



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

Distr.: General
20 March 2013
Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2013 года
3–14 июня 2013 года, Нью-Йорк
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 2012 год

Резюме

Настоящий доклад представлен Исполнительному совету на основании пункта 9 решения 2010/17 "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 Комитетом по этике Организации Объединенных Наций на его 45-й сессии 30 января 2013 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 2012 года. В соответствии с решением 2012/19 Исполнительного совета доклад также включает изложение тенденций в деятельности Бюро по вопросам этики, предусмотренной его мандатом, и содержит рекомендации руководству по дальнейшему развитию культуры организации на основе добросовестности и обязательности соблюдения требований.

Элементы решения

Исполнительный совет может 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	3
A. Профессиональная подготовка, обучение, информационно-просветительские мероприятия	4
B. Консультации и рекомендации.....	7
C. Программа раскрытия финансовой информации.....	10
D. Защита от преследований за сообщение о ненадлежащем поведении и за сотрудничество в осуществлении должным образом санкционированной деятельности по установлению фактов	13
E. Установление стандартов и поддержка политики	14
III. Комитет по этике и Сеть по вопросам этики Организации Объединенных Наций	15
IV. Рекомендации руководству	15
V. Заключение	17
 Диаграммы	
Диаграмма 1. Запросы на услуги с разбивкой по категориям	4
Диаграмма 2. Запросы консультаций и рекомендаций по вопросам этики с разбивкой по вопросам, 2012 год ...	8
Диаграмма 3. Запросы консультаций и рекомендаций по вопросам этики: сравнение данных за 2008, 2009, 2010, 2011 и 2012 годы	9
Диаграмма 4. Участие в представлении финансовой информации с разбивкой по месту службы и календарным годам, 2006–2011 годы.....	11
Диаграмма 5. Общее число сотрудников, от которых требовалось заполнение деклараций, раскрывающих финансовую информацию за 2011 календарный год, с разбивкой по классам должностей	12
Диаграмма 6. Общее число сотрудников, от которых требовалось заполнение деклараций, раскрывающих финансовую информацию за 2011 календарный год, с разбивкой по месту службы	12

I. Введение

1. Бюро ЮНФПА по вопросам этики было создано в январе 2008 года в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2007/11 "Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы". Цель Бюро по вопросам этики состоит в оказании Директору-исполнителю ЮНФПА содействия в развитии и воспитании в своей организации этической культуры, добросовестности и ответственности. Подобно другим бюро по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций, Бюро ЮНФПА по вопросам этики действует на основе принципов независимости, непредвзятости и конфиденциальности. Консультант ЮНФПА по вопросам этики подчиняется непосредственно Директору-исполнителю.

2. Настоящий документ представляет собой пятый годовой доклад, подготовленный Бюро ЮНФПА по вопросам этики, и охватывает период с 1 января по 31 декабря 2012 года. Доклад подготовлен во исполнение пункта 5.4 бюллетеня Генерального секретаря, предписывающего Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций и самостоятельно управляемых органов и программ составлять годовые доклады для рассмотрения Комитетом по этике Организации Объединенных Наций. Доклад, в соответствии с пунктом 9 решения Исполнительного совета 2010/17 "Доклады Бюро по вопросам этики ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС", также представляется на рассмотрение Исполнительного совета на его годовой сессии в 2013 году.

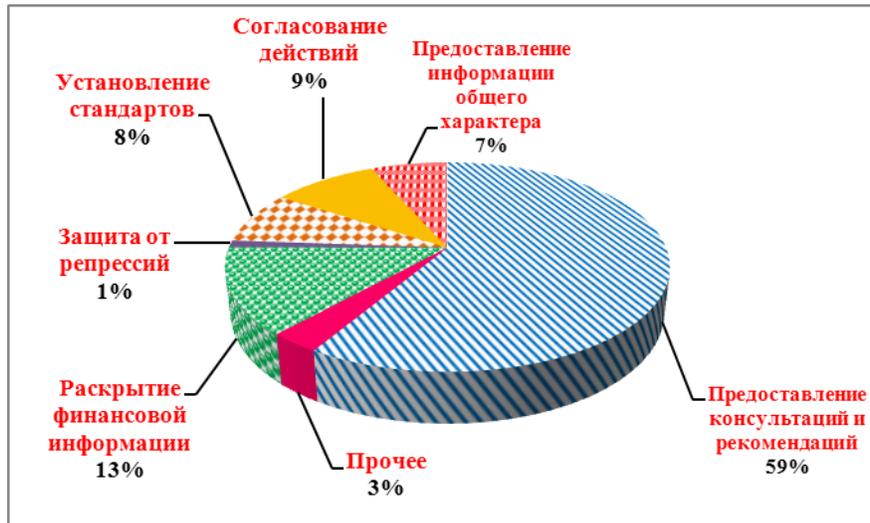
3. Настоящий доклад содержит обзор и оценку деятельности, которую Бюро по вопросам этики в 2012 году осуществляло по следующим пяти направлениям своей работы, предусмотренным его мандатом: а) профессиональная подготовка, обучение и информационно-просветительские мероприятия; б) предоставление консультаций и рекомендаций; в) управление в рамках организации программой раскрытия финансовой информации; г) управление в рамках политики организации по защите от преследований; и е) установление стандартов в области этики и поддержка политики. Одновременно с оценкой основных направлений деятельности Бюро ЮНФПА по вопросам этики в 2012 году и тенденций в осуществлении функций в рамках его мандата доклад также содержит вносимые "рекомендации руководству по повышению организационной культуры добросовестности и исполнительности", созвучно решению Исполнительного совета 2012/19 "Доклады Бюро по вопросам этики ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС".

