



**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 2012

Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2012 года

25–29 июня 2012 года, Женева

Пункт 13 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 2011 год**

Резюме

Настоящий доклад представлен Исполнительному совету согласно пункту 9 решения 2010/17 "Доклады Бюро по вопросам этики ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС". 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), доклад был рассмотрен Комитетом по профессиональной этике Организации Объединенных Наций 6 февраля 2012 года на его 35-й сессии и был в дальнейшем представлен Директору-исполнителю ЮНФПА.

Настоящий доклад посвящен деятельности, предпринятой Бюро по вопросам этики ЮНФПА в период с 1 января по 31 декабря 2011 года. В нем описывается развитие функций в сфере этики за указанный период и особо отмечается интеграция концепций этики в доклады и инициативы по укреплению отчетности в рамках всей организации, а также в политику и процессы по содействию культуре добросовестности и соблюдения требований в ЮНФПА.

Элементы решения

Исполнительный совет может пожелать принять к сведению настоящий доклад и комментарий о ходе работы Бюро по вопросам этики ЮНФПА.

12-32009 (R) 180512 180512



Содержание

<i>Глава</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение.....	3
II. История вопроса и общая информация.....	3
III. Деятельность Бюро по вопросам этики.....	6
A. Программа раскрытия финансовой информации.....	6
B. Профессиональная подготовка, обучение и информационно-просветительские мероприятия.....	10
C. Защита от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничество в ходе должным образом санкционированной деятельности по установлению фактов.....	13
D. Консультации и рекомендации.....	14
E. Поддержка в деле установления стандартов и разработки политики.....	17
IV. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сеть по вопросам этики....	18
V. Вывод.....	18

Список диаграмм

Диаграмма 1. Просьбы об оказании услуг с разбивкой по категориям	6
Диаграмма 2. Участие в раскрытии финансовой информации с разбивкой по месту службы и календарному году, 2006–2010 годы	7
Диаграмма 3. Персонал, который должен был заполнить декларации, раскрывающие финансовую информацию за 2010 календарный год, с разбивкой по классам	8
Диаграмма 4. Весь персонал, которому необходимо было заполнить декларации, раскрывающие финансовую информацию за 2010 календарный год, с разбивкой по месту службы	8
Диаграмма 5. Сотрудники на местах, которым необходимо было заполнить декларации, раскрывающие финансовую информацию за 2010 календарный год, с разбивкой по месту службы	9
Диаграмма 6. Просьбы об оказании консультативной помощи по вопросам этики с разбивкой по тематике, 2011 год	14
Диаграмма 7. Просьбы об оказании консультативной помощи по вопросам этики: сопоставление данных за 2008, 2009, 2010 и 2011 годы	15
Диаграмма 8. Просьбы об оказании консультативной помощи по вопросам этики: разбивка по месту службы	16
Диаграмма 9. Просьбы об оказании консультативной помощи по вопросам этики: разбивка по полу	17

I. Введение

1. Настоящий доклад, являющийся четвертым после создания Бюро по вопросам этики ЮНФПА в январе 2008 года, был подготовлен в соответствии с разделом 5.4 бюллетеня Генерального секретаря "Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы" (ST/SGB/2007/11), в котором требуется, чтобы Бюро по вопросам этики при Секретариате Организации Объединенных Наций и самостоятельно управляемые органы и программы готовили ежегодные доклады для рассмотрения Комитетом по профессиональной этике Организации Объединенных Наций (КЭООН). Настоящий доклад представлен Исполнительному совету на его ежегодной сессии 2012 года, в соответствии с пунктом 9 решения 2010/17 Исполнительного совета "Доклады Бюро по вопросам этики ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС".

2. Целью бюллетеня Генерального секретаря (ST/SGB/2007/11) является обеспечение последовательного применения самых высоких стандартов этики и добросовестности в рамках Организации Объединенных Наций и, таким образом, повышение уровня доверия к Организации Объединенных Наций и ее авторитетности как на внутреннем, так и на внешнем уровне. Бюро по вопросам этики ЮНФПА оказывает поддержку Директору-исполнителю в обеспечении того, чтобы поведение персонала соответствовало основополагающим ценностям и принципам Организации Объединенных Наций, а также стандартам поведения международной гражданской службы.

3. Постоянная приверженность ЮНФПА этике и функциям в сфере этики отражена в пункте 65 доклада по среднесрочному обзору (ССО) стратегического плана на 2008–2013 годы (DP/FPA/2011/11), в котором прямо указывается, что "сотрудники должны поддерживать самые высокие стандарты профессиональной добросовестности, способствуя дальнейшему достижению прогресса в укреплении этических норм организации". Деятельность Бюро по вопросам этики ЮНФПА направлена на содействие реализации Достижения 3 "Надлежащее укомплектование ЮНФПА высокопроизводительными специалистами, выполняющими поставленную перед ними задачу" ориентировочных результатов в области управления (MRF) пересмотренного стратегического плана на 2008–2013 годы (см. DP/FPA/2011/11).

4. В настоящем докладе дана оценка деятельности, предпринятой Бюро по вопросам этики ЮНФПА за период с 1 января по 31 декабря 2011 года. В нем описывается развитие функции в сфере этики за отчетный период, при этом основное внимание уделяется конкретным мерам, принятым Бюро по вопросам этики в контексте Достижения 3 ориентировочных результатов в области управления, направленным на содействие в приоритетной области работы Директора-исполнителя в 2011 году – укреплению отчетности организации.

II. История вопроса и общая информация

5. Бюро по вопросам этики ЮНФПА ставит своей целью развитие в организации культуры строгого соблюдения этических норм, при которой все сотрудники соблюдают самые высокие стандарты добросовестности и профессионализма, стремясь добиться совершенства во всех аспектах своей работы. За Бюро по вопросам этики закреплены следующие особые функции:

- Руководство программой ЮНФПА по раскрытию финансовой информации.

- Разработка этических норм, программ подготовки и обучения по вопросам этики в координации с другими соответствующими бюро, а также проведение информационно-просветительских мероприятий по вопросам этики.
- Выполнение обязанностей, возлагаемых на него в соответствии со стратегией ЮНФПА в области защиты сотрудников от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничество в ходе проведения должным образом санкционированных ревизий или расследований.
- Оказание в конфиденциальном порядке консультативной помощи сотрудникам по их просьбе и вынесение рекомендаций по вопросам этики (например, в случае конфликтов интересов).
- Предоставление руководству консультаций по установлению этических норм в целях обеспечения того, чтобы правила, политика, процедуры и практика организации способствовали укреплению и поощрению самых высоких стандартов этики и добросовестности, о которых говорится в Уставе Организации Объединенных Наций, других применимых правилах и положениях о персонале и стандартах поведения для международной гражданской службы.

