

**Детский фонд Организации Объединенных Наций**

Исполнительный совет

Ежегодная сессия 2022 года

14–17 июня 2022 года

Пункт 8 предварительной повестки дня*

Доклад Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики за 2021 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 по вопросам этики: а) установление стандартов и поддержка политики; б) обучение, просвещение и информационно-разъяснительная работа; в) конфиденциальная консультационная помощь 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 исполнительности. Настоящий доклад охватывает деятельность, касающуюся сотрудников ЮНИСЕФ, а также консультантов и других внештатных сотрудников, и оказываемые им услуги освещаются в докладе в той мере, в какой это применимо.

Элементы проекта решения приводятся в разделе XII.

* E/ICEF/2022/9.



I. Введение

1. Настоящий доклад, тринадцатый с момента создания Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики в декабре 2007 года, охватывает период с 1 января по 31 декабря 2021 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 2022 году.

2. 2021 год ознаменовался знаковыми событиями и рекордными достижениями в работе Бюро по вопросам этики. Наиболее примечательно, что это был первый год, когда Бюро функционировало как самостоятельное организационное подразделение, возглавляемое новым директором Бюро по вопросам этики, который был назначен в феврале. Количество обращений Бюро по вопросам этики удвоилось — с 555 в 2020 году до 1020 в 2021 году, и Бюро провело широкую информационно-пропагандистскую, учебную и просветительскую кампанию, охватив 11 000 сотрудников в 2021 году по сравнению с 6300 в 2020 году.

3. В 2021 году Бюро по вопросам этики также внедрило более эффективную стратегию превентивных и упреждающих действий, направленную на устранение и решение возникающих этических проблем и недопущение случаев неподобающего поведения до того, как они приведут к конфликту или нарушению дисциплины. Кроме того, оно внесло стратегические изменения в свои подходы к обучению и информационно-разъяснительной работе, чтобы содействовать более планомерному предварительному и основанному на данных охвату персонала, который больше всего нуждается в помощи и подвержен наибольшему риску с точки зрения потенциального несоблюдения принципов добросовестности, в сочетании с индивидуальной работой с сотрудниками, имеющими особые потребности.

4. Помимо этого, Бюро по вопросам этики укрепляло сотрудничество и координацию с другими подразделениями ЮНИСЕФ, в том числе путем проведения совместных мероприятий, оптимизации процессов и согласования операционных стандартов для обеспечения последовательности, единообразия и ясности в использовании ресурсов и предоставлении услуг персоналу. Наконец, Бюро разработало новые коммуникационные инструменты для обеспечения постоянной вовлеченности сотрудников и освежения их знаний по этическим вопросам.

II. Общий обзор деятельности Бюро по вопросам этики

5. ЮНИСЕФ присутствует в более чем 190 странах и территориях по всему миру, занимаясь деятельностью по защите прав детей. В настоящее время Бюро по вопросам этики оказывает услуги более чем 20 000 сотрудников, в том числе около 15 000 штатных сотрудников ЮНИСЕФ и 5000 внештатных сотрудников.

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

а) оказание консультационной помощи и обеспечение поддержки руководству по вопросам политики в отношении установления этических норм путем анализа и консультирования по вопросам политики, процедур, стандартов, руководящих принципов и практики организации в целях укрепления и содействия применению самых высоких стандартов этики и добросовестности, предусмотренных Уставом Организации Объединенных Наций; другими

применимыми правилами и положениями о персонале; директивами ЮНИСЕФ; и нормах поведения международной гражданской службы;

b) повышение информированности персонала о ценностях Организации Объединенных Наций и ожидаемых нормах поведения и процедурах с помощью средств обучения, просвещения и информационно-разъяснительной работы;

c) проведение по просьбе персонала и руководства конфиденциальных консультаций и представление рекомендаций по этическим вопросам;

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

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

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

7. 2021 год стал переломным для Бюро по вопросам этики. Хотя Бюро создавалось как отдельное самостоятельное организационное подразделение в 2020 году, его первоначальный бюджет как самостоятельного подразделения был опубликован в середине 2021 года. Бюро по вопросам этики отдавало приоритет тесному сотрудничеству с соответствующими подразделениями ЮНИСЕФ, сохраняя при этом свою самостоятельность, чтобы добиться более весомых результатов, повысить свою значимость и способствовать росту осведомленности персонала о его услугах. Бюро по вопросам этики отмечает поддержку, оказанную руководством в гибком использовании ресурсов для найма временного персонала во второй половине 2021 года, что позволило временно устранить давний и значительный кадровый дефицит.

8. Недавнее выведение Бюро по вопросам этики из состава руководства было продиктовано различными призывами к ЮНИСЕФ укрепить свою этическую функцию. Например, Исполнительный совет в своем решении 2020/19 попросил ЮНИСЕФ «предоставить Бюро по вопросам этики достаточные ресурсы на основе оценки уровня ресурсов» и «продолжать отчитываться об адекватности ресурсов, предоставляемых Бюро по вопросам этики». Кроме того, Независимая целевая группа по вопросам гендерной дискриминации, сексуальных домогательств, притеснений и злоупотребления властью на рабочем месте (в своем докладе за 2019 год), Объединенная инспекционная группа (в своем обзоре политики и практики в отношении информаторов в организациях системы Организации Объединенных Наций за 2018 год ([JIU/REP/2018/4](#)) и Исполнительный совет (в своем решении 2019/15) неизменно призывали ЮНИСЕФ укрепить свою этическую функцию.

9. Руководство ЮНИСЕФ способствовало созданию благоприятной среды для соблюдения этических норм и принципов добросовестности, что проявилось в: a) сильном «психологическом настрое руководства», выраженном в планомерном распространении Исполнительным директором и ключевыми старшими руководителями информации об этике и ценностях; b) выполнении различных рекомендаций по организационной и трудовой культуре, а также по проблематике многообразия и инклюзивности; c) инвестициях в функции и услуги для улучшения благосостояния персонала и повышения степени его добросовестности; и d) организации сессий и выступлениях с инициативами, направленными на содействие формированию в ЮНИСЕФ культуры «высказываться открыто» и «уметь слышать».

10. Несмотря на эти принципиально важные инициативы, руководству следует также дополнить усилия по обеспечению необходимых ресурсов для функционального звена по этике в качестве нового самостоятельного подразделения. В связи с этим на сегодняшний день Бюро по вопросам этики не было выделено никаких дополнительных штатных должностей с учетом его недавнего реформирования. Несомненно, что Бюро по вопросам этики ЮНИСЕФ является одним из наименее обеспеченных ресурсами среди бюро по вопросам этики в общей системе Организации Объединенных Наций, которые имеют значительно больше сотрудников и более весомые бюджеты. Помимо директора, персонал Бюро по вопросам этики в настоящее время состоит из двух сотрудников категории специалистов класса С-3 и одного помощника по административным вопросам без каких-либо других руководящих сотрудников среднего звена и обслуживает организацию, насчитывающую 20 000 сотрудников в 190 местах службы.

11. В ходе совсем недавно состоявшихся обсуждений между Консультативным комитетом ЮНИСЕФ по ревизии и Бюро по вопросам этики Комитет с озабоченностью отметил нехватку в настоящее время кадров и ограниченность ресурсов в Бюро по вопросам этики, а также отсутствие в его нынешней структуре сотрудников среднего руководящего звена. Бюро по вопросам этики продолжит обращать внимание на эти проблемы в ходе обсуждения с руководством предстоящего четырехлетнего бюджетного цикла.