II. Деятельность Бюро ЮНФПА по вопросам этики

4. К настоящему времени Бюро ЮНФПА по вопросам этики проработало уже пять лет. За период с момента своего создания в 2008 году Бюро по вопросам этики отмечает ежегодное увеличение числа запросов на свои услуги. Бюро по вопросам этики полагает, что такое увеличение отражает повышение осведомленности персонала и руководства об услугах, предоставляемых Бюро, в частности о его роли по предупреждению рисков – как через повышение осведомленности об институциональных и репутационных рисках, связанных с неэтичным поведением, так и через предоставление рекомендаций по предотвращению или смягчению конфликтов интересов и управление ими, или отстаивание соблюдения организационных правил и процедур и прозрачности процесса принятия решений. Все это сочетается с желанием персонала и руководства привлечь внимание к связанным с этикой проблемам и запрашивать рекомендации по этическим

стандартам и поведению. В 2012 году в Бюро ЮНФПА по вопросам этики поступило в общей сложности 285 запросов на его услуги (в 2011 году число таких запросов составило 273). Разбивка по категориям запросов на услуги представлена на диаграмме 1.

Диаграмма 1
Запросы на услуги с разбивкой по категориям



А. Профессиональная подготовка, обучение, информационно-просветительские мероприятия

5. Функция обучения, просвещения и проведения информационно-просветительских мероприятий Бюро ЮНФПА по вопросам этики направлена на повышение осведомленности персонала и руководства об основных принципах и ценностях Организации Объединенных Наций, а также о стандартах поведения международной гражданской службы. С этой целью осуществлявшаяся Бюро ЮНФПА по вопросам этики в 2012 году деятельность по обучению, просвещению и проведению информационно-просветительских мероприятий была направлена на поддержку неизменной верности присяге, принимаемой при вступлении в должность в структуре Организации Объединенных Наций; привлечение внимания к организационным рискам, связанным с конфликтами интересов, их предотвращение и смягчение; подкрепление обязательств сотрудников, на которых возложены управленческие функции, подтверждать свои слова делом и являть собой пример соответствия этическим нормам; побуждение сотрудников высказываться откровенно о неэтичном поведении без опасения дисциплинарных взысканий или репрессий.

6. В 2012 году участие в очных занятиях по решению этических вопросов приняли приблизительно 400 штатных сотрудников (большинство из которых являлись сотрудниками местных отделений). Подобные учебные занятия, помимо предоставления возможности для свободных и открытых диалогов и дискуссий об этике на рабочих местах, позволяли участникам напрямую взаимодействовать с консультантом ЮНФПА по вопросам этики. Занятия служили своего рода площадками, призванными поощрять

персонал к информированию о ненадлежащем поведении и повышению осведомленности о различных аспектах политики обеспечения защиты от репрессий.

7. Как было отмечено в докладе Бюро по вопросам этики от 2011 года (DP/FPA/2012/10), основное направление работы Бюро ЮНФПА по вопросам этики в 2012 году состояло в оказании содействия главам отделений в их усилиях по привитию этических норм поведения на рабочем месте. Соответственно, в 2012 году Бюро по вопросам этики продолжало выполнение своей программы специальной подготовки по вопросам этики для региональных и субрегиональных отделений; страновых отделений, определенных исходя из комплексности осуществляемых программ и численности персонала; отделов и служб, располагающихся в центральных учреждениях. В связи с этим проводилась очная подготовка в вопросах этики для персонала регионального отделения по Латинской Америке и Карибскому бассейну, страновых отделений на Гаити, в Индии и Панаме, группы обслуживания в области управленческой информации, а также Технического отдела и Отдела служб управления центральных учреждений.

8. Характерной особенностью каждого из вышеупомянутых обучающих мероприятий являлось проведение практического семинара. Непосредственные руководители и подчиненные им сотрудники проходили одинаковую подготовку вместе. Тем самым привлекалось внимание к индивидуальному и коллективному обязательству всех участников придерживаться общих этических стандартов независимо от уровня и класса, и укреплять их стремление демонстрировать соответствующие стандарты во взаимодействии друг с другом, а также с правительствами, партнерами по осуществлению, поставщиками и другими заинтересованными сторонами. В ходе учебных занятий особо подчеркивалась важность уважительного общения между непосредственными руководителями и их сотрудниками, а также между сотрудниками одного уровня. В связи с этим подчеркивалась конкретная обязанность руководителей по созданию рабочей обстановки, основанной на взаимном доверии и уважении, в условиях которой сотрудники могут выражать особые мнения без опасения преследования, злоупотребления властью или запугивания.

9. Вышеупомянутые учебные мероприятия обеспечивали также возможность повышения осведомленности о целом спектре ситуаций конфликта интересов, с которыми сотрудник может столкнуться в процессе исполнения своих должностных обязанностей по собственному желанию или непреднамеренно. Учебные занятия использовались для привлечения внимания участников к различным видам внеслужебной деятельности, несовместимой с их статусом сотрудников Организации Объединенных Наций, а также деятельности, которая может осуществляться с предварительного разрешения. Они также служили для привлечения внимания к осознанию конфликта интересов, который может возникнуть вследствие создания сотрудниками частных объединений с третьими сторонами, с которыми они вели дела в своих официальных должностях. В связи с этим акцентировалась важность раскрытия факта наличия конфликтов интересов и их разрешения, а также обязательств, которые несут при этом сотрудники и руководители.

10. В 2012 году, в дополнение к обеспечению специальной подготовки по вопросам этики и инструктивных совещаний, Бюро ЮНФПА по вопросам этики также внесло свой вклад в программы подготовки, разработанные и осуществленные службой закупок и Сектором по вопросам обучения и продвижения по службе. Подготовка по этическим вопросам была включена в повестку дня двух вводных семинаров-практикумов, организованных упомянутым сектором для вновь принятых на работу младших сотрудников категории специалистов, национальных сотрудников, заместителей

представителей и представителей ЮНФПА. Кроме того, подготовка по вопросам этики проводилась в рамках национального семинара-практикума для персонала из региона Латинской Америки и Карибского бассейна. Инструктивное совещание по вопросам этики было также включено в ежегодный семинар региональных консультантов ЮНФПА по вопросам безопасности.

