



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
14 August 2012
Russian
Original: English

Шестьдесят седьмая сессия

Пункт 135 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами

Деятельность Бюро по вопросам этики

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется в соответствии с резолюцией 60/254 Генеральной Ассамблеи об обзоре эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря ежегодно представлять доклад о деятельности Бюро по вопросам этики и об осуществлении политики в области этики. Доклад включает также информацию о деятельности Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики согласно указаниям Ассамблеи, содержащимся в ее резолюции 63/250 об управлении людскими ресурсами.

Настоящий доклад охватывает период с 1 августа 2011 года по 31 июля 2012 года.

* A/67/150.



Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. История вопроса и информация общего характера	3
III. Деятельность Бюро по вопросам этики	6
A. Консультации и рекомендации	7
B. Программа раскрытия финансовой информации	9
C. Защита сотрудников от преследований за сообщения о нарушениях и сотрудничество в ходе проведения надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований	16
D. Информационно-просветительские мероприятия, учебная подготовка и обучение	19
E. Поддержка в деле установления стандартов и нормативного регулирования	22
F. Оценка культуры этики и добросовестности в Организации Объединенных Наций	23
IV. Комитет по вопросам этики Организации Объединенных Наций	24
V. Выводы и рекомендации	26
Приложение	
Показатели выполнения требований программы раскрытия финансовой информации, 2011 год	28

I. Введение

1. Настоящий доклад — седьмой со времени учреждения Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики в январе 2006 года — представляется во исполнение пункта 16(i) резолюции 60/254 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила ежегодно представлять доклад о деятельности Бюро по вопросам этики и об осуществлении политики в области этики.

2. В настоящем докладе содержится обзор и оценка программы работы Бюро по вопросам этики в соответствии с его мандатом, который предусматривает обеспечение самого высокого уровня добросовестности сотрудников и формирование культуры этики, транспарентности и подотчетности в Организации. В докладе рассматриваются достижения Бюро по вопросам этики по линии предоставления услуг в области этики сотрудникам Секретариата Организации Объединенных Наций и Организации за время, прошедшее после отчетного периода 2010–2011 годов.

3. В докладе также содержится информация о первой проводившейся Организацией оценке по вопросам этики и риска подрыва репутации в операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, которая осуществлялась Бюро по вопросам этики. Эта оценка, призванная выявить значимые риски в плане этики и подрыва репутации в рамках операций по поддержанию мира, создаст условия для разработки и осуществления мер по смягчению выявленных рисков, обеспечивая тем самым эффективное использование ресурсов операций по поддержанию мира и защищая репутацию Организации.

4. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 66/234 одобрила выводы и рекомендации, содержащиеся в докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/66/511), включая рекомендацию о том, что брифинги по этике были обязательными для старших руководителей Организации Объединенных Наций. В этой связи, с учетом важности установления этического «задаваемого на самом верху тона» для целей укрепления культуры этики в рамках всей Организации, в докладе также освещаются усилия Директора Бюро по вопросам этики, направленные на активизацию работы со старшими руководителями, включая инициирование процесса проведения диалогов по вопросам этики, имеющих консультационный и иерархический характер, с участием как руководителей, так и рядовых сотрудников.

5. Кроме того, настоящий доклад представляется в ответ на резолюцию 63/250 по вопросу об управлении людскими ресурсами, в которой Ассамблея приветствовала создание Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики и просила Генерального секретаря включать в свой доклад информацию о деятельности Комитета.

II. История вопроса и информация общего характера

6. Бюро по вопросам этики было учреждено Генеральным секретарем в соответствии с подпунктом (d) пункта 161 резолюции 60/1 Генеральной Ассамблеи, озаглавленной «Итоговый документ Всемирного саммита 2005 года», в которой Ассамблея просила Генерального секретаря представить подробную информацию о бюро по вопросам этики с независимым статусом. Бюро присту-

пило к работе 3 января 2006 года, и к числу его основных функций относятся следующие:

а) оказание в конфиденциальном порядке консультационной помощи сотрудникам и вынесение рекомендаций по вопросам этики, включая создание телефонной службы помощи по этическим вопросам;

б) осуществление программы раскрытия финансовой информации Организации;

в) выполнение обязанностей, возлагаемых на Бюро в соответствии с политикой Организации Объединенных Наций в области защиты сотрудников от преследований за сообщение о ненадлежащем поведении и за сотрудничество в ходе проведения должным образом санкционированных ревизий или расследований;

г) разработка этических норм и программ подготовки и обучения в координации с Управлением людских ресурсов и другими надлежащими подразделениями и проведение информационно-пропагандистских мероприятий по вопросам этики;