6. ЮНФПА является организацией, подотчетной перед многими различными заинтересованными сторонами, начиная от правительств, доноров, партнеров по осуществлению и поставщиков до собственного персонала. Подотчетность перед этими заинтересованными сторонами включает в себя как обеспечение результатов деятельности организации, так и эффективное управление финансовыми и людскими ресурсами, находящимися в ведении организации. Подотчетность ЮНФПА зависит от подотчетности ее сотрудников и руководства. Персонал должен быть мотивирован к тому, чтобы все время вести себя этично, и знать, что у него есть право сообщать о случаях неэтичного поведения, не опасаясь преследований. Административные сотрудники и непосредственные руководители должны демонстрировать своими действиями полную нетерпимость к неэтичному поведению, а политика и процессы организации должны поддерживать и поощрять принятие этических решений. В 2011 году деятельность Бюро по вопросам этики ЮНФПА была направлена на содействие тому, чтобы сотрудники и руководство были привержены этим аспектам подотчетности как важнейшей составляющей укрепления подотчетности организации.

7. Так, в 2011 году деятельность Бюро по вопросам этики ЮНФПА в области профессиональной подготовки, обучения и информационно-просветительских мероприятий была направлена главным образом на повышение информированности о взаимосвязи между личной добросовестностью сотрудников и руководителей и их приверженностью самым высоким стандартам этики, с одной стороны, и подотчетностью организации в сфере надлежащего управления ресурсами, с другой стороны. Целью программ по профессиональной подготовке и обучению являлось обучение сотрудников знаниям и навыкам, направленным на содействие принятию этических решений, а также умению распознавать ситуации и избегать ситуаций, которые могут дискредитировать их статус международных гражданских служащих. Информационные материалы, являясь ключевыми элементами подотчетности организации, способствуют тому, чтобы сотрудники выступали против неэтичного поведения, не опасаясь преследований, и укрепляют обязательства руководства принимать незамедлительные меры для рассмотрения случаев неэтичного поведения.

8. Сообщения, касающиеся ежегодного цикла раскрытия финансовой информации за 2011 год, привлекли внимание к готовности организации укреплять подотчетность и, в связи с этим, подчеркнули возросшую важность соблюдения требований в отношении предоставления запрашиваемой информации с соблюдением предельного срока в целях управления рисками организации и содействия надлежащему управлению. Все сотрудники, которых попросили принять участие в цикле представления информации за 2011 год в соответствии с руководящими указаниями ЮНФПА по раскрытию финансовой информации, выполнили это, и таким образом было отмечено, что требования выполнены на 100 процентов.

9. Бюро по вопросам этики ЮНФПА продолжило обеспечивать сотрудникам безопасные условия, позволяющие им обращаться за консультациями и рекомендациями в обстановке доверия. Общее количество просьб об оказании консультативной помощи и предоставлении рекомендаций в 2011 году (149 запросов) сохранилось приблизительно на том же уровне, что и в 2010 году (144 запроса). Просьбы об оказании консультативной помощи и предоставлении рекомендаций были различных типов, начиная от допустимости внеслужебной деятельности и получения подарков, наград и использования представительских расходов до обеспечения справедливости и уважительного поведения на рабочем месте. В разделе III в диаграммах 6 и 7 представлены информация по типам обращений с разбивкой по вопросам за 2011 год и сопоставление данных, охватывающих 2008–2011 годы, соответственно.

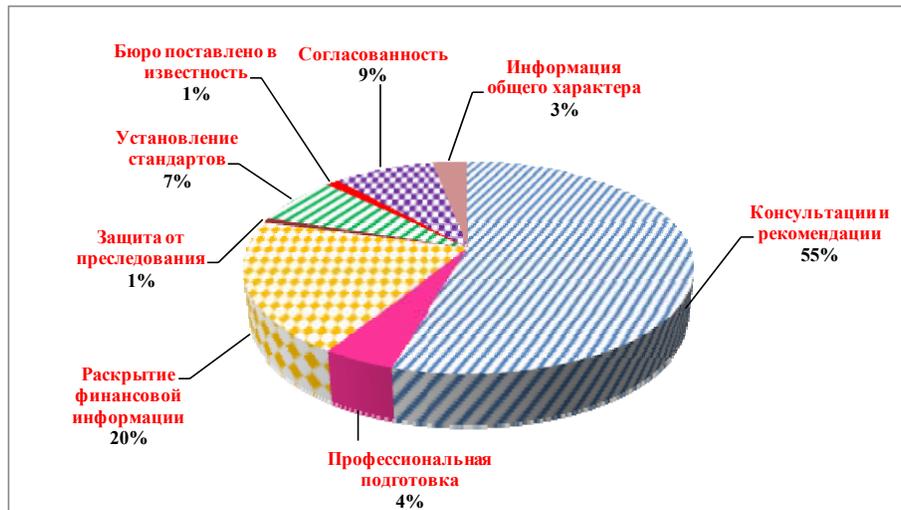
10. В соответствии с решением Исполнительного совета 2011/24 "Доклады Бюро по вопросам этики ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС" в тех случаях, когда Исполнительный совет "ожидает рассмотрения будущих годовых докладов бюро по вопросам этики этих трех организаций в соответствии с решением 2010/17, в частности рекомендаций по руководству, направленных на укрепление организационной культуры соблюдения добросовестности и выполнения требований", и в ответ на рекомендации, сделанные Бюро по вопросам этики ЮНФПА, старшее руководство Фонда расширило членский состав Комитета по операциям ЮНФПА под председательством двух заместителей Директора-исполнителя ЮНФПА, включив в него Бюро по вопросам этики. Бюро по вопросам этики считает, что это было важнейшим шагом в организационном закреплении функции в сфере этики в рамках организации. Бюро по вопросам этики теперь может рассматривать все новые политики, руководящие указания, правила и инструкции ЮНФПА и предлагаемые пересмотры существующих политики, руководящих указаний, правил и инструкций и, в случае необходимости, вносить вклады для обеспечения соответствия этическим стандартам перед представлением этих документов на утверждение Исполнительному комитету ЮНФПА. Бюро по вопросам этики также получило возможность доводить до сведения Комитета по операциям и официально представлять ему предложения по укреплению добросовестности и выполнения требований в организации.

11. В результате деятельности Бюро по вопросам этики ЮНФПА в области профессиональной подготовки и повышения уровня осведомленности, прогресса, достигнутого в организационном закреплении этики в рамках организации, и того, что стала более заметной и лучше восприниматься работа Бюро по вопросам этики в качестве независимого и беспристрастного источника консультаций в сфере этики, было отмечено увеличение количества обращений в Бюро по вопросам этики за услугами. В 2011 году Бюро по вопросам этики получило в общей сложности 273 просьбы об оказании услуг. Как показано на диаграмме 1, в дополнение к услугам, предоставленным в контексте его функций по предоставлению

консультаций и рекомендаций, в Бюро по вопросам этики также обращались, в частности, за услугами в связи с выполнением требований программы раскрытия финансовой информации, установлением стандартов и соблюдением правил.