11. Проводились индивидуальные инструктивные совещания по вопросам этики для лиц, принятых на работу на руководящие должности верхнего уровня в ЮНФПА. Цель таких инструктивных совещаний состояла в обсуждении предмета этичного руководства и обязательств старших должностных лиц ЮНФПА демонстрировать самые высокие этические стандарты при осуществлении своих функций. Такие инструктивные совещания были направлены на привлечение внимания к целому спектру ситуаций, связанных с конфликтами интересов, с которыми могут сталкиваться старшие должностные лица, с целью повышения их осведомленности об этических рисках, связанных с такими ситуациями, и важности раскрытия и урегулирования этических конфликтов в рамках консультаций с Бюро по вопросам этики.

12. Бюро по вопросам этики также проинформировало Исполнительный комитет ЮНФПА об эволюции функции ЮНФПА в сфере этики за период с момента создания Бюро. Для консультанта ЮНФПА по вопросам этики это стало возможностью проинформировать Исполнительный комитет по вопросам этичного руководства и об обязательствах членов Исполнительного комитета гарантировать неизменную честность своего поведения и чтобы их действия всегда являлись бы собой пример самых высоких этических стандартов поведения. Сессия показала, что поведение членов Исполнительного комитета и их действия формируют нормы и ожидания, связанные с надлежащим поведением, которые прививаются в этической культуре ЮНФПА.

13. Онлайн-учебный курс "Этика, добросовестность и борьба с мошенничеством: установление стандартов в ЮНФПА", проведение которого было начато в 2009 году, является совместным начинанием Сектора по вопросам обучения и продвижения по службе, Отдела служб надзора и Бюро ЮНФПА по вопросам этики. Курс продолжает оставаться для новых сотрудников первой доступной возможностью официальной подготовки в вопросах этики. Сведения о курсе представлены во вводной части на портале ЮНФПА. Сектор по вопросам обучения и продвижения по службе ведет базу данных всех лиц, закончивших курс. Курс также включен в перечень обязательных курсов ЮНФПА системы служебной аттестации и повышения квалификации (PAD), и начиная с 2011 года от штатных сотрудников требуется удостоверить свои соответствующие PAD, подтверждающие, что они прошли онлайн-курс по этике. В отдельных случаях отсутствие сертификации инициирует со стороны Сектора по вопросам обучения и продвижения по службе установление контроля как за самим сотрудником, так и за его/ее непосредственным руководителем. Осуществление данным сектором постоянного контроля соответствия внесло вклад в процесс официального закрепления этики в масштабах организации.

14. Бюро ЮНФПА по вопросам этики продолжило вести активный веб-сайт интранета для постоянного информирования сотрудников о деятельности Бюро по вопросам этики и о предлагаемых им услугах. Данный 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, а также к обязательному онлайн-курсу по вопросам этики (на английском, французском и испанском языках). Он также направлен на просвещение персонала в вопросах

конфликтов интересов и информирование о процессе получения разрешения на внеслужебную деятельность. В 2012 году веб-сайт регулярно обновлялся с размещением информационных материалов и рассмотрением конкретных ситуаций, связанных с принятием решений по этическим вопросам. В качестве средства для распространения информации по вопросам этики также использовалась собственная коммуникационная веб-платформа ЮНФПА "Голоса".

В. Консультации и рекомендации

15. Бюро ЮНФПА по вопросам этики продолжило обеспечивать сотрудникам безопасные условия, позволяющие им в обстановке доверия обращаться за консультациями и рекомендациями по вопросам этики. Бюро по вопросам этики продолжало служить в качестве ресурса для выявления этических дилемм и формулирования решений по ним; идентификации реальных, потенциальных и предполагаемых конфликтов интересов и управления ими; разъяснения этических стандартов и норм; обеспечения руководства по доступным организационным механизмам и процессам решения проблем обеспокоенности персонала неэтичными действиями и поведением.

16. В 2012 году Бюро по вопросам этики получило и ответило в общей сложности на 167 запросов о консультациях и рекомендациях, что явилось максимальным количеством в течение года за период с момента его создания в 2008 году. Данный показатель свидетельствует о 12-процентном увеличении общего числа запросов (со 149 в 2011 году) и указывает на более высокую степень осведомленности об этике в масштабах организации, а также на высокую оценку этической функции персоналом и руководством. Из общего числа запросов в 2012 году 86 были сделаны сотрудниками отделений на местах, в том числе 39 запросов было получено от сотрудников, являющихся гражданами стран местонахождения отделений, и 81 – от сотрудников центральных учреждений, в том числе старших руководителей.