12. Несмотря на эти кадровые ограничения, при поддержке временных сотрудников и в сотрудничестве с другими отделами Бюро по вопросам этики выполнило свой мандат и добилось рекордных результатов в 2021 году. Среди основных достижений, о которых подробнее рассказывается в настоящем докладе, можно выделить следующие:

а) в этом году наблюдался экспоненциальный рост уровня взаимодействия с Бюро: количество обращений за помощью увеличилось с 555 в 2020 году до 1020 в 2021 году (см. рисунок 1 и таблицу 1 ниже с подробной информацией). Увеличение спроса на услуги свидетельствует о повышении уровня осведомленности и доверия к Бюро по вопросам этики как ресурса для конфиденциального консультирования и «безопасного пространства» для откровенного разговора. Бюро по вопросам этики продолжало своевременно отвечать на обращения о предоставлении консультационной помощи: 99 процентов обращений были рассмотрены в течение семидневного срока, установленного в его типовом регламенте;

б) Бюро по вопросам этики провело беспрецедентное количество информационно-пропагандистских, учебных и просветительских мероприятий, охватив в 2021 году 11 000 сотрудников по сравнению с 6300 в 2020 году. Это было достигнуто в сотрудничестве с различными группами в других подразделениях ЮНИСЕФ, координаторами диалога по вопросам этики и координаторами по вопросам людских ресурсов в страновых и региональных отделениях, которые сыграли принципиально важную роль в качестве пропагандистов и распространителей этических принципов. Бюро по вопросам этики также сотрудничало с Всемирной ассоциацией персонала и различными руководителями местных ассоциаций персонала, чтобы поделиться обновленной информацией о программе работы и деятельности Бюро по вопросам этики. В 2022 году Бюро по вопросам этики установит ключевое партнерство с группой по организационной культуре в Канцелярии Исполнительного директора для формирования сети лидеров по вопросам этики и культуры, что поможет в более широком плане повысить уровень организационной приверженности этическим принципам и этической культуры;

с) новые мероприятия в рамках Месяца этики были проведены в различных подразделениях в контексте глобального мероприятия, проходившего в инклюзивном формате с участием всех заинтересованных сторон. Тема Месяца этики 2021 года «Забота в действии» использовалась руководством ЮНИСЕФ и другими сотрудниками для обмена историями о том, как ценность заботы проявляется на рабочем месте и в обществе. В 2021 году в мероприятиях Месяца этики приняли участие более 6300 сотрудников по сравнению с 5133 в 2020 году;

д) Бюро стало более широко применять превентивный и проактивный подход к рассмотрению и урегулированию возникающих этических проблем или фактов неподобающего поведения до того, как они приведут к конфликту или нарушению дисциплины, тем самым заполняя пробел между консультативными и следственными функциями в организации. Такого рода подход предполагает повышение внимания к этому профилактическому аспекту выполняемых им функций в тесной координации с другими подразделениями и связанными с ними структурами, занимающимися вопросами подотчетности и надзора, с целью помочь ЮНИСЕФ выявлять и смягчать риски и предоставлять сотрудникам действенные и практические советы, рекомендации и помощь, с тем чтобы они могли лучше идентифицировать, оценивать и решать свои проблемы. Этическая функция является наиболее эффективной, когда она помогает предотвращать этические проблемы, при этом Бюро по вопросам этики, способствуя выявлению и предотвращению конфликтов и предупреждению организации о значительных рисках, сыграло крайне важную роль в предотвращении и минимизации организационного и персонального ущерба;

е) Бюро осуществило стратегический переход на использование заранее спланированных и основанных на данных подходов к обучению и информационно-разъяснительной работе, концентрируя внимание на тех, кто больше всего нуждается в помощи и подвержен самому высокому риску нарушения принципов добросовестности. Эти подходы были дополнены тренингами, адаптированными для персонала с особыми потребностями. Постоянное внимание уделялось подразделениям и категориям персонала, которые исторически были недопредставлены с точки зрения использования ими услуг по этике, а также устранению несоответствий между работой в области этики в центре и на периферии;

ф) были предприняты многочисленные усилия по укреплению сотрудничества и координации с другими подразделениями ЮНИСЕФ, в частности с Управлением внутренней ревизии и расследований (УВРР), группой по организационной культуре, группой по внутренним коммуникациям, Отделом глобальной коммуникации и пропаганды, Отделом людских ресурсов и Управлением омбудсмена/посредника, путем проведения совместных мероприятий, оптимизации процессов и согласования операционных стандартов в целях дальнейшего содействия обеспечению последовательности, единообразия и ясности в отношении ресурсов и услуг, предлагаемых персоналу. Бюро по вопросам этики помогало сотрудникам сообщать о проблемах по соответствующим каналам, создало надежные протоколы обращения за помощью и улучшило координацию усилий в области разрешения конфликтов, одновременно обеспечивая независимость, беспристрастность и конфиденциальность каждой из своих функций;

г) Бюро продолжало прилагать усилия к повышению эффективности управления Программой по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации. В 2021 году оно приступило к анализу системы раскрытия информации и инициировало оценку возможной ее переработки, обеспечивая при этом 100-процентное соблюдение требований программы. Бюро усовершенствовало процедуры и завершило полный цикл к 31 октября

2021 года, тем самым сократив продолжительность годового цикла до 8 месяцев по сравнению с 13 месяцами.

Рисунок I

Количество и процентная доля обращений за помощью в Бюро по вопросам этики, в разбивке по категориям, 2021 год

