



**Исполнительный совет
Программы развития
Организации Объединенных
Наций, Фонда Организации
Объединенных Наций в области
народонаселения и Управления
Организации Объединенных
Наций по обслуживанию проектов**

Distr.: General
27 March 2014
Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2014 года
23–27 июня 2014 года, Женева
Пункт 16 предварительной повестки дня
**ЮНФПА — Доклады Бюро по вопросам
этики ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС**

**Фонд Организации Объединенных Наций в области
народонаселения**

Доклад Бюро по вопросам этики за 2013 год

Резюме

Настоящий доклад представляется Исполнительному совету на его ежегодной сессии 2014 года на основании пункта 9 решения 2010/17 Исполнительного совета «Доклады Бюро по вопросам этики ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС». Доклад, 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), был рассмотрен Коллегией Организации Объединенных Наций по вопросам этики на его пятьдесят пятой сессии 4 февраля 2014 года и был в дальнейшем представлен Директору-исполнителю ЮНФПА.

Доклад содержит сводную информацию о деятельности Бюро ЮНФПА по вопросам этики за период с 1 января по 31 декабря 2013 года и изложение тенденций в деятельности Бюро, предусмотренной его мандатом. В докладе также содержатся рекомендации руководству по дальнейшему развитию культуры организации на основе добросовестности и обязательности соблюдения требований.

Элементы решения

Исполнительный совет может пожелать принять к сведению настоящий доклад и высказать замечания о прогрессе в работе Бюро ЮНФПА по вопросам этики.



Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Деятельность Бюро ЮНФПА по вопросам этики	4
A. Профессиональная подготовка, обучение, информационно-просветительские мероприятия	6
B. Консультации и рекомендации	9
C. Программа раскрытия финансовой информации	13
D. Защита от преследований за сообщение о ненадлежащем поведении и за сотрудничество в осуществлении должным образом санкционированной деятельности по установлению фактов	16
E. Поддержка в деле установления стандартов и нормативного регулирования	17
III. Коллегия Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сеть многосторонних организаций по вопросам этики	19
IV. Рекомендации руководству	19
V. Заключение	21
Диаграммы	
1. Запросы на услуги с разбивкой по категориям, 2013 год	5
2. Обзор запросов на услуги с разбивкой по категориям: оценка прогресса, достигнутого за последние три года	5
3. Запросы консультаций и рекомендаций по вопросам этики с разбивкой по вопросам: 2008–2013 годы	9
4. Запросы консультаций и рекомендаций по вопросам этики с разбивкой по географическому положению: сравнение данных за 2011, 2012 и 2013 годы	10
5. Запросы консультаций и рекомендаций по вопросам этики: разбивка данных за 2013 год	11
6. Участие в представлении финансовой информации с разбивкой по месту службы и календарному году: 2006–2012 годы	13
7. Общее число сотрудников местных отделений, от которых требовалось заполнение деклараций, раскрывающих финансовую информацию, за 2012 календарный год, с разбивкой по месту службы	14
8. Общее число сотрудников, от которых требовалось заполнение деклараций, раскрывающих финансовую информацию, за 2012 календарный год, с разбивкой по классам должностей	15

I. Введение

1. Настоящий документ представляет собой шестой годовой доклад, подготовленный Бюро ЮНФПА по вопросам этики с момента его создания в январе 2008 года, и охватывает период с 1 января по 31 декабря 2013 года. Доклад подготовлен во исполнение пункта 5.4 бюллетеня Генерального секретаря [ST/SGB/2007/11](#), озаглавленного «Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы», и представляется на рассмотрение Исполнительного совета на его ежегодной сессии в 2014 году в соответствии с пунктом 9 решения 2010/17 Исполнительного совета «Доклады Бюро по вопросам этики ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС».

2. Подобно другим бюро по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций, Бюро ЮНФПА по вопросам этики действует на основе принципов независимости, непредвзятости и конфиденциальности. Бюро по вопросам этики оказывает Директору-исполнителю содействие в обеспечении соблюдения и выполнения всеми сотрудниками ЮНФПА возложенных на них функций в соответствии с самыми высокими этическими нормами, определяемыми Уставом Организации Объединенных Наций и стандартами поведения для международной гражданской службы. Соответственно, деятельность Бюро по вопросам этики направлена на оказание содействия в развитии и утверждении в организации культуры, основанной на таких общих ценностях, как честность, подотчетность, транспарентность, профессионализм и взаимное уважение.

3. В настоящем докладе описывается деятельность, которую Бюро по вопросам этики осуществляло в 2013 году. В нем также приводится оценка предпринятых действий и хода выполнения ключевых рекомендаций руководству, которые содержались в Ежегодном докладе Бюро по вопросам этики за 2012 год (DP/FPA/2013/2) и которыми, в частности, предусматривается необходимость: а) более непосредственного участия руководителей в обеспечении обучения своего персонала в области этики и в контроле за соблюдением персоналом этических стандартов; б) повышения ответственности руководителей за создание условий работы, способствующих утверждению культуры открытого изложения мнений без опасений репрессалий; и с) более активного инвестирования в формирование у руководителей навыков этичного руководства.

4. В докладе, в рамках обзора эволюции этических функций в организации, принимаются во внимание взаимодействие персонала с Бюро по вопросам этики и шаги, предпринятые руководством с целью внедрения и организационного закрепления концепций этики в обсуждениях и инициативах в рамках всей организации. В этой связи в доклад включены дополнительные рекомендации, в которых руководству предлагается предпринять усилия по закреплению уже достигнутых успехов в целях дальнейшего укрепления способности ЮНФПА поддерживать самые высокие стандарты в области этики.

II. Деятельность Бюро ЮНФПА по вопросам этики

5. Как и в предыдущие годы, работа Бюро по вопросам этики велась в следующих включенных в сферу его компетенции областях деятельности:

а) разработка стандартов и профессиональная и общеобразовательная подготовка по вопросам этики в сотрудничестве с Коллегией Организации Объединенных Наций по вопросам этики и другими соответствующими подразделениями ЮНФПА и проведение информационно-пропагандистских мероприятий по вопросам этики;

б) предоставление сотрудникам, по их просьбе, конфиденциальных консультаций и рекомендаций по вопросам этики;

с) управление программой раскрытия финансовой информации;

д) выполнение функций, возложенных на него в соответствии с политикой в области защиты сотрудников от преследований за сообщение о ненадлежащем поведении и за сотрудничество в проведении должным образом санкционированных проверок или расследований;

е) оказание методической помощи и политического содействия руководству в деле установления стандартов этики в целях обеспечения того, чтобы правила, политика, процедуры и практика организации соответствовали самым высоким стандартам этики и добросовестности, о которых говорится в Уставе Организации Объединенных Наций, и другим применимым правилам и положениям о персонале и стандартам поведения для международной гражданской службы и способствовали соблюдению этих стандартов.

6. В 2013 году Бюро по вопросам этики получило в общей сложности 285 запросов на его услуги. Расширение информированности по вопросам этики способствовало повышению спроса в последние годы на предоставляемые Бюро услуги, связанные, в частности, с проведением консультаций и представлением рекомендаций по этическим вопросам. Из 285 запросов, которые были получены в 2013 году, большинство (161 запрос) связаны с услугами, оказываемыми в рамках выполнения возложенной на Бюро функции по предоставлению консультаций и рекомендаций, и 54 касались программы раскрытия финансовой информации. Также оказывались услуги, направленные на обеспечение слаженности и согласованности стратегий в области этики в рамках всей системы (28 запросов) и на поддержку усилий по установлению стандартов в области этики в рамках ЮНФПА (19 запросов). На диаграмме 1 представлено процентное соотношение запросов о предоставлении услуг с разбивкой по категориям. На диаграмме 2 показаны услуги, предоставленные Бюро по вопросам этики в течение трехлетнего периода, с 2011 по 2013 годы.