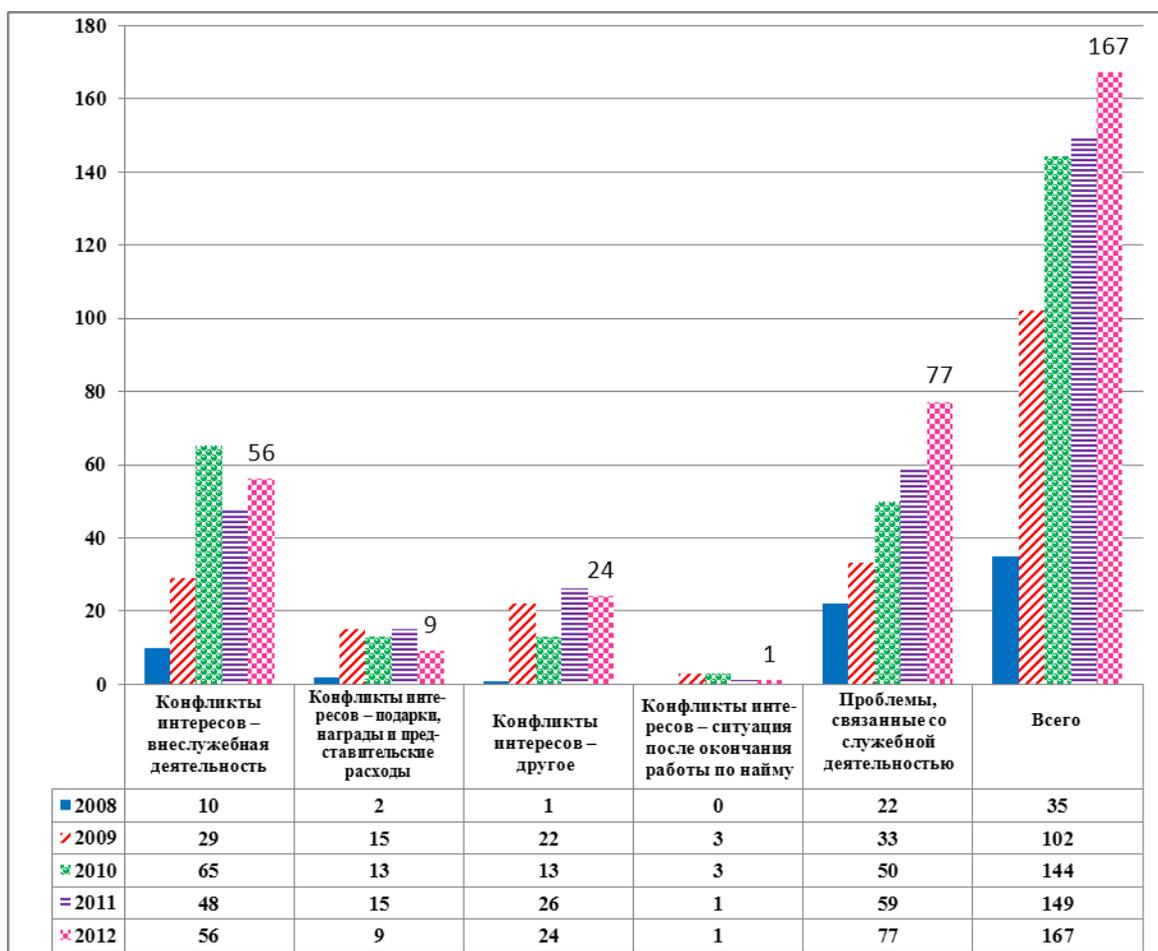
Диаграмма 2
Запросы консультаций и рекомендаций по вопросам этики с разбивкой по вопросам, 2012 год



17. На диаграмме 2 представлена выраженная в процентах разбивка по категориям общего числа запросов консультаций и рекомендаций, полученных в 2012 году, а на диаграмме 3 представлено сравнение количества и типов запросов, поступивших за пятилетний период 2008–2012 годов. Как следует из диаграммы 2, большинство из полученных запросов (54 процента) относились к категории "конфликты интересов". Из общего числа в 90 запросов из данной категории (см. диаграмму 3) 56 запросов касались внеслужебной деятельности, например преподавательской, а также участия во встречах и работе групп экспертов, направления статей в журналы и другие периодические издания и участия в работе некоммерческих организаций; девять запросов касались получения подарков, наград и представительских расходов; один запрос имел отношение к ситуации после окончания работы по найму.

18. В течение 2012 года поступили также 24 запроса, имевшие отношение к другим ситуациям конфликта интересов и касавшиеся поведения, способного скомпрометировать или создать впечатление о компрометации добросовестности и независимости официального принятия решений. Большинство из этих запросов касались этических рисков, связанных с частными/находящимися в личной собственности компаниями, которыми соответствующие штатные сотрудники владели со сторонними физическими и/или юридическими лицами, уже имевшими или намеревавшимися установить официальные/деловые связи с ЮНФПА. Бюро по вопросам этики придерживается мнения, что рекомендации, предоставленные в ответ на эти запросы, препятствовали формированию ощущений предвзятости и фаворитизма в процессах отбора.

Диаграмма 3
 Запросы консультаций и рекомендаций по вопросам этики: сравнение данных
 за 2008, 2009, 2010, 2011 и 2012 годы



19. Запросы из категории проблем, связанных со служебной деятельностью, составили 46 процентов от общего числа запросов консультаций и рекомендаций, поступивших в 2012 году. Это означает 250-процентное увеличение числа запросов данной категории по сравнению с 2008 годом, в котором было создано Бюро по вопросам этики. Постоянное увеличение, на протяжении пятилетнего периода 2008–2012 годов, числа запросов, связанных со служебной деятельностью, отражено выше на диаграмме 3: 22 – в 2008 году; 33 – в 2009 году; 50 – в 2010 году; 59 – в 2011 году и 77 – в 2012 году. Бюро по вопросам этики полагает, что такое увеличение может быть отнесено к постоянной просветительской и коммуникативной деятельности Бюро по вопросам этического образа действий, связанным с вежливым поведением на рабочем месте и правом любого и каждого сотрудника на справедливый подход к себе на основе уважения его собственного достоинства.

20. Из 77 поступивших в 2012 году запросов, относившихся к категории "связанные со служебной деятельностью", большинство (45 запросов) касалось стилей общения и рабочих условий, воспринимавшихся как оскорбительные и неуважительные и представлявшихся как акты домогательства, запугивания и/или преследования.

Из общего числа запросов 29 касались процесса аттестации сотрудников, установления привилегий и прав персонала, его набора/перевода на другое место работы. Что касается последнего, Бюро по вопросам этики признает, что возможны ситуации, когда разочарование результатами конкретного процесса трудоустройства, или оценкой показателей работы, или отказом в предоставлении привилегий или прав способно вызвать обеспокоенность несоблюдением сопутствующих процессов/политики, повлечь ощущение предвзятости и фаворитизма или даже обвинение в домогательстве/злоупотреблении полномочиями.