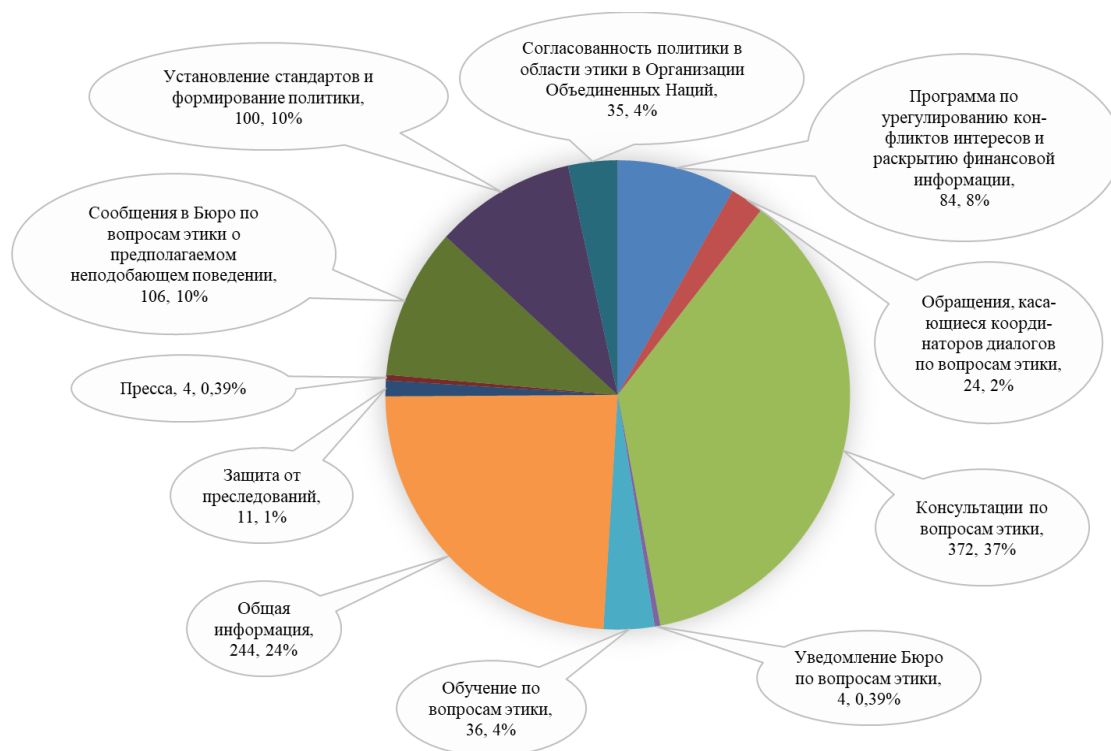


Таблица 1

Обращения за помощью по вопросам этики, в разбивке по категориям, 2019–2021 годы

Категория	2019 год	2020 год	2021 год
Конфиденциальные консультации по вопросам этики ^a	409	320	372
Уведомление Бюро по вопросам этики ^b	45	3	4
Обращения, касающиеся координаторов диалогов по вопросам этики	12	23	24
Обучение по вопросам этики	71	24	36
Программа по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информацией	61	49	84
Обращения за общей информацией	12	0	244
Пресса	1	0	4
Защита от преследований	10	9	11
Сообщения в Бюро по вопросам этики о предполагаемом неподобающем поведении	49	72	106
Установление стандартов и формирование политики	47	47	100

Категория	2019 год	2020 год	2021 год
Конфиденциальные консультации по вопросам этики ^a	409	320	372
Согласованность политики в области этики в Организации Объединенных Наций (консультации в Коллегии по вопросам этики)	71	8	35
Всего	788	555	1 020

^a 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 набора фактов. 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.

^b К этой категории относятся ситуации, при которых Бюро по вопросам этики уведомляется о конкретной ситуации штатным или внештатным сотрудником, который при этом обращается в Бюро с конкретной просьбой воздержаться от каких-либо действий.

III. Обучение, просвещение и информационно-разъяснительная работа

13. В 2021 году Бюро по вопросам этики стало использовать более стратегически направленный, проактивный и ориентированный на конкретные потребности подход к обучению, просвещению и информационно-разъяснительной работе (см. таблицу 2 ниже). Этот подход предусматривает проведение тщательного анализа и пересмотра существующего содержания учебной программы и внедрение в большей степени основанного на данных, структурированного способа определения групп, с которыми Бюро по вопросам этики будет работать напрямую и проводить индивидуальное обучение. За год Бюро по вопросам этики охватило более 11 000 сотрудников, проводя тренинги по этике и информационно-просветительские мероприятия, в том числе в октябре 2021 года в рамках Месяца этики. Учитывая сложные условия работы и многонациональный состав сотрудников, ЮНИСЕФ полагается на понимание и соблюдение персоналом самых высоких этических стандартов для поддержания своей репутации и обеспечения эффективного предоставления услуг. Поэтому в своей информационно-разъяснительной и учебной деятельности Бюро по вопросам этики уделяет особое внимание тому, чтобы помочь персоналу понять правила, положения и стандарты поведения ЮНИСЕФ; определять потенциальные этические дилеммы; и принимать решения, наилучшим образом отвечающие интересам организации.

Таблица 2

Основные изменения в подходе Бюро по вопросам этики к обучению, работе с персоналом и повышению осведомленности

«Текущее» состояние		«Будущее» состояние	
Планирование целевого обучения	<ul style="list-style-type: none"> Тренинги в региональных, государственных и полевых отделениях обеспечиваются на разовой основе Планирование ресурсов затруднено Поездки планируются в последнюю минуту 	Предварительное планирование тренингов, работы с персоналом	<ul style="list-style-type: none"> Проактивная работа с отобранными подразделениями/управлениями Планирование ресурсов и определение сроков миссий в начале года
Решения в отношении обучения не основываются на данных	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие четких, систематизированных критериев принятия решений о планировании обучения. Трудности в выявлении и определении приоритетности групп с самыми большими потребностями Подразделения, относящиеся к группе самого высокого риска, с самыми большими потребностями и самым уязвимым персоналом могут не получать необходимую помощь Потенциальная вероятность не заметить «красные флажки» и системные или хронические проблемы Данные об обучении по вопросам этики систематически не регистрируются 	Стратегические, основанные на данных критерии для тренингов	<ul style="list-style-type: none"> Этика предполагает использование ясных и единых критериев выявления высокоприоритетных/относящихся к группе высокого риска кандидатов при принятии решений о проведении тренингов Использование управления, подразделениями и группами сотрудников четких данных, позволяющих им определять самые высокие риски или потребности, которые обуславливают необходимость помощи и вмешательства Бюро по вопросам этики Бюро по вопросам этики выявляет и реагирует на «красные флажки» и системные или хронические проблемы Данные Бюро по вопросам этики о работе с персоналом систематически регистрируются
Низкая информированность об этике	<ul style="list-style-type: none"> Слабые знания этики/других ролей в схеме принципов добросовестности и низкий уровень использования услуг Бюро по вопросам этики, особенно в некоторых регионах и группах сотрудников Опасения и неготовность сотрудников обращаться за советом и сообщать о нарушениях 	Высокая осведомленность по вопросам этики	<ul style="list-style-type: none"> Сотрудники информированы о роли этики в схеме принципов добросовестности и регулярно обращаются в Бюро по вопросам этики за консультационной или информационной/учебной помощью Сотрудники сообщают о нарушениях этических норм или этических рисках
Неполное содержание и неполный набор материалов для учебного курса	<ul style="list-style-type: none"> Стандартные и готовые учебные материалы по всем этическим темам Темы, не адаптированные для ключевых аудиторий с особыми потребностями или ролями 	Материалы и содержание учебного курса отвечают потребностям персонала	<ul style="list-style-type: none"> Комплект для тренинга достаточен и продуман Адаптированные учебные материалы или тематические занятия доступны для лиц с ограниченными потребностями
Установка на соблюдение требований	<ul style="list-style-type: none"> Сотрудники не информированы о ценностях Принятие решений скорее основывается на правилах и соблюдении требований 	Установка на соблюдение твердых этических принципов и ценностей	<ul style="list-style-type: none"> Сотрудники информированы о ценностях и связи этих ценностей с их работой Использование подхода с опорой в первую очередь на ценности и принципы в этически неоднозначных ситуациях

A. Обязательный онлайн-курс «Этика и добросовестность»

14. Все сотрудники ЮНИСЕФ обязаны пройти онлайн-курс ЮНИСЕФ по вопросам этики и добросовестности, который доступен на арабском, английском, французском и испанском языках. Бюро по вопросам этики проводит информационно-просветительские и учебные мероприятия, чтобы освежить и закрепить уроки обязательного курса в целях формирования культуры этики и добросовестности.