Диаграмма 1
Запросы на услуги с разбивкой по категориям, 2013 год

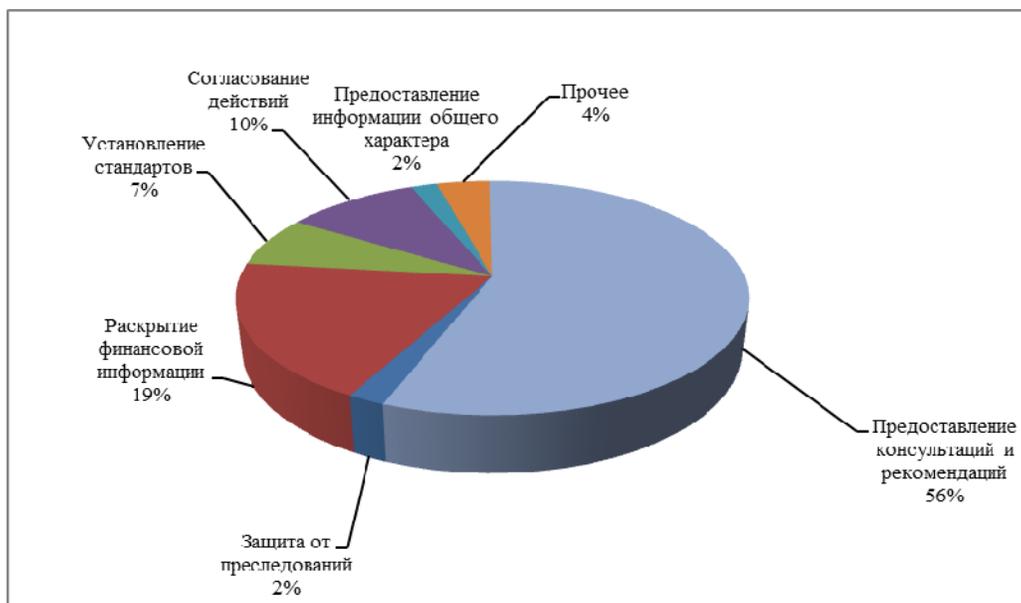
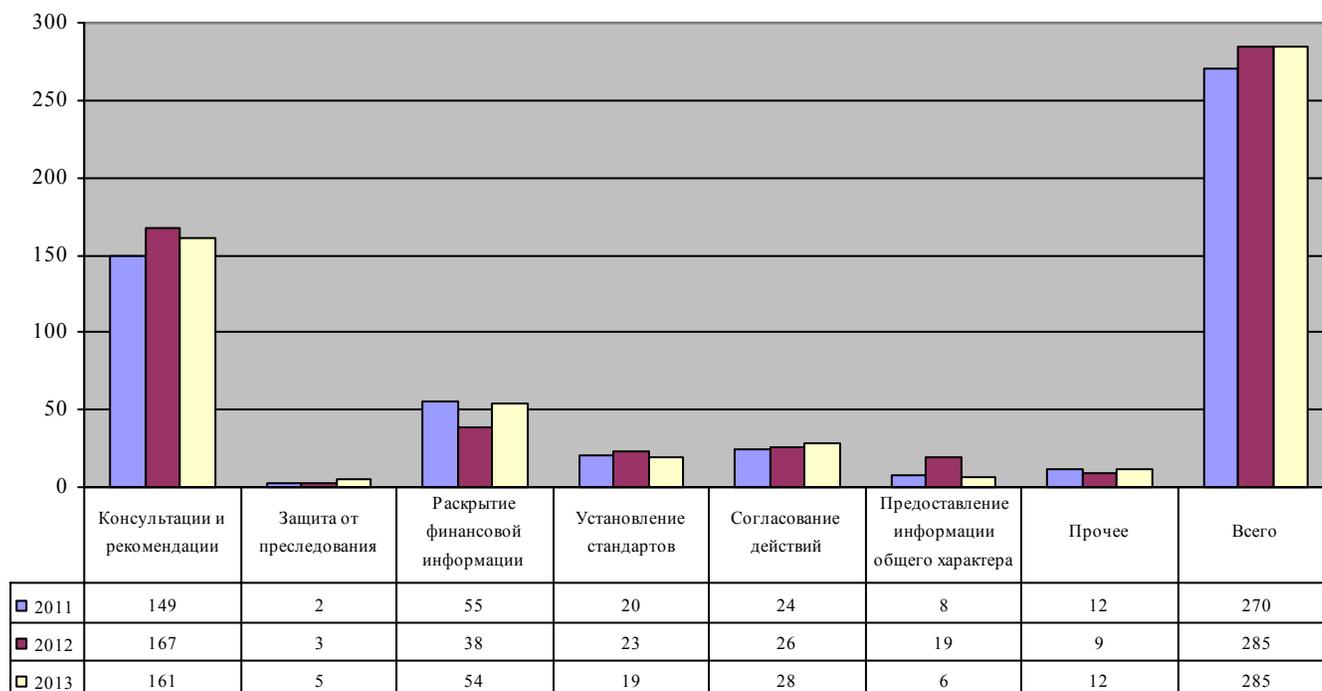


Диаграмма 2
Обзор запросов на услуги с разбивкой по категориям: оценка прогресса, достигнутого за последние три года



А. Профессиональная подготовка, обучение, информационно-просветительские мероприятия

7. В 2013 году Бюро по вопросам этики сохраняло динамику своей деятельности в области профессиональной подготовки и информационно-просветительских мероприятий. Разработанная Бюро программа в сфере профессиональной подготовки, просвещения и информационно-разъяснительной работы направлена на укрепление основных ценностей и принципов Организации Объединенных Наций, повышение осведомленности о конкретной политике ЮНФПА, связанной с этикой, и стимулирование сотрудников и руководителей к соблюдению самых высоких стандартов этики. Усилия Бюро были сосредоточены на обеспечении приверженности руководителей сотрудничеству с Бюро по вопросам этики в предоставлении их сотрудникам возможностей для продолжения на непрерывной основе обучения в области этики. Как отмечалось в ежегодном докладе Бюро по вопросам этики за 2012 год, хотя программа образования, просвещения и проведения информационно-просветительских мероприятий, реализуемая Бюро по вопросам этики, способствует формированию осведомленности об этических стандартах и поведении в целях содействия соблюдению соответствующих этических норм и их включению в процесс повседневного принятия решений, руководителям необходимо более непосредственно участвовать в обеспечении обучения своего персонала в области этики и в контроле за соблюдением персоналом этических стандартов. В частности, руководители должны проявлять особую бдительность в отношении возможности возникновения ситуации конфликта интересов, в которой они сами или их сотрудники могут оказаться в результате взаимодействия с третьими сторонами, такими как поставщики и партнеры-исполнители. Руководители должны побуждать персонал к проявлению инициативы и обнародованию таких конфликтов, с тем чтобы они могли быть разрешены.

8. В целях стимулирования руководителей, прежде всего руководителей отделений, к тому, чтобы они более активно брали на себя ведущую роль в организации соответствующих программ просвещения по вопросам этики для своих сотрудников, Бюро по вопросам этики были разработаны новые методические указания и учебные материалы на тему конфликта интересов. Бюро опубликовало руководство под названием «Ведение диалога на тему добросовестности», в котором приводятся результаты проведенных тематических исследований по вопросам конфликта интересов и содержатся инструкции по организации таких диалогов. В руководстве разъясняется, почему руководители отделений должны на регулярной основе обсуждать со своими сотрудниками этические проблемы, с которыми они могут сталкиваться в своей повседневной работе. Это руководство было впервые размещено на собственной коммуникационной веб-платформе ЮНФПА «Голоса», где было также помещено интервью с Советником по вопросам этики на тему этичного руководства.