21. При предоставлении консультаций и рекомендаций в ответ на запросы, которые были отнесены к категории "связанные со служебной деятельностью", Бюро ЮНФПА по вопросам этики постоянно помнило о том, что оно может предоставить персоналу информацию об организационных процессах и структурах, в наибольшей мере подходящих для устранения предметов их обеспокоенности, не заменяя собой существующих механизмов урегулирования трудовых конфликтов или расследования случаев ненадлежащего поведения. В то время как одни лица обращались в Бюро по вопросам этики за помощью в выборе существующих организационных механизмов и процессов, подходящих для урегулирования их проблем и трудовых конфликтов, были и другие, которые, будучи хорошо осведомлены об этих механизмах и процессах, неохотно обращались к соответствующим возможностям. Причины нежелания обращаться к ним включали опасение репрессий в форме: а) непродления контрактов; б) негативной оценки показателей работы; с) угрозы карьерному росту; и d) отсутствия уверенности в том, что будут предприняты быстрые и обоснованные действия для решения проблем, вызывающих "законную" обеспокоенность.

22. Существует определенная корреляция между функцией Бюро ЮНФПА по вопросам этики в области профессиональной подготовки, обучения и информационно-просветительских мероприятий и его ролью как источника консультаций и рекомендаций. Бюро по вопросам этики полагает, что его надежная программа обучения, просвещения и проведения информационно-просветительских мероприятий способствует высокой оценке его этической функции и, в частности, профилактической функции. Как результат, Бюро по вопросам этики приобрело репутацию надежного, независимого и беспристрастного источника рекомендаций в сфере этики как для персонала, так и для руководства.

С. Программа раскрытия финансовой информации

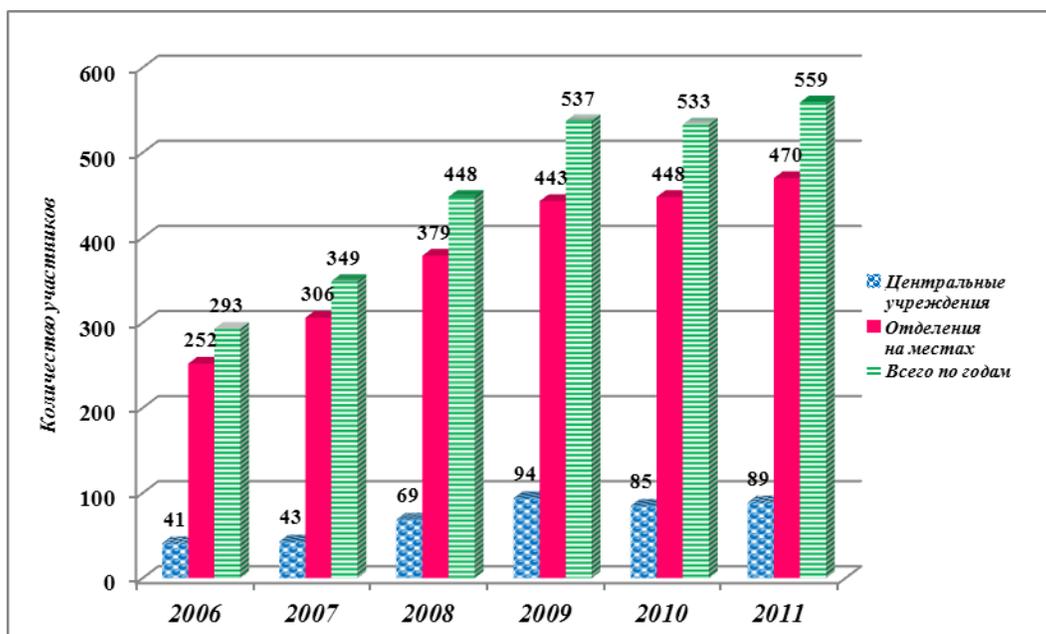
23. Профилактическая функция Бюро ЮНФПА по вопросам этики реализуется также через управление программой раскрытия финансовой информации. Данная программа служит идентификации, смягчению и управлению конфликтами интересов, связанных с личными финансовыми вложениями и/или внеслужебной деятельностью штатных сотрудников, их супругов или находящихся на иждивении детей, охваченных данной программой.

24. В общей сложности 559 штатных сотрудников представили в отчетном цикле 2012 года декларации с раскрытием финансовой информации за 2011 календарный год, при этом соответствие требованиям программы составило 100 процентов. Из 559 человек, представивших годовые декларации, 471 человек представляли их и ранее, в предыдущем отчетном цикле. Кроме того, в их число вошли 14 вновь принятых сотрудников, от которых, как определило Бюро ЮНФПА по вопросам этики, требовалось представить первоначальные декларации с раскрытием информации и которые представили их после сроков ежегодной подачи деклараций.

25. С момента своего создания Бюро ЮНФПА по вопросам этики завершило шесть циклов раскрытия финансовой информации. Как следует из диаграммы 4, из общего числа сотрудников, от которых требовалось представить декларации в каждом отчетном цикле, подавляющее большинство (свыше 80 процентов в каждом цикле) составляли сотрудники местных отделений. То же было отмечено и в 2012 году, в котором 470 сотрудников местных отделений, заполнивших декларации, составили 84 процента от общего числа лиц, представивших их (см. диаграмму 6), работая при этом либо в одном из страновых отделений (77 процентов), либо в одном из региональных или субрегиональных отделений (7 процентов). На диаграмме 5 представлена разбивка по классам Международной гражданской службы (МГС) на основании данных о 559 сотрудника, принимавших в 2012 году участие в заполнении деклараций (за 2011 календарный год): сотрудники класса МГС 1–7 = 51 процент (283 человека); сотрудники класса МГС 8–10 = 17 процентов (98 человек); сотрудники класса МГС 11–12 = 20 процентов (113 человек); сотрудники класса МГС 13–14 = 12 процентов (65 человек).