B. Адаптированное обучение

15. В 2021 году Бюро по этике провело 41 учебное мероприятие и занятие по повышению осведомленности по модели адаптированного обучения, т. е. почти вдвое больше, чем в предыдущем году. Этими учебными мероприятиями были охвачены государственные отделения, отделы/управления штаб-квартиры и региональные отделения. Во второй половине 2021 года, в соответствии с новым стратегическим подходом, содержание было адаптировано с учетом конкретных потребностей подразделения, в котором проводилось обучение. Бюро по вопросам этики тесно сотрудничало с несколькими группами при совместной разработке содержания курса. Занятия в основном проводились удаленно из-за требований о социальном дистанцировании и ограничений на поездки в связи с пандемией коронавирусного заболевания в 2019 году (COVID-19), хотя несколько занятий и было проведено в очном формате. Совместно с директором УВРР и главным советником по организационной культуре директор Бюро по вопросам этики проводил совместные мероприятия по повышению осведомленности на совещаниях высокого уровня, включая различные совещания региональных управленческих групп, а также для ключевых подразделений штаб-квартиры и в региональных и государственных отделениях.

16. Бюро по вопросам этики также определило ключевую аудиторию исходя из возможности их доступа к различным категориям персонала, особенно в труднодоступных местах, и разработало для них индивидуальные учебные занятия. Кроме того, в 2021 году Бюро начало организовывать и проводить учебные занятия для сотрудников глобальной службы охраны и безопасности и координаторов по вопросам безопасности, групп по приему на работу, консультантов персонала и добровольцев. Оно активизирует эту деятельность в 2022 году.

С. Учреждение функциональной категории лидеров по вопросам этики и культуры

17. Бюро по вопросам этики поддерживало глобальную сеть координаторов диалогов по вопросам этики, которая была создана в 2014 году. Координаторы диалогов по вопросам этики назначаются руководителями подразделений и являются штатными сотрудниками, работающими на добровольной основе и способствующие повышению уровня понимания и осведомленности по вопросам этики и добросовестности среди всех сотрудников в их соответствующих региональных или страновых отделениях. Они также оказывают содействие в проведении бесед по конкретным относящимся к этике темам с использованием тематических исследований и презентаций. В связи с пандемией COVID-19 в 2021 году сеть была менее активна, чем в предыдущие годы, хотя ряд координаторов проводили мероприятия в рамках Месяца этики в своих подразделениях и были ключевым ресурсом для обеспечения обратной связи с Бюро по вопросам этики.

18. Признавая огромный потенциал роли координаторов диалога по вопросам этики, Бюро по вопросам этики в партнерстве с группой по организационной культуре значительно укрепило эту сеть добровольцев, призванную оказывать ЮНИСЕФ поддержку в создании более этичной, инклюзивной, уважительной и стимулирующей среды в трудовом коллективе. Эта функциональная категория была переименована в «лидеров по вопросам этики и культуры» и будет введена во всех управлениях и отделах ЮНИСЕФ, включая отделы в штаб-квартире и региональные отделения. Лидеры по вопросам этики и культуры пройдут подготовку, получат справочные материалы и пособия и будут пользоваться регулярной поддержкой со стороны Бюро по вопросам этики и группы по организационной культуре, которые будут помогать им в организации диалога по этике и организационной культуре и ценностям. Бюро по вопросам этики также будет содействовать созданию активного сообщества по обучению и обмену опытом между лидерами. Расширение масштабов программы и повышение квалификации этих сотрудников-добровольцев будет способствовать дальнейшей активизации работы Бюро по вопросам этики среди персонала ЮНИСЕФ в ближайшие годы.

Д. Глобальная кампания: Месяц этики

19. Бюро по вопросам этики в пятый раз координировало и возглавило информационно-разъяснительную кампанию в рамках Месяца этики в октябре 2021 года, охватив мероприятиями более 6400 сотрудников. Темой мероприятий была «Забота в действии» с акцентом на основную ценность заботы с расширением понятия «должной заботы» в ЮНИСЕФ, чтобы охватить не только обязанность организации проявлять должную заботу о здоровье, безопасности и благополучии своих сотрудников, но и обязанность сотрудников заботиться о здоровье, безопасности и благополучии друг друга, партнеров ЮНИСЕФ и коллективов и детей, которым организация оказывает услуги.

20. Во Всемирный день этики 20 октября 2021 года Бюро по вопросам этики организовало глобальный вебинар, в котором приняли участие более 600 сотрудников и на котором сотрудники разных уровней рассказывали о своем опыте по различным аспектам выполнения обязанности проявлять должную заботу. Отзывы о мероприятии были в подавляющем большинстве положительными, при этом участники высоко оценили практику использования рассказов для усиления эффекта от сказанного.

21. В ходе Месяца этики координаторы диалогов по вопросам этики и координаторы по вопросам людских ресурсов проводили в подразделениях беседы на тему обязанности проявлять должную заботу, используя руководство по ведению дискуссии и тематические исследования, разработанные Бюро по вопросам этики. Координаторы также прошли обучение по использованию этих материалов.

22. Бюро по вопросам этики также сотрудничало с ключевыми заинтересованными сторонами по вопросам этики и добросовестности, в том числе с межорганизационной рабочей группой по теме «Жить при уважении наших ценностей», чтобы усилить информационную работу во время Месяца этики и в последующий период. Рабочая группа обеспечила эффективную платформу для повышения осведомленности и вовлеченности персонала. Бюро также тесно сотрудничало с рабочей группой по теме Жить при уважении наших ценностей и УВРР в рамках проекта “Spectrum Tool”, который будет представлен в 2022 году. Этот инструмент был разработан, чтобы помочь персоналу понять спектр приемлемых и неприемлемых форм поведения, влияющих на культуру на рабочем месте, а также необходимость учета различных факторов при реагировании на них. Бюро будет сотрудничать с рабочей группой по теме «Жить при уважении наших ценностей» при проведении интерактивных семинаров для сотрудников, чтобы больше узнать об основных ценностях организации, вместе определить вопросы и проблемы на рабочем месте и изучить способы реагирования на них.

Е. Коммуникационные и информационно-разъяснительные материалы

23. Бюро по вопросам этики продолжало расширять внутреннее информационное взаимодействие с персоналом ЮНИСЕФ во всем мире. Бюро обеспечивало свое присутствие в социальных сетях через свой интранет-сайт и через портал «Яммер» (внутренний эквивалент «Твиттера» в ЮНИСЕФ). Кроме того, Бюро продолжало обновлять свой документ «Решение проблем на рабочем месте в ЮНИСЕФ: план действий, куда и когда обращаться за помощью», который предоставляет персоналу информацию о различных вариантах обращения за поддержкой или решения проблем с должным учетом соображений конфиденциальности и соответствующих средств правовой защиты.

24. В конце 2021 года Бюро по вопросам этики запустило блог «Повседневная этика». Эта инициатива направлена на укрепление этической культуры, развитие этических навыков и привитие социально ориентированных норм с помощью подхода «покажи, не говори». Хотя Бюро по вопросам этики рассматривает индивидуальные проблемы на конфиденциальной основе, блог имеет целью донести соответствующие вопросы до более широкой аудитории с целью повышения осведомленности, стимулирования дискуссий и оказания помощи коллегам в выявлении потенциальных этических «белых пятен». В последнем квартале 2021 года были подготовлены и размещены на внутреннем веб-сайте 10 историй, в которых иллюстрируется уважение персоналом при выполнении своих повседневных обязанностей ценности проявления должной заботы в ЮНИСЕФ. Будущие посты в блоге будут направлены на передачу многоаспектного

материала по актуальным вопросам. При разработке этого проекта Бюро сотрудничало с директором по этике Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) с целью изучения успешных и творческих проектов в области этики, реализованных в ЮНФПА.