9. Учитывая тот факт, что существующая в той или иной организации этическая культура формируется в значительной степени под влиянием демонстрируемой ее руководством приверженности соблюдению самых высоких этических стандартов, Бюро по вопросам этики провело для членов Исполнительного комитета ЮНФПА брифинг, посвященный возлагаемой на каждого его члена обязанности служить образцом для подражания и обеспечивать практическую реализацию этического поведения. В ходе брифинга внимание было так-

же обращено на коллективную ответственность Исполнительного комитета за обеспечение этичного руководства и на обязанность каждого его члена в отдельности обеспечивать добросовестность и транспарентность при принятии собственных решений. Бюро обратило внимание Исполнительного комитета на новые этические проблемы, связанные с использованием персоналом социальных сетей и расширением сотрудничества организации с частным сектором. Бюро по вопросам этики также особо отметило обеспокоенность персонала по поводу используемых руководителями методов запугивания и грубого стиля руководства и обязанность каждого члена Исполнительного комитета в отдельности принимать незамедлительные меры по исправлению положения в тех случаях, когда им становится известно о подобных формах поведения. Исполнительный комитет указал на репутационные риски, которые возникают в тех случаях, когда руководители не занимаются урегулированием вопросов, связанных с актами запугивания на рабочем месте, и на последствия, к которым это может привести с точки зрения морального духа и мотивации сотрудников.

10. Сектор по вопросам обучения и продвижения по службе ЮНФПА (СОПС) продолжал играть роль одного из ключевых партнеров Бюро по вопросам этики в деле организации просвещения персонала по вопросам этики. С помощью системы служебной аттестации сектор осуществляет наблюдение за соблюдением отдельными сотрудниками требования, касающегося обязательного прохождения сетевого курса под названием «Этика, добросовестность и борьба с мошенничеством: установление норм в ЮНФПА». В 2013 году учебные занятия по вопросам этики были включены в программу ознакомительных учебных семинаров, организуемых Сектором для новых сотрудников, набранных на национальной и международной основе, которые недавно были направлены в страновые/региональные/субрегиональные отделения и в различные подразделения штаб-квартиры. Включение занятий по вопросам этики в программу ознакомительных семинаров было призвано ознакомить этих новых сотрудников с деятельностью Бюро по вопросам этики и предоставляемыми им услугами и, кроме того, обратить их особое внимание на то, что организация рассчитывает на соблюдение ими этических норм в своем поведении. Бюро по вопросам этики также привлекало Сектор к работе по включению принципов этического руководства в осуществляемые учебные программы профессиональной подготовки для руководителей среднего и старшего звена.

11. На региональном уровне, мероприятия по просвещению в сфере этики проводились в рамках организованного Управлением людских ресурсов и проходившего в Бангкоке, Таиланд, семинара, в котором приняли участие руководители, занимающиеся оперативной деятельностью, и сотрудники по вопросам административной/финансовой деятельности из стран Азиатско-Тихоокеанского региона, а также в рамках организованного в Касабланке, Марокко, под эгидой Программы подготовки руководящих кадров практикума для руководителей старшего и среднего звена из региона арабских государств. Были проведены специальные учебные практикумы по вопросам этики для сотрудников страновых отделений в Таиланде, Непале и Пакистане и Азиатско-тихоокеанского регионального отделения. Были также проведены брифинги для персонала Технического отдела, Отдела управленческого обслуживания, Отдела информации и внешних сношений, Управления Координатора по вопросам безопасности, Канцелярии Директора-исполнителя и секретариата МКНР в период после 2014 года. В ходе этих мероприятий обращалось внимание на взаимо-

связь между практикой и моделями этического поведения, высоким моральным духом персонала и его мотивированностью и эффективной коллективной работой. На них также подчеркивалось, что ЮНФПА рассчитывает на использование этических методов руководства и выполнение руководителями возложенных на них обязательств по созданию такой рабочей обстановки, которая позволяла бы сотрудникам высказывать конструктивные критические замечания и указывать на недостатки, не опасаясь репрессалий. Все перечисленные выше учебные и информационно-просветительские мероприятия проводились при поддержке директоров/руководителей соответствующих отделений, которые сами принимали участие в обсуждениях.

12. Как следует из вышеизложенного, в 2013 году Бюро по вопросам этики использовало различные форумы для проведения очных учебных практикумов и брифингов по вопросам этики. В них приняло участие примерно 525 сотрудников — наибольшее число за всю историю существования Бюро по вопросам этики. Указанные мероприятия способствовали проведению открытого обсуждения по широкому кругу вопросов, касающихся ситуаций конфликта интересов и моделей поведения, которые подрывают моральный дух и мотивированность персонала и не позволяют наладить эффективную коллективную работу. Эти мероприятия стали платформой для практического осуществления усилий, направленных на повышение осведомленности в отношении политики защиты от преследования, укрепление доверия сотрудников к этой политике и поощрение сотрудников сообщать о ненадлежащем поведении, не опасаясь репрессий. Они также послужили катализатором для обращения персонала с запросами о предоставлении конфиденциальных консультативных услуг по вопросам этики: сразу же после этих мероприятий резко возросло число индивидуальных обращений за консультациями и рекомендациями. Это является еще одним подтверждением того, что Бюро по вопросам этики играет важную превентивную роль.

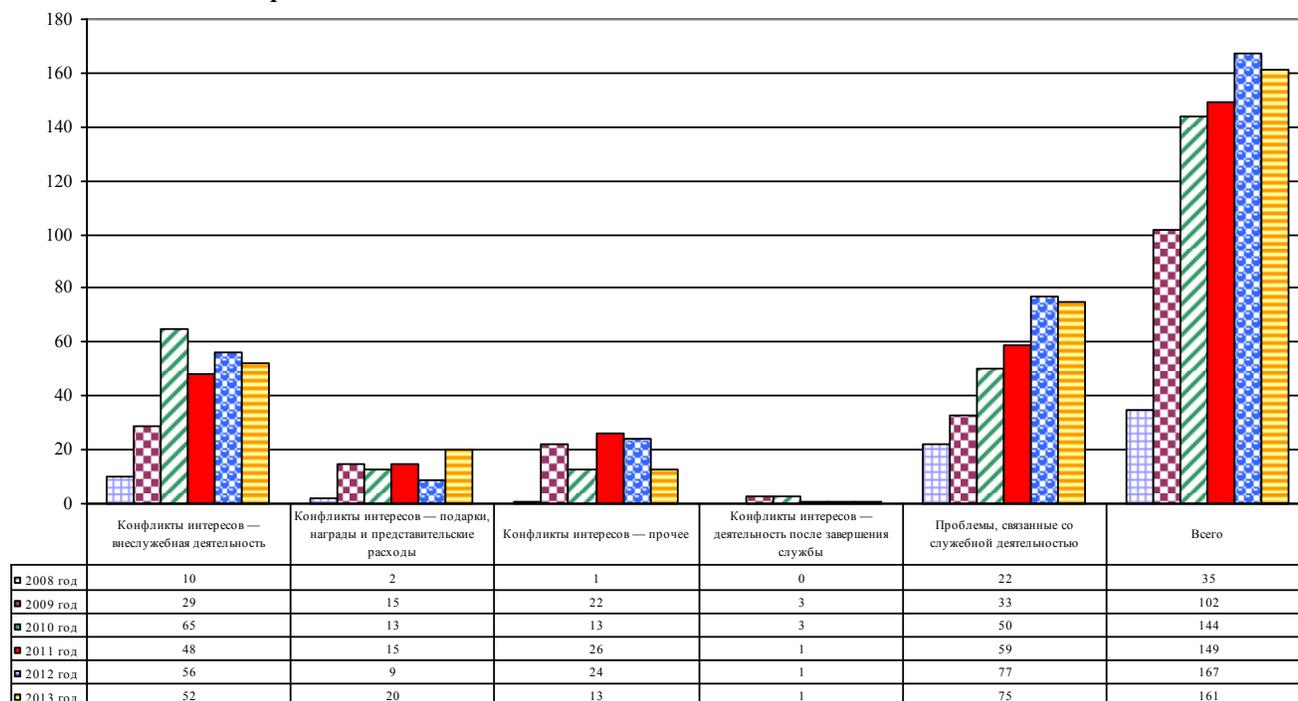
13. Бюро по вопросам этики также продолжало вести активный веб-сайт, на котором представлены разнообразные информационные материалы и пособия по профилактике и смягчению последствий конфликтов интересов, поддержанию уважительных отношений на рабочем месте, требованиям программы раскрытия финансовой информации, а также характеру и сфере охвата программы защиты информаторов. Веб-сайт предоставляет быстрый доступ ко всем инструкциям, методическим указаниям и процедурам, касающимся этики, а также к обязательному онлайн-курсу по вопросам этики (на английском, французском и испанском языках). Веб-сайт регулярно обновляется, на нем размещаются результаты проводимых тематических исследований и викторины по различным ситуациям, с которыми сотрудники могут сталкиваться в своей повседневной работе, и предлагаются варианты надлежащих действий в случае возникновения таких ситуаций. Веб-сайт продолжал служить инструментом для ознакомления с деятельностью в сфере этики и предоставляемыми Бюро услугами в этой области, а также информационным ресурсом для постоянного расширения познаний в сфере этики.