Диаграмма 4

Участие в представлении финансовой информации с разбивкой по месту службы и календарным годам, 2006–2011 годы



26. Кроме того, как следует из диаграммы 4, в последних трех отчетных циклах общее число штатных сотрудников, от которых требовалось представление годовых деклараций с раскрытием финансовой информации, практически удвоилось за период с начала реализации программы, превысив 500 человек. Такое увеличение может быть отнесено за счет обновленной политики раскрытия финансовой информации, вступившей в силу в январе 2010 года. Обновленная политика гарантирует через специальную категоризацию персонала по классам, наименованиям должностей и должностным функциям, осуществляемую в рамках самой политики, что все сотрудники, основные должностные обязанности которых имеют отношение к поставкам товаров и услуг, а также те, которым предоставлено право принятия решения

о закупках, либо те, которые принимают участие в управлении активами ЮНФПА или их инвестировании или имеют прямой доступ к конфиденциальной информации, связанной с осуществлением поставок или инвестированием, включены в действующую в рамках организации программу раскрытия финансовой информации. С учетом существующей организационной структуры Бюро по вопросам этики ожидает, что в нескольких последующих отчетных циклах декларации с раскрытием финансовой информации будут представлены приблизительно 600 штатными сотрудниками.

Диаграмма 5

Общее число сотрудников, от которых требовалось заполнение деклараций, раскрывающих финансовую информацию за 2011 календарный год, с разбивкой по классам должностей

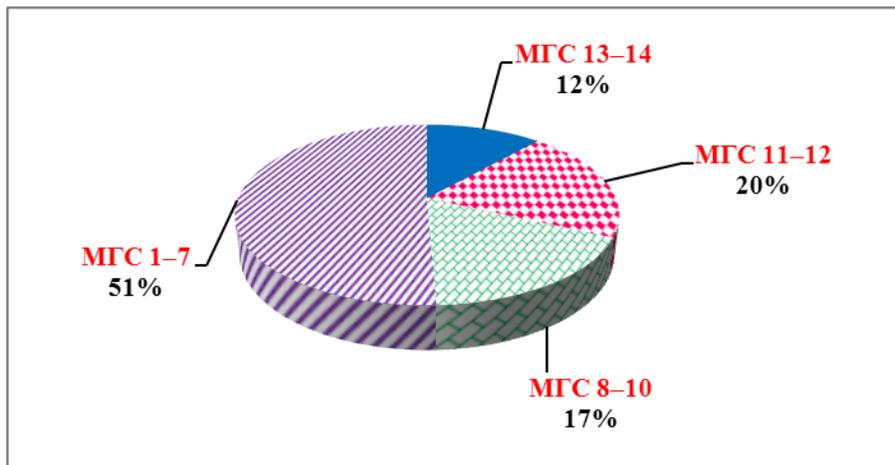
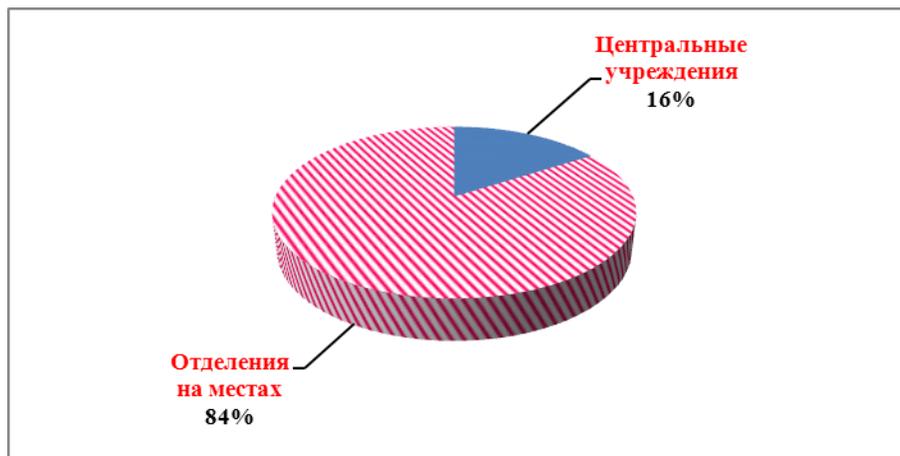


Диаграмма 6

Общее число сотрудников, от которых требовалось заполнение деклараций, раскрывающих финансовую информацию за 2011 календарный год, с разбивкой по месту службы



27. Бюро по вопросам этики придерживается мнения, что повышенная осведомленность о целях политики раскрытия финансовой информации, сотрудничество с Отделом людских ресурсов и главами отделений, предоставление Директором-исполнителем информации о соответствии и регулярные доклады Бюро по вопросам этики о показателях соответствия оказали заметное влияние на своевременное представление деклараций с раскрытием финансовой информации в отчетном цикле 2012 года и привели к 100-процентному соответствию требованиям.

28. Бюро по вопросам этики просматривало всю раскрытую информацию на предмет удостоверения в ее полноте и выявления наличия тех или иных реальных, воспринимаемых как таковых, или потенциальных конфликтов интересов, проистекающих из личных интересов, вложений или внеслужебной деятельности, сведения о которых были раскрыты. Бюро по вопросам этики добилось предоставления дополнительной информации 33 штатными сотрудниками. Были выявлены три ситуации потенциального конфликта интересов, одна из которых оказалась связанной с семейными отношениями и две – с несанкционированной внеслужебной деятельностью. Штатные сотрудники, которые оказались в этих ситуациях, были в надлежащем порядке проинформированы и предприняли необходимые действия, основанные на решениях, предложенных Бюро по вопросам этики.

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

29. Политика ЮНФПА по обеспечению защиты от преследований имеет целью наделение штатных сотрудников правом сообщать о ненадлежащем поведении и принимать участие в расследованиях, проверках, в том числе проверках управленческой деятельности, а также в иной деятельности по установлению фактов, без опасения преследований. Политика описывает организационные меры, направленные на защиту штатных сотрудников, над которыми нависла угроза преследований или которые подверглись им по причине своего участия из благих побуждений в соответствующей "защищаемой" деятельности. Политика направлена на содействие надлежащему управлению и укрепление общественного доверия к организации.