25. Также в конце 2021 года Бюро по вопросам этики создало простой интерактивный технологический инструмент, получивший название “Ethics Game App” и разработанный на примере инициативы одного из страновых отделений. Этот инструмент привносит этику в повседневную цифровую жизнь сотрудников ЮНИСЕФ с помощью веселых и познавательных викторин, способствующих обучению и стимулирующих взаимодействие по ряду тем, связанных с этикой. Основываясь на идее о том, что принципы этики лучше всего усваиваются с помощью коротких, актуальных и спонтанных интерактивных упражнений, приложение состоит из более чем 150 вопросов с несколькими вариантами ответов на шести языках (английском, арабском, испанском, китайском, португальском и французском). После запуска приложение будет доступно во всех отделениях ЮНИСЕФ и для всех сотрудников.

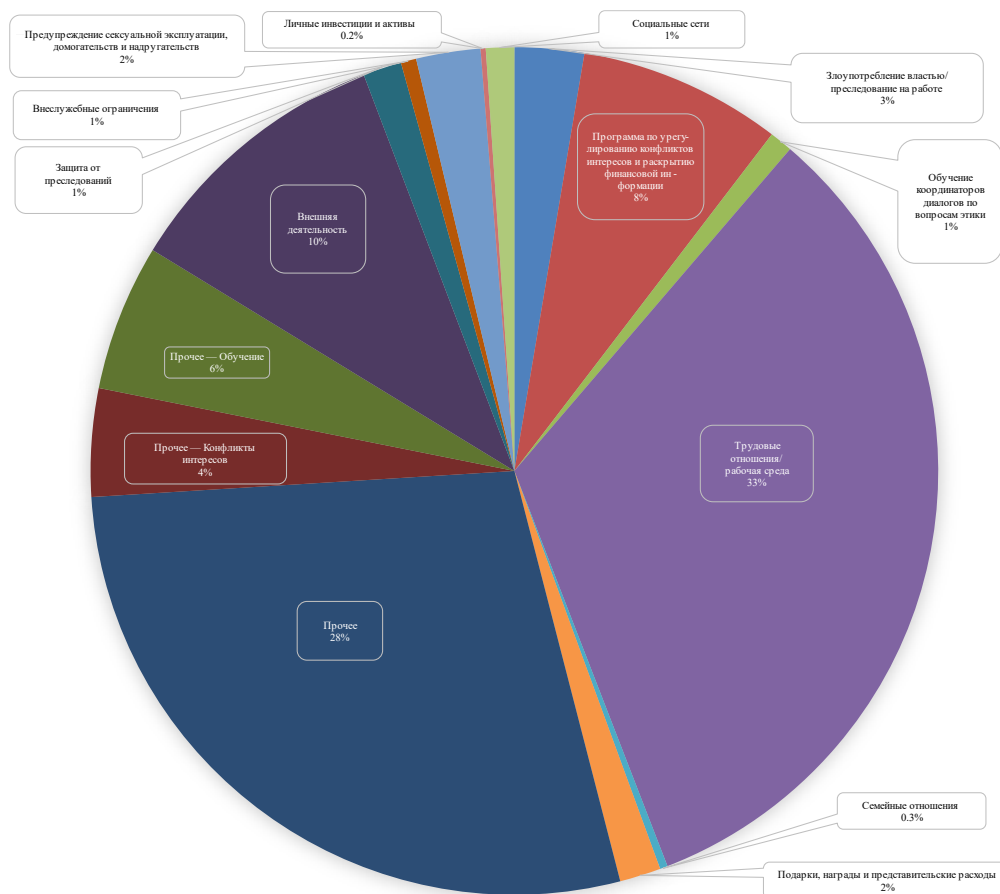
26. Бюро по вопросам этики также начало работу над различными короткими видеороликами, посвященными ключевым этическим темам, часто задаваемым вопросам и другим коммуникационным материалам, которые будут представлены в 2022 году.

IV. Конфиденциальная консультационная помощь и рекомендации

27. Предоставляя персоналу конфиденциальную помощь и рекомендации, Бюро по вопросам этики выступает в качестве консультационного центра по планируемым действиям и играет принципиально важную роль в создании и укреплении этической культуры в ЮНИСЕФ. Помогая сотрудникам понять их права и обязанности, Бюро по вопросам этики требует от себя и своего персонала соблюдения самых высоких стандартов честности, подотчетности и прозрачности.

28. В 2021 году Бюро по вопросам этики рассмотрело 372 индивидуальных обращения за конфиденциальной консультационной помощью по вопросам этики по сравнению с 320 в 2020 году.

Рисунок II
Обращения за конфиденциальной консультационной помощью по вопросам этики, в разбивке по подкатегориям, 2021 год^a



^a Для соответствия отчетности за предыдущие годы консультации и рекомендации, касающиеся защиты от преследований, рассматриваются в качестве подкатегории «Конфиденциальная консультационная помощь по вопросам этики».

29. Как показано на рисунке II, 33 процента обращений касались вопросов занятости и трудовых отношений, включая сообщения о злоупотреблении служебным положением и дискриминации, а 10 процентов — внеслужбной деятельности сотрудников. Что касается обращений с разбивкой по местам службы, то 33 процента обращений поступило из страновых отделений, 5 процентов из региональных отделений и 35 процентов — из мест расположения штаб-квартир. Остальные 27 процентов поступили от внешних заинтересованных сторон (т. е. других учреждений Организации Объединенных Наций или персонала, не относящегося к ЮНИСЕФ). Бюро по вопросам этики отмечает необходимость дальнейшего укрепления своей учебной и информационно-просветительской деятельности для более широкого использования его конфиденциальной консультативной службы сотрудниками страновых отделений.

30. Что касается гендерной представленности, то 44 процента индивидуальных обращений поступило от женщин и 42 процента — от мужчин (остальные 14 процентов — это групповые и анонимные обращения). С точки зрения представленности по категориям должностей 63 процента обращений были получены от международных или национальных сотрудников категории

специалистов и 8 процентов — от сотрудников категории общего обслуживания. Остальные 32 процента обращений поступили от внештатных сотрудников и анонимных лиц, а 1 процент от сотрудников руководящего звена. С учетом того, что 64 процента сотрудников являются сотрудниками категории специалистов и 36 процентов — сотрудниками категории общего обслуживания, Бюро по вопросам этики отмечает по-прежнему весьма низкий уровень обращений от сотрудников категории общего обслуживания. Бюро по вопросам этики будет тесно сотрудничать с лидерами по вопросам этики и культуры для организации целевых занятий, направленных на улучшение понимания сотрудниками категории общего обслуживания вопросов этики и поощрение культуры «высказываться открыто».

31. В течение 2021 года Бюро по вопросам этики отмечало значительное увеличение количества обращений за консультациями, связанными с трудовыми отношениями и рабочей средой. Это может быть обусловлено повышением осведомленности об услугах, предлагаемых Бюро по вопросам этики, в результате расширения учебной и информационно-просветительской деятельности Бюро. В Бюро по вопросам этики также поступило несколько обращений от лиц, которым рекомендовали сделать это лица, которые воспользовались консультациями по этическим проблемам и рассказали о своем положительном опыте общения с сотрудниками по этике. Переход Бюро по вопросам этики на использование проактивного и кооперационного подхода к решению проблем в рабочей среде также мог вызвать повышенный интерес, поскольку в некоторых случаях эта методика доказала свою эффективность с точки зрения предотвращения этических рисков и поиска альтернативных решений проблем, связанных с трудовыми отношениями. Бюро также отмечает, что увеличение количества обращений, связанных с трудовыми отношениями, возможно, также обусловлено распоряжениями о возвращении на работу в учреждения после длительного периода удаленной или надомной работы в связи с пандемией COVID-19.