Диаграмма 1

Просьбы об оказании услуг с разбивкой по категориям



III. Деятельность Бюро по вопросам этики

A. Программа раскрытия финансовой информации

12. Одной из ключевых функций Бюро по вопросам этики ЮНФПА является управление программой раскрытия финансовой информации. Программа является одним из инструментов управления рисками организации и направлена на сохранение и защиту целостности организации и добросовестности сотрудников, от которых требуется представить финансовую декларацию. После создания Бюро по вопросам этики оно выполнило пять циклов представления финансовой информации. На диаграмме 2 показано участие в раскрытии финансовой информации с разбивкой по месту службы и календарному году.

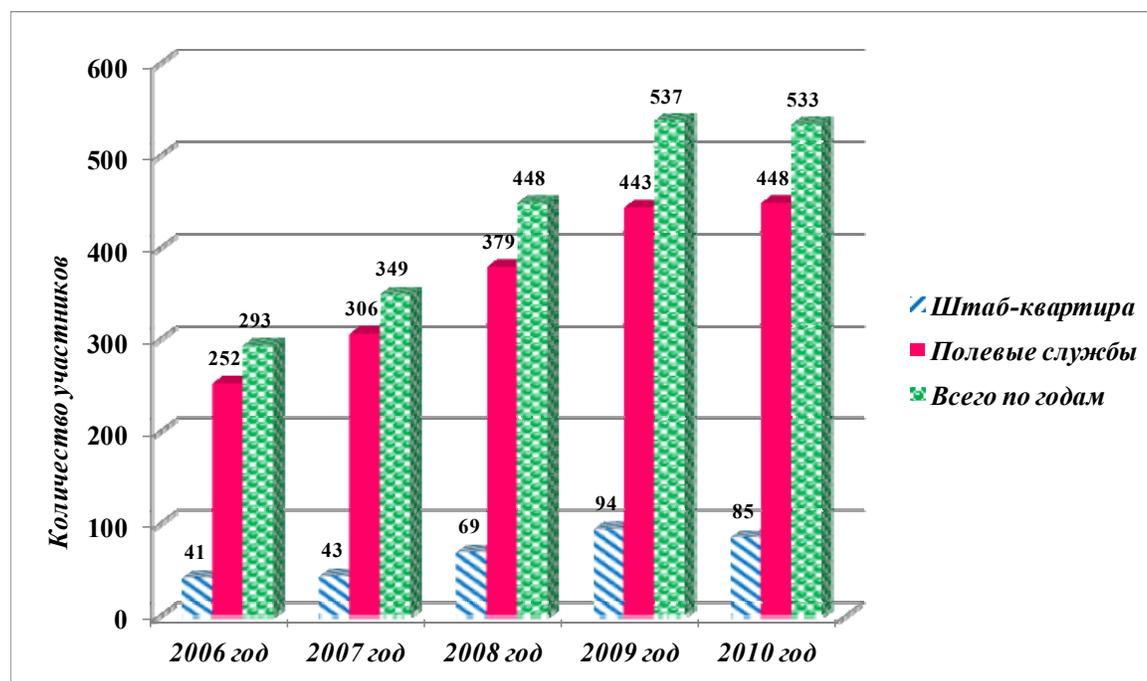
13. Всего было определено 533 сотрудника, которым в отчетном цикле 2011 года необходимо было заполнить декларации, раскрывающие финансовую информацию, за 2010 календарный год. Все сотрудники, которым было необходимо участвовать в ежегодном отчетном цикле 2011 года, выполнили свои обязательства по заполнению деклараций. Более 75 процентов соблюли крайний срок представления деклараций (31 марта 2011 года), а остальные представили свои декларации в течение двух недель после установленного срока. Кроме того, Бюро по вопросам этики ЮНФПА определило еще 17 новых сотрудников, которые должны были представить первоначальные декларации, раскрывающую финансовую информацию, и которые представили их после сроков ежегодной подачи деклараций.

14. Бюро по вопросам этики ЮНФПА полагает, что повышение уровня информированности о целях политики раскрытия финансовой информации, сотрудничество с Отделом людских ресурсов и руководителями отделений при определении сотрудников, которым требуется представлять декларации в соответствии с категориями, определенными политикой по раскрытию финансовой

информации, а также сведения, поступающие от Директора-исполнителя и подчеркивающие важность выполнения требований и соблюдения установленного срока в контексте организационной подотчетности, оказали существенное воздействие на своевременное представление финансовых деклараций в отчетном цикле 2011 года и привели к 100-процентному выполнению требований.

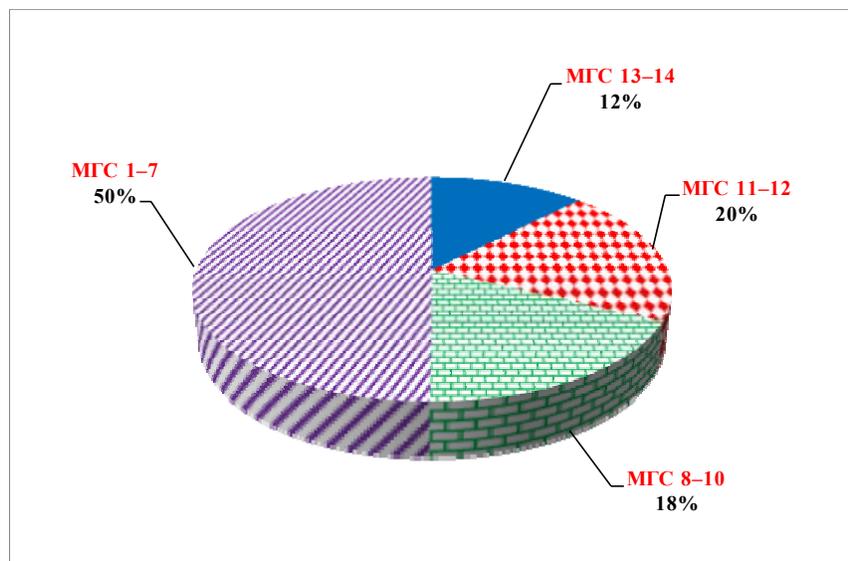
Диаграмма 2

Участие в раскрытии финансовой информации с разбивкой по месту службы и календарному году, 2006–2010 годы



15. Политика ЮНФПА по раскрытию финансовой информации требует, чтобы финансовые декларации заполняли все сотрудники уровня D1/P6 и выше, а также другие сотрудники на определенных должностях. К сотрудникам, включенным в программу раскрытия финансовой информации, относятся сотрудники, в чьи функции входит принятие решений по закупкам; или чьи основные профессиональные обязанности связаны с закупкой товаров и услуг, или с инвестированием средств, или с управлением средствами любых счетов, в отношении которых ЮНФПА наделен функциями доверительного распоряжения и хранения; или имеющие прямой доступ к конфиденциальной информации о закупках и инвестициях. Такая классификация способствует принятию и применению руководителями отделений единообразных отборочных критериев при определении сотрудников их соответствующих отделений, которые должны представлять декларации, раскрывающие финансовую информацию, в каждом отчетном цикле. На диаграмме 3 в разбивке по классам международной гражданской службы (МГС) представлены данные о 533 сотрудниках, принявших участие в отчетном цикле 2011 года: 266 сотрудников классов 1–7 МГС; 96 сотрудников классов 8–10 МГС; 105 сотрудников классов 11–12 МГС; и 66 сотрудников классов 13–14 МГС.