30. Когда Бюро ЮНФПА по вопросам этики получает жалобу на преследования в связи с проводимой политикой, оно выполняет первоначальную оценку с целью выяснения, требуют ли обстоятельства предварительного рассмотрения. Если принимается решение о необходимости предварительного рассмотрения, Бюро по вопросам этики приступит к установлению наличия достаточно серьезных доказательств участия жалобщика в "защищаемой" деятельности и, более того, вносил ли он при этом напрямую вклад в расследование предполагаемых преследований или угрозы преследований. Если установлено наличие достаточно серьезных доказательств преследований или угрозы преследований, вопрос передается на рассмотрение в Отдел служб надзора или, если потребуется, в альтернативный орган для официального расследования. В ожидании завершения официального расследования Бюро по вопросам этики может предложить Директору-исполнителю временные меры, направленные на защиту интересов жалобщика. После получения официального отчета о расследовании Бюро по вопросам этики составляет окончательное определение и выносит рекомендации Директору-исполнителю. Рекомендации могут включать, помимо прочего, дисциплинарные меры в отношении лица, обвиняемого в преследованиях.

31. На протяжении 2012 года Бюро по вопросам этики продолжало использовать возможности, предоставляемые его учебной и коммуникативной деятельностью, для того, чтобы поощрять сотрудников сообщать о ненадлежащем поведении, повышать осведомленность о различных аспектах политики обеспечения защиты от преследований и укреплять доверие сотрудников к этой политике. Однако, несмотря на эти усилия по повышению осведомленности и с учетом отмеченного выше в пункте 21, представляется, что опасения преследований и ответных мер способны удерживать персонал от высказывания позиции по поводу неэтичного поведения или от информирования о ненадлежащем поведении.

32. В 2012 году трое сотрудников, двое из которых проинформировали о ненадлежащем поведении, а один участвовал в проверке по установлению фактов, обратились в Бюро по вопросам этики за разъяснением, могут ли они обратиться за защитой в рамках политики обеспечения защиты от преследований. При проведении предварительной оценки трех случаев Бюро по вопросам этики определило, что в одном случае обеспокоенность сотрудника была вызвана "возможными" преследованиями как следствием информирования о ненадлежащем поведении (в отличие от реальных преследований или угрозы преследований), и, следовательно, не гарантировало предоставление защиты в рамках политики. В двух других случаях сотрудники, которых это касалось, предпочли воспользоваться для поиска решения своих проблем неформальными механизмами, изложенными в политике защиты.

Е. Установление стандартов и поддержка политики

33. Содержащий перечисление функций бюро по вопросам этики самостоятельно управляемых органов и программ пункт 3 d) бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2007/11 устанавливает, что каждое соответствующее бюро по вопросам этики должно, как ожидается, действовать в качестве координатора по вопросам повышения осведомленности персонала об этических стандартах и ожидаемом поведении в контексте контроля, а также политики, стратегий и программ развития людских ресурсов и в тесном взаимодействии с его соответствующими надзорными органами и структурными подразделениями, занимающимися людскими ресурсами.

34. Возросший в течение 2012 года спрос на консультативные и руководящие функции Бюро ЮНФПА по вопросам этики вызвал потребность в расширении сотрудничества с другими отделами и группами в составе организации (такими, как Отдел людских ресурсов, Отдел служб надзора и Правовой отдел), на которые также возложена ответственность за обеспечение соблюдения правил и процедур ЮНФПА. Бюро по вопросам этики консультировалось с этими отделами на предмет разъяснения конкретных аспектов Правил и положений о персонале Организации Объединенных Наций, а также в отношении применения конкретных указаний ЮНФПА, связанных с набором персонала и приглашением консультантов, оценками показателей работы, целевым отпуском без сохранения содержания и программой в области занятости и приобретения жизненных навыков. Кроме того, проводились консультации с целью разъяснения действующих механизмов и процессов информирования и расследования обвинений в мошенничестве, домогательстве, сексуальном домогательстве и злоупотреблении полномочиями.

35. Бюро по вопросам этики рассматривает вышеупомянутое сотрудничество в качестве критически важного элемента обеспечения согласованности и целостности указаний, которые оно дает персоналу, а также профилактики ненадлежащего поведения. В то же время Бюро по вопросам этики гарантирует, что такое

сотрудничество не вредит независимости Бюро по вопросам этики и не требует от него раскрывать вопросы, доведенные до его сведения в порядке конфиденциальности и согласно положениям пунктов 1.2 и 1.3 бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2007/11.

36. Бюро по вопросам этики провело расширенные консультации с Отделом людских ресурсов и подготовило вклад в Глобальное обследование положения сотрудников за 2012 год, которое было проведено в последнем квартале 2012 года. Помимо других целей, данное обследование позволило получить информацию о представлениях персонала об этическом поведении на рабочем месте, таких как отсутствие дискриминации, уважительное отношение на рабочем месте, справедливые и непредвзятые оценки показателей работы, беспристрастность и прозрачность при принятии кадровых решений; об убежденности персонала в необходимости информировать о ненадлежащем поведении, в том числе о домогательствах и/или злоупотреблении полномочиями, без опасения преследований и о его уверенности в принятии надлежащих действий. Предполагается, что обследование даст возможность получить данные для дальнейших действий, которые позволят Бюро по вопросам этики еще более усилить свое конструктивное начало.

37. Бюро по вопросам этики провело встречу с Консультативным комитетом по ревизии ЮНФПА и проинформировало Комитет о работе Бюро по вопросам этики, в том числе о его разъяснительно-пропагандистской роли в установлении этических стандартов в организации и в предоставлении рекомендаций по управлению внедрением этих стандартов в организационную практику и процессы.

III. Комитет по этике и Сеть по вопросам этики Организации Объединенных Наций

38. Бюро ЮНФПА по вопросам этики принимало участие во всех десяти заседаниях Комитета по этике Организации Объединенных Наций в 2012 году и в ежегодной встрече Сети многосторонних организаций по вопросам этики. Сотрудничество с КЭООН и Сетью по вопросам этики стимулировало обмен опытом и передовой практикой. Взаимодействие с членами Комитета по этике способствовало, в частности, согласованности политики, стратегий и стандартов ЮНФПА в вопросах этики с таковыми Секретариата Организации Объединенных Наций и других фондов и программ в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2007/11. Дополнительная информация о работе Комитета по этике Организации Объединенных Наций содержится в докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/67/306), представленном шестьдесят седьмой сессии Генеральной Ассамблеи.

