



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

Distr.: General
21 March 2011
Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2011 года
6–17 июня 2011 года, Нью-Йорк
Пункт 11 предварительной повестки дня
Доклады Бюро по вопросам этики ПРООН,
ЮНФПА и ЮНОПС

**Программа развития Организации Объединенных
Наций (ПРООН): деятельность в 2010 году**
Доклад Бюро по вопросам этики

Резюме

Данный третий доклад Бюро по вопросам этики ПРООН охватывает деятельность в период с 1 января по 31 декабря 2010 года. В соответствии с бюллетенем Генерального секретаря *о применении этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы* (ST/SGB/2007/11) он представляется Администратору. Помимо этого, как было указано в бюллетене, Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики рассмотрел этот доклад на своей двадцать седьмой сессии 15 февраля 2011 года. В соответствии с пунктом 10 решения 2008/37 Исполнительного совета данный доклад также представлен самому Совету.

Как было предусмотрено в его Плане действий, Бюро по вопросам этики в 2010 году сосредоточилось на институционализации своей работы в рамках ПРООН. Бюро рассматривает институционализацию как процесс, в рамках которого этические соображения становятся неотъемлемой частью процесса принятия решений как на общеорганизационном, так и на индивидуальном уровне. Данный процесс вписывается в общую тенденцию перехода, в рамках корпоративного стиля управления, к формированию организации, основанной на знаниях.

Постоянно растущее число запросов об оказании услуг дает основания полагать, что подобная институционализация уже имеет место. С момента своего создания 1 декабря 2007 года Бюро по вопросам этики получило 186 запросов об оказании услуг в 2008 году, 392 запроса — в 2009 году и 483 запроса — в 2010 году. Отмечался значительный рост числа запросов об оказании услуг в 2009 году по сравнению с 2008 годом (110 процентов) и менее значительный рост в 2010 году по сравнению с 2009 годом (23 процента).



Элементы решения

Исполнительный совет может пожелать принять к сведению настоящий доклад и представить свои замечания о прогрессе, достигнутом в работе Бюро по вопросам этики.

Содержание

<i>Глава</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	4
II. Административная деятельность	5
III. Деятельность в соответствии с мандатом	6
A. Установление стандартов и поддержка в области политики	8
B. Подготовка, просвещение и информационно-разъяснительная работа	10
C. Консультирование и рекомендации	14
D. Политика в отношении раскрытия финансовой информации	18
E. Защита сотрудников от репрессалий за сообщения о нарушениях и сотрудничество с надлежащим образом уполномоченными органами ревизии или расследований	21
IV. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики	23
V. Заключение	24
Диаграммы	
1. Сравнение числа запросов	7
2. Запросы об оказании консультативных услуг с разбивкой по категориям, 2010 год ...	7
3. Сравнительные данные в разбивке по признаку пола	8
4. Сравнительные данные об общем числе участников учебных курсов	11
5. Географическое распределение учебных мероприятий и брифингов в период с 2008 года по 2010 год	14
6. Сравнение просьб о проведении консультаций в разбивке по категориям	15
7. Просьбы об оказании консультативных услуг в 2010 году с разбивкой по категориям	16
8. Географическое распределение просьб об оказании консультативных услуг за 2010 год	17
9. Сотрудники, которые подали декларации, с разбивкой по должностям	19
10. Сравнительные данные о сотрудниках, подавших декларации, с разбивкой по функциям	19
11. Сравнительные данные по сотрудникам в разбивке по месту подачи деклараций	20
12. Просьбы о защите от репрессалий, 2010 год	22
13. Сравнительные данные, касающиеся просьб об оказании защиты	23

I. Введение

1. В 2010 году, третьем году своего существования, Бюро по вопросам этики сосредоточило внимание на институционализации своей работы. В 2010 году Бюро получило 483 запроса об оказании услуг. Эта цифра на 23 процента больше по сравнению с 2009 годом (392 запроса) и отражает увеличение на 110 процентов по сравнению с 2008 годом (186 запросов)¹. По-прежнему от женщин поступает чуть больше просьб, чем от мужчин. Ниже представлена краткая информация об инициативах Бюро по вопросам этики в 2010 году, предпринятых в сотрудничестве с другими подразделениями.

а) *Установление стандартов и стратегическая поддержка.* Бюро по вопросам этики продолжило работать над гармонизацией использования Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) стандартов поведения Организации, а также ее системной политики в отношении раскрытия финансовой информации и защиты от репрессалий. Совместно с другими подразделениями ПРООН Бюро разъясняло стандарты (например, в отношении обращения с подарками), совершенствовало политику (например, политику в отношении борьбы с мошенничеством), а также внесло значимый вклад в связи с новыми стратегическими инициативами (например, в отношении единовременного обзора контрактов, проверки кандидатов, рекомендованных на ключевые надзорные должности и т.д.).

б) *Обучение и информационно-разъяснительная работа.* С учетом того, что ПРООН становится организацией, во все большей степени основанной на знаниях, Бюро по вопросам этики уделяло особое внимание проведению семинаров по этическим нормам, основанным на соответствующих ценностях, а также проводило онлайн-курс по этическим правилам и организовывало ролевые брифинги. С момента его создания онлайн-курс прошли более 10 000 сотрудников ПРООН. В 2010 году в семинарах по этике приняли участие более 1000 сотрудников, а в соответствующих брифингах — более 600. (В ряде случаев в занятиях также принимали участие некоторые подрядчики ПРООН, а также сотрудники и персонал других организаций системы Организации Объединенных Наций.) До 19 человек увеличилось число членов группы инструкторов по этическим вопросам из числа сотрудников.

с) *Конфиденциальное консультирование.* Было получено 270 запросов об оказании консультативных услуг. Таким образом, продолжилась тенденция увеличения числа данного рода запросов, которые, как правило, поступают чаще, чем другие типы просьб. Как и в 2009 году, наибольшее число консультаций было связано с внеслужебной деятельностью.

д) *Разглашение финансовой информации.* Бюро по вопросам этики и Управление информационных систем и технологий (Бюро по вопросам управления) провели четвертую ежегодную кампанию по представлению финансовой информации. Девяносто девять процентов из 1473 сотрудников, которые обязаны представлять такую информацию, выполнили это требование. Благодаря согласованной работе в сфере коммуникации и тому, что с ранее представленными заявлениями можно ознакомиться в онлайн-режиме, значи-

¹ Все ссылки на деятельность Бюро по вопросам этики в 2008 году охватывают период продолжительностью 13 месяцев, с 1 декабря 2007 года по 31 декабря 2008 года.

тельно сократилось количество вопросов, задаваемых по поводу представления финансовых деклараций. Бюро продолжало рассматривать представленные данные и разослало разрешительные уведомления тем лицам, в отношении которых не было выявлено конфликта интересов. Совместно с Управлением людских ресурсов (Бюро по вопросам управления) Бюро по вопросам этики также начало внедрять практику декларирования в рамках периода, предшествующего приему на работу. Новые сотрудники, относящиеся к категории сотрудников, которые обязаны представлять декларации, должны будут представить Бюро по вопросам этики в течение 60 календарных дней с момента вступления в должность сведения о своей финансовой деятельности или заявление об отсутствии заинтересованности.

е) *Защита от репрессалий.* Бюро по вопросам этики рассмотрело шесть жалоб по поводу репрессалий и три просьбы о проведении соответствующих консультаций. Бюро использует учебные занятия и информационно-разъяснительные мероприятия для повышения уровня осведомленности о данной политике и понимания ее сути.

2. Бюро по вопросам проводило эти мероприятия в целях выполнения своего общего мандата: «формировать и поощрять культуру соблюдения этических норм, добросовестности и подотчетности и укреплять на этой основе доверие к Организации Объединенных Наций и ее авторитет как внутри Организации, так и за ее пределами»².

II. Административная деятельность

3. Бюро по вопросам этики выполняло свой план работы на 2010 год, располагая несколько меньшим числом сотрудников, чем то, которое было указано в 2009 году³. Сумма в размере 200 000 долл. США на покрытие общих оперативных расходов не изменилась, за исключением единовременно выделенной суммы в размере 53 900 долл. США для внедрения электронной платформы по подаче деклараций о финансовой деятельности. Группа Бюро по вопросам этики продолжила проводить мероприятия по повышению уровня профессиональной подготовки и начала разрабатывать соответствующее практическое руководство.