Диаграмма 3
Персонал, который должен был заполнить декларации, раскрывающие финансовую информацию за 2010 календарный год, с разбивкой по классам



16. Как показано на диаграмме 4, большинство сотрудников, представивших декларации, раскрывающие финансовую информацию, в отчетном цикле 2011 года, были сотрудниками на местах. В общее число сотрудников на местах (448 сотрудников) входят директора и заместители директоров региональных и субрегиональных отделений; представители ЮНФПА, заместители представителей, а также помощники представителей, работающие в местах службы, входящих в круг ведения директоров-нерезидентов страновых отделений ЮНФПА; руководители операций/специалисты и помощники по финансовым/административным вопросам, работающие в региональных/субрегиональных/страновых отделениях. На диаграмме 5 представлены данные о категориях сотрудников на местах, которым необходимо было заполнить декларации, с разбивкой по месту службы.

Диаграмма 4
Весь персонал, которому необходимо было заполнить декларации, раскрывающие финансовую информацию за 2010 календарный год, с разбивкой по месту службы

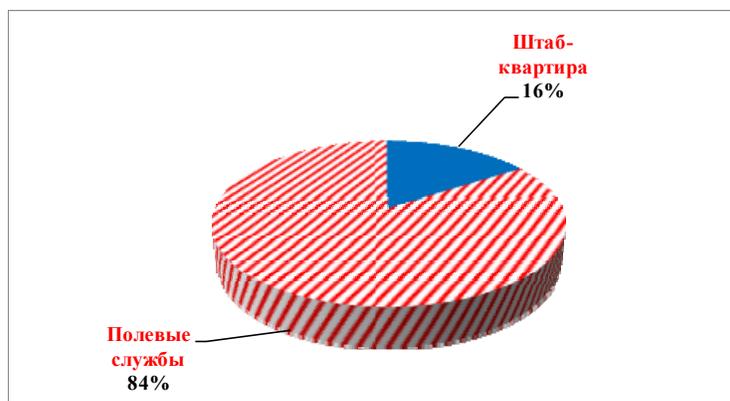
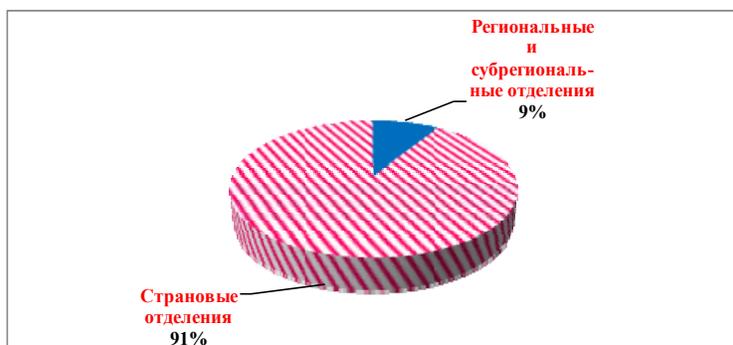


Диаграмма 5
Сотрудники на местах, которым необходимо было заполнить декларации, раскрывающие финансовую информацию за 2010 календарный год, с разбивкой по месту службы



17. Бланк для представления финансовой декларации приводится на защищенном веб-сайте интернета ЮНФПА для отчетности, и все декларации заполняются в электронной форме. В онлайн-бланке также приводятся указатели ссылок на список часто задаваемых вопросов (ЧАВО), другие информационные материалы, касающиеся программ раскрытия финансовой информации, и ранее заполненные сотрудниками финансовые декларации. В соответствующие окна онлайн-бланка финансовой декларации за 2011 год включены выдержки из ЧАВО, касающиеся типов вопросов (то есть имущество, долговые обязательства и участие в других внешних объединениях), на которые требуется ответить. Эта функция предназначена для того, чтобы напомнить сотрудникам, когда они фактически заполняют каждое окно, о том, чтобы они предоставляли всеобъемлющую и полную информацию по вопросам, на которые требуется ответить. Бюро по вопросам этики ЮНФПА считает, что добавление этой новой функции сводит к минимуму необходимость постоянного контроля соответствующих сотрудников в целях обеспечения полной информации, удовлетворяющей требованиям по раскрытию финансовой информации. Что касается заполнения форм за 2011 год, Бюро по вопросам этики обратилось за дополнительной информацией к 38 сотрудникам (по сравнению с 91 сотрудником в 2010 году).

18. Все финансовые декларации были проверены на предмет полноты информации и для определения организационного риска – финансового или иного (то есть семейные отношения), который мог бы привести к фактической, предполагаемой или потенциальной ситуации конфликта интересов. Предлагаемые сотрудникам решения в таких случаях могли бы включать направление официального запроса и получение разрешения на участие во внеслужебной деятельности, отказ от конкретной внеслужебной деятельности, избавление от активов и/или отказ сотрудника от выполнения конкретных официальных функций. В процессе рассмотрения заполненных бланков за 2011 год был выявлен один сотрудник, чья внеслужебная деятельность могла бы привести к конфликту интересов. Соответствующему сотруднику рекомендовали меры, которые следует принять, чтобы устранить потенциальный конфликт.

19. Программа раскрытия финансовой информации является одним из инструментов определения организационных рисков в отношении ситуаций конфликтов интересов, возникающих в связи с личными финансовыми инвестициями и/или внеслужебной деятельностью сотрудников и деятельностью их супругов и находящихся на их иждивении детей, которые охватываются этой

политикой. В связи с этим бланк финансовой декларации должен быть предназначен для получения информации о ряде фактических и потенциальных ситуаций конфликтов интересов, с которыми может столкнуться сотрудник, заполняющий декларацию. Большинство бюро по вопросам этики, представленных в КЭООН, включая Бюро по вопросам этики ЮНФПА, используют почти идентичные бланки финансовых деклараций, с тех пор как они приступили к осуществлению своих соответствующих программ раскрытия финансовой информации. КЭООН начал процесс оценки сферы охвата нынешних бланков финансовых деклараций, чтобы убедиться в том, что они являются всесторонними и позволяют получить полную информацию по конфликтам интересов. На основе результатов данного обзора Бюро по вопросам этики ЮНФПА, в случае необходимости, пересмотрит бланк финансовой декларации, используемый в настоящее время в ЮНФПА. Бюро по вопросам этики считает, что этот процесс обзора имеет важнейшее значение для обеспечения того, чтобы программа раскрытия финансовой информации ЮНФПА была надежным инструментом управления организационными рисками.