32. Другие категории обращений, количество которых увеличилось в 2021 году, связаны с консультациями по порядку уведомления о неправомерных действиях, вопросам добросовестности и оперативным проблемам, включая сообщения из внешних источников, а также с обращениями по установлению стандартов и разъяснению политики.

33. Бюро сотрудничало с УВРР, чтобы сделать свой портал по приему сообщений/электронную почту доступной для лиц, не являющихся сотрудниками ЮНИСЕФ. В результате Бюро получило большое количество сообщений и запросов из внешних источников.

V. Установление стандартов и поддержка в проведении политики

34. 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 2021 году Бюро по вопросам этики проводило обзор правил, политики, процедур и практики организации и предоставляло консультации по этим вопросам в целях укрепления и поощрения соблюдения самых высоких стандартов этики и добросовестности. Количество запросов на поддержку по этим темам значительно увеличилось — с 47 в 2020 году до 100 в 2021 году.

35. Бюро по вопросам этики также участвовало в регулярном процессе разработки политики и консультаций, координируемом Отделом финансового и административного управления. Бюро внесло вклад в ряд инициатив по разработке политики и рассмотрело проекты политики, стандартов и руководящих принципов, включая проекты политики или процедур в отношении эскалации рисков, должной осмотрительности, узкоспециализированных должностей, защиты детей, записей без согласия, внеслужебных ограничений, гибкого графика работы и участия сотрудников во внешних мероприятиях.

36. 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 конфликтов интересов и защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях, от преследований. Кроме того, Бюро предоставило Объединенной инспекционной группе необходимую информацию по проекту доклада о текущем состоянии функции этики в системе Организации Объединенных Наций.

37. Бюро по вопросам этики также представило разъяснения, запрошенные государствами-членами, например о защите организацией информаторов от преследования.

38. Бюро по вопросам этики внесло свой вклад в разработку и проведение опроса «Измерение пульса» — дополнения к периодическому глобальному опросу персонала — под руководством группы по организационной культуре. Это удобный инструмент, с помощью которого сотрудникам задается ограниченное количество вопросов по различным аспектам их рабочей среды. Исследование «Измерение пульса» способствует формированию культуры «говори и слушай» и отвечает потребности в регулярном «измерении пульса» культуры в рабочей среде в подразделениях ЮНИСЕФ. Опрос проводится каждые шесть месяцев, чтобы своевременно предоставлять группам и подразделениям данные о любом прогрессе или изменениях в служебной культуре, которые могут иметь место. Это также важный инструмент управления, позволяющий руководителям лучше понять влияние принимаемых решений на работников, группы и методы их работы и при необходимости внести коррективы. И самое главное — он служит инструментом подотчетности для руководителей подразделений.

39. Директор Бюро по вопросам этики представил Консультативному комитету по ревизии ЮНИСЕФ обновленную информацию о деятельности Бюро в течение года. Члены Комитета провели конструктивные дискуссии с директором Бюро по вопросам этики и дали ему ценные указания, опираясь на свой обширный и разнообразный организационный опыт работы как в государственном, так и в частном секторах.

VI. Программа по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации

40. Бюро по вопросам этики осуществило Программу по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации, которая помогает сотрудникам выявлять и регулировать конфликты интересов и организационные риски, которые могут возникнуть в результате их личных отношений, финансовых интересов или внешней деятельности.

41. Бюро по вопросам этики исторически предоставляло рабочую силу и несло расходы по реализации этой программы в рамках всей организации, что ложилось еще большим бременем на ее ограниченные ресурсы. Что касается компонента программы, связанного с раскрытием финансовой информации, то в

течение значительной части года Бюро по вопросам этики должно уделять приоритетное внимание внутреннему анализу и проверке деклараций о раскрытии финансовой информации на постоянной основе за счет других видов деятельности. Эта деятельность позволила ЮНИСЕФ добиться значительной ежегодной экономии средств. Для сравнения: некоторые учреждения Организации Объединенных Наций используют внешние аудиторские фирмы по долгосрочным соглашениям для обслуживания своих программ раскрытия финансовой информации, что требует больших затрат. Как отмечалось выше, Бюро пользовалось гибким финансированием, что позволило ему нанять по краткосрочным контрактам консультантов для оказания помощи в проведении проверки в 2021 году.

42. В 2021 году Бюро по вопросам этики продолжило выполнение рекомендаций, вынесенных в 2018 году КПМГ, внешней фирмой по финансовому аудиту и консультированию, на основании проведения анализа недостатков Программы по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации. В соответствии с рекомендацией о переориентации программы с учетом стажа работы сотрудников и организационного риска в цикле 2021 года для подачи деклараций было зарегистрировано 1677 сотрудников по сравнению с 1626 в цикле 2020 года.

43. Бюро также продолжало выполнение рекомендации об ужесточении контроля за соблюдением сроков во всех ключевых областях (регистрация, подача и рассмотрение деклараций) в целях значительного сокращения продолжительности программы. Таким образом, Бюро завершило полный цикл раскрытия финансовой информации к 31 октября 2021 года, сократив продолжительность годового цикла до 8 месяцев по сравнению с 13 месяцами до вынесения рекомендации КПМГ. Все участвующие сотрудники выполнили требования по подаче и проверке документов, и в результате Бюро по вопросам этики вновь добилось 100-процентного показателя исполнения требований, как и в 2020 году.

44. Кроме того, в соответствии с рекомендацией о дальнейшем совершенствовании информационно-технологической системы, используемой для содействия выполнению программы, Бюро по вопросам этики тесно сотрудничало с Отделом информационно-коммуникационных технологий ЮНИСЕФ, чтобы начать переход к использованию надежной и безопасной системы программного обеспечения, совместимой с информационно-технологической средой ЮНИСЕФ. Бюро по вопросам этики и Отдел информационно-коммуникационных технологий совместно провели оценку инструментов, используемых другими учреждениями Организации Объединенных Наций, Секретариатом Организации Объединенных Наций и Всемирным банком, чтобы разработать эффективное и экономичное решение для дальнейшего внутреннего управления Программой по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации. Работа над новым решением будет завершена в 2022 году, а ввод в действие ожидается в 2023 году.

Таблица 3

Соблюдение требований Программы по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации, 2011–2021 годы

<i>Год</i>	<i>Число сотрудников, обязанных представлять декларацию</i>	<i>Показатель соблюдения требований (в процентах)</i>
2011	2 592	99,7
2012	2 694	99,9
2013	2 498	100,0
2014	2 594	100,0

<i>Год</i>	<i>Число сотрудников, обязанных представлять декларацию</i>	<i>Показатель соблюдения требований (в процентах)</i>
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
2020	1 626	100,0
2021	1 677	100,0

45. В рамках Программы по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации 2021 года, охватывающей отчетный год, закончившийся 31 декабря 2020 года, Бюро по вопросам этики провело проверку 1677 сотрудников. На долю сотрудников уровня директоров пришлось 8,6 процента от общего числа рассмотренных деклараций (по сравнению с 9,2 процента в 2020 году), сотрудников категории международных специалистов — 69,7 процента (по сравнению с 61,7 процента в 2020 году), сотрудников категории национальных специалистов — 22,8 процента (по сравнению с 22,8 процентами в 2020 году) и сотрудников категории общего обслуживания — 7,5 процента (по сравнению с 6,3 процента в 2020 году).