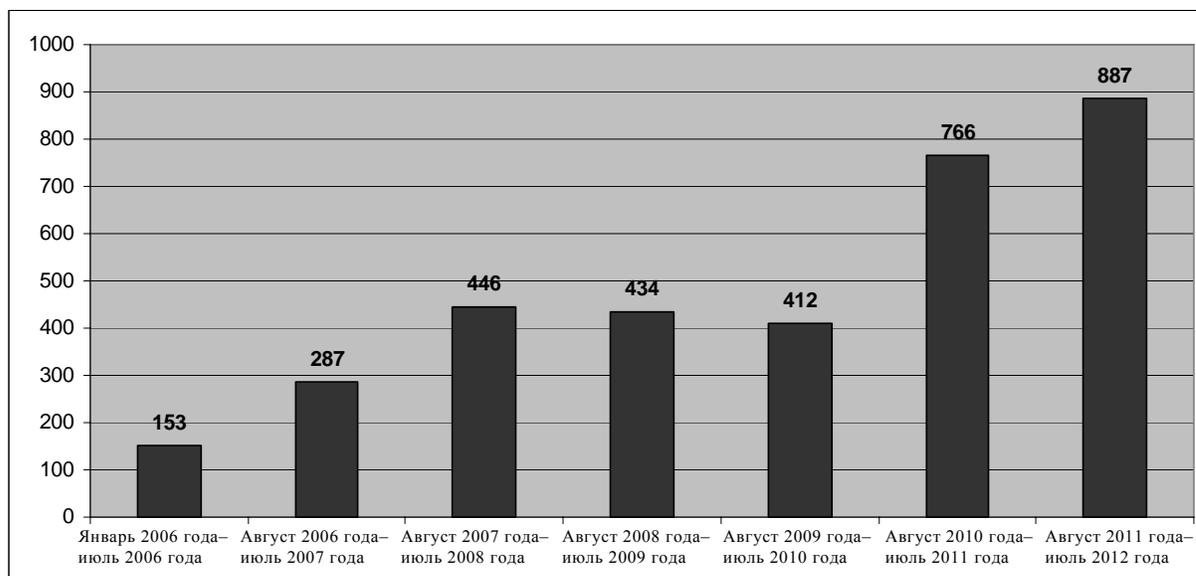
е) оказание поддержки в деле установления стандартов и обеспечения согласованности политики в области этики.

7. В порядке осуществления своих основных мандатов Бюро по вопросам этики оказывает помощь Генеральному секретарю в обеспечении того, чтобы все сотрудники выполняли свои функции в соответствии с самыми высокими стандартами добросовестности и твердо придерживались положений Устава Организации Объединенных Наций. Бюро проводит деятельность по укреплению и поддержанию организационной культуры этики на основе подотчетности, транспарентности и уважения, дабы тем самым повысить эффективность и авторитет Организации Объединенных Наций.

8. По Секретариату Организации Объединенных Наций, включая места службы в Нью-Йорке, Женеве, Вене и Найроби, все региональные комиссии, операции по поддержанию мира, специальные политические миссии и другие структурные подразделения, в период с 1 августа 2011 года по 31 июля 2012 года Бюро по вопросам этики получило в общей сложности 887 заявок на предоставление услуг. Эта цифра свидетельствует о дальнейшем росте по сравнению с 766 запросами о предоставлении услуг, которые Бюро получило в предыдущий отчетный период, и является подтверждением сохраняющегося значения Бюро как надежного и конфиденциального источника предоставления персоналу консультаций по вопросам этики, ценностей и организационной культуры. В диаграмме I ниже представлено сопоставление количества запросов на предоставление услуг за период 2006–2012 годов.

9. Эти 887 запросов, которые были получены Бюро по вопросам этики, составляют примерно 2 процента от общего числа сотрудников Секретариата.

Диаграмма I
Общее число запросов о предоставлении услуг Бюро по вопросам этики с разбивкой по циклам отчетности (январь 2006 года— июль 2012 года)



10. Отражая сферу деятельности Бюро по вопросам этики, запросы об оказании помощи охватывали широкий круг вопросов, включая, в частности, программу раскрытия финансовой информации, допустимость деятельности за пределами Организации, принятие подарков, знаков внимания и наград, подготовку кадров по вопросам этики, обзор политики в области этики и связанное с ней консультирование, а также защиту от преследования. Разбивка запросов о предоставлении услуг по категориям представлена в диаграмме II ниже.

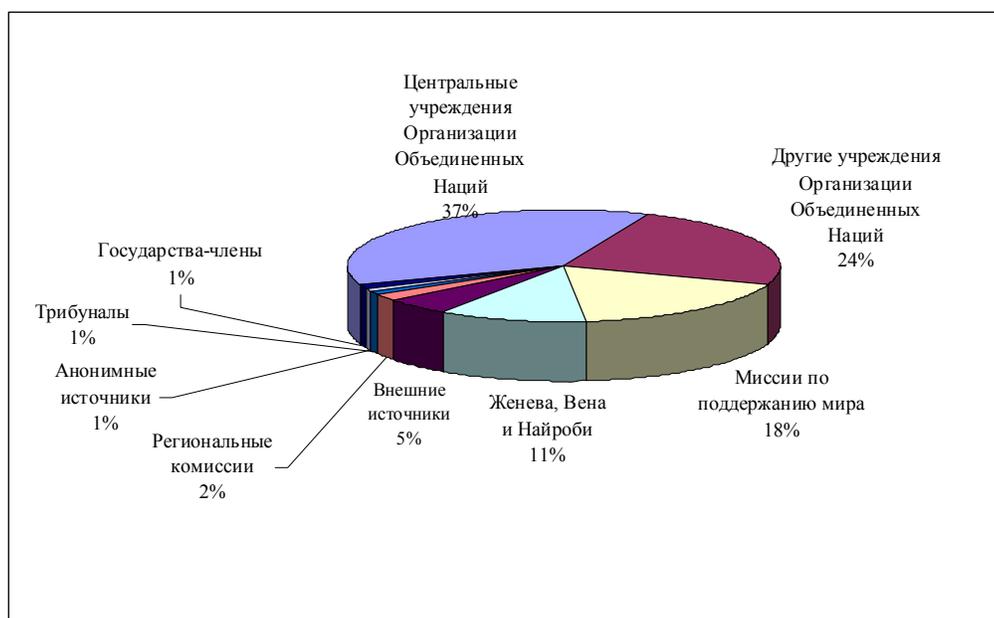
Диаграмма II
Запросы о предоставлении услуг с разбивкой по категориям, 1 августа 2011 года — 31 июля 2012 года