В. Профессиональная подготовка, обучение и информационно-просветительские мероприятия

20. На протяжении 2011 года Бюро по вопросам этики ЮНФПА сохраняло динамику своей деятельности в области профессиональной подготовки, обучения и информационно-просветительских мероприятий. Эта деятельность направлена на то, чтобы сотрудники и руководство более полно соблюдали самые высокие этические стандарты, а также на укрепление индивидуальной и коллективной ответственности за принятие этических решений, которые имеют важнейшее значение для обеспечения подотчетности организации. Бюро по вопросам этики задействовало ряд способов коммуникации, для того чтобы вопросы этики оставались в 2011 году в повестке дня организации, включая очную подготовку по вопросам этики и инструктивные совещания; обязательную онлайн-подготовку по вопросам этики; публикацию буклета "От слов к делу: этика в действии в ЮНФПА"; и использование веб-сайта Бюро по вопросам этики.

21. В целом в 2011 году около 425 сотрудников прошли очную подготовку или участвовали в оперативном совещании по вопросам этики. Такие совещания проводились в контексте программ профессиональной подготовки, организованных Сектором ЮНФПА по вопросам обучения и продвижения по службе, прекращения службы сотрудников и региональных/субрегиональных совещаний. Эти мероприятия способствовали открытому диалогу и обсуждениям по вопросам этики и явились для участников возможностью напрямую взаимодействовать с Советником по вопросам этики. Эти мероприятия также послужили платформами, поощряющими сотрудников к тому, чтобы сообщать о случаях ненадлежащего поведения, и способствующими повышению уровня информированности о положениях по защите от преследований. Связанные с этикой концепции и этическая практика в процессе закупок были включены в тематику вебинаров и семинаров-практикумов для сотрудников, ответственных за осуществление закупок на страновом, региональном уровнях и уровне штаб-квартиры (включая один семинар, предназначенный специально для Комитета по рассмотрению контрактов ЮНФПА), которые проводились Службой закупок.

22. Вводный подготовительный курс по этике, который был расширен и стал включать дополнительный модуль по конфликтам интересов и организационным рискам, был частью двух семинаров-практикумов по введению в этику для младших сотрудников категории специалистов и национальных сотрудников по программам, которые проводились Сектором по вопросам обучения и продвижения по службе, и

семинара-практикума "Управление, этика и подотчетность", организованного Региональным отделением для Восточной Европы и Центральной Азии (РОВЕЦА). Этот дополнительный модуль укрепляет обязанность сотрудников всегда действовать добросовестно и быть готовыми к ситуациям, а также избегать ситуаций, когда их действия могли бы дискредитировать беспристрастность и независимость официального принятия решений. Модуль, в котором используются различные примеры, привлекает внимание к ряду фактических, предполагаемых и возможных ситуаций, связанных с конфликтами интересов, с которыми сотрудники могли бы столкнуться в результате собственных действий (или бездействия) или действий других; к организационным рискам, связанным с такими ситуациями; а также к важности сообщения о таких конфликтах интересов и их урегулирования.

23. Семинар-практикум "Управление, этика и подотчетность", организованный РОВЕЦА и посвященный отмеченным выше вопросам, также включал сессии по ответственности руководителей за соблюдение этических норм. Учебные сессии по ответственности руководителей за соблюдение этических норм подкрепляют идею о том, что та степень, в которой административные сотрудники и непосредственные руководители демонстрируют этическое поведение, не только непосредственно воздействует на поведение их сотрудников, но и формирует нормы и ожидания, связанные с соответствующим поведением, которое привилось в этической культуре ЮНФПА. Такие сессии проводились также для сотрудников Отдела по программам и Отдела служб управления. Советник по вопросам этики также проинформировал Исполнительный комитет ЮНФПА по вопросам этичного руководства и об обязательствах членов Исполнительного комитета обеспечивать, чтобы их поведение всегда было честным, а их действия всегда были примером самых высоких этических стандартов поведения.

24. Собрание старшего руководящего состава ЮНФПА, которое состоялось в декабре 2011 года в Аммане, Иордания, и в котором участвовали все представители ЮНФПА и руководящие сотрудники из штаб-квартиры, дало возможность усиления руководящей роли в сфере этики административных сотрудников и непосредственных руководителей. На этом собрании тема этики и этичного поведения была представлена Директором-исполнителем в контексте подотчетности в плане результатов и деятельности команды и как вопрос, неразрывно связанный с выполнением стратегического плана ЮНФПА. Сессия по вопросам этики рабочей группы была включена в повестку дня этого собрания и позволила провести открытое обсуждение ряда вопросов, связанных с этикой, важнейших этических проблем и организационных рисков, с которыми сталкиваются руководители высокого уровня, к кому можно обращаться с этими вопросами, а также вопросов, связанных со щепетильным характером принятия решений в таких ситуациях. Был достигнут консенсус по поводу того, что за результаты, достигнутые в организации, отвечают сотрудники и руководство.

25. Включение сессий по очной подготовке в вопросах этики в обучающие мероприятия и совещания, организуемые Сектором по вопросам обучения и продвижения по службе и другими организационными подразделениями на региональном уровне и уровне штаб-квартиры, а также включение вопросов этики и этичной практики в программы организуемых Службой закупок учебных семинаров-практикумов и вебинаров по вопросам закупок оказалось эффективным, обеспечило широкое участие и способствовало институционализации подготовки в области этики.

26. Онлайн-учебные курсы "Этика, добросовестность и борьба с мошенничеством: установление стандартов в ЮНФПА", проведение которых было

начато в 2009 году, являются совместным начинанием Сектора по вопросам обучения и продвижения по службе, Отдела служб надзора и Бюро по вопросам этики ЮНФПА. Сведения о них приводятся во вводной части на портале ЮНФПА, который является первым местом, которое следует посетить новым сотрудникам. Сектор по вопросам обучения и продвижения по службе ведет базу данных по всем лицам, которые закончили этот курс, и направляет сотрудникам регулярные напоминания для обеспечения соответствия. Этот курс также был включен в список обязательных курсов системы служебной аттестации и повышения квалификации (PAD) ЮНФПА. В связи с этим с начала 2011 года от сотрудников требуется удостоверить свои соответствующие PAD, подтверждающие, что они прошли онлайн-курс по этике, а от непосредственных руководителей требуется, в свою очередь, включать в конце года данные о прохождении этого курса в соответствующие аттестации находящихся в их подчинении сотрудников. Такие меры также способствовали процессу официального закрепления этики в организации и расширения ответственности за функцию в сфере этики за рамки Бюро по вопросам этики.

27. Буклет "От слов к делу: этика в действии в ЮНФПА", который был выпущен в 2011 году, явился еще одним начинанием Бюро по вопросам этики ЮНФПА по усилению роли этики в отчетности организации. Буклет составлен на основе самых распространенных вопросов и проблем, связанных с этикой, которые доводились до сведения Бюро по вопросам этики с момента его создания. Он направлен на то, чтобы развить у сотрудников способность распознавать правильное и неправильное поведение и чувство ответственности за свои действия, чтобы они могли принимать надлежащие меры для исправления ошибок, которые могли бы дискредитировать как их собственную репутацию, так и репутацию их организации. В буклете описываются различные ситуации и действия, которые могли бы негативно влиять на беспристрастность и независимость, ожидаемые от официальных процессов принятия решений, а также процессов и процедур организации, которые предотвращают, ограничивают или управляют такими ситуациями и действиями. Кроме того, в буклете обращается внимание на уважительное обращение на рабочем месте и специальные обязанности административных сотрудников и непосредственных руководителей по созданию рабочей среды, свободной от запугивания, фаворитизма и преследований.