IV. Рекомендации руководству

39. Обеспечение непрерывного этического просвещения персонала, демонстрация всеми руководителями этического стиля руководства, акцент на стремлении руководства старшего и высшего уровней предпринимать незамедлительные и эффективные меры в отношении лиц, несущих ответственность за неэтичное поведение, имеют важнейшее значение для неизменного включения вопросов этики в повестку дня организации. На протяжении отчетного 2012 года руководство демонстрировало свою приверженность продвижению этической культуры в ЮНФПА через его широкую поддержку подготовки по аспектам этики и включения вопросов этики в проводимые в масштабах организации дискурсы и инициативы, направленные на повышение ответственности, что

подтверждается, например, их включением в систему управления рисками на предприятии, бизнес-план и Глобальное обследование положения сотрудников за 2012 год. В целях укрепления этой приверженности и в соответствии с решением 2012/19 Исполнительного совета (на которое содержится ссылка выше в пункте 3) Бюро по вопросам этики намерено предложить руководству следующие рекомендации по дальнейшему повышению уровня этической организационной культуры и обеспечению соблюдения требований в ЮНФПА.

40. Что касается обучения в области этики, то, в то время как программа образования, просвещения и проведения информационно-просветительских мероприятий, реализуемая Бюро по вопросам этики, способна сформировать осведомленность об этических стандартах и поведении в целях содействия соблюдению соответствующих этических стандартов 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. Руководителям необходимо: а) обеспечить прохождение всеми новыми сотрудниками, при приеме на работу, онлайн-курса по этике, добросовестности и борьбе с мошенничеством; б) проводить регулярные беседы об этическом поведении на рабочем месте; и с) проявлять повышенную бдительность в предупреждении рисков, связанных с конфликтами интересов.

41. Особо касаясь конфликтов интересов, Бюро по вопросам этики отмечает, что штатные сотрудники зачастую стремятся казаться неосведомленными о том, что их частные/находящиеся в совместном с третьими сторонами владении компании, с которыми они ведут дела в своем официальном качестве, могут создавать восприятие предвзятости и фаворитизма. В качестве международных гражданских служащих штатные сотрудники обязаны принимать и наглядно демонстрировать принятие решений, руководствуясь исключительно наивысшими интересами Организации Объединенных Наций. В связи с этим сотрудники должны осознавать, под каким углом зрения рассматриваются их действия и поведение в отношении третьих сторон. Они должны проявлять осмотрительность при осуществлении действий, которые могут иметь следствием (или восприниматься в качестве имеющих следствие) ненадлежащую выгоду для третьей стороны. Это важно не только по отношению к поставщикам и продавцам, но также при установлении связей с партнерами по осуществлению, получателями грантов и организациями частного сектора. Руководители должны побуждать персонал к обращению за советами по любым проблемам, касающимся конфликтов интересов, которые могут у них возникать, и вводить механизмы проверки с целью гарантировать следование надлежащему процессу для смягчения как реальных, так и предполагаемых конфликтов интересов.

42. Что касается преследований, необходимо отметить, что политика защиты от преследований касается только случаев преследований, которые являются следствием информирования о ненадлежащем поведении или участия в деятельности по установлению фактов. В то же время, как отмечалось ранее, озабоченность возможностью преследований может удерживать персонал от официального информирования о ненадлежащем поведении по соответствующим каналам. Далее, акты домогательства, запугивания и/или третирования могут рассматриваться в качестве преследований или ответных мер за выражение несогласия и озвучивание особого мнения, расходящегося с мнением непосредственных руководителей, или привлечение внимания к этическим рискам, связанным с расточительным/ненадлежащим использованием ресурсов и активов организации, либо высказывание тревоги по поводу обеспечения справедливого и равного отношения к персоналу. Ввиду вышеизложенного

руководству следует пользоваться возможностью проведения общих встреч с сотрудниками, посвященных возникающим у них вопросам и имеющим целью укрепление приверженности организации формированию рабочей среды на основе доверия и уважения, на которых, без опасений запугивания и преследований, могут быть выражены отличные от руководства конструктивные мнения и тревоги, связанные с предполагаемыми неправомерными действиями.

43. Усиливающееся внимание к этике и ответственности в организациях государственного и частного сектора требует как от персонала, так и от руководства всеобъемлющего соблюдения кодексов норм этичного поведения, правил и процедур своих организаций. В то же время руководители, в силу характера своего положения, должны придерживаться более строгих стандартов. От руководителей ожидается проявление морального лидерства. Такое ожидание подчеркивает необходимость укрепления управленческих навыков в контексте соблюдения этических норм и принятия этических решений. С учетом этого и принимая во внимание последовательное планирование, программы подготовки руководителей, предлагаемые организацией руководителям старшего и среднего уровней, должны включать специальные модули по моральному лидерству.

V. Заключение

44. Утверждение культуры этики в масштабах организации является делом, предполагающим солидарную ответственность. Развитая этическая культура есть то, чему руководство организации должно добросовестно следовать; административный персонал и непосредственные руководители задают хороший пример и поощряют этическое поведение, а сотрудники, действуя исходя из этических соображений, поддерживают друг друга в осуществлении "правильных" действий. Ожидания ЮНФПА, касающиеся поведения персонала, и ответственность Фонда за его функцию в сфере этики отражены в пункте 65 доклада по среднесрочному обзору стратегического плана на 2008–2013 годы (DP/FPA/2011/11), в котором прямо указывается, что "персонал должен следовать самым высоким стандартам профессиональной добросовестности, способствуя дальнейшему прогрессу, достигнутому в укреплении этических стандартов организации". Продолжая в соответствии со своим мандатом деятельность, Бюро ЮНФПА по вопросам этики будет продолжать работу с сотрудниками, руководителями и старшим руководством, способствуя становлению в ЮНФПА культуры этики и добросовестности.