В. Консультации и рекомендации

14. Предоставление консультаций и рекомендаций является одной из наиболее важных функций Бюро по вопросам этики в области устранения рисков и краеугольным камнем осуществляемой им превентивной деятельности. Как отмечалось выше, одним из основных результатов обширной учебной и информационно-пропагандистской деятельности Бюро по вопросам этики стало увеличение числа запросов на услуги, предоставляемые Бюро во всех областях его мандата и прежде всего в области конфиденциальных консультаций. Как явствует из диаграммы 3, со времени создания Бюро в 2008 году число запросов об оказании консультативных услуг увеличилось. Это увеличение свидетельствует о возросшем доверии со стороны персонала и руководителей к деятельности Бюро по вопросам этики и признании его способности выполнять функции безопасного, надежного и конфиденциального поставщика высококачественных консультативных услуг по вопросам этики.

Диаграмма 3

Запросы консультаций и рекомендаций по вопросам этики с разбивкой по вопросам: 2008–2013 годы



15. Для обработки возрастающего объема все более сложных запросов о предоставлении конфиденциальных консультативных услуг Бюро по вопросам этики в 2011 году была создана база данных системы управления делами. База данных облегчает отслеживание хода рассмотрения дел на основе использования различных параметров и является ценным инструментом обеспечения последовательности в предлагаемых Бюро по вопросам этики рекомендациях. Благодаря внедрению новых приложений к этой базе данных, Бюро по вопро-

сам этики может в настоящее время проводить более подробный анализ видов поступающих запросов (диаграммы 4 и 5). В результате у Бюро появилась возможность обращать внимание Исполнительного комитета на общие вопросы и проблемы в сфере этики (пункт 9 выше) и, без ущерба для конфиденциальности, в сотрудничестве с отдельными директорами региональных отделов и директорами отделов Центральных учреждений заниматься решением конкретных вопросов в сфере этики, возникающих в их соответствующих регионах и подразделениях. Эта усовершенствованная система регистрации запросов также способствовала выработке целенаправленного подхода к проведению учебных мероприятий в подразделениях, о которых шла речь в пункте 11 выше.

Диаграмма 4

Запросы консультаций и рекомендаций по вопросам этики с разбивкой по географическому положению: сравнение данных за 2011, 2012 и 2013 годы

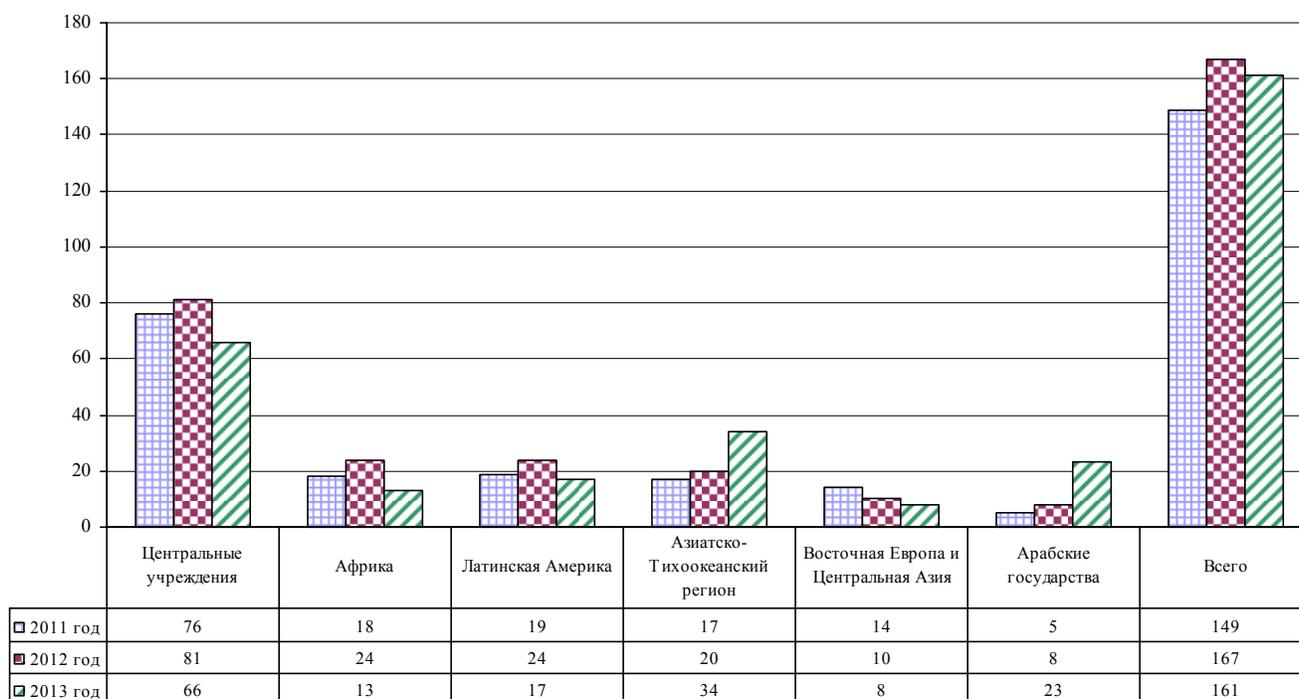


Диаграмма 5
Запросы консультаций и рекомендаций по вопросам этики: разбивка данных за 2013 год

<i>No.</i>	<i>Категория</i>	<i>Общее число случаев</i>	<i>Отделения на местах</i>	<i>ЦУ</i>
A.	Конфликты интересов — внеслужебная деятельность	52	28	24
B.	Конфликты интересов — подарки, награды и представительские расходы	20	11	9
C.	Конфликты интересов — прочее	13	7	6
D.	Конфликты интересов — деятельность после прекращения службы	1	1	–
<i>Итого</i>		86	47	39
E.	Проблемы, связанные со служебной деятельностью: - Вопросы, касающиеся уважительных отношений на рабочем месте - Разъяснение стратегий, касающихся персонала - Защита от преследований - Сообщения о мошенничестве	44 24 5 2	25 17 4 2	19 7 1 –
<i>Итого</i>		75	48	27
Всего		161	95	66

16. Бюро по вопросам этики продолжало служить в качестве ресурса для идентификации реальных, потенциальных и предполагаемых конфликтов интересов и управления ими, разъяснения этических стандартов и норм и предоставления рекомендаций относительно имеющихся организационных механизмов и процессов для устранения обеспокоенности персонала по поводу неэтичных действий и моделей поведения. В 2013 году из 161 поступившего запроса 86 касались конфликта интересов и 75 — вопросов, связанных со служебной деятельностью. Из общего числа запросов 95 были сделаны сотрудниками отделений на местах и 66 — сотрудниками штаб-квартиры.