11. Как показано в диаграмме III, Бюро по вопросам этики получает запросы об оказании услуг от организационных подразделений из всех географических точек. Девятипроцентное увеличение доли запросов, поступающих из организаций, расположенных вне Центральных учреждений, было отмечено в предыдущем отчетном периоде и объяснялось инициативами организационно-просветительского характера, которые Бюро осуществляло на протяжении 2010–2011 годов. Процентная доля запросов, поступающих от организаций, расположенных вне Центральных учреждений, еще более возросла — с 57 процентов в 2010–2011 годах до 63 процентов в нынешнем отчетном периоде, что свидетельствует о сохраняющейся эффективности проводимой Бюро по вопросам этики работы по привлечению сотрудников, расположенных вне Нью-Йорка. По мере того, как персонал получает более наглядное представление об оказываемых Бюро услугах и с большим доверием относится к эффективности его деятельности, сотрудники с большей вероятностью могут обращаться за советом и подсказкой упреждительно, с тем чтобы избежать ситуации риска, а не ретроактивно и в целях защиты.

Диаграмма III

Запросы о предоставлении услуг с разбивкой по источником, 1 августа 2011 года — 31 июля 2012 года



III. Деятельность Бюро по вопросам этики

12. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики продолжало активно развивать результаты, достигнутые в рамках каждой из своих основных мандатных областей. Помимо дальнейшего развития и укрепления основных программ по вопросам этики Бюро расширяет масштабы своей программы работы в области подготовки кадров по вопросам этики и взаимодействия со старшим руководством Организации Объединенных Наций.

А. Консультации и рекомендации

13. Предоставляя касающиеся этики консультации и рекомендации, Бюро по вопросам этики играет в рамках Организации исключительно важную роль по предупреждению риска. Предоставляя консультации в отношении соответствующих стандартов поведения и разъясняя обязанности сотрудников согласно применимым правилам и положениям, Бюро помогает сотрудникам принимать более правильные решения, служащие ценностям, принципам и интересам Организации Объединенных Наций. Конфиденциальные консультации по вопросам этики призваны предупреждать, смягчать и урегулировать подлинные или предполагаемые конфликты личных интересов, которые могут причинять вред репутации и авторитету Организации.

14. В соответствии со своим мандатом, который предусматривает предоставление конфиденциальных касающихся этики консультаций и рекомендаций персоналу, руководству и департаментам/управлениям Организации Объединенных Наций, Бюро по вопросам этики не подменяет существующие механизмы, при помощи которых сотрудники могут сообщать о случаях неприглядного поведения или через которые может проводиться урегулирование жалоб. В сентябре 2011 года, чтобы помочь персоналу понять роли и мандаты большого числа существующих в Организации структурных единиц, которые занимаются жалобами сотрудников, Бюро опубликовало документ «Дорожная карта: руководство для сотрудников по нахождению надлежащего органа». «Дорожная карта» была разослана всем полевым миссиям, исполнительным канцеляриям, региональным комиссиям и региональным отделениям. Это руководство также было помещено на новом веб-сайте Бюро по вопросам этики (www.un.org/en/ethics/), который обсуждается в пункте 54 ниже. Это руководство является исключительно важным для персонала ресурсом для ориентирования в системе Организации Объединенных Наций. Оно было весьма позитивно оценено как рядовыми сотрудниками Организации Объединенных Наций, так и руководством, и обновленное второе издание будет опубликовано в 2012–2013 годах.

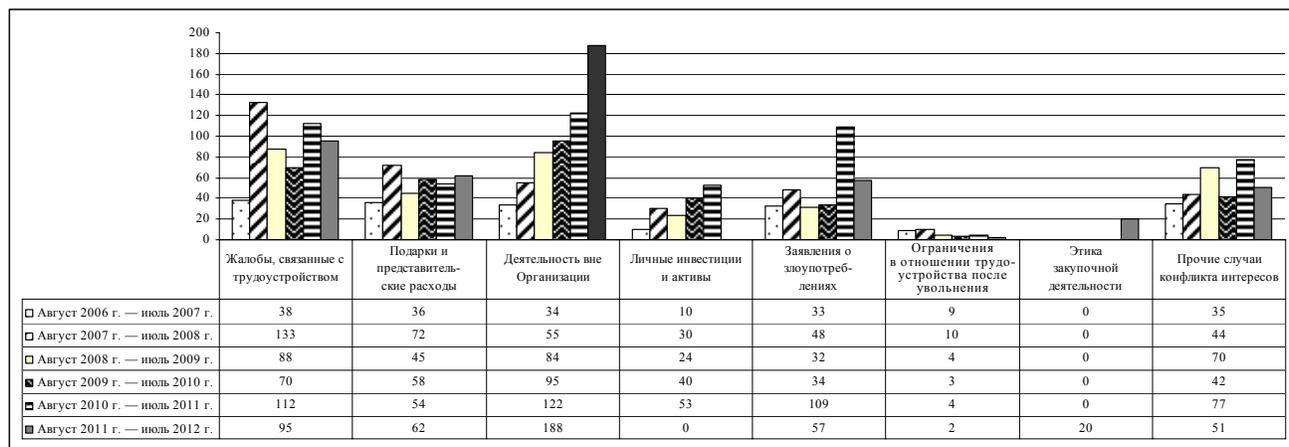
15. При поддержке Управления людских ресурсов Бюро по вопросам этики пересмотрело и расширило подготовленный в 2005 году вариант руководства по вопросам этики Организации Объединенных Наций. Пересмотренное руководство, озаглавленное «Совместными усилиями: этику — в действие!», служит в качестве дополнения к «дорожной карте» и является для персонала уточняющим пособием в отношении основных этических ценностей и стандартов Организации, которые являются актуальными для их повседневной деятельности. В указанном руководстве доступным образом представлены сложные этические понятия и в удобной для пользователя форме содержатся ссылки на надлежащие правила и положения, примеры и часто задаваемые вопросы. Указанное руководство в первую очередь представлено на новом веб-сайте Бюро, однако по запросу можно получить и ограниченное количество типографских копий.

16. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики получило в общей сложности 475 запросов в отношении консультаций и рекомендаций по вопросам этики, что составляет 55 процентов от общего числа полученных запросов о предоставлении услуг (см. диаграмму II). В диаграмме IV ниже показаны категории и разбивка запросов о консультировании по вопросам этики. Инфор-

мация, относящаяся к этим категориям, представлена ниже в разделе, посвященном программе раскрытия финансовой информации.

Диаграмма IV

Запросы в отношении консультаций по вопросам этики с разбивкой по циклам, августа 2011 года — июль 2012 года



Примечание: Относящиеся к сфере консультирования вопросы, которые ранее классифицировались как «личные инвестиции и активы», теперь рассматриваются отдельно в рамках программы раскрытия финансовой информации.

17. Наибольшее число запросов касалось «деятельности вне Организации». Число запросов такого рода возросло на 54 процента — со 122 в 2010–2011 годах до 188 в 2011–2012 годах, — что свидетельствует о росте понимания среди персонала опасностей, свойственных деятельности такого рода. Бюро по вопросам этики предоставляет консультации и рекомендации в отношении допустимости предполагаемой внешней деятельности и в отношении процедур предоставления разрешения.

18. Как показано в диаграмме IV, Бюро создало новую категорию предоставления консультационных услуг, которая была названа «Этика закупочной деятельности», что отражает активизацию деятельности по консультированию по вопросам этики в соответствии с запросами Отдела закупок. Бюро предоставляет независимые консультации по вопросам, связанным с этикой, борьбой с коррупцией и корпоративными программами по контролю за качеством и соблюдением технических требований для поставщиков, желающих осуществлять коммерческую деятельность с Организацией Объединенных Наций. В частности, Бюро предоставляет независимые консультации Отделу закупок в отношении а) пригодности кандидатур внешних экспертов по вопросам этики и соблюдения требований, предложенных поставщиками для подтверждения того, что поставщик выполнил программы по этике, борьбе с коррупцией и соблюдению требований, удовлетворяющие условиям Организации Объединенных Наций; и б) содержания в представленной поставщиком документации, подтверждающей его корпоративную этику и выполнение программ по соблюдению установленных требований, достаточной для Организации Объединенных Наций гарантии отсутствия у третьей стороны рисков подрыва репутации. За последние 24 месяца Бюро отвечало на запросы Отдела закупок, касающие-

ся 17 поставщиков, которые находились в процессе восстановления их статуса. Бюро получило сообщения о том, что Отдел закупок предложил девяти поставщикам подать заявления на повторную регистрацию. Бюро также представляло ответы на запросы о рекомендации Отдела закупок, касающиеся потенциальных организационных конфликтов интересов и рисков ущерба репутации, и предоставляло независимую техническую поддержку по вопросам, возникающим в связи с осуществлением Рамочной модели политики в вопросах определения квалифицированности поставщиков.

19. Бюро по вопросам этики предоставляло независимые консультации Департаменту по вопросам управления и Департаменту полевой поддержки в связи с разработкой механизма контроля соблюдения требований для двух поставщиков, которые предоставляют Департаменту полевой поддержки особо важные услуги. Мониторинг выполнения требований представляет собой механизм контроля за надлежащим исполнением контракта, через который поставщики могут продолжать оказывать услуги, при условии, что их сотрудники неукоснительно соблюдают политику, которую Организация Объединенных Наций проводит в отношении поставщиков.

20. В 2011–2012 годах вновь возросло число просьб о предоставлении консультаций по вопросам этики, поступающих от миссий по поддержанию мира, количество которых составило 159, по сравнению со 135 в 2010–2011 годах и 53 в 2009–2010 годах. Запросы о предоставлении консультаций поступали от всех миссий, что является результатом целенаправленных усилий Бюро по обеспечению охвата миротворческого персонала.

21. Бюро по вопросам этики откликалось на обращения других структур Организации Объединенных Наций на предмет обмена информацией, применения передовой практики, разработки стратегий и предоставления консультаций и рекомендаций по вопросам этики. Среди этих подразделений были Всемирная организация интеллектуальной собственности, Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО), Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»), Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций, Всемирный банк, Международная организация гражданской авиации, Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП), Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат) и секретариат Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата.

В. Программа раскрытия финансовой информации

22. Бюро по вопросам этики поручено осуществление Программы раскрытия финансовой информации (ПРФИ). Цель ПРФИ заключается в том, чтобы выявлять, регулировать и смягчать риски возникновения личного конфликта интересов с целью укрепить веру общественности в добросовестность Организации. Согласно бюллетеню Генерального секретаря ST/SGB/2006/6, сотрудники на определенных должностях, включая всех сотрудников уровня Д-1 и выше, а также сотрудников, работа которых связана со сферами закупок и инвестиций,

обязаны ежегодно представлять финансовую информацию. Проверкой представленной финансовой информации занимается внешний подрядчик.

23. В общей сложности 4306 сотрудников приняли участие в цикле подачи финансовой информации 2011 года, который начался 1 марта 2011 года и охватывал период раскрытия финансовой информации с 1 января по 31 декабря 2010 года. Из них 1094 человека представляли такую информацию впервые или в одноразовом порядке. В общей сложности 99,9 процента всех участников (или 4303 сотрудника) выполнили требования по представлению финансовой информации, и этот показатель стал самым высоким показателем выполнения за все время существования этой программы.

24. В 2011 году Бюро по вопросам этики продолжало принимать меры по обеспечению выполнения программных требований. В начале цикла Бюро проводило брифинги для лиц, подающих финансовую информацию, и других заинтересованных сотрудников, включая координаторов в департаментах, которые обеспечивают непосредственную поддержку и последующую помощь по линии выполнения этой программы на уровне департаментов. Бюро проводило посвященные указанной программе брифинги в рамках семинаров по вопросам этики, ознакомительных курсов для персонала и общих собраний. Бюро предоставляло расширенную техническую поддержку сотрудникам, которые сталкивались с техническими затруднениями при сообщении финансовой информации и в течение 48 часов отвечали на индивидуальные обращения сотрудников. Сотрудники, которые не могли выполнять свои обязательства по представлению финансовой информации, после получения помощи от Бюро по вопросам этики на ежемесячной основе направлялись к координаторам и руководителям департаментов для последующей внутренней работы с ними. Более активная деятельность проводилась внешним подрядчиком, выполняющим проверку исполнения требований программы, по проведению последующей разъяснительной работы с соответствующими сотрудниками до передачи дел о невыполнении обязательств обратно в Бюро. Достигнутый показатель выполнения требований программы в 99,9 процента непосредственно объясняется такими усилиями. Стремясь добиться полного выполнения требований программы, Бюро продолжало проводить разъяснительную работу со всеми участвующими департаментами/управлениями и отдельными сотрудниками.

25. Для участия в процессе проверки в рамках цикла раскрытия финансовой информации 2011 года было отобрано в общей сложности 214 сотрудников на основе расслоенной случайной выборки из различных категорий, департаментов/управлений и мест службы. Помимо случайно выбранных сотрудников, для участия в процессе проверки 2011 года были вновь отобраны те участники, которые не представили необходимой документации от третьей стороны в ходе отчетного цикла 2010 года. Впервые за все время проведения программы раскрытия финансовой информации все отобранные для процесса проверки 2011 года участники представили всю требуемую документацию третьих сторон.

26. В течение отчетного цикла 2011 года осуществлявшие проверку по линии программы внешние подрядчики выявили 80 подавших финансовую информацию сотрудников (1,9 процента от общей численности персонала), по которым возникло в общей сложности 103 вопроса, касающихся потенциального или фактического конфликта интересов, которые требовали урегулирования, по

сравнению со 102 такими сотрудниками (2,5 процента от общего числа подавших информацию сотрудников) в 2010 году, по которым возникло 150 аналогичных вопросов. Из 103 выявленных в 2011 году конфликтных ситуаций 14 были связаны с имеющимися финансовыми активами, 65 — с деятельностью вне Организации и 24 — с родственными связями. Проверяющие эксперты, в консультации с Бюро по вопросам этики, выносили рекомендации в отношении мер, которые следует принять для урегулирования таких конфликтных ситуаций. В приведенной ниже таблице 1 представлена сравнительная разбивка мер по исправлению положения, которые были приняты в связи с выявленными случаями в 2010 и 2011 годах. В тех случаях, когда соответствующий вопрос более не представлял собой потенциального конфликта интересов, никаких дополнительных действий не требовалось.

Таблица 1
Меры по исправлению положения в случаях конфликта интересов на протяжении циклов раскрытия финансовой информации 2010 и 2011 годов

	Число случаев конфликта интересов		Дополнительных действий не требовалось		Получение разрешения		Отвод		Управляемый счет		Прочее	
	2010 год	2011 год	2010 год	2011 год	2010 год	2011 год	2010 год	2011 год	2010 год	2011 год	2010 год	2011 год
Финансовые интересы	58	14	12	3	–	1	34	10	8	–	4	–
Деятельность за пределами Организации	50	65	16	10	29	47	–	1	–	–	5	7
Родственные связи	42	24	6	3	–	–	32	20	–	–	4	1
Всего	150	103	34	16	29	48	66	31	8	0	13	8

27. Помимо предоставления рекомендаций в отношении смягчения и урегулирования личных конфликтов интересов, которые были выявлены в рамках программы раскрытия финансовой информации в течение ее очередного цикла раскрытия информации, Бюро по вопросам этики продолжало проводить ответную деятельность по запросам о консультациях касательно широкого круга связанных с программой вопросов, включая личные инвестиции, деятельность за пределами Организации и родственные связи. В течение периода 1 августа 2011 года — 31 июля 2012 года Бюро удовлетворило 56 запросов, связанных с вопросами, касающимися раскрытия финансовой информации.

28. По состоянию на конец цикла раскрытия информации 2011 года лишь три участника не выполнили предписанные им в соответствии с указанной программой обязательства по сравнению с циклом раскрытия информации 2010 года, когда таких случаев было 34. Из этих трех человек двое были сотрудниками участвующих структур Организации Объединенных Наций, помимо Секретариата. Дело третьего сотрудника, который работает в Секретариате, было направлено для принятия надлежащих мер в Управление людских ресурсов. Значительный рост показателя выполнения требований в рамках рассматриваемой программы в течение цикла раскрытия информации 2011 года свидетельствует об активизации деятельности Бюро по вопросам этики, в сотрудни-

честве с соответствующими отделениями, по обеспечению понимания и выполнения участвующими сотрудниками требований программы.

29. В своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея одобрила рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам в адрес Генерального секретаря включать в его будущие доклады о деятельности Бюро по вопросам этики информацию, с разбивкой по местам службы, о числе лиц, охватываемых данной программой, числе лиц, которые соблюдают требования о декларировании доходов, и числе лиц, которые не выполняют эти требования, и причинах, по которым они их не выполняют. Информация, касающаяся программы раскрытия финансовой информации 2011 года, с разбивкой по департаментам/управлениям Секретариата Организации Объединенных Наций, содержится в приложении к настоящему докладу.

30. Инициатива Организации Объединенных Наций в области добровольного раскрытия информации продолжала осуществляться в течение отчетного цикла 2011 года, демонстрируя дополнительные улучшения. Если в 2010 году в указанной инициативе приняли участие 111 старших должностных лиц Организации Объединенных Наций уровня помощника Генерального секретаря и выше, что составляет 81 процент, то в цикле 2011 года в ней приняли участие уже 129 старших должностных лиц, что соответствует показателю участия 93,5 процента. Из числа этих участников 87 должностных лиц (или 67 процентов) согласились публично представить сводные данные о своих активах, пассивах и внешних интересах, продемонстрировав тем самым строгое соблюдение требований транспарентности и признание необходимости показать широкую общественности и государствам-членам, что при исполнении своих служебных обязанностей эти должностные лица не руководствуются личными мотивами. Остальные 42 высокопоставленных сотрудника (или 33 процента) публично подтвердили, что они должным образом заполнили свои конфиденциальные финансовые отчеты в соответствии с требованиями Организации. Добровольно обнародованные декларации старших должностных лиц размещены на веб-сайте Генерального секретаря.

31. Что касается цикла раскрытия финансовой информации 2012 года, то по состоянию на 31 июля 2012 года в программе участвовало в общей сложности 4594 сотрудника. В диаграмме V и таблице 2 ниже приводится сравнение уровней участия по различным циклам годового представления финансовых деклараций в рамках программы раскрытия финансовой информации, включая разбивку по организационным группам.

Диаграмма V
Участие в раскрытии финансовой информации с разбивкой по организациям и годам раскрытия информации, 2008–2012 годы

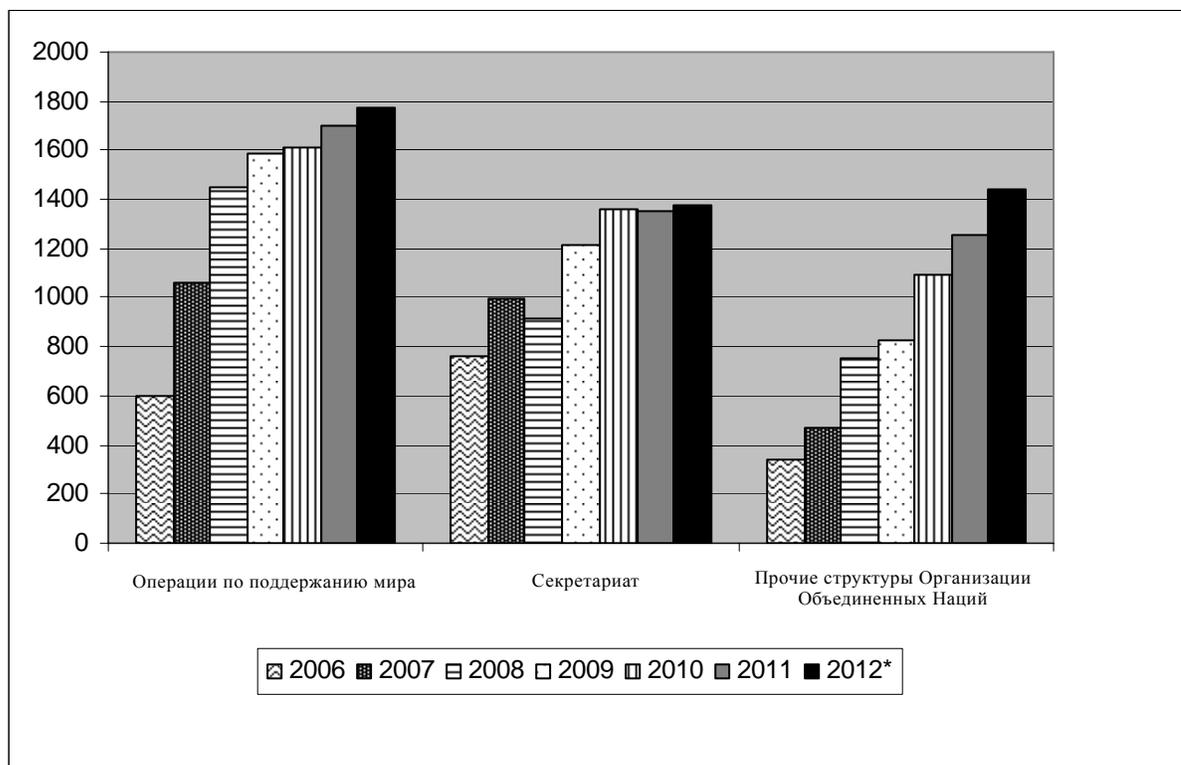


Таблица 2
Участие в раскрытии финансовой информации с разбивкой по структурам и годам представления деклараций, 2006–2012 годы

	<i>Операции по поддержанию мира</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Прочие структуры Организации Объединенных Наций</i>	<i>Всего по годам</i>
2006	603	762	339	1 704
2007	1 062	997	469	2 528
2008	1 449	919	750	3 118
2009	1 584	1 212	822	3 618
2010	1 700	1 253	1 112	4 065
2011	1 697	1 351	1 258	4 306
2012*	1 771	1 380	1 443	4 594

* По состоянию на 31 июля 2012 года.

32. Хотя программа раскрытия финансовой информации предназначена в первую очередь для Секретариата, на основе совместного несения расходов в ней участвуют также и другие структуры Организации Объединенных Наций¹. Это позволяет применять согласованный подход к осуществлению политики раскрытия финансовой информации и помогает этим организациям устранять риски возникновения конфликтов интересов.

33. С начала осуществления обсуждаемой программы количество подающих финансовую информацию сотрудников значительно возросло — с 1704 в 2006 году до 4594 по состоянию на 31 июля 2012 года, что представляет собой увеличение на 170 процентов (см. таблицу 2 выше). Внешние издержки по осуществлению программы, такие как информационно-технологическая платформа, услуги администратора и системный хостинг, возросли приблизительно на 32 процента. Однако благодаря экономии за счет большого объема и эффективности проводимой работы такие расходы не увеличивались пропорционально резкому росту количества лиц, подающих финансовые декларации.

34. В своей резолюции 66/234 по вопросу управления людскими ресурсами Генеральная Ассамблея одобрила рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о том, чтобы Генеральный секретарь изучил все имеющиеся возможности получения услуг по проверке для программы раскрытия финансовой информации по более низкой цене без ущерба для конфиденциальности, о том, чтобы рассмотреть возможность объединения функций проверки с обслуживанием информационно-технологической платформы при определении потребностей программы во время предстоящего процесса закупок и держать под контролем вопрос о периодичности подачи деклараций. С учетом того, что нынешний договор с внешним подрядчиком по проведению проверки в рамках программы раскрытия финансовой информации истекает в январе 2013 года, Секретариат инициировал процесс повторных торгов на предоставление услуг по внешней проверке и некоторых услуг в сфере информационной технологии в соответствии со стандартными процедурами закупочной деятельности. Секретариат прилагает усилия по изучению возможностей для ограничения связанных с обсуждаемой программой расходов. Что касается информационно-технологической платформы, поддерживающей программу, то Секретариат занимается изысканием средств для разработки новой платформы. До внедрения в программу новой платформы, когда для нее будут изысканы средства, нынешняя платформа по-прежнему будет обслуживаться и расширяться за счет регулярных обновлений, необходимых для

¹ В упомянутой программе в настоящее время принимают участие следующие структуры системы Организации Объединенных Наций: Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ, Институт Организации Объединенных Наций по исследованию проблем разоружения, Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия, Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу, Конвенция Организации Объединенных Наций по борьбе с опустыниванием в тех странах, которые испытывают серьезную засуху и/или опустынивание, особенно в Африке, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций, Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата, Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций, Университет Организации Объединенных Наций и Структура «ООН-женщины».

сохранения ее актуальности. Бюро по вопросам этики продолжает рассматривать тему периодичности подачи финансовых деклараций с учетом профиля риска Организации.

35. В своей резолюции 66/234 Генеральная Ассамблея одобрила рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о проведении анализа регламентационных принципов программы раскрытия финансовой информации, с тем чтобы повысить роль Бюро по вопросам этики в определении сотрудников, которые должны подавать декларацию, а также выработать более целенаправленный набор критериев для их определения. В настоящее время Бюро находится в процессе консультаций с другими надлежащими структурами, включая Управление по правовым вопросам, Управление людских ресурсов и Канцелярию Контролера, с тем чтобы выявить области, в которых требуются дополнительные руководящие указания, разъяснения и/или пересмотр действующей политики, которая регулирует программу раскрытия финансовой информации, дабы более четко сформулировать критерии отбора и лучше определять сотрудников для раскрытия финансовой информации, исходя из анализа рисков Организации.

36. Секретариат предпринял ряд шагов, направленных на устранение или смягчение конфликтов личных интересов, в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, высказанной в ее резолюции 66/234. Указанные меры включали предоставление информации и рекомендаций в отношении урегулирования конфликтов интересов сотрудникам в рамках ознакомительного курса для новых сотрудников и регулярных обязательных семинаров по вопросам этики, а также в формате других учебных и информационных сессий. Бюро по вопросам этики создало новый веб-сайт и разработало руководство по вопросам этики, где содержатся практические рекомендации для персонала по широкому диапазону связанных с этикой тем, в частности о том, как предотвращать, выявлять и смягчать конфликты интересов при осуществлении официальных функций.

37. В рамках программы раскрытия финансовой информации повышается уровень осведомленности участвующего персонала о необходимости защищать и самих себя, и Организацию Объединенных Наций от опасности причинения ущерба репутации и конфликта личных интересов. За последние шесть лет в рамках программы было проанализировано более 19 000 индивидуальных финансовых деклараций. Число участников программы возросло с первоначальной цифры 1704 в 2006 году до более 4500 в 2012 году. Поскольку новые участники добавляются к программе при поступлении на работу в Организацию Объединенных Наций или при повышении в должности, или при изменении функций, программа является эффективным средством выявления и урегулирования потенциальных конфликтов интересов на ранних этапах и до их перерастания в подлинные конфликты.

38. За период с 2006 года между сотрудниками и внешним контролером состоялось в общей сложности более 109 000 контактов в форме электронных сообщений и телефонных разговоров, связанных с обзором представляемых сотрудниками финансовых деклараций. Еще одним свидетельством повышения уровня осведомленности о проблеме конфликта интересов является разработка Объединенным пенсионным фондом персонала Организации Объединенных Наций программы предварительной проверки ценных бумаг, а также уменьше-

ние числа конфликтных ситуаций, связанных с финансовыми активами. Если в рамках программы в 2010 году было сообщено о 58 таких случаях, то в 2011 году — всего лишь о 14, как можно увидеть в таблице 1 выше.

39. В рамках программы раскрытия финансовой информации было обеспечено повышение среди участвующих сотрудников уровня осведомленности о надлежащих организационных правилах и политике. Например, при сообщении сотрудникам о действующем с 2008 года требовании получать разрешение на деятельность вне Организации в рамках программы высказывалась рекомендация о том, чтобы сотрудники получали разрешение и на ранее не имевшие разрешения 170 случаев внешней деятельности. Рекомендации и обмен информацией преследовали цель сообщать участникам о случаях конфликта интересов. Сотрудники, информированные о характере и рисках, сопровождающих их ситуации конфликта интересов, с меньшей вероятностью допустят возникновение подобных ситуаций в будущем.

40. Благодаря программе выявляются ситуации риска, которые в противном случае могли бы остаться незамеченными и нанести ущерб репутации Организации. В частности, в рамках программы был выявлен один случай крупного конфликта интересов, в результате чего был произведен процедурный обзор, направленный на недопущение таких ситуаций впредь. Обсуждаемая программа в значительной степени способствовала повышению уровня осведомленности персонала и обеспечению соблюдения стандартов добросовестности, в частности касающихся деятельности вне Организации и родственных связей.

41. В соответствии с высказанной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 66/234 просьбой о том, чтобы Генеральный секретарь предложил меры, направленные на устранение конфликтов личных интересов, такие как распространение действия программы раскрытия финансовой информации и ограничений в отношении трудоустройства после увольнения и на другие категории сотрудников, Бюро по вопросам этики производит консультации с надлежащими организациями. Нынешняя политика ограничений в отношении трудоустройства после увольнения в основном распространяется на сотрудников, связанных с процессом закупок, включая заказчиков, в соответствии с определением, содержащимся в Руководстве по закупкам Организации Объединенных Наций.

С. Защита сотрудников от преследований за сообщения о нарушениях и сотрудничество в ходе проведения надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований

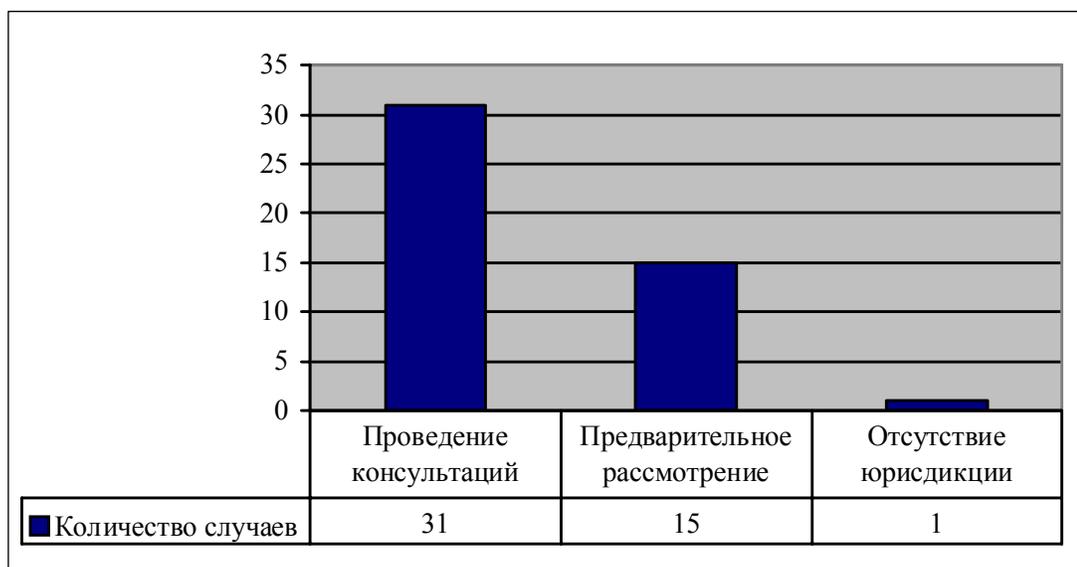
42. В соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2005/21 сотрудники, которые считают, что они подвергаются преследованиям за сообщение о случае неблагоприятного поведения или за сотрудничество с должным образом уполномоченными органами ревизии или расследования, могут направить в Бюро по вопросам этики просьбу о защите от таких преследований. Бюро проводит предварительное рассмотрение просьбы об обеспечении защиты от преследований с целью определить, занимался ли заявитель защищаемым видом деятельности и, если это так, являлся ли этот защищаемый вид деятельности фактором, способствующим предполагаемому преследованию. Если Бюро по вопросам этики определяет, что имеет место явное преследование, в этом

случае вопрос передается на официальное расследование в Управление служб внутреннего надзора либо в альтернативную структуру по расследованию, если это необходимо. После получения и анализа отчета о завершеном расследовании и доказательств Бюро по вопросам оценки выносит окончательное решение.

43. В период с 1 августа 2010 года по 31 июля 2011 года Бюро по вопросам этики получило 46 просьб о предоставлении защиты от преследования. В связи с теми просьбами, в которых сотрудники конкретно просили защиты от преследования в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2005/21, Бюро провело 15 предварительных обзорных оценок, информация о которых представлена в диаграмме VI ниже. Из этих 15 предварительных обзорных оценок Бюро завершило обзор по 14 делам, а 2 дела были переданы на расследование, после того как были выявлены явные признаки преследования. Если по 12 из рассмотренных случаев явных признаков преследования выявлено не было, то по последнему случаю процесс предварительного рассмотрения еще продолжается.

Диаграмма VI

Меры, принятые в связи с просьбами о защите, 1 августа 2011 года — 31 июля 2012 года



44. Что касается тех 30 запