопросы о разнообразии получили меньше положительных ответов (по сравнению с мерами реагирования ЮНИСЕФ на COVID-19) и составили 65 процентов.

53. Существовали заметные отличия в ответах на различные вопросы: ответы показали, что персонал в целом позитивно относится к тому, что он знает, как и кому сообщать о неправомерных действиях. Однако сотрудники в гораздо меньшей степени уверены в том, что механизмы решения вопросов, связанных с нарушениями, применяются справедливо и своевременно. Хотя ответы, касающиеся защиты от преследований, свидетельствуют об укреплении доверия на 4 процента по результатам обследования, проведенного в 2017 году, Бюро по вопросам этики считает, что для дальнейшего наращивания позитивного импульса в деле защиты от преследований необходимо продолжать вкладывать средства в информационно-просветительскую деятельность и подготовку кадров. Для

<sup>4</sup> Вопрос 67: «В ЮНИСЕФ механизмы урегулирования вопросов, связанных с нарушениями, применяются справедливо и своевременно» (53 процента положительных ответов); вопрос 68: «Я полагаю, что если я сообщу о нарушении по соответствующим каналам в рамках ЮНИСЕФ, меня защитят от преследования» (55 процентов положительных ответов); вопрос 69: «В моем подразделении люди на всех уровнях несут ответственность за соблюдение этических норм поведения» (65 процентов положительных ответов); вопрос 70: «Руководство в моем управлении действует честно и добросовестно» (73 процента положительных ответов); вопрос 71: «Я знаю, как и кому сообщать о неправомерных действиях в ЮНИСЕФ» (84 процента положительных ответов).



этого потребуются как финансовые, так и людские ресурсы. Предоставляя персоналу конфиденциальную консультативную помощь и рекомендации, Бюро отметило, что персонал не продемонстрировал единообразного понимания охвата термина «преследование» в соответствии с Политикой ЮНИСЕФ по защите сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, от преследований или механизмов для решения вопросов, которые выходят за рамки его определения.

54. На основе результатов глобального обследования положения сотрудников в 2020 году Главный советник по вопросам организационной культуры совместно с Отделом людских ресурсов приступили к осуществлению последующих мер, которые должны быть приняты ЮНИСЕФ на всех уровнях. Эти меры были разработаны с целью выработки ответных действий для конкретных подразделений путем проведения бесед с сотрудниками подразделений, получивших высокие и низкие оценки, с тем чтобы извлечь уроки и определить ключевые области, требующие улучшения. В ходе этой работы будут обобщены наблюдения на страновом, региональном и глобальном уровнях и сгруппированы по темам. Это станет ценным вкладом в линию деятельности и стратегию Бюро по вопросам этики в области профессиональной подготовки и информационно-просветительской работы. Кроме того, каждый отдел и подразделение должны будут провести самооценку и разработать свои собственные последующие меры на основе результатов обследования с использованием инструмента, разработанного Отделом людских ресурсов.

## **VIII. Коллегия Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сеть многосторонних организаций по вопросам этики**

55. В 2020 году, до ухода Главного консультанта по вопросам этики в марте, ЮНИСЕФ принял участие в двух заседаниях Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики.

56. В ноябре 2020 года Бюро по вопросам этики приняло участие в обсуждении вопроса об участии сотрудников в политической жизни, организованном Коллегией по вопросам этики в сотрудничестве с Комиссией по международной гражданской службе.

57. Кроме того, в целях обеспечения согласованности в толковании и применении политики и стандартов Бюро по вопросам этики проконсультировалось с Коллегией по вопросам этики по восьми делам.

58. Бюро по вопросам этики не было представлено на ежегодном совещании Сети многосторонних организаций по вопросам этики в 2020 году.