17. Из 86 запросов на тему конфликта интересов большинство (52 запроса) касалось участия в различных формах внеслужебной деятельности, таких как преподавание, участие в работе групп экспертов и управляющих советов различных неправительственных образований и печатных изданий. Поступило 20 запросов в связи с процедурами, которых необходимо придерживаться в случае получения неожиданно предложенных партнерами-исполнителями подарков или предложений от поставщиков покрыть представительские расходы или предоставить рекламные материалы, 13 запросов касались ситуаций предполагаемого конфликта интересов, обусловленных личными связями сотрудников с третьими сторонами, и один запрос касался ситуации трудоустройства после прекращения службы. Что касается запросов в связи с конфликтом интересов, то, хотя в большинстве случаев инициаторами таких запросов выступали отдельные сотрудники, действовавшие по собственной инициативе, в неко-

торых случаях сотрудник/сотрудница обращались в Бюро по вопросам этики с просьбой о предоставлении рекомендаций на основании конкретных указаний, полученных от его/ее руководителя.

18. Из 75 запросов, связанных со служебной деятельностью, большинство (44 запроса) были обусловлены беспокойством в связи с поведением, подрывающим уважение и ущемляющим достоинство персонала. Некоторые из сотрудников, обращавшихся в Бюро по вопросам этики с такими запросами, выражали беспокойство по поводу грубого и агрессивного стиля руководства, который в некоторых особых случаях можно было расценить как граничащий с преследованием и превышением полномочий и, таким образом, отнести к категории ненадлежащего поведения. Другие сотрудники жаловались на условия труда и стиль общения, который, по их мнению, способствовал подрыву их потенциала и достоинства. Заявители приводили целый ряд возможных причин такого поведения, в том числе выражение несогласия или мнения, отличного от мнения руководителей, обращение внимания руководителей на неправомерное использование ресурсов организации и/или несоблюдение действующих в организации правил самими руководителями или другими лицами, находящимися в их непосредственном подчинении. Лица, поднимавшие эти вопросы, также указывали на то, что такое поведение порождает атмосферу недоброжелательности на рабочем месте, препятствующую эффективной коллективной работе в рамках того или иного конкретного подразделения/отдела. Кроме того, в этой категории 24 запроса были посвящены вопросам справедливого применения норм и процедур, относящихся к сфере кадровой политики и касающихся, в том числе, благополучия персонала, системы служебной аттестации и порядка набора персонала; пять запросов касались системы защиты информаторов и еще два заявления содержали сообщения о случаях мошенничества.

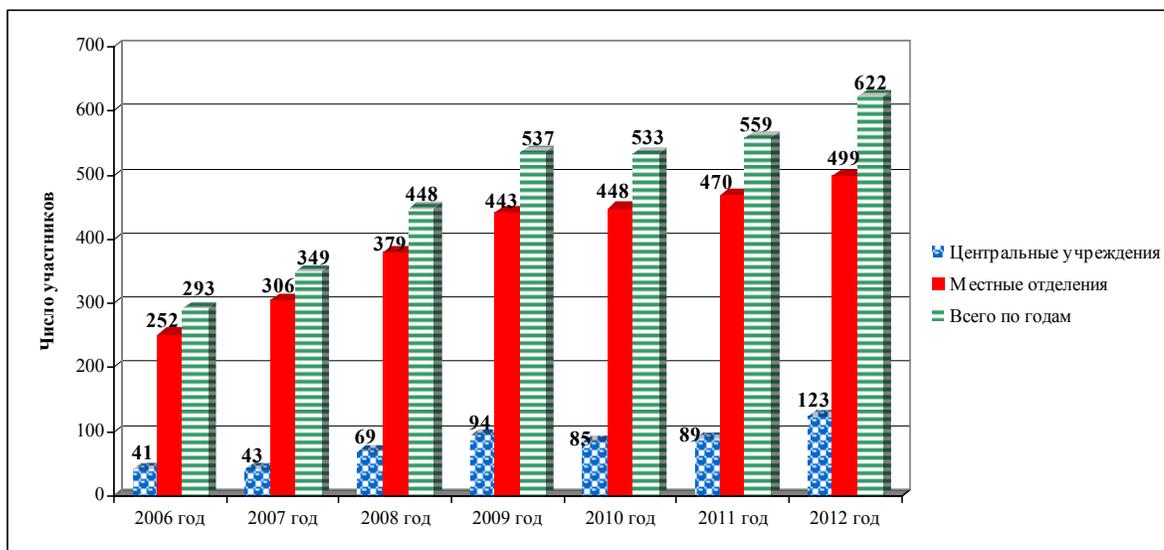
19. Поскольку Бюро по вопросам этики не имеет полномочий на то, чтобы непосредственно заниматься урегулированием претензий отдельных сотрудников, в своих рекомендациях оно ограничивалось обращением внимания на применимые правила и предоставлением информации/ссылок на существующие механизмы правовой защиты. В то же время Бюро по вопросам этики настоятельно рекомендовало обращающимся с жалобами сотрудникам откровенно высказывать свою точку зрения и обращаться к услугам указанных механизмов. В этой связи Бюро отметило, что большинство из сотрудников, обратившихся в Бюро по вопросам этики по поводу проблем, связанных со служебной деятельностью, знали о существовании таких механизмов, но не были склонны прибегать к их услугам. Бюро также отметило, что на решение того или иного сотрудника выступить с соответствующим разоблачением влияет его контрактный статус. Как представляется, новые сотрудники и сотрудники, работающие по контрактам на обслуживание, не хотят выступать с такими заявлениями из-за опасений подвергнуться преследованиям (в форме, например, непродления контракта и/или негативной служебной аттестации или составления такого рекомендательного письма, которое может поставить под угрозу перспективы карьерного роста). Те же сотрудники, которые уже проработали в Организации более длительное время, не спешат выступать с откровенными заявлениями из-за ощущения бесполезности таких действий и невозможности призвать виновных к ответу.

С. Программа раскрытия финансовой информации

20. В общей сложности 662 штатных сотрудника представили в отчетном цикле 2013 года декларации с раскрытием финансовой информации за 2012 календарный год (диаграмма 6). Декларации были поданы сотрудниками уровня Д-1 и выше и всеми другими сотрудниками, которые выполняют финансовые и закупочные функции и/или имеют прямой доступ к связанной с закупками информации и/или участвовали в операциях по инвестированию активов ЮНФПА или активов на любых счетах, в отношении которых Фонд наделен функциями доверительного распоряжения или хранения. Сотрудники этих категорий включены в сферу охвата программы ЮНФПА по раскрытию финансовой информации на основании занимаемых ими должностей. Благодаря взаимодействию с Отделом людских ресурсов и руководителями отделений в выявлении сотрудников, которые обязаны представлять декларации в соответствии с перечнем категорий персонала, подпадающих под действие программы ЮНФПА в сфере раскрытия финансовой информации, осуществлению Бюро по вопросам этики на регулярной основе последующей работы с сотрудниками, подающими декларации, и стабильному функционированию информационно-технологической платформы удалось обеспечить своевременное представление надлежащей документации, при этом соответствие требованиям программы составило 100 процентов.

Диаграмма 6

Участие в представлении финансовой информации с разбивкой по месту службы и календарному году: 2006–2012 годы



21. С момента своего создания Бюро ЮНФПА по вопросам этики завершило семь циклов раскрытия финансовой информации. Общее число сотрудников, от которых требуется заполнение деклараций, возросло с 293 человек на момент проведения первого цикла в 2006 году до 622 человек в 2013 году, т.е. на 112 процентов. Отмечавшееся каждый год увеличение числа сотрудников, которые должны подавать декларации, было обусловлено изменениями в организационной структуре, пересмотром функциональных обязанностей и уделением большего внимания индивидуальной ответственности. Из 123 сотрудников Центральных учреждений, обязанных представлять декларации, 54 человека работают в Службе закупок ЮНФПА — эта группа охватывает всех сотрудников данной Службы, в должностные обязанности которых входит осуществление и/или принятие решений об осуществлении любого рода закупок, независимо от уровня занимаемой должности.