28. Бюро по вопросам этики ЮНФПА продолжило вести активный веб-сайт интранета, чтобы постоянно информировать сотрудников о деятельности Бюро по вопросам этики и об услугах, которые оно предлагает персоналу. Этот веб-сайт является важнейшим инструментом связи, способствующим непрерывному обучению в области этики на протяжении всей служебной карьеры сотрудников. Веб-сайт предоставляет быстрый доступ ко всем инструкциям, политике и процедурам, касающимся этики; обязательным онлайн-курсам по вопросам этики (на английском, французском и испанском языках); исследованиям конкретных ситуаций в области принятия решений в сфере этики, а также учебным материалам. Этот веб-сайт содержит также контрольные вопросы и сценарии различных связанных с этикой ситуаций, с которыми сотрудники могут сталкиваться в своей повседневной работе, наряду с описанием правильных ответов. На веб-сайте размещен бланк сбора данных для защиты от преследования. Этот бланк служит для сотрудников ориентиром в отношении информации, которая требуется для подтверждения официальной жалобы на преследование, подаваемой в Бюро по вопросам этики согласно политике ЮНФПА по защите сотрудников от преследований за сообщения о нарушениях и сотрудничество в ходе проведения надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований.

С. Защита от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничество в ходе должным образом санкционированной деятельности по установлению фактов

29. Задача политики ЮНФПА по защите от преследований состоит в том, чтобы поощрять сотрудников и предоставить им возможность высказываться против ненадлежащего поведения и участвовать в должным образом санкционированной деятельности по установлению фактов, такой как ревизии, оценки, опросы, инспекции или управленческий анализ, не опасаясь при этом преследований. "Преследование" в контексте этой политики означает любое причиняющее вред действие, которое прямо или косвенно рекомендуется, которым угрожают или которое принимается в связи с тем, что то или иное лицо с благими намерениями сообщило о ненадлежащем поведении или сотрудничало в рамках санкционированной деятельности по установлению фактов. Преследование, если установлен его факт, само по себе является ненадлежащим поведением. Соответствующая политика является механизмом совершенствования благого корпоративного управления и обеспечения того, чтобы организация работала прозрачным и подотчетным образом.

30. Одна из основных функций Бюро по вопросам этики ЮНФПА состоит в руководстве защитой от политики преследований. Когда Бюро по вопросам этики получает жалобу на преследование в соответствии с такой политикой, оно проводит первоначальную оценку, которая может привести к решению о том, что данная ситуация требует предварительного рассмотрения. Если обстоятельства требуют предварительного рассмотрения, то тогда Бюро по вопросам этики определяет, участвовал ли податель жалобы в "защищаемой деятельности", то есть с благими намерениями сообщал о ненадлежащем поведении или участвовал в должным образом санкционированной деятельности по установлению фактов, и, в таком случае, способствовала ли защищаемая деятельность расследованию предполагаемого преследования или угрозы преследования. Если после предварительного рассмотрения Бюро по вопросам этики решает, что имеется достаточно доказательств преследования или угрозы преследования, то этот вопрос, если потребуется, передается в Отдел служб надзора или альтернативный орган по расследованиям, для официального расследования. При этом бремя доказывания переходит к организации, а от руководства требуется показать, что оно приняло бы такие же меры в отношении подателя жалобы при отсутствии защищаемой деятельности. До завершения официального расследования Бюро по вопросам этики могло бы предложить Директору-исполнителю принять временные меры для защиты интересов подателя жалобы.

31. В 2011 году двое сотрудников обратились за консультацией в Бюро по вопросам этики ЮНФПА по поводу защиты от политики преследования. Оба сотрудника сообщили о ненадлежащем поведении и обратились за рекомендацией в Бюро по вопросам этики по поводу сферы действия и применения политики защиты. Бюро по вопросам этики проинформировало этих сотрудников о неофициальных и официальных механизмах представления сообщений о преследовании в соответствии с этой политикой. Оба сотрудника предпочли обратиться со своими соответствующими случаями в Канцелярию Омбудсмана для фондов и программ Организации Объединенных Наций (ПРООН/ЮНФПА/ЮНИСЕФ/ЮНОПС).

32. Как отмечается выше, Бюро по вопросам этики ЮНФПА пользуется возможностью, предоставляемой его учебной и коммуникативной деятельностью, для того чтобы поощрять сотрудников сообщать о ненадлежащем поведении и чтобы повысить уровень информированности о положениях, касающихся защиты от

политики преследования. Это дополняет функции Отдела служб надзора, который подчеркивает "обязанность" сотрудников сообщать о ненадлежащем поведении.

D. Консультации и рекомендации

33. Своевременные ответы на отдельные просьбы об оказании консультативной помощи и предоставлении рекомендаций способствуют обеспечению этического поведения и сохранению целостности организации. В 2011 году Бюро по вопросам этики ЮНФПА ответило на 149 отдельных просьб об оказании консультативной помощи и предоставлении рекомендаций по ряду связанных с этикой вопросов и проблем. Рост числа таких просьб подчеркивает важнейшую роль функции предоставления консультаций и рекомендаций, а также отражает то доверие, которым пользуется Бюро по вопросам этики: 35 просьб в 2008 году; 102 – в 2009 году; 144 – в 2010 году; и 149 просьб в 2011 году. На диаграмме 6 приводятся данные за 2011 год о просьбах об оказании консультативной помощи по вопросам этики с разбивкой по тематике. На диаграмме 7 приводится сопоставление данных по объему и видам просьб, полученных в 2008, 2009, 2010 и 2011 годах.