## **IX. Последующие меры в связи с замечаниями 2019 года**

59. Как обсуждалось ранее, ЮНИСЕФ укрепил институциональную независимость Бюро по вопросам этики, создав его в качестве отдельного оперативного подразделения от Канцелярии Исполнительного директора, возглавляемого (недавно назначенным) Исполнительным директором по вопросам этики, и пересмотрев пятилетний срок (может быть продлен один раз) для руководителя этого подразделения в соответствии с практикой некоторых других учреждений Организации Объединенных Наций. Испрашиваемое увеличение численности персонала Бюро по вопросам этики было отложено, с тем чтобы завершить рассмотрение и представление кандидатур новым директором, который приступил к

исполнению своих обязанностей в феврале 2021 года, в рамках планирования административно-документационной деятельности на 2022–2025 годы. Поскольку наличие финансовых и людских ресурсов будет иметь решающее значение для успешного выполнения мандата Бюро и для решения проблем в областях, требующих особого внимания и инвестиций, Бюро планирует определить приоритетность стратегической направленности своей деятельности и представить соответствующие документы для обзора бюджета на следующий цикл и период стратегического планирования.

60. В своем годовом докладе за 2019 год Бюро по вопросам этики отметило, что важно будет обеспечить, чтобы круг ведения созданных должностей в Канцелярии Исполнительного директора (Старшего координатора по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и злоупотреблений на рабочем месте; и главного советника по вопросам организационной культуры), а также созданной Группы по обереганию детей был тщательно пересмотрен и скорректирован для обеспечения того, чтобы он не дублировал мандаты независимых отделений. В этой связи руководство ЮНИСЕФ в течение отчетного года завершило ряд мероприятий, в том числе: к сентябрю 2020 года была прекращена временная функция Старшего координатора по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и злоупотреблений на рабочем месте, функции которого впоследствии были переданы Группе по обереганию детей. Группа по обереганию детей и УВРР тесно сотрудничают в деле реагирования на инциденты, и в нормативные положения были внесены поправки, уточняющие, что конфиденциальные и независимые консультации доступны только через независимые отделения. Как указало руководство, предполагается, что функции, связанные с вышеупомянутыми временными обязательствами в Канцелярии Исполнительного директора, будут прекращены и впоследствии интегрированы в соответствующие отделы и подразделения, включая Бюро по вопросам этики.

61. В течение года Бюро по вопросам этики наладило прочное и тесное сотрудничество с главным советником по вопросам организационной культуры и с Группой по обереганию детей, проведя совместные вебинары и активно участвуя во Внутренней целевой группе по борьбе с расизмом и дискриминацией. Между отделениями проводились частые контакты и консультации по вопросам разработки Устава ценностей, контроля и отчетности ввиду принятия последующих мер в связи с докладом Независимой целевой группы, а также по вопросам, касающимся различных способов содействия тому, чтобы сотрудники в своей жизни руководствовались основными ценностями ЮНИСЕФ. Однако, поскольку выполнение некоторых из этих ограниченных по времени функций прекратится и, как ожидается, в будущем будет поглощено Бюро по вопросам этики, для обеспечения того, чтобы эти ключевые функции по поддержке персонала продолжали выполняться, необходимо будет продолжить рассмотрение вопроса о последствиях для ресурсов.

62. В 2019 году Бюро по вопросам этики также отметило необходимость проведения тщательной и надежной оценки различных инициатив, с тем чтобы спровоцировать предполагаемые изменения в поведении, подходах и представлениях персонала ЮНИСЕФ на всех уровнях. В июне 2020 года Отдел людских ресурсов провел Глобальное обследование положения сотрудников, которое включало вопросы о расизме и дискриминации. Отдел также разработал план последующих действий по выявлению решений, касающихся конкретных подразделений, для тех областей, которые нуждаются в улучшении.

63. Поэтому Бюро по вопросам этики считает, что руководство ЮНИСЕФ эффективно отреагировало на замечания и рекомендации, изложенные в его годовом докладе за 2019 год, и выполнило их.

## **Х. Замечания, рекомендации и выводы**

64. Приведенные ниже рекомендации основаны на информации, полученной в ходе анализа практического опыта работы Бюро по вопросам этики в 2020 году, а также актуальных событий, произошедших в первые два месяца 2021 года.

65. Бюро по вопросам этики высоко ценит решительную поддержку, полученную от руководства в течение отчетного года. В период кризиса особенно важно, чтобы институт и его сотрудники продолжали соблюдать и придерживаться самых высоких стандартов этического поведения.