46. В резюме по итогам проверки деклараций, поданных в 2021 году в рамках Программы по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации, указано, что 99 процентов участников программы 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, имеющие отдаленную связь с Организацией Объединенных Наций или ЮНИСЕФ, не представляющую собой фактический или потенциальный конфликт интересов. У одного процента сотрудников установлен потенциальный конфликт интересов, в отношении которого были даны соответствующие указания.

47. У 3,5 процента сотрудников, отобранных для участия в Программе 2021 года (по сравнению с 4,7 процента в 2020 году), имелись супруги, работающие в ЮНИСЕФ, а у 10,2 процента (по сравнению с 9,7 процента в 2020 году) — супруги, работающие в других учреждениях Организации Объединенных Наций или структурах, связанных с ЮНИСЕФ, таких как неправительственные организации или другие партнеры. Кроме того, 28,7 процента сотрудников (по сравнению с 16,3 процента в 2020 году), участвовавших в Программе, имели родственников, работающих в других учреждениях Организации Объединенных Наций или структурах, связанных с ЮНИСЕФ.

48. 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 2021 года, 4,7 процента (по сравнению с 4,8 в 2020 году) участвовали во внешней деятельности или занимали руководящие посты в структурах, не имевших отношения к Организации Объединенных Наций. Как и в 2020 году, в 2021 году в Бюро сохранилась позитивная тенденция, когда большинство сотрудников, занимающихся внеслужебной деятельностью, обращались за разрешением на такую деятельность в соответствующий орган ЮНИСЕФ. В то же время 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.

49. Что касается требования о проверке, то приблизительно 4 процентам сотрудников, участвовавших в Программе по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации в 2021 году и произвольно отобранных, было предложено представить документы, подтверждающие подлинность поданных деклараций. По итогам изучения подтверждающих документов, представленных всеми прошедшими проверку сотрудниками, Бюро по вопросам этики не выявило каких-либо нарушений.

VII. Защита от преследований

50. В соответствии с политикой ЮНИСЕФ по защите от преследований сотрудников, сообщающих о нарушениях, 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.

51. Бюро по вопросам этики при поступлении просьбы о защите от преследований проводит предварительную проверку для установления наличия достаточных доказательств, указывающих на факт преследования, — иными словами, действия, прямо или косвенно причиняющего вред, которое рекомендуется, которым угрожают или которое предпринимается против того или иного лица, добросовестно занимающегося пользующейся защитой деятельностью. В случае, когда Бюро по вопросам этики определяет, что имеются достаточные основания для установления факта преследования, дело направляется в Управление внутренней ревизии и расследований для дальнейшего рассмотрения. Политика включает положения, поощряющие уведомление о ненадлежащем поведении и сотрудничество при проведении расследования, а также предусматривает временные превентивные меры для заявителя. После завершения расследования его результаты доводятся до сведения Бюро по вопросам этики, которое проводит независимую проверку и выносит окончательное решение. В случае установления факта преследования Бюро выносит рекомендации Исполнительному директору в отношении соответствующих мер, которые необходимо принять, в том числе для устранения негативных последствий, возникших в результате репрессивных действий.

52. В 2021 году Бюро по вопросам этики применяло более проактивный подход к обращениям, связанным с защитой от преследований, предоставляя своевременные, практические и действенные рекомендации; обеспечивая принятие оперативных временных мер защиты; оценивая эффективность процессов; и продолжая повышать осведомленность о его роли. Бюро регулярно направляло сотрудников, поднимавших вопросы о притеснениях на работе и не охваченных этой политикой, в другие соответствующие подразделения, включая УВРР, Отдел людских ресурсов, Канцелярию Омбудсмана по делам персонала и программ Организации Объединенных Наций и Отдел юридической помощи персоналу.

53. В отчетный период в Бюро по вопросам этики поступило 10 новых обращений о предоставлении защиты от преследований. Кроме того, Бюро рассмотрело отчет о расследовании одного дела, которое оно передало в УВРР в 2018 году, и вынесло соответствующее решение. Из 10 новых дел только 3 были оформлены в качестве официальных жалоб на преследование и обращений о защите в соответствии с политикой ЮНИСЕФ по защите информаторов от преследования. Остальные семь случаев представляли собой просьбы о консультации, которые Бюро по вопросам этики, работая в тесном контакте с соответствующими управлениями/отделами, пыталось решить в упреждающем порядке и которые не привели к подаче официальной жалобы о преследовании.

54. Одна из трех официальных жалоб на преследование была урегулирована благодаря тесному взаимодействию с соответствующим региональным отделением. Дело было закрыто, и заявитель подтвердил, что вопрос был решен к его удовлетворению. Вторая официальная жалоба была отозвана по согласованию с сотрудником, который решил дождаться результатов расследования УВРР, связанного с этим делом. Что касается третьей официальной жалобы на преследование, то Бюро по вопросам этики постановило, что есть достаточные основания для признания факта преследования и передачи дела в УВРР для дальнейшего расследования.

55. По одному делу, ранее переданному в УВРР для дальнейшего расследования, Бюро по этике провело независимую проверку отчета о расследовании, предоставленного УВРР, и пришло к выводу, что факты преследования не подтвердились.

VIII. Прочая деятельность

56. Для дальнейшего повышения осведомленности старшего руководства о ключевых этических вопросах и получения от него рекомендаций по институциональным проблемам директор Бюро по вопросам этики провело беседы один на один со всеми директорами региональных отделений и отделов, а также с рядом представителей стран, что способствовало профилактическому и проактивному участию Бюро по вопросам этики в решении проблем трудовых отношений. Кроме того, директор Бюро по вопросам этики проводил регулярные консультации со старшим руководством, включая заместителя Исполнительного директора по вопросам управления, руководителя аппарата и руководителей основных заинтересованных бюро и отделов. Эти консультации помогли Бюро по вопросам этики координировать информационно-разъяснительную работу и совместно рассматривать дела в соответствии с мандатами и типовыми регламентами всех вовлеченных сторон. Директор Бюро по вопросам этики также провел консультации с различными объединенными общими интересами группами сотрудников и ассоциациями персонала.

57. Бюро по вопросам этики проводит ежемесячные совместные совещания с ключевыми руководителями подразделений, занимающихся вопросами, касающимися добросовестности, институциональной культуры, подотчетности и этики. Это оказалось эффективным средством обмена передовым опытом, координации инициатив, выявления недостатков и возникающих рисков, а также создания предпосылок для более эффективного выполнения мандатов без ущерба для независимости и конфиденциальности различных функций.

58. Бюро по вопросам этики продолжало сотрудничать с Отделом людских ресурсов в контексте решений о продвижении по службе и назначении на должность. В этой связи в Бюро обращались за консультациями 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.

IX. Коллегия Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сеть многосторонних организаций по вопросам этики

59. В 2021 году Бюро по вопросам этики приняло участие в девяти совещаниях Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики. 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 соответствующим вопросам.