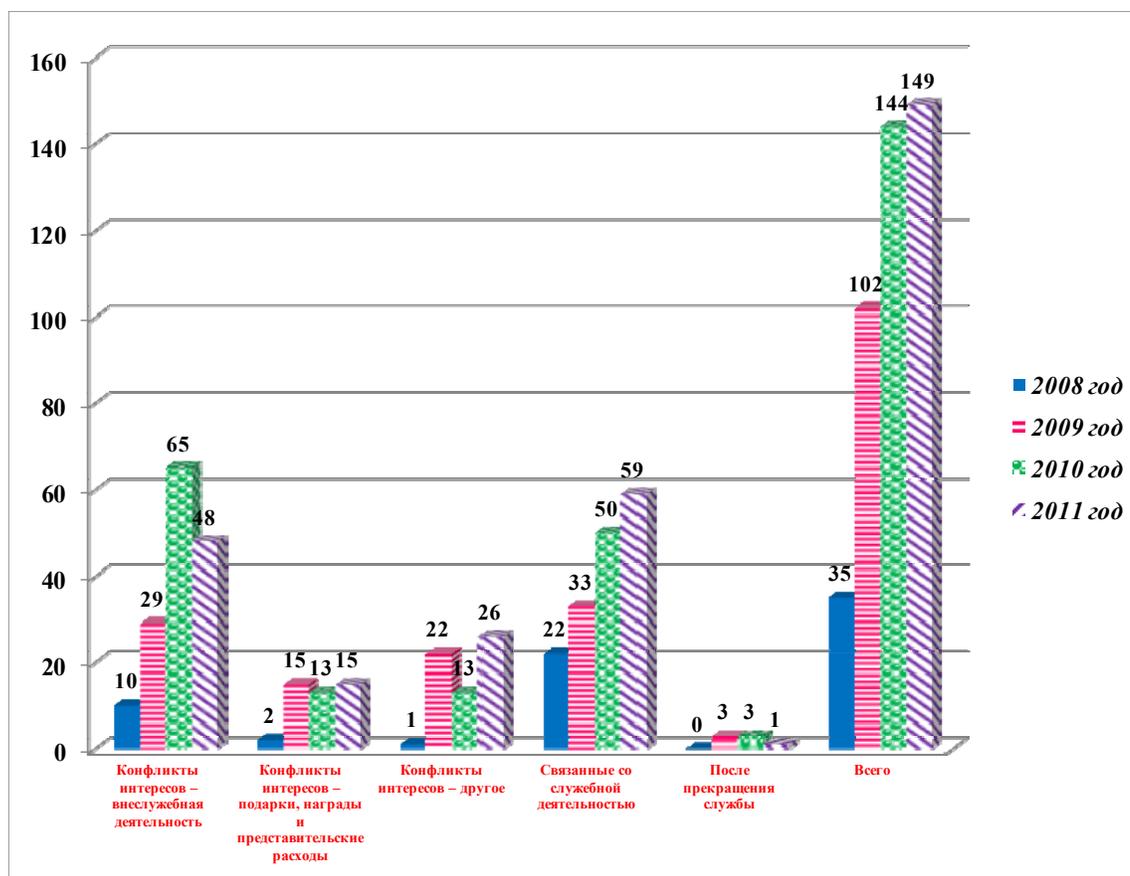
Диаграмма 6

Просьбы об оказании консультативной помощи по вопросам этики с разбивкой по тематике, 2011 год



Диаграмма 7

Просьбы об оказании консультативной помощи по вопросам этики: сопоставление данных за 2008, 2009, 2010 и 2011 годы



34. В 2011 году, как и в предыдущие годы, большинство просьб (59%) об оказании консультативной помощи и предоставлении рекомендаций относились к категории "конфликты интересов". Из 89 запросов по поводу конфликтов интересов, полученных в 2011 году, 48 запросов относились к участию во внеслужбной деятельности, такой как членство в комитетах различных некоммерческих организаций, участие в совещаниях групп экспертов, написание статей в журналы и газеты, а также преподавательская деятельность; 15 запросов относились к получению подарков, наград и к представительским расходам; а 26 запросов касались других ситуаций в области конфликтов интересов. Бюро по вопросам этики ЮНФПА считает, что представленные им рекомендации помогли предотвращать, смягчать и решать фактические, потенциальные и предполагаемые конфликты интересов.

35. Запросы, связанные со служебной деятельностью – всего 59 запросов, составили 40 процентов от общего количества представленных в 2011 году просьб об оказании консультативной помощи и предоставлении рекомендаций. Это представляет собой 18-процентное увеличение по сравнению с количеством запросов, зарегистрированных в этой категории в 2010 году. Характер и тип запросов в этой категории можно классифицировать следующим образом: а) опасения, касающиеся справедливого и равного отношения к персоналу; б) прояснение

политики в отношении домогательства, сексуального домогательства и злоупотребления властью, а также политики, касающейся подотчетности, процедур и мер дисциплинарного характера и соответствующих процессов после обвинений в ненадлежащем поведении; а также с) стиль общения и поведение, которые подрывают уважение и достоинство.

36. Хотя Бюро по вопросам этики ЮНФПА не отвечает за разрешение трудовых споров или замену существующих механизмов сообщения о ненадлежащем поведении и/или расследования такого поведения, оно консультирует персонал по этическим стандартам и этическому поведению. Бюро по вопросам этики может помогать сотрудникам, предоставляя им информацию о соответствующей политике и процедурах и других структурах в ЮНФПА и в системе Организации Объединенных Наций, чтобы помочь им в выборе процессов или структур, которые лучше всего подходят для решения их проблем. Бюро по вопросам этики считает, что рост в 2011 году количества запросов, связанных со служебной деятельностью, можно объяснить доверием, которым пользуется Бюро по вопросам этики, и, кроме того, признанием его способности и готовности беспристрастно объяснять правила и стандарты, действующие в организации. В этой связи следует отметить, что, как представляется, в некоторых ситуациях, о которых говорится в пункте 35, выше, сотрудники, которые обращались в Бюро по вопросам этики, знали о том, что Бюро – это не то подразделение, которое сможет решить поставленный вопрос, но они хотели высказать свои опасения этому Бюро. В других случаях соответствующие сотрудники проинформировали надлежащие назначенные структуры, но решили также проинформировать и Бюро по вопросам этики.

37. Из общего количества полученных в 2011 году запросов 73 запроса поступили от сотрудников на местах и 76 – от сотрудников штаб-квартиры, включая старшее руководство (диаграмма 8). Кроме того, 78 запросов поступили от сотрудников женского пола и 71 – от сотрудников мужского пола (диаграмма 9). Оказание консультативной помощи и предоставление рекомендаций являются важнейшей функцией по управлению рисками Бюро по вопросам этики ЮНФПА, и очень важно минимизировать организационный риск. Кроме того, типы запросов об оказании консультативной помощи и предоставлении рекомендаций служат одной из основ при разработке новых коммуникативных инициатив (как это описывается в пункте 27), что, в свою очередь, усиливает превентивную функцию Бюро по вопросам этики.

Диаграмма 8

Просьбы об оказании консультативной помощи по вопросам этики: разбивка по месту службы

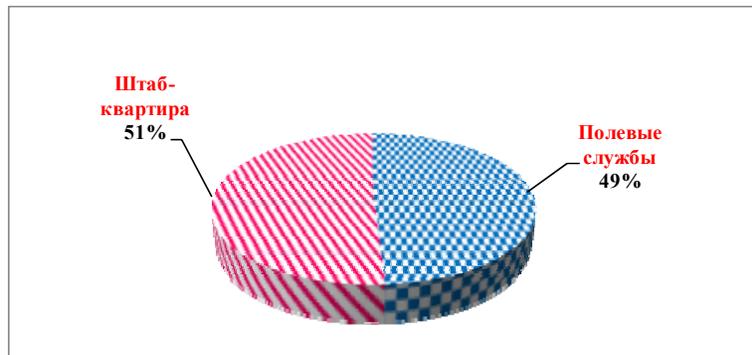
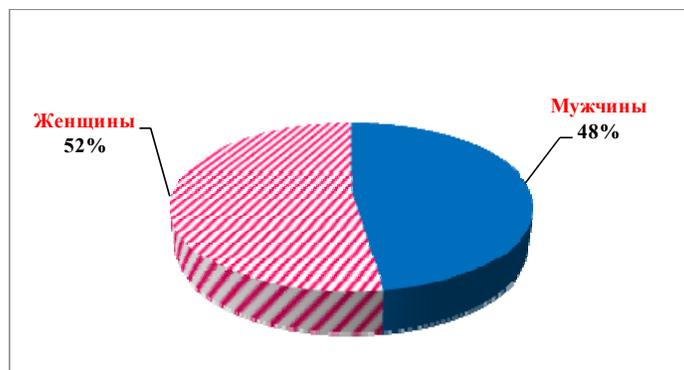