22. Из общего числа сотрудников, подавших декларации в рамках отчетного цикла 2013 года, 501 человек представляли их и в рамках отчетного цикла 2012 года. Как и в предыдущие годы, большинство (свыше 80 процентов) из тех, кто представил декларации, работали в местных отделениях: 462 человека в страновых отделениях и 37 человек в региональных/субрегиональных отделениях (диаграмма 7). Кроме того, как видно на диаграмме 8, группа сотрудников, представивших декларации, почти наполовину состоит из сотрудников, занимающих руководящие должности, и на вторую половину — из представителей вспомогательного персонала: 307 человек занимают руководящие должности и 315 человек относятся к категории вспомогательного персонала, из которых 237 человек (75 процентов) — помощники по финансовым/административным вопросам в местных отделениях.

Диаграмма 7

Общее число сотрудников местных отделений, от которых требовалось заполнение деклараций, раскрывающих финансовую информацию, за 2012 календарный год, с разбивкой по месту службы

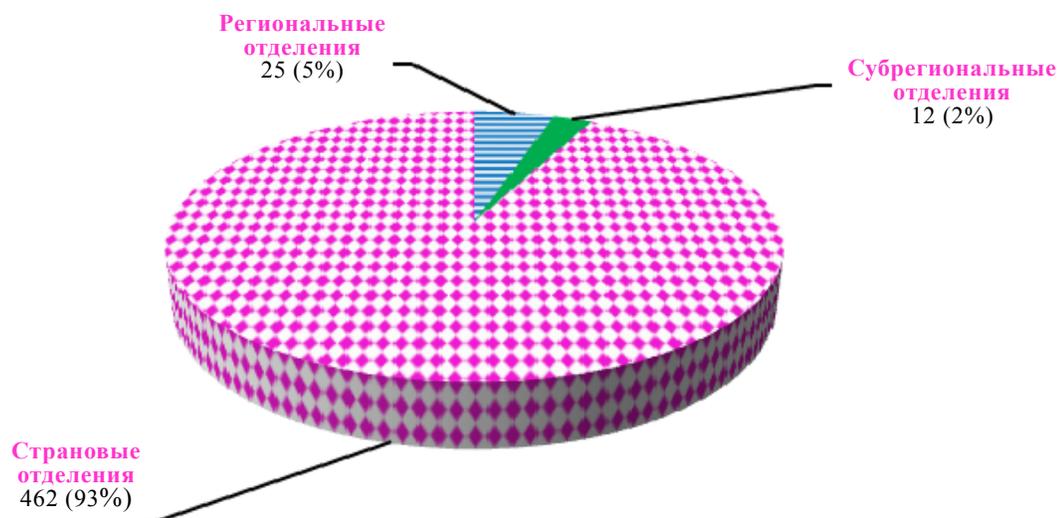
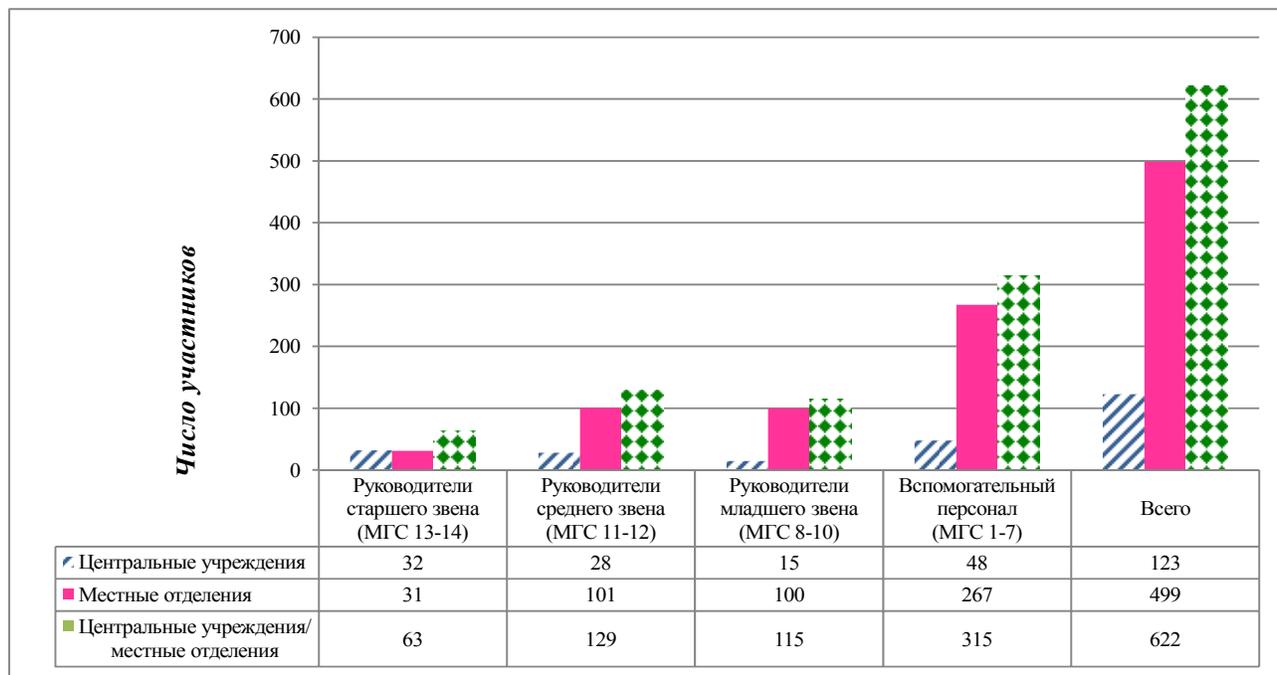


Диаграмма 8
Общее число сотрудников, от которых требовалось заполнение деклараций, раскрывающих финансовую информацию, за 2012 календарный год с разбивкой по классам должностей



23. В ходе нынешнего цикла представления деклараций поступило очень небольшое число просьб об оказании помощи, что можно объяснить повышением информированности о требованиях программы и характере и объеме информации, которую было необходимо предоставить. Все поступившие декларации были проанализированы на предмет полноты представленной информации и ее соответствия требованиям программы, а также отсутствия ситуаций конфликта интересов в связи с заявленными активами, обязательствами и/или внеслужебной деятельностью или принадлежностью сотрудника или его/ее ближайших родственников к той или иной структуре. Сорока двум сотрудникам было предложено представить дополнительную информацию. По итогам проведения дополнительного анализа были выявлены две ситуации, которые могли быть восприняты как конфликт интересов — одна в связи с получением награды и одна в связи с внеслужебной деятельностью. Сотрудники, которых это касалось, согласились с предложенными вариантами урегулирования этих ситуаций предполагаемого конфликта и предприняли необходимые действия для их разрешения.

24. Для проверки внешними экспертами была составлена 8-процентная выборка (49 деклараций), диверсифицированная по месту службы, классу должности и выполняемым функциям. Цель такой проверки, которая проводилась впервые в 2013 году и впредь будет проводиться ежегодно, — убедиться, что сотрудники уделяют должное внимание обеспечению полноты данных, включаемых ими в декларации, раскрывающие финансовую информацию. Сотруд-

ники, которые были отобраны для проверки, представили документацию от третьей стороны (например, банковские выписки, выписки о предоставлении брокерских услуг, документы, касающиеся прав собственности на недвижимое имущество и т.д.) по всем пунктам, включенным в представленные ими декларации. Внешние эксперты сообщили, что все сотрудники, принявшие участие в проводившейся в 2013 году проверке, представили требовавшуюся от них документацию от третьих сторон. По завершении проверки все 49 деклараций получили оценку «без замечаний».

25. Главная цель программы представления финансовой информации заключается в поощрении транспарентности и укреплении доверия общественности к ЮНФПА и его персоналу. Поэтому крайне важно обеспечить, чтобы эта программа оставалась надежным инструментом управления рисками. В свете вышеизложенного Бюро по вопросам этики ЮНФПА на всем протяжении 2013 года во взаимодействии с членами Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики вело работу по распространению опыта, накопленного в ходе отчетного цикла 2013 года, и совершенствованию методологии проверки представленных деклараций, с тем чтобы сама программа могла выступать в роли эффективного инструмента по разрешению конфликтов личных интересов.