60. Бюро по вопросам этики изучило возможности проведения и расширения практики проведения совместных мероприятий и обмена знаниями с другими учреждениями Организации Объединенных Наций. Бюро создало механизмы регулярного и надежного обмена опытом, обучения и сотрудничества, а также установило тесные партнерские отношения с подразделениями по вопросам этики ЮНФПА, Секретариата Организации Объединенных Наций и Программы развития Организации Объединенных Наций. Бюро также сотрудничало с группами по вопросам этики Всемирного банка, Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций и КГМСХИ (бывшей Консультативной группой по международным сельскохозяйственным исследованиям). Кроме того, в целях обеспечения согласованности в толковании и применении политики и стандартов Бюро по вопросам этики проконсультировалось с Коллегией по вопросам этики по представляющим взаимный интерес вопросам.

61. Бюро по вопросам этики также участвовало в двух ежегодных совещаниях Сети многосторонних организаций по вопросам этики в 2021 году.

X. Последующие меры в связи с замечаниями 2020 года

62. Бюро по вопросам этики расширило свою деятельность по обучению и информационно-разъяснительной работе в страновых и зональных отделениях, в том числе за счет значительного увеличения количества тренингов, адаптированных к потребностям принимающего отделения. Кроме того, усилия Бюро по преобразованию роли координаторов диалога по вопросам этики в роль лидеров по вопросам этики и культуры и укреплению их потенциала с помощью обучения и тесной поддержки позволят Бюро охватить персонал в труднодоступных местах.

63. Сохраняющиеся последствия пандемии COVID-19, включая ограничения на поездки, сократили физическое присутствие сотрудников Бюро по вопросам этики в страновых и региональных отделениях. Тем не менее директор Бюро по вопросам этики провел несколько учебных и информационно-разъяснительных занятий на местах в связи с совещаниями региональных управленческих групп, а также в различных местах расположения штаб-квартиры и на местах. Следует отметить совместные презентации и миссии, проведенные директором Бюро по вопросам этики совместно с директором УВРР и главным советником группы по организационной культуре, которые позволили выработать более скоординированный и комплексный подход к различным вопросам, касающимся трудовых отношений, этики и добросовестности. Этика и добросовестность — это общие организационные проблемы. Работая в тесном сотрудничестве с директором

УВРР, Бюро по вопросам этики создало более широкую и единую систему обеспечения добросовестности, которая объединяет подразделения со смежными мандатами и предлагает сотрудникам множество ресурсов для лучшего понимания проблематики добросовестности и этики.

64. Бюро по вопросам этики сотрудничает с ключевыми заинтересованными сторонами в сфере надзора и обеспечения добросовестности и руководителями ЮНИСЕФ для принятия обязательств по проактивному предотвращению нарушений этических норм. Помимо повышения эффективности использования следственных и других соответствующих ресурсов организации, эти обязательства свидетельствуют о новом «ориентированном на персонал» подходе к этике. Этот подход направлен на недопущение случаев неподобающего поведения — до того, как оно достигнет уровня проступка или конфликта — с помощью неформальных механизмов и практических советов и рекомендаций. Этот подход предусматривает раннее вмешательство и активный мониторинг корректирующих действий. Необходимые действия предпринимаются только с согласия затронутого персонала.

XI. Замечания, рекомендации и выводы

65. Положительные результаты программы работы Бюро по вопросам этики в 2021 году были достигнуты благодаря целеустремленным усилиям сотрудников Бюро по вопросам этики за счет привлечения временных кадровых ресурсов; продуктивным партнерским отношениям с ключевыми подразделениями, в частности с УВРР и группой по организационной культуре; а также различными усилиям лидеров по вопросам этики и культуры и координаторов по людским ресурсам в страновых отделениях.

66. Бюро по вопросам этики выражает признательность за поддержку, которая была оказана руководством и аффилированными подразделениями в выполнении его мандата. Как уже упоминалось, сильный «психологический настрой руководства» имел решающее значение для планомерного донесения до сотрудников информации об этических принципах и ценностях организации. Кроме того, гибкость в использовании первоначального бюджета для решения проблемы нехватки людских ресурсов за счет привлечения временного персонала позволила Бюро по вопросам этики активизировать учебную и информационно-разъяснительную деятельность и реализовать Программу по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации.

67. Бюро по вопросам этики обладает еще большим потенциалом для более существенного влияния на рабочую среду и реализации новых стратегических инициатив. При обеспечении на более устойчивой и долговременной основе ресурсов Бюро по вопросам этики могло бы восполнить некоторые основные проблемы, связанные с рисками, в том числе:

а) *предотвратить фрагментацию этики*: необходимо взаимодействовать с теми, кого труднее всего охватить и кто больше всего нуждается в поддержке — с персоналом ЮНИСЕФ на местах. Для преодоления разрыва между центром и периферией потребуется увеличить ограниченный бюджет и штат Бюро по вопросам этики;

б) *внедрить и применять проактивную и превентивную стратегию*: основные преимущества проактивных и превентивных мероприятий по решению этических проблем до того, как они достигнут уровня проступка или нарушения, были продемонстрированы в 2021 году. Однако эта стратегия чрезвычайно

трудоемка для весьма небольшой группы сотрудников, учитывая размер и масштаб организации;

с) *подготовить лидеров и активистов*: Бюро по вопросам этики будет продолжать уделять особое внимание укреплению потенциала лидеров по вопросам этики и культуры как катализаторов и активистов в работе с персоналом на всех уровнях. Лидеры также помогут Бюро адаптировать свои услуги к местным потребностям и условиям. Бюро будет стремиться заручиться поддержкой руководителей, чтобы предоставить определенную свободу действий лидерам по вопросам этики и культуры, позволяющую им эффективно выполнять свои волонтерские функции. При наличии нескольких сотен лидеров по всему миру эти усилия потребуют дополнительного потенциала и опыта в области управления и обучения;

д) *выполнить расширенный мандат*: в условиях, когда директор Бюро по этике имеет ограниченный срок полномочий, отсутствие в настоящее время руководящих или старших должностей в Бюро по вопросам этики создает риски: 1) отсутствия преемственности и институциональной памяти; 2) недостаточного внимания к стратегическим и общеорганизационным проблемам; 3) отсутствия эффективного планирования преемственности; и 4) отсутствия возможности привлечения временного персонала на случай непредвиденных обстоятельств в периоды отпусков или отсутствия директора и других сотрудников. Новое самостоятельное Бюро по вопросам этики нуждается в дополнительных руководящих должностях для выполнения своего обширного мандата, закрепления недавних достижений и поддержки более стратегически ориентированных подходов;

е) *использовать преимущества повышения эффективности*: Бюро по вопросам этики продолжит работу с Отделом информационно-коммуникационных технологий для разработки новой системы программного обеспечения, которая будет безопасной и надежной, а также совместимой с инфраструктурой информационно-коммуникационных технологий ЮНИСЕФ. В этой связи Бюро также изучает возможность сотрудничества с другими учреждениями Организации Объединенных Наций.

68. Исполнительному совету предлагается принять к сведению и приветствовать значительный и постоянный прогресс в ЮНИСЕФ в области этики, добросовестности и организационной культуры, а также оказать дальнейшую поддержку руководству в реализации смежных инициатив.

ХII. Проект решения

Исполнительный совет

принимает к сведению доклад Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики за 2021 год (E/ICEF/2022/15) и ответ его руководства (E/ICEF/2022/16).