Диаграмма 9
Просьбы об оказании консультативной помощи по вопросам этики:
разбивка по полу



Е. Поддержка в деле установления стандартов и разработки политики

38. Одной из основных функций Бюро по вопросам этики ЮНФПА является пропаганда установления стандартов этики и предоставление руководству рекомендаций по включению таких стандартов в практику и процессы организации. Явная заинтересованность руководства в том, чтобы взять на себя ответственность за контроль над включением, при необходимости, концепций этики в политику организации, способствует тому, что руководители среднего звена, отвечающие за составление инструкций, правил и распоряжений ЮНФПА, уделяют должное внимание этим концепциям при формулировании политики, а также воздействует на персонал в целом, чтобы они помнили об этических аспектах, взаимодействуя с внешними заинтересованными сторонами и в рамках ЮНФПА при внедрении такой политики.

39. В июле 2011 года, по рекомендации Бюро по вопросам этики ЮНФПА, старшее руководство Фонда расширило членский состав Комитета по операциям ЮНФПА, включив в него Бюро по вопросам этики. Сопредседателями Комитета по операциям являются два заместителя Директора-исполнителя ЮНФПА. В число нескольких функций Комитета по операциям входит ответственность за обеспечение того, чтобы политика, процедуры и руководящие указания соответствовали мандату и направлению стратегии ЮНФПА; а также предоставление рекомендаций Исполнительному комитету по укреплению подотчетности в плане подготовки высококачественных программ и управления рисками.

40. Включение Бюро по вопросам этики ЮНФПА в Комитет по операциям официально оформило участие Бюро в разработке политики организации. Это позволило Бюро по вопросам этики участвовать и представлять необходимые вклады в процесс включения связанных с этикой концепций в новую (или пересмотренную) политику организации, представляемую Комитету по операциям. В этой связи в 2011 году Бюро по вопросам этики представило вклады, касающиеся политики, которые относятся к экстренным процедурам закупок; предоставлению грантов в рамках страновых, глобальных и региональных программ; а также получению товаров и услуг в материальной форме от внешних структур и предлагаемым мерам по предотвращению и/или управлению возможными конфликтами интересов в таких ситуациях.

41. Ввиду характера запросов в категории "вопросы, связанные с занятостью", с которыми обращались в Бюро по вопросам этики ЮНФПА в связи с его функцией по оказанию консультативной помощи и предоставлению рекомендаций (которая рассматривается в пунктах 35 и 36 настоящего доклада), Бюро по вопросам этики часто консультировалось с Отделом людских ресурсов. Основная цель этих консультаций состояла в определении мер, направленных на то, чтобы руководство лучше соблюдало действующую политику в области найма/отбора и служебной аттестации, а также другую политику и процессы, способствующие справедливому и уважительному отношению к сотрудникам. В связи с этим Бюро по вопросам этики работало совместно с Отделом людских ресурсов при подготовке директивы по уважительному отношению на рабочем месте, которая была опубликована Директором-исполнителем.

42. Бюро по вопросам этики ЮНФПА также принимало участие в консультациях и представило вклады в связи с разработкой под руководством Отделом людских ресурсов новой системы компетенций для персонала ЮНФПА. Система компетенций, разработка которой завершается, в существенной степени направлена на поведение, которое демонстрирует добросовестность, доверие и уважение, а также подотчетность. Бюро по вопросам этики также сотрудничало с Службой закупок при определении процессов, которые могли бы гарантировать добросовестность сотрудников, имеющих дело с поставщиками, и обеспечивать, чтобы их действия никоим образом не дискредитировали репутацию организации.

IV. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сеть по вопросам этики

43. Бюро по вопросам этики ЮНФПА в 2011 году участвовало во всех девяти совещаниях КЭООН. КЭООН продолжает быть замечательным форумом для обмена знаниями и для обучения. Участие в работе КЭООН было очень важным, будь то консультирование по новым и возникающим вопросам, связанным с этикой; участие в обсуждениях по согласованию политики защиты; рассмотрение программ раскрытия финансовой информации; разработка системы, обеспечивающей строгое соблюдение согласованной методики при реагировании на просьбы об оказании консультативной помощи и предоставлении консультаций в сфере этики; или определение областей сотрудничества в проектировании и разработке новых инициатив в области профессиональной подготовки.

44. Бюро по вопросам этики ЮНФПА также принимало участие в ежегодном заседании Сети по вопросам этики многосторонних организаций и активно участвовало в подготовке повестки дня этого заседания. Более подробная информация о работе КЭООН и Сети по вопросам этики приводится в докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/66/319), представленном шестьдесят шестой сессии Генеральной Ассамблеи.

V. Вывод

45. В 2011 году Бюро по вопросам этики ЮНФПА активизировало свои усилия по институционализации этики в организации. Оно успешно выступало за включение концепций этики и добросовестности в обсуждения и инициативы в рамках всей организации в целях укрепления подотчетности и для создания механизмов, которые способствовали официальному однозначному включению концепций этики в политику и практику организации. Указанные выше аспекты явились четко выраженными этапами в продвижении работы Бюро по вопросам этики и

способствовали тому, что его деятельность стала более заметной и его услугами стали пользоваться сотрудники и руководство.

46. В то же время для обеспечения того, чтобы этика стала частью повседневной работы и практики всех подразделений организации и была включена в процессы принятия решений на всех уровнях организации, руководителям на уровнях страновых/региональных отделений и штаб-квартиры необходимо более активно участвовать в продвижении культуры этики в своих соответствующих отделениях. Хотя в 2011 году некоторые руководители выделили достаточно времени для изучения этики в их соответствующих отделениях и стали проводить регулярные обсуждения с сотрудниками вопросов этичного поведения, согласно отзывам, полученным Бюро по вопросам этики ЮНФПА, представляется, что такая работа не проводится систематически повсюду. На основе этой базовой информации особенно важен консенсус, достигнутый на собрании старшего руководства ЮНФПА по поводу того, что за результаты организации отвечают и сотрудники, и руководство, так как этот консенсус укрепляет а) обязательство всех сотрудников, независимо от их класса, строго соблюдать самые высокие этические стандарты; и б) ответственность руководителей отделений за проактивный мониторинг строгого соблюдения этих стандартов. Поддержка руководителей подразделений в их деятельности по внедрению этики на рабочем месте и в отстаивании продвижения механизмов и процессов, способствующих институционализации этики в организации, будут приоритетными областями работы Бюро по вопросам этики в 2012 году.