D. Защита от преследований за сообщение о ненадлежащем поведении и за сотрудничество в осуществлении должным образом санкционированной деятельности по установлению фактов

26. Политика в отношении защиты от преследований призвана укрепить приверженность организации делу искоренения нарушений и защите лиц, сообщающих о них, от любых мер преследования или угроз применения таких мер, которые могут быть введены в отношении них за участие в подлежащих защите видах деятельности, например, за сообщение о ненадлежащем поведении или сотрудничестве в ходе должным образом санкционированной деятельности по установлению фактов. Сотрудник, желающий обратиться за помощью в рамках программы защиты информаторов, может избрать путь неофициального урегулирования ситуации, касающейся предполагаемых преследований, или же подать официальную жалобу в Бюро по вопросам этики. После получения официальной жалобы Бюро по вопросам этики должно провести предварительное рассмотрение с целью определить, занимался ли заявитель защищаемым видом деятельности и, если это так, являлся ли этот защищаемый вид деятельности фактором, способствовавшим преследованию. Если Бюро по вопросам этики определяет, что имеет место явное преследование, вопрос передается на расследование в Управление служб внутреннего надзора (УСВН). После получения и рассмотрения соответствующего доклада УСВН о завершеном расследовании Бюро по вопросам оценки выносит окончательное решение.

27. В 2013 году в Бюро по вопросам этики поступило четыре просьбы о разъяснении положений проводимой ЮНФПА политики защиты информаторов. Кроме того, Бюро получило одну официальную жалобу на преследования. После проведения предварительного рассмотрения этой официальной жалобы

Бюро по вопросам этики пришло к выводу о наличии достаточных оснований для признания того, что одна из пяти причиняющих ущерб мер, о которых сообщил заявитель, может быть расценена как преследование, и приняло решение о передаче данного конкретного дела на расследование в Управление служб внутреннего надзора. На момент подготовки настоящего доклада Бюро по вопросам этики еще не получило результаты проведенного УСВН расследования.

28. Эффективная политика защиты информаторов имеет исключительно большое значение с точки зрения обеспечения транспарентности в деятельности ЮНФПА и надлежащей ответственности в вопросах управления финансовыми и людскими ресурсами организации. Вместе с тем, как отмечалось в пункте 26 выше, эта политика вступает в силу лишь в случае участия сотрудника в подлежащем защите виде деятельности, причем задействование данной программы зависит, в свою очередь, особенно в отношении сообщений о ненадлежащем поведении, от готовности соответствующего сотрудника открыто выступить с разоблачением такого поведения. В то же время, на основе бесед с отдельными сотрудниками, обращавшимися в Бюро по вопросам этики по поводу конкретных проблем, связанных со служебной деятельностью (см. пункт 19 выше), а также мнений, выраженных в ходе проводившегося в 2012 году глобального обследования положения персонала, можно сделать вывод, что опасения преследований и отсутствие уверенности в том, что те, кто все-таки сообщает о ненадлежащем поведении, будут защищены от таких преследований, могут уже изначально удерживать персонал от открытых выступлений с разоблачением случаев ненадлежащего поведения. И хотя Бюро по вопросам этики может продолжать работу по повышению осведомленности сотрудников об их обязанности сообщать о ненадлежащем поведении, обращаться к сотрудникам с призывами откровенно высказывать свою озабоченность без опасения преследований и информировать тех, кто так поступает, об имеющихся в их распоряжении инструментах защиты, эти заверения и обращения должны регулярно подкрепляться действиями руководства.

Е. Поддержка в деле установления стандартов и нормативного регулирования

29. Одной из ключевых функций Бюро по вопросам этики является оказание методической помощи руководству в вопросах установления стандартов в области этики, с тем чтобы политика, правила и практика Организации в этой области отражали чаяния, связанные с обязанностью Организации Объединенных Наций и ее персонала соблюдать принципы добросовестности, беспристрастности и справедливости, и содействовали их укреплению. В предлагаемом руководстве предусматривается проведение на регулярной основе обзора действующих в Организации стратегий, правил и практики, касающихся этики и этичного поведения, и оказание руководству консультационной помощи в отношении механизмов повышения уровня выполнения сотрудниками предъявляемых к ним требований.

30. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики работало в тесном контакте с различными подразделениями ЮНФПА — такими как Отдел служб надзора, Отдел людских ресурсов, Правовой отдел, Инвентаризационный совет, Отдел по информации, делам Исполнительного совета и мобилизации ре-

сурсов, — уполномоченными осуществлять контроль за соблюдением утвержденных Организацией стратегий, норм и процедур, связанных с благополучием и поведением персонала и деловой практикой Организации. Бюро по вопросам этики считает такое взаимодействие важнейшим фактором обеспечения последовательности в рамках оказания персоналу консультативных услуг в контексте выполнения возложенной на него функции по предоставлению консультаций и рекомендаций.

31. В рамках сотрудничества с Отделом людских ресурсов основное внимание уделялось выявлению механизмов и систем, которые можно было бы задействовать в целях урегулирования связанных со служебной деятельностью проблем, которые были доведены до сведения Бюро по вопросам этики (пункты 18 и 19 выше). В этой связи и в контексте усилий, предпринимаемых Отделом людских ресурсов в рамках последующей деятельности по итогам глобального обследования положения персонала за 2012 год, Бюро по вопросам этики предложило ОЛР: а) ввести для лиц, подающих заявления на занятие руководящих должностей старшего уровня в Организации, тест на проверку управленческих навыков; б) организовать для руководителей всех уровней учебу по развитию навыков этичного руководства, а также, при необходимости, практические занятия по формированию управленческих навыков на индивидуальной основе; и с) усилить надзор за соблюдением принципов справедливости и транспарентности при применении руководящих указаний, касающихся персонала.

32. Сотрудничество с Отделом людских ресурсов также имеет чрезвычайно важное значение с точки зрения обеспечения последовательности в рамках консультативных услуг, предоставляемых персоналу Отделом людских ресурсов и Бюро по вопросам этики в отношении политики ЮНФПА в сфере внеслужебной деятельности, в частности по таким вопросам, как приемлемость использования механизма обращения за разрешением на участие во внеслужебной деятельности для получения разрешения на специальный отпуск без сохранения содержания. В ходе проведенных с Отделом людских ресурсов консультаций по этому вопросу была выявлена необходимость прояснения обстоятельств/ситуаций, наличие которых может служить основанием для предоставления указанного отпуска, и самой процедуры обращения за разрешением. Это позволило бы использовать политику в отношении внеслужебной деятельности для разрешения ситуаций, во имя урегулирования которых она и была введена в действие, а именно ситуаций конфликта интересов, возникших в то время, когда сотрудник работал в ЮНФПА на условиях полной занятости или был в специальном отпуске без сохранения содержания, а не в качестве прежде всего инструмента получения разрешения на указанный отпуск. Бюро по вопросам этики также взаимодействовало с Отделом людских ресурсов в связи с вопросами, касающимися пересмотренной системы профессиональных качеств ЮНФПА и новой стратегии в области людских ресурсов.

33. Все представлявшиеся в 2013 году на утверждение Исполнительного комитета новые правила и поправки к уже существующим также доводились до сведения Бюро по вопросам этики. В результате у Бюро была возможность изложить авторам этих правил и поправок свою точку зрения на них и донести до членов Исполнительного комитета свою обеспокоенность в связи с теми или иными конкретными ситуациями в сфере этики, требующими внимания со стороны Комитета. Бюро по вопросам этики также провело ежегодную встречу с

Консультативным комитетом по ревизии ЮНФПА, на которой членам Консультативного комитета была представлена информация о программе работы Бюро на 2013 год и эволюции в ЮНФПА функционального звена по вопросам этики. Члены Бюро по вопросам этики также встречались с Омбудсменом для фондов и программ Организации Объединенных Наций.