4. Решение 2010/17 Исполнительного совета повысило степень независимости Бюро. В этом решении была подтверждена адекватность текущей практики, был ограничен срок полномочий главы Бюро и был установлен запрет на последующий наем в штат сотрудников ПРООН. Заместитель Администратора повысил авторитет Бюро, предоставив его главе статус наблюдателя на заседаниях Оперативной группы — одного из главных руководящих органов.

5. Проводя свою работу, Бюро по вопросам этики опиралось на мнение, высказанное Администратором в феврале 2010 года в ходе выездного совещания старших руководителей:

² ST/SGB/2007/11: Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы.

³ См. ПРООН: деятельность в 2009 году, доклад Бюро по вопросам этики (DP/2010/26), пункт 4. Впоследствии в Бюро была упразднена одна должность сезонного консультанта в справочной службе по вопросам представления финансовой информации.

«Мы пришли к единому мнению, что одной из сильных сторон ПРООН является наша глобальная сеть страновых отделений. Мы будем оценивать свой успех с учетом того, в какой степени мы содействуем достижению реального прогресса в развитии человеческого потенциала в наших странах-партнерах. Мы стремимся к тому, чтобы ПРООН стала организацией мирового класса, работа которой основана на знаниях и которая генерирует и распространяет эти знания на всех уровнях, как внутри организации, так и за ее пределами».

6. Деятельность сотрудников ПРООН как специалистов, чья работа основана на использовании знаний, должна регулироваться режимом надзора, в рамках которого на первом месте должно находиться оказание консультативных услуг, а на втором — анализ и использование накопленного опыта. Поэтому Бюро по вопросам этики применяет ценностный подход к формированию профессиональной этики. Подобный подход согласуется с принципом сосредоточения внимания на корпоративных целях «знания, консультативная помощь и коммуникация» в рамках усилий, направленных на формирование более эффективной и ориентированной на результаты организационной культуры.

III. Деятельность в соответствии с мандатом

7. Бюро по вопросам этики получило 186 запросов на оказание услуг в 2008 году, 392 — в 2009 году и 483 — в 2010 году. Было отмечено очень значительное увеличение числа запросов в 2009 году по сравнению с 2008 годом (110 процентов) и менее значительное — в 2010 году по сравнению с 2009 годом (23 процента). На диаграмме 1 с разбивкой в целях сравнения представлены отдельные категории запросов, поступивших в период с 2008 года по 2010 год⁴.

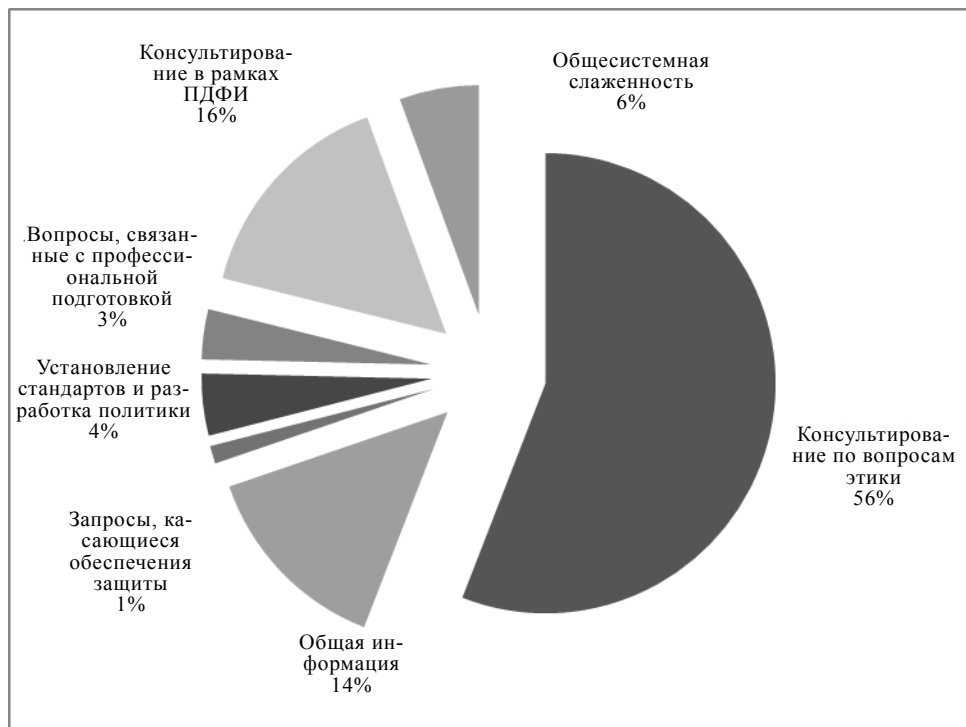
8. Полученные в 2010 году 483 запроса представлены на диаграмме 2 в виде процентных долей и разбиты на следующие категории: консультирование по вопросам этики (270); консультирование в рамках ПДФИ (Программа раскрытия финансовой деятельности) (75); общая информация (67); запросы, связанные с защитой от репрессалий (6); запросы, связанные с профессиональной подготовкой (17); установление стандартов и разработка политики (21); и общесистемная слаженность (27).

⁴ В 2010 году были добавлены две новые категории: консультирование по ПДФИ (консультативные услуги в рамках Программы декларирования финансовой информации, которые предоставляются по итогам рассмотрения деклараций о финансовой деятельности) и общесистемная слаженность (обмен информацией, толкование политики и консультации между Бюро по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций в целях обеспечения единообразия и целостности реализуемой стратегии).

Диаграмма 1
Сравнение числа запросов



Диаграмма 2
Запросы об оказании консультативных услуг с разбивкой по категориям, 2010 год

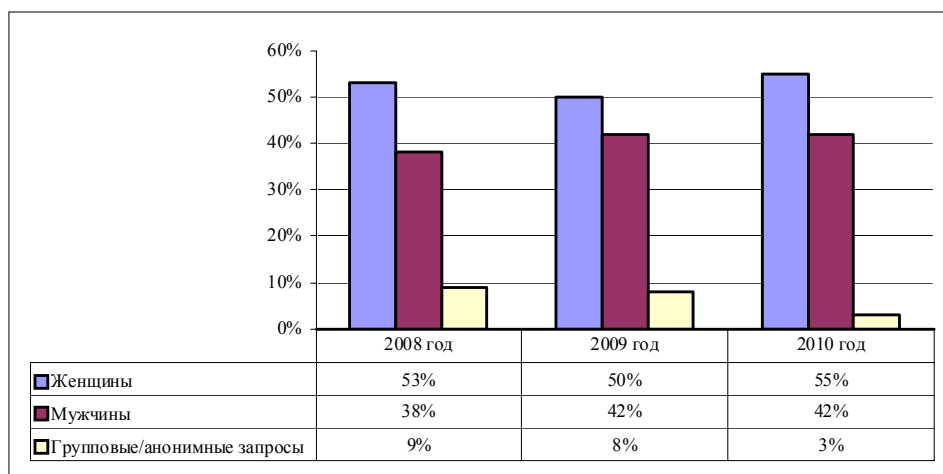


9. В этом году появились две новые категории из запросов. Категория «Консультирование в рамках ПДФИ» охватывает консультации, которые Бюро по вопросам этики предоставляло в целях устранения и предотвращения проблем на основе анализа ранее представленных деклараций. Категория «Общесистемная слаженность» охватывает просьбы о предоставлении информации, толковании политики или предоставлении консультаций по этическим вопросам в ситуациях общего характера, рассматриваемых Бюро по вопросам этики в рамках системы Организации Объединенных Наций.

10. Как и в предыдущих докладах, общее число запросов также анализируется с гендерной точки зрения. Общее соотношение в 2010 году было таким же, как и в 2009 году: в Бюро чаще обращаются женщины, чем мужчины. От женщин поступило 265 запросов, в то время как от мужчин — 205. Тринадцать запросов были направлены группами или анонимно. На диаграмме 3 в разбивке по признаку пола представлены данные за период с 2008 по 2010 год.