66. Ожидается, что после назначения первого директора Бюро по вопросам этики, которое является недавно созданным независимым подразделением, оно будет выполнять расширенные функции и займет более заметное место в ЮНИСЕФ. В связи с этим возникают новые ожидания в отношении стратегической и эффективной работы организации и ее персонала. С учетом децентрализованной структуры операций ЮНИСЕФ, в которой почти 90 процентов персонала работает на местах в любой момент времени, Бюро необходимо будет обеспечить более широкий доступ к своим услугам для отделений на страновом уровне и для персонала всех уровней. При условии улучшения условий поездок это потребует активной информационно-пропагандистской стратегии и вариантов для более частого и активного присутствия или работы в различных местах, а также для проведения различных мероприятий и видов деятельности.

67. Как указывалось выше, Бюро сосредоточит внимание на своей превентивной роли, активно выявляя, устраняя и смягчая возникающие этические риски и нарушения. Бюро будет и далее: активизировать Программу координаторов диалога по вопросам этики; стратегически сосредотачивать внимание на решении вопросов, связанных с высоким риском конфликта интересов; пересматривать и совершенствовать свои информационно-пропагандистские мероприятия и учебные материалы и методы; сотрудничать с другими подразделениями в целях дальнейшего повышения уровня участия персонала путем развития умения говорить и слушать, а также путем уточнения и оптимизации каналов предоставления информации и обеспечения наличия различных систем решения вопросов для персонала ЮНИСЕФ. Бюро под руководством своего нового директора будет работать над определением других стратегических приоритетов в предстоящие месяцы.

68. Бюро по вопросам этики принимает к сведению инициативу по разработке системы обеспечения подотчетности подразделений. В связи с предстоящим прекращением выполнения временных функций, таких как Старший координатор по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и злоупотреблений на рабочем месте, важно обеспечить, чтобы такая система обеспечивала ясность в отношении различных функций и обязанностей. Бюро по вопросам этики готово внести свой вклад, выполняя эти функции, в соответствии со своим мандатом и при надлежащем распределении ресурсов.

69. Бюро по вопросам этики высоко оценивает оперативные меры, принятые ЮНИСЕФ по созданию Целевой группы по борьбе с расизмом и дискриминацией для решения проблем, поднятых персоналом. Как активный член Целевой группы и как независимое подразделение Бюро по вопросам этики с нетерпением ожидает выполнения рекомендаций. Важно также, чтобы ЮНИСЕФ создал

механизм регулярного контроля и оценки прогресса в этих областях в различных отделениях и отделах.

70. Многие инициативы и рекомендации, вытекающие из доклада Независимой целевой группы и докладов Объединенной инспекционной группы, осуществляются под руководством и при поддержке временных и специальных функций и/или целевых групп и будут и далее выработать рекомендации, совершенствовать, модернизировать и устанавливать новые приоритеты для организации. Многочисленные планы действий, которые, как ожидается, будут подготовлены, потребуют значительного участия и поддержки со стороны Бюро по вопросам этики как в краткосрочной, так и в среднесрочной перспективе для их осуществления и контроля. В действительности, Бюро по вопросам этики, вероятно, будет играть ведущую роль в работе над ключевыми аспектами. Продолжающийся всплеск работы, связанной с этими инициативами, и ожидаемая передача Бюро по вопросам этики значительных обязанностей, выполняемых другими подразделениями, создадут огромную нагрузку на и без того весьма перегруженные ресурсы Бюро. Этот существующий пробел и острая потребность в адекватных ресурсах для выполнения функций по вопросам этики должны быть своевременно устранены, с тем чтобы Бюро могло выполнить свой существующий мандат и работать над поддержанием этих новых и важных организационных приоритетов. Бюро по вопросам этики надеется на дальнейшее конструктивное взаимодействие с руководством по этим вопросам.

## **XI. Проект решения**

*Исполнительный совет*

*принимает к сведению* доклад Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики за 2020 год ([E/ICEF/2021/16](#)) и соответствующий ответ руководства ([E/ICEF/2021/17](#)).

---