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

34. Бюро ЮНФПА по вопросам этики приняло участие во всех 9 заседаниях Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики и в ежегодном совещании Сети многосторонних организаций по вопросам этики. Коллегия Организации Объединенных Наций и Сеть многосторонних организаций по-прежнему превосходно справлялись с ролью форумов для формулирования передовой практики, обмена данными и разработки внутренних контрольных показателей в целях определения эффективности осуществляемой в рамках той или иной организации программы в области этики. О какой бы сфере деятельности ни шла речь, будь то определение основных этических стандартов и концепций для включения в программы тех или иных конкретных организаций по подготовке по вопросам этики или участие в дискуссиях и инициативах, направленных на согласование политики по вопросам этики применительно к программам раскрытия финансовой информации и защиты информаторов, взаимодействие с Коллегией всегда было весьма полезным. Проходившие в рамках Коллегии дискуссии предоставляли возможность обсудить в конфиденциальной обстановке просьбы о предоставлении информации, варианты толкования тех или иных стратегий и предоставление консультации по вопросам этики в связи с наметившимися проблемами в этой области, обусловленными возросшей активностью персонала в социальных сетях и формированием партнерских отношений с частным сектором. Более подробная информация о деятельности Коллегии по вопросам этики содержится в докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/68/348), представленном на рассмотрение шестьдесят восьмой сессии Генеральной Ассамблеи.

IV. Рекомендации руководству

35. Хотя соблюдение самых высоких этических норм является долгом всех, кто работает в ЮНФПА, на руководителей и управленческий персонал возлагаются в этой связи дополнительные обязанности. Рекомендации, которые содержались в докладе Бюро по вопросам этики за 2012 год (в обобщенном виде отраженные в пункте 3 выше), были направлены на обеспечение четкой приверженности руководителей и управленческого персонала выполнению этих обязанностей. Нижеследующие рекомендации составлены с учетом прогресса, достигнутого в 2013 году, и содержат предложения, направленные на развитие достигнутых успехов в целях дальнейшего закрепления культуры добросовестности и соблюдения требований в ЮНФПА.

36. Как можно судить по отзывам, полученным Бюро по вопросам этики, в 2013 году руководители отделений и управленцы среднего звена вели активную работу по поощрению своевременного прохождения новыми сотрудниками онлайн-курса по вопросам этики, обеспечивая также контроль за выполнением этого требования. Сектор по вопросам обучения и продвижения по службе включил данный курс в доступный в режиме онлайн пакет вводных учебных материалов, с которым могут ознакомиться все новые сотрудники. Это, наряду с подтверждением сотрудниками в конце года в рамках процедуры служебной аттестации прохождения данного курса и работой, которую Сектор проводит с теми, кто не выполнил это требование, способствовало утверждению в ЮНФПА культуры обучения основам этики.

37. Что касается осведомленности в отношении конфликтов интересов, о которой говорилось выше, было разработано руководство по ведению диалога на тему добросовестности, призванное обратить внимание руководителей отделений на ситуации конфликта интересов, в которых они сами и их сотрудники могут оказаться в результате взаимодействия с третьими сторонами. Бюро по вопросам этики считает, что эти учебные материалы способствовали повышению уровня информированности руководителей отделений в отношении данной проблемы. Как уже отмечалось, некоторые руководители предлагали своим сотрудникам обратиться в Бюро по вопросам этики за рекомендациями по тем или иным конкретным ситуациям конфликта интересов. Кроме того, были также случаи, когда руководители ставили Бюро по вопросам этики в известность о шагах, предпринятых ими самими или находящимися в их подчинении сотрудниками в связи с получением наград, подарков и других вознаграждений от третьих сторон.

38. Для обеспечения непрерывного обучения в области этики от руководителей отделений требуется расширить тематику дискуссий по вопросам этики на рабочем месте, включив в нее, помимо ситуаций конфликта интересов, вопросы, касающиеся стилей поведения и условий труда, способствующих поддержанию уважительных отношений на рабочем месте. На основании отзывов, полученных Бюро по вопросам этики, складывается впечатление, что обязательная для всех руководителей отделений практика проведения во второй половине дня учебных занятий, посвященных обсуждению с сотрудниками результатов глобального обследования положения персонала за 2012 год (с уделением особого внимания выводам, касающимся их соответствующих отделений), способствовала реальным дискуссиям по вопросам поддержания уважительных отношений на рабочем месте. В порядке демонстрации своей приверженности этой неотъемлемой составляющей этического поведения руководители отделений должны и впредь стремиться создавать условия, которые позволяли бы их сотрудникам на регулярной основе обсуждать указанные вопросы. Как отмечается ниже, формированию культуры открытого изобличения нарушений способствовали бы также более инициативные действия со стороны руководителей отделений.

39. Выполнение руководителями возложенных на них функций по созданию рабочей обстановки, содействующей утверждению упомянутой выше культуры, является непременным условием укрепления доверия сотрудников к гарантиям, предусмотренным в рамках политики защиты информаторов. Если сотрудники будут воздерживаться от выражения мнения, отличающегося от мнения их руководителей, поскольку, по их мнению, они могут стать объектом за-

пугивания, и/или будут хранить молчание по поводу грубой, агрессивной манеры поведения руководителей из-за опасения преследований, велика вероятность того, что они не будут сообщать о фактах мошенничества, расточительства, злоупотреблений и коррупции, во имя чего как раз и была разработана политика защиты информаторов. Поэтому крайне важно, чтобы руководители продолжали использовать любые возможности, возникающие в связи с проведением общих собраний и других форумов, для четкого подтверждения своей приверженности принципу «нулевой терпимости» в отношении любых форм преследования за публичное изобличение имеющихся нарушений и для предоставления персоналу гарантий того, что такие преследования, если они произойдут, будут оперативно и эффективно пресекаться.

40. В новой стратегии в области людских ресурсов предусматривается возложение на руководителей более активной роли в вопросах управления людскими ресурсами. Это, в свою очередь, потребует повышения уровня их ответственности за соблюдение касающихся персонала руководящих принципов, обеспечения выполнения этических норм в повседневной деятельности, связанной с принятием решений, и создания условий работы, способствующих утверждению культуры открытого изобличения нарушений. Кроме того, согласно новой стратегии, принципам этичного руководства отводится центральное место в рамках возлагаемой на руководителей ответственности в вопросах управления людскими ресурсами. Выделение дополнительных средств на цели обучения руководящих кадров принципам этичного руководства позволит обеспечить включение этических компонентов во все программы совершенствования управленческих навыков, осуществляемые под эгидой Сектора по вопросам обучения и продвижения по службе.

V. Заключение

41. В 2013 году Бюро по вопросам этики расширило сферу услуг, предоставляемых им в определенных его мандатом областях деятельности. Благодаря разработке новых высококачественных программ профессиональной подготовки и обучения, расширению деятельности по пропаганде принципов этичного руководства, успешному проведению ежегодного цикла раскрытия финансовой информации и своевременному оказанию сотрудникам и руководству консультативных услуг по вопросам этики, Бюро смогло активизировать свои усилия в рамках выполнения возложенной на него превентивной функции и расширило вносимый им вклад в осуществляемую в Организации работу по управлению рисками.

42. На всем протяжении 2013 года Бюро по вопросам этики опиралось в своей работе на неизменную поддержку со стороны руководства. Представители Бюро приглашались для участия в совещаниях старших руководителей. В ходе имевших место отдельных встреч с Директором-исполнителем и другими членами Исполнительного комитета им предоставлялась возможность обсудить оптимальные пути отражения принципов этики в повседневной деятельности и деловой практике Организации. Бюро по вопросам этики будет и далее во взаимодействии с персоналом и руководством добиваться утверждения в организации культуры этики и обеспечения интеграции вопросов этики в основные виды деятельности ЮНФПА.