Диаграмма 3

Сравнительные данные в разбивке по признаку пола⁵



А. Установление стандартов и поддержка в области политики

11. В рамках процесса институционализации Бюро по вопросам этики продолжало способствовать углублению знаний о стандартах поведения Организации Объединенных Наций. На общесистемном уровне Бюро проводило совместную работу по повышению степени согласованности и единообразия между учреждениями Организации Объединенных Наций. В рамках ПРООН Бюро по вопросам этики и сотрудничающие с ним подразделения стремились неизменно придерживаться стандартов и предоставлять консультации на согласованной основе. Бюро также продолжало осуществлять свою деятельность в сфере коммуникации.

⁵ Данные в разбивке по признаку пола за 2008 год основаны на информации, собранной с июля по декабрь, поскольку в предшествовавший этому период систематический сбор данных не проводился.

Работа на уровне всей системы Организации Объединенных Наций

12. Что касается работы на общесистемном уровне, Бюро по вопросам этики приняло участие в создании Сети Организации Объединенных Наций по вопросам этики. Учреждения, являющиеся членами этой Сети, будут встречаться один или два раза в год⁶. Сеть, в частности, способствует обмену эффективными практическими методиками и проведению коллегиального обзора.

13. Бюро также участвовало в окончательной доработке рамочного стратегического документа, которую проводил Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики и которая касается защиты от репрессалий. Впоследствии Бюро по вопросам этики начало проводить технический обзор политики ПРООН по «защите от репрессалий» с учетом юриспруденции Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций. Бюро также было охвачено сравнительным анализом программ раскрытия финансовой информации, проводившимся Комитетом Организации Объединенных Наций по вопросам этики. В рамках неофициальных обследований был проведен обзор областей, в которых следует повысить степень согласованности.

Работа в ПРООН

14. Что касается ПРООН, то Бюро по вопросам этики совместно с Бюро по вопросам управления распространило информационное сообщение о принятии подарков, премий и выгод, основанное на результатах консультаций, о которых говорится в докладе за 2009 год. Помимо этого, Бюро участвовало в подготовке Управлением людских ресурсов материалов о кадровых перемещениях. Бюро по вопросам этики и Дирекция Бюро по вопросам управления инициировали процесс обновления документа ПРООН 2005 года о борьбе с мошенничеством. В этой работе также участвовало Управление по ревизии и расследованиям. В рамках процесса утверждения этого документа он будет рассмотрен старшим руководством.

15. Бюро по вопросам этики проводило консультации, посвященные осуществлению решения 2008/37 Исполнительного совета (ссылка на которое содержится в решении 2010/17) о проведении проверки на предмет наличия конфликтов интересов кандидатов на ключевые надзорные должности. Идет разработка процедур запроса у рекомендованных кандидатов соответствующей

⁶ Учреждения-участники: Секретариат Организации Объединенных Наций, ПРООН, ЮНФПА, Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций, Международное агентство по атомной энергии, Международный валютный фонд (МВФ), Международный союз электросвязи (МСЭ), Панамериканская организация здравоохранения, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Детский фонд Организации Объединенных Наций, Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ, Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО), Всемирный почтовый союз, Всемирный банк, Всемирная продовольственная программа, Всемирная организация здравоохранения, Всемирная организация интеллектуальной собственности, Всемирная метеорологическая организация, Всемирная торговая организация.

финансовой информации, с тем чтобы выявлять и устранять любые возможные конфликты интересов.

16. При поступлении соответствующих просьб Бюро продолжало оказывать поддержку инициативам в отношении корпоративной политики и сбора данных. Бюро представило свои мнения по поводу касающихся добросовестности аспектов единовременного обзора, связанного с реформированием системы контрактов и проверкой уровня образования. С Бюро также проводились консультации в связи с глобальным опросом сотрудников 2010 года и Обзора в отношении продуктов и услуг.

Деятельность в сфере коммуникации

17. Как сообщалось в 2009 году, Бюро по вопросам этики совместно с Центром учебных ресурсов (Управление людских ресурсов, Бюро вопросам управления) готовит презентацию, посвященную возможным мерам содействия в решении проблем, возникающих в сфере трудовых отношений. Эта интерактивная презентация направлена на то, чтобы разъяснить суть соответствующих мандатов различных подразделений, которые занимаются вопросами этики, расследованиями, урегулированием конфликтов, правовыми и кадровыми вопросами. Подготовка презентации была завершена в 2010 году, и сама презентация станет использоваться с начала 2011 года.

18. Бюро по вопросам этики перевело свой веб-сайт на новую платформу ПРООН и систему управления информационным наполнением в Интранете по адресу: <https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/>. Планируется, что обновленный Интранет будет введен в действие Управлением информационно-коммуникационных технологий в 2011 году.

19. Нынешний веб-сайт был просмотрен около 5700 раз в 2010 году, в то время как в последние шесть месяцев 2009 года количество просмотров составило 3500. Пропорционально более низкое число может быть обусловлено тем, что сайт не включал в себя страницы, посвященные раскрытию финансовой информации. (Бюро по вопросам этики не занимается отслеживанием этих веб-страниц, поскольку они являются частью веб-сайта Управления людских ресурсов.)

В. Подготовка, просвещение и информационно-разъяснительная работа

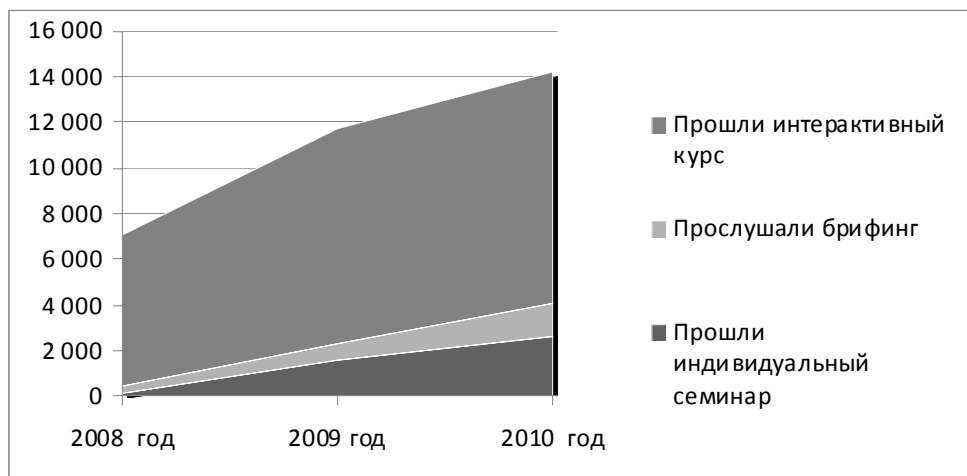
20. Как было отмечено ранее, учет основных ценностей является определяющим фактором в работе нынешних международных гражданских служащих, работников, опирающихся на базу знаний. Учебные мероприятия по этическим вопросам также должны оказывать поддержку процессу всеобщего перехода в рамках ПРООН к более масштабной работе, связанной со знаниями, консультативными услугами и коммуникацией. В 2010 году старшие руководители, как и раньше, подчеркивали важность проведения учебной работы по вопросам этики с опорой на основные ценности.

21. Центр учебных ресурсов и Бюро по вопросам этики продолжали следить за тем, как сотрудники проходят обязательный интерактивный курс, а также проводить обычные и целевые индивидуальные семинары по этическим во-

просам. Бюро по вопросам этики также проводило брифинги по этой тематике. На диаграмме 4 приведены сравнительные данные в отношении общего числа участников этих трех типов учебных мероприятий в период с 2008 по 2010 год.

Диаграмма 4

Сравнительные данные об общем числе участников учебных курсов⁷



Интерактивный учебный курс, посвященный соблюдению правил

22. Интерактивный курс охватывает конкретные правила или стандарты поведения, соблюдение которых ожидается от всех сотрудников ПРООН. Более 10 000 человек (из которых примерно 7000 — штатные сотрудники) прошли обязательный интерактивный курс с момента его внедрения в 2008 году. В 2008 году этот курс прошли более 6500 сотрудников, а к 2009 году эта цифра составила 9000 человек.

23. По просьбе Управления людских ресурсов в данный курс были включены материалы о соответствующих стандартах Организации Объединенных Наций в отношении предотвращения сексуальной эксплуатации и надругательств. Бюро по вопросам этики также включит в этот курс материалы о политике Организации Объединенных Наций по борьбе с гендерной дискриминацией и сексуальными домогательствами. Бюро также предоставило материалы для раздела, посвященного стандартам поведения, в соответствующей интерактивной учебной программе, касающейся правовых рамок ПРООН для принятия мер в случаях несоблюдения стандартов поведения Организации Объединенных Наций, — программе Управления правовой поддержки (Бюро по вопросам управления).

⁷ Число сотрудников, прошедших онлайн-курс, было определено на основе данных, собранных Центром учебных ресурсов на базе платформы Системы управления учебной деятельностью. Для целей сравнения Бюро использовало примерное число (285) участников брифингов, проведенных в 2008 году.

Индивидуальное обучение, посвященное общим ценностям

24. В ходе индивидуальных семинаров особое внимание уделяется методам разрешения сложных этических проблем на основе общеорганизационных ценностей и принципов международной гражданской службы. В рамках такого подхода предполагается, что сотрудники ПРООН знакомы со стандартами поведения Организации Объединенных Наций и следуют им в своей работе. Таким образом, следует соблюдать оптимальный баланс между подходом, основанным на правилах, и подходом, основанным на ценностях. Указанные семинары позволяют проводить обсуждение таких вопросов, как практика соблюдения этических принципов на рабочем месте; этические образцы для подражания и стандарты этического руководства; взаимное доверие; принятие решений в соответствии с этическими нормами, а также способы разрешения конфликта интересов.

25. Бюро по вопросам этики и внешние субъекты провели или организовали совместно с другими инструкторами по этическим вопросам из числа сотрудников 53 индивидуальных занятия в рамках семинара по вопросам этики в Центральных учреждениях и подразделениях на местах. Эти занятия либо проводились отдельно, либо были частью других учебных программ и просветительских мероприятий, организованных другими бюро. В этих занятиях приняло участие более 1000 человек. Как показано на диаграмме 4 выше, в 2008 году в этих семинарах приняли участие 180 человек, в 2009 году — в общей сложности более 1500 человек, а в 2010 году — более 2600.

26. Хотя Бюро по вопросам этики в ряде случаев само являлось инициатором проведения семинаров, нередко руководители или сотрудники, участвовавшие в брифингах, сами предлагали Бюро провести в их подразделении учебные занятия. Бюро по вопросам этики отмечает стремление этих сотрудников пропагандировать этические принципы и ценности в контексте своей повседневной работы.

27. Сеть инструкторов из числа самих сотрудников представляет собой важный ресурс: 15 из 53 занятий были проведены такими инструкторами. Совместно с Центром учебных ресурсов Бюро поддерживает деятельность этой сети, проводя регулярные телеконференции и поддерживая контакты. На всех занятиях, которыми руководили инструкторы из числа самих сотрудников, Бюро по вопросам этики организовывало брифинги и отвечало на вопросы в режиме телеконференции или благодаря использованию системы Skype. Эта сеть имеет большое значение в плане институционализации работы Бюро по вопросам этики. Инструкторы из числа сотрудников также становятся неформальными координаторами в контексте решения вопросов этического характера.

28. Эта сеть привлекает сотрудников из разных регионов для прохождения занятий. Бюро провело свое третье мероприятие по подготовке шести новых инструкторов в Бангкоке совместно с Региональным центром обслуживания и станovým отделением в Таиланде. В 2008 году подготовку прошел один инструктор, в 2009 году — 14, и, таким образом, на данный момент работу проводит в общей сложности 21 инструктор из числа сотрудников. В настоящее время в эту сеть входит 19 инструкторов, поскольку два члена вышли из нее в связи с изменением характера их профессиональной деятельности.

29. По просьбе Управления снабженческого обслуживания (Бюро по вопросам управления) Бюро по вопросам этики также организовало в рамках региональных встреч два занятия по аспектам этики и добросовестности в закупочной деятельности. Эти семинары предполагают проведение групповых обсуждений и изучение конкретных примеров при рассмотрении этических проблем, с которыми сталкиваются сотрудники, осуществляющие закупки. При этом подчеркивается значимость соблюдения в процессе закупок самых высоких этических стандартов и применения передовых методов. Темы для обсуждения включают в себя принципы закупочной деятельности; потенциальные этические риски и управление ими в рамках закупочного цикла; передовые методы организации взаимодействия с поставщиками; принципы ПРООН, регулирующие защиту лиц, сообщивших о нарушениях; а также принципы в отношении подарков и представительских расходов, а также ограничения в период после прекращения службы. Помимо этого, Бюро совместно с Центром ПРООН по обслуживанию младших сотрудников категории специалистов занималось разработкой модуля по этическим вопросам, который предполагается использовать в рамках вводно-ознакомительной программы для новых сотрудников.

Брифинги по этическим вопросам с учетом функций сотрудников

30. В рамках брифингов по этическим вопросам предоставляется информация о роли и работе Бюро по вопросам этики ПРООН. При необходимости осветить конкретные темы структура брифингов может быть скорректирована.

31. Сотрудники Бюро по вопросам этики провели 12 таких брифингов, общаясь со слушателями напрямую или в режиме видеоконференции для более чем 600 участников. Как показано на диаграмме 4 выше, если в 2008 году в брифингах участвовало в общей сложности более 280 человек, то в 2009 году эта цифра составила 780 человек, а в 2010 году — около 1400. Для сотрудников, занимающихся закупками, Бюро по вопросам этики также подготовило видеобрифинги на английском и французском языках. Помимо этого Бюро проводило брифинги в Центральных учреждениях, а также в рамках региональных семинаров по кадровым вопросам.

32. Кроме того, в ходе региональных кустовых совещаний сотрудники Бюро напоминали руководителям об их обязанности служить для подчиненных примером. На региональных семинарах Совета персонала представители Бюро также особо подчеркивали роли и обязанности сотрудников. Подобные напоминания были сделаны с учетом доклада Омбудсмана по фондам и программам за 2009 год, где были особо освещены вопросы, которые могут стать причиной межличностных конфликтов на рабочем месте, а также необходимость их соответствующего разрешения.

33. Бюро по вопросам этики работает с персоналом на местах, проводя региональные совещания, а также стремится организовывать поездки в максимально большее количество страновых отделений. Сотрудники Бюро, профессиональные ведущие семинаров или инструкторы по этическим вопросам из числа сотрудников проводят семинары на местах или брифинги в режиме технологии видеоконференций или с использованием системы Skype. В 2010 году Бюро охватило 23 точки. На диаграмме 5 представлено общее распределение учебных и информационно-агитационных мероприятий в 41 точке в период с 2008 года по 2010 год.

Диаграмма 5
Географическое распределение учебных мероприятий и брифингов в период с 2008 года по 2010 год

Латинская Америка и Карибский бассейн	Арабские страны	Африка	Азия и Тихий океан	Европа и Содружество Независимых Государств
• Аргентина • Барбадос • Бразилия • Чили • Коста-Рика • Куба • Сальвадор • Гватемала • Гайана • Гаити • Ямайка • Панама • Уругвай	• Египет • Ирак • Иордания • Кувейт • Ливан • Судан • Йемен	• Буркина-Фасо • Кот-д'Ивуар • Гана • Мали • Мозамбик • Южная Африка • Танзания • Уганда • Замбия	• Бангладеш • Индия • Индонезия • Монголия • Республика Корея • Таиланд	• Бельгия • Дания • Сербия • Словакия • Швейцария • Украина

34. Для того чтобы мероприятия по этической тематике были более релевантными и эффективными, в их контексте должны учитываться отзывы участников⁸. В целом, реакция на проводимые учебно-ознакомительные мероприятия была положительной. Анализ анкет по оценке семинаров показал, что по пятибалльной шкале (где 5 — самая высокая оценка) средний балл составил 4. Помимо этого, анализ содержания отзывов показывает, что сотрудники ценят возможность обсуждения этических вопросов и получения самых последних сведений о стандартах поведения. Сотрудники также просили об организации дополнительных и углубленных учебных мероприятий по этике. Помимо сбора отзывов участников Бюро также отслеживает, на основе результатов глобального опроса персонала, любые изменения в отношении к этическим вопросам.

С. Консультирование и рекомендации

35. Ценность рекомендаций по этическим вопросам заключается в том, что они способствуют снижению вероятности рисков. Благодаря оказанию конфиденциальных консультативных услуг конкретным сотрудникам и руководителям Организация может предотвращать случаи ненадлежащего поведения или принятия неадекватных решений. По сути, подобные профилактические мероприятия снижают необходимость в обеспечении последующего контроля. Руководители и сотрудники, будучи более информированными, действуя осмысленно, обеспечивают большую степень автономности не в ущерб подотчетности.

36. В рамках информационно-агитационной деятельности Бюро по вопросам этики поощряет стремление сотрудников получать конфиденциальные советы.

⁸ См. пункты 4 и 5 решения 2010/17 Исполнительного совета.

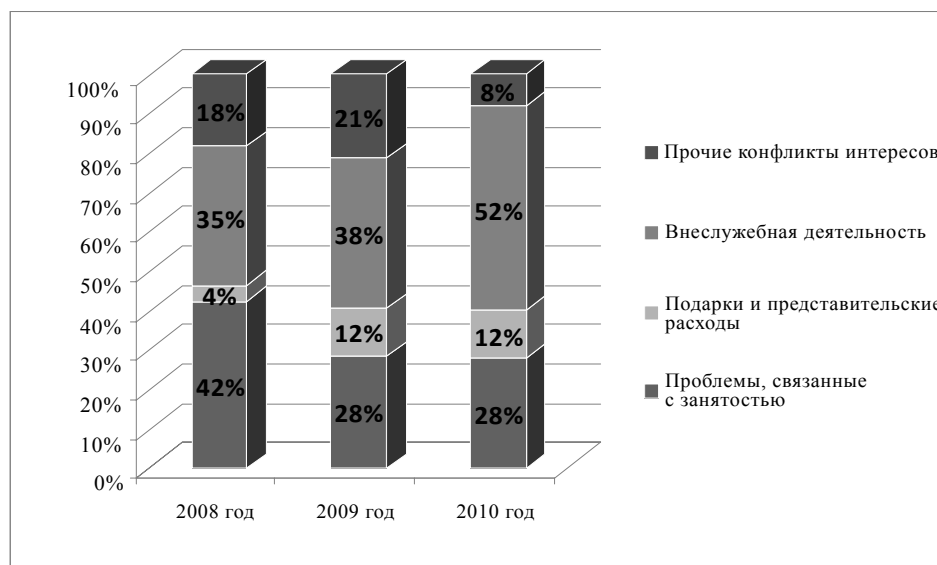
Коллеги из других отделений, бизнес-консультанты и координаторы по кадровым вопросам, которые узнают о консультативных функциях Бюро, также рекомендуют сотрудникам обращаться в эту структуру. Проводя консультации, Бюро стремится выявлять, предотвращать и регулировать реальные, предполагаемые или потенциальные конфликты интересов для того, чтобы защитить репутацию и интересы Организации.

37. Бюро получило 270 просьб о проведении консультаций по этническим вопросам. Как ранее было показано на диаграмме 1 (сравнение числа запросов), самой крупной категорией неизменно являются просьбы о проведении консультаций именно по этим вопросам. В 2010 году на удовлетворение просьбы уходило, в среднем, четыре дня (за исключением тех случаев, когда речь шла о сложных просьбах).

38. Среди просьб об оказании консультативных услуг, полученных в 2008 году, самую крупную категорию составляли просьбы, связанные с занятостью, — 42 процента⁹. В 2009 году самая большая часть просьб касалась внеслужебной деятельности — 38 процентов¹⁰. В 2010 году самую крупную категорию по-прежнему составили просьбы, касающиеся внешней деятельности, — 52 процента.

Диаграмма 6

Сравнение просьб о проведении консультаций в разбивке по категориям¹¹



⁹ См. DP/2009/25: ПРООН: доклад Бюро по вопросам этики, диаграмма 2.

¹⁰ См. DP/2009/26: ПРООН: доклад Бюро по вопросам этики, диаграмма 5.

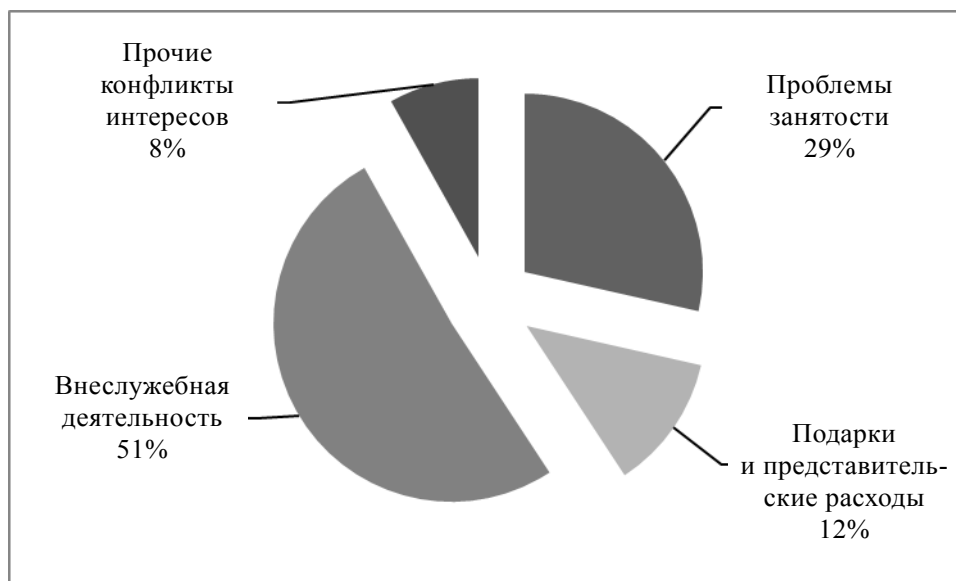
¹¹ За 2008 и 2009 годы соответственно общее число просьб составляет 99 процентов. Каждый год 1 процент просьб о проведении консультаций касался ограничений в период после прекращения службы; эти просьбы не отражены в данной таблице. В 2010 году не было просьб, касавшихся ограничений в период после прекращения службы.

39. Как показано на диаграмме 7, 270 просьб можно сгруппировать по следующим категориям: внеслужебная деятельность (138), проблемы, связанные с занятостью, (77), подарки и представительские расходы (33) и прочие конфликты интересов (22). Вопросы, касающиеся внеслужебной деятельности, связаны, в частности, с внешней занятостью, членством в советах директоров и личными публикациями. Вопросы в отношении проблем занятости охватывают целый ряд аспектов: от применения кадровой политики до предоставления информации о предполагаемых нарушениях. Вопросы в отношении подарков и представительских расходов связаны, в частности, с процедурами отчетности и неожиданными почестями. Другие касающиеся конфликта интересов вопросы охватывают целый ряд аспектов: от личных капиталовложений до деятельности членов семьи.

40. Значительное число вопросов, касающихся внеслужебной деятельности, возможно, обусловлено тем, что от сотрудников требуется получить разрешение, прежде чем они смогут выполнять какие-либо руководящие функции во внешних структурах или быть принятыми на работу вне Организации. Сотрудники также начинают консультироваться по поводу социальных сетей. Бюро по вопросам этики рассматривает просьбы о проведении консультаций по поводу возможного конфликта интересов или ролей, но при этом разрешение на деятельности вне Организации выдает Управление людских ресурсов с согласия непосредственных руководителей соответствующих сотрудников.

Диаграмма 7

Просьбы об оказании консультативных услуг в 2010 году с разбивкой по категориям



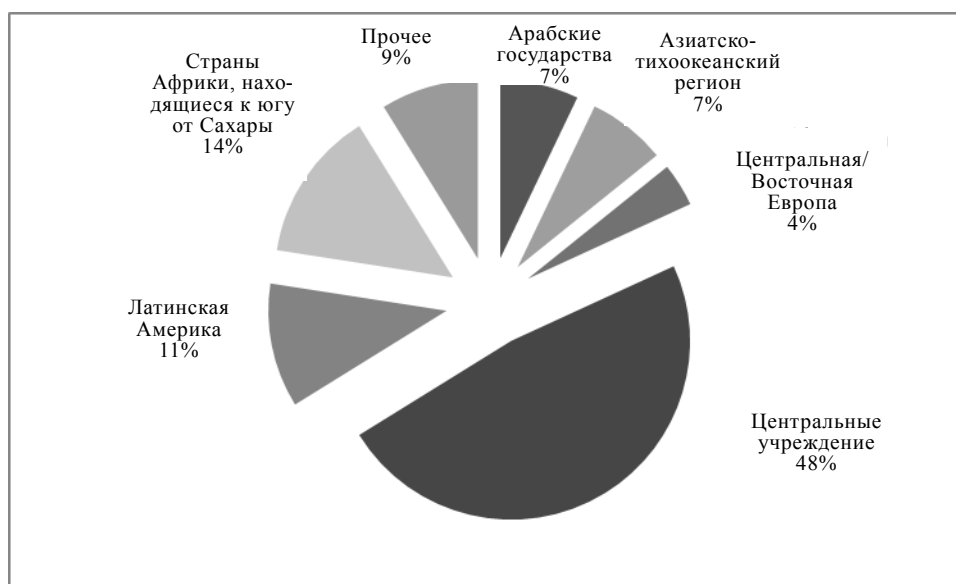
41. Просьбы об оказании консультативных услуг нередко поступают после проведения семинаров или брифингов. Пока имеющихся данных недостаточно, однако Бюро по вопросам этики уже начало проводить анализ в отношении

любой возможной связи между проведением информационно-разъяснительных мероприятий и просьбами об оказании услуг.

42. На диаграмме 8 представлены данные о просьбах с разбивкой по местам службы. Основная доля просьб приходится на Центральные учреждения — 48 процентов, однако с просьбами в Бюро регулярно обращаются сотрудники страновых отделений, занимающиеся кадровыми вопросами и закупками.

Диаграмма 8

Географическое распределение просьб об оказании консультативных услуг за 2010 год



43. Все чаще просьбы об оказании консультативных услуг также касаются применения финансовых правил, правил закупочной деятельности или правил о персонале. В тех случаях, когда просьбы не носят конфиденциальный характер, но касаются организационной практики или административных решений, Бюро действует в координации с соответствующими подразделениями с согласия лица, обратившегося с просьбой. Бюро консультировалось с Управлением правовой поддержки, Управлением людских ресурсов, а также Управлением по проведению ревизий и расследований в отношении использования общих подходов к часто задаваемым вопросам.

44. Подобная межучрежденческая координация согласуется с рекомендациями Объединенной инспекционной группы, которая призвала проводить консультации и обеспечивать координацию тем подразделениям, от которых может потребоваться представить заключение по этическим вопросам¹². Помимо того, что такая координация позволяет получать консультации на основе принципа «одного окна», она также избавляет сотрудников от поисков соответствующей структуры, где можно получить необходимую консультацию.

¹² См. JIU/Rep/2010/3: Этика в системе Организации Объединенных Наций.

D. Политика в отношении раскрытия финансовой информации

45. Политика в отношении раскрытия финансовой информации свидетельствует о приверженности Организации принципу транспарентности, а также является мерой укрепления общественного доверия. Давая заключение по поводу представленного заявления — нередко после выполнения требования принять необходимые коррективные меры, — Бюро по вопросам этики дает своего рода гарантию того, что частные интересы и финансовая деятельность сотрудника, представившего заявление, не идут вразрез с его или ее официальными обязанностями.

46. В 2010 году Бюро по вопросам этики провело ежегодный цикл раскрытия финансовой информации за 2009 финансовый год, продолжало рассмотрение предыдущих деклараций и консультировало тех сотрудников, которые направили запрос о принятии тех или иных коррективных мер для предотвращения конфликта интересов.

Цикл раскрытия финансовой информации за 2009 финансовый год

47. Бюро по вопросам этики работало с Управлением информационных систем и технологий в связи с проведением ежегодного цикла раскрытия финансовой информации. Это мероприятие проходило с 15 марта и первоначально должно было завершиться 15 апреля. До его начала Бюро по вопросам этики провело консультации с Управлением людских ресурсов, а также Управлением по ревизии и расследованиям, с тем чтобы лучше охватить сотрудников тех категорий, которые обязаны предоставлять соответствующую финансовую информацию. Отдел технологий информационных систем изменил порядок представления онлайн-деклараций, с тем чтобы пользователи могли просто просматривать ранее представленные ими данные и обновлять свою информацию.

48. На этот раз сроки подачи документов были соблюдены в большей степени. Из всех 1473 сотрудников, которые должны были представить необходимую информацию, 1470 выполнили это требование, что составляет 99 процентов: высокий, как и прежде, показатель. Благодаря мерам Управления по ревизиям и расследованиям Бюро также получило недостающие декларации за предыдущие годы.

49. По сравнению с предыдущим годом на 75 процентов сократилось число просьб об оказании помощи в подготовке деклараций. Это сокращение может быть связано с совершенствованием онлайн-процедуры подачи документов, а также с тем, что на основные вопросы отвечали соответствующие координаторы. (В ходе неофициального опроса, который Бюро по вопросам этики провело среди 184 координаторов, 57 процентов из 28 респондентов ответили, что, по их мнению, текущий цикл был успешнее предыдущих: 96 процентов сочли, что податели деклараций были лучше осведомлены о программе; при этом все респонденты заявили, что они оперативно получали необходимую поддержку от Бюро по вопросам этики.)

50. Диаграммы 9, 10 и 11 ниже свидетельствуют, что тенденции в плане подачи деклараций в 2010 году остались неизменными по сравнению с предыдущими годами.

Диаграмма 9

Сотрудники, которые подали декларации, с разбивкой по должностям

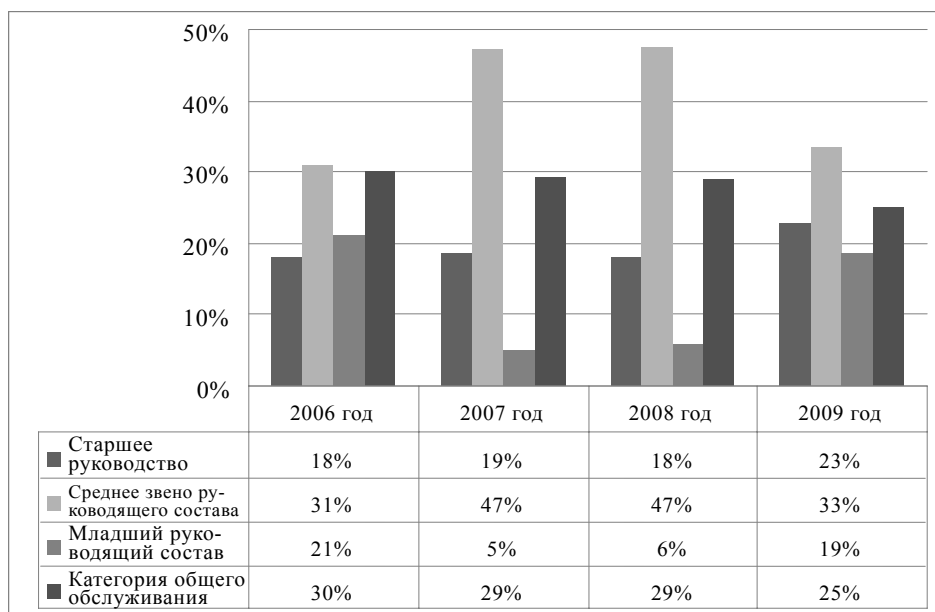
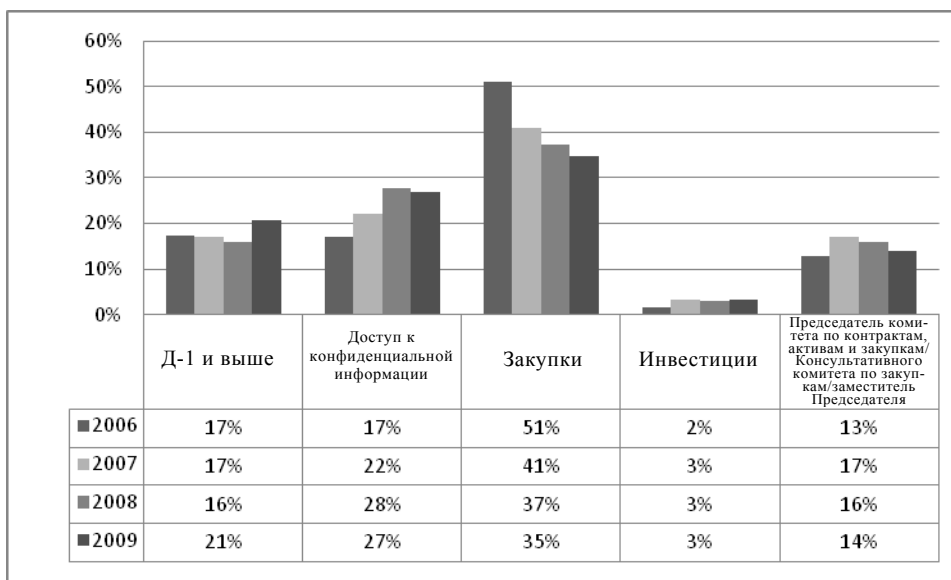
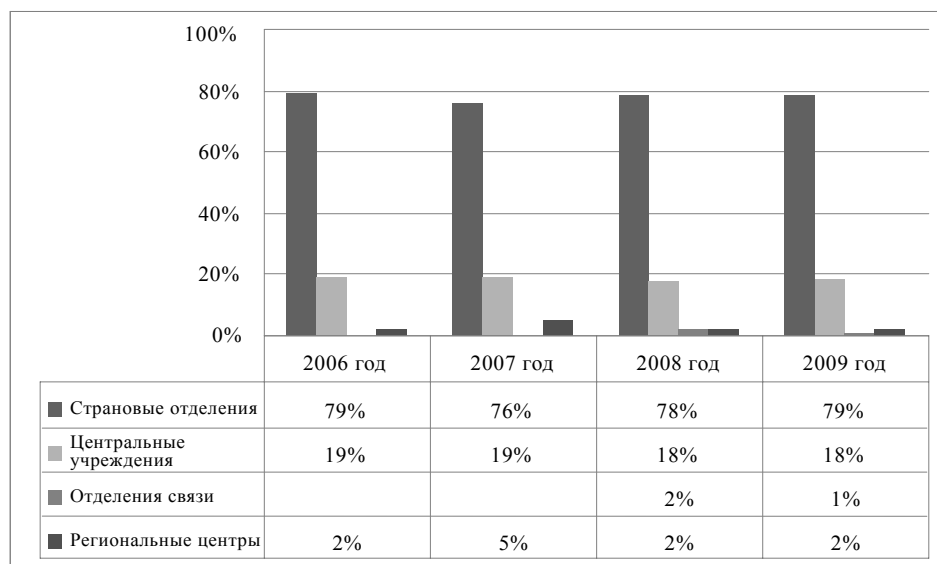


Диаграмма 10

Сравнительные данные о сотрудниках, подавших декларации, с разбивкой по функциям¹³

¹³ В ежегодном докладе за 2008 год (DP/2009/25) категория «Д1 и выше» была включена в состав тех, кто имел «доступ к информации конфиденциального характера», в рамках цикла подачи деклараций за 2007 год. Этот показатель, а также показатель за отчетный цикл 2006 года в данном случае представлены отдельно для целей сравнения.

Диаграмма 11
Сравнительные данные по сотрудникам в разбивке по месту подачи деклараций



51. Бюро по вопросам этики провело подготовительную работу с Управлением людских ресурсов в целях внедрения практики декларирования доходов в период назначения на должность. Когда эта работа будет завершена, сотрудники, которые только что были назначены на должность, предусматривающую декларирование, должны будут раскрывать свою финансовую информацию в течение 60 дней с момента назначения.

Обработка данных

52. Бюро продолжило обрабатывать декларации, поданные сотрудниками. Оно сравнило представленные данные о личных финансовых интересах со списком ограничений ПРООН в отношении поставщиков и инвестиционных фондов, а также с соответствующими запретами и ограничениями, предусмотренными в Правилах и положениях о персонале. Бюро разослало разрешительные меморандумы тем заявителям, чьи декларации содержали полную информацию и в чьих случаях не было выявлено потенциального конфликта интересов.

Рекомендации по ПРФИ

53. Когда Бюро выявляет потенциальный конфликт интересов, отказ от предложения является наиболее часто рекомендуемым действием. В качестве информационно-разъяснительной меры Бюро также выносит соответствующие рекомендации.

54. Для того чтобы придать консультациям по ПРФИ более «личностный» характер и повысить «заметность» самой программы, Бюро по вопросам этики при любой возможности организует личные встречи как в Центральных учреждениях, так и на местах.

Е. Защита сотрудников от репрессалий за сообщения о нарушениях и сотрудничество с надлежащим образом уполномоченными органами ревизии или расследований

55. Цель политики ПРООН «Защита от репрессалий» — обеспечить, чтобы сотрудники, которые обязаны сообщать о нарушениях и сотрудничать с органами ревизии и расследования, не будут бояться делать это из опасений подвергнуться репрессалиям.

56. Если у сотрудников будет такая защита, они будут без опасений сообщать о рисках, которые грозят Организации, с тем чтобы она могла эффективно их устранять. Таким образом, данная политика гарантирует, что Организация будет функционировать на основе транспарентности и подотчетности с целью повышения эффективности корпоративного управления.

57. Эта политика охватывает не все формы репрессалий, а только те из них, которые связаны с сообщениями о нарушениях или сотрудничеством в рамках проведения ревизии или расследования. Подобная узкая направленность обусловлена переносом бремени доказывания, как только Бюро по вопросам этики устанавливает наличие достаточных доказательств. Подобный перенос бремени доказывания связан с тем, что факт применения репрессалий очень сложно доказать. Проблема репрессалий, которые связаны с другими провоцирующими факторами, такими как несогласие с программными решениями или межличностные конфликты, может быть решена путем подачи жалобы о злоупотреблении властными полномочиями.

58. Бюро проводит предварительный анализ в отношении того, имеет ли сотрудник право на защиту в соответствии с упомянутой политикой. В рамках этого анализа необходимо определить, занимается ли сотрудник деятельностью, в связи с которой он подлежит защите, имели ли место репрессалии или угрозы их применения, а также может ли эта деятельность быть фактором, обусловившим предполагаемые репрессалии.

59. Если не обнаружено достаточных доказательств, Бюро обычно дает сотруднику рекомендации в отношении того, как наилучшим образом решить соответствующие вопросы. Если доказательств достаточно, Бюро передает дело Управлению по ревизиям и расследованиям в целях проведения расследования. Бюро может попросить принять меры в целях временной защиты заявителя в период проведения расследования.

60. Получив доклад о проведенном расследовании, Бюро по вопросам этики изучает дело более подробно и устанавливает, был ли доказан факт применения репрессалий. Если этот факт доказан, Бюро выносит Администратору рекомендации относительно мер по устранению последствий репрессалий. Бюро также направляет дело Управлению по правовой поддержке в том случае, если в отношении каких-либо сотрудников, причастных к репрессалиям, необходимо принять дисциплинарные меры.

61. Бюро по вопросам этики использует учебные и информационно-разъяснительные мероприятия, с тем чтобы повышать уровень осведомленности о соответствующей политике и понимания ее сути. Бюро напоминает сотрудникам, что у них есть право на защиту от репрессалий, связанных с тем что они сообщили о нарушениях. Бюро также продолжает указывать руководи-

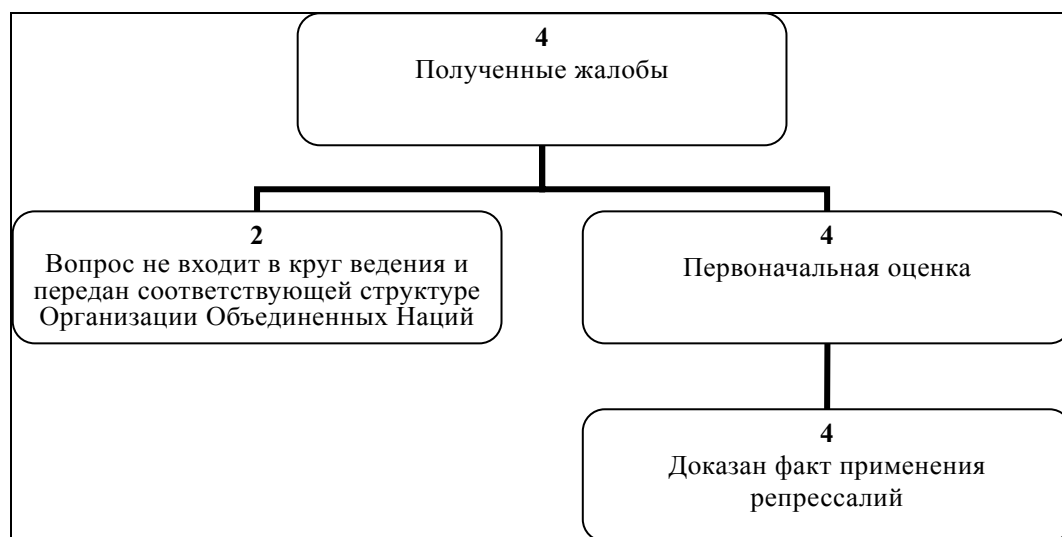
телям на последствия переноса бремени доказывания, как только установлен факт применения репрессалий. Руководителям напоминают об их обязанности поддерживать самые высокие стандарты и следить за тем, чтобы были соблюдены надлежащие административные процедуры.

62. Как показано на диаграмме 13, было получено шесть просьб о защите от репрессалий. После первоначальной оценки было установлено, что два случая не входят в круг ведения Бюро ПРООН по вопросам этики. Сотрудникам порекомендовали обратиться в бюро по вопросам этики соответствующих структур Организации Объединенных Наций. В остальных четырех случаях были основания для проведения предварительной оценки. Однако ни в одном из этих случаев не был установлен факт применения репрессалий, о чем и были уведомлены соответствующие сотрудники.

63. Помимо этого, Бюро получило три просьбы о проведении консультаций от сотрудников, которые опасались репрессалий. Поскольку соответствующие вопросы могли быть более эффективно рассмотрены другим подразделением, Бюро передало ему соответствующие дела и сообщило об этом сотрудникам. Помимо этого, Бюро от имени доверителя следило за ходом рассмотрения вопросов и периодически анализировало ситуацию в целях предотвращения репрессалий.

Диаграмма 12

Просьбы о защите от репрессалий, 2010 год

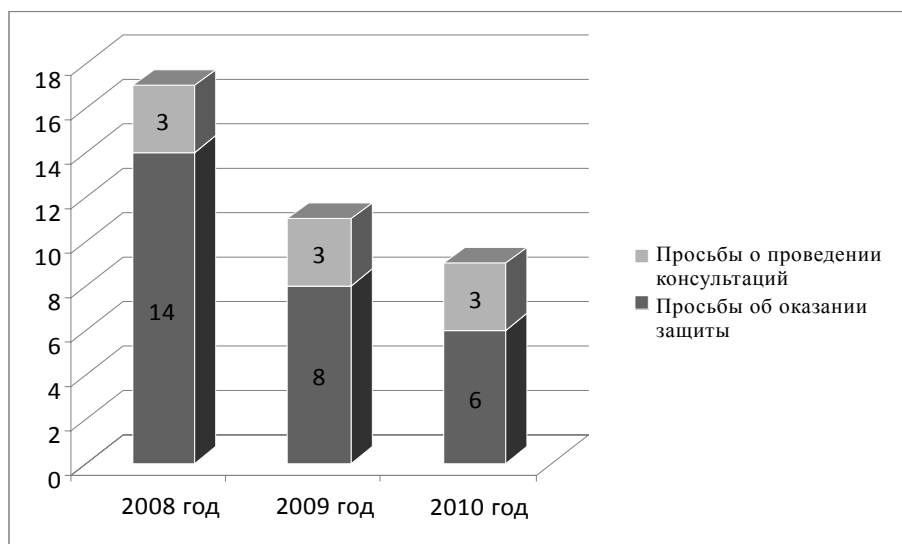


64. Как показано на диаграмме 14, число заявлений об оказании защиты сократилось. Снижение этого показателя может быть связано с уменьшением числа нерелевантных просьб благодаря проведению учебных и информационно-разъяснительных мероприятий. Помимо этого, благодаря повышению значимости неформального разрешения споров сотрудники могут обращаться в Канцелярию Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников и

рассчитывать на ее посреднические услуги. Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики также сообщило о 40-процентном сокращении числа просьб о защите в рамках последнего отчетного цикла по сравнению с предыдущим¹⁴.

Диаграмма 13

Сравнительные данные, касающиеся просьб об оказании защиты



65. Что касается всех дел, которыми Бюро ПРООН по вопросам этики занималось в 2009 году, то в двух случаях податели заявлений хотели, чтобы в 2010 году их дела были рассмотрены Председателем Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики. В обоих случаях после проведения консультаций с Комитетом Председатель подтвердил заключение Бюро по вопросам этики.

66. В отличие от предыдущих лет, в 2010 году большинство жалоб, касающихся репрессалий, поступили от женщин. Бюро будет продолжать отслеживать эту ситуацию с целью определить, сохранится ли эта тенденция.

IV. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики

67. Как и в предыдущие отчетные периоды, Бюро по вопросам этики было участником заседаний Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики, а также организатором нескольких таких заседаний. Бюро также участвовало в двух совещаниях Сети Организации Объединенных Наций по вопросам этики, о чем упоминалось выше. Дополнительная информация о работе Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики содер-

¹⁴ См. Доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/65/343), пункт 34.

жится в докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики, представленном на шестьдесят пятой сессии Генеральной Ассамблеи (A/65/343).

V. Заключение

68. В настоящем ежегодном докладе речь в первую очередь идет об институционализации — основном направлении деятельности Бюро по вопросам этики в 2010 году. В докладе Бюро за 2009 год главное внимание было уделено его мандату и работе, а в докладе за 2008 год — организации его оперативной деятельности.

69. Для самого Бюро институционализация является процессом, суть которого состоит в том, чтобы гарантировать обязательный учет этических аспектов при принятии решений как на корпоративном, так и на индивидуальном уровнях. Этот процесс дополняет общее смещение акцента в контексте корпоративного развития в сторону создания организации, в большей степени основанной на знаниях. Постоянное увеличение числа просьб об оказании услуг с момента создания Бюро дает основания полагать, что процесс институционализации уже идет.

70. Поскольку управление знаниями в рамках организации зависит от того, проводятся ли сотрудниками консультации, получают ли они необходимую информацию и полностью информируют о своих интересах, Бюро по вопросам этики сконцентрировало свое внимание на консультативных услугах, а также на обучении с учетом ценностей и соответствующих ролей. В своем стремлении к большей степени организационной гибкости и реагирования при одновременном обеспечении транспарентности и подотчетности Бюро искало оптимальный баланс между подходом, основанным на ценностях, и подходом, основанным на правилах.

71. Бюро по вопросам этики вместе с другими подразделениями напоминает сотрудникам ПРООН о необходимости быть независимыми и беспристрастными, поскольку нередко им приходится работать в политически неустойчивой или нестабильной обстановке. Наряду с техническими знаниями сотрудники должны обладать профессиональной добросовестностью, которая является основой для обеспечения общественного доверия. Такие качества, как работоспособность, компетентность и добросовестность, сейчас также необходимы, как и тогда, когда готовился проект Устава Организации Объединенных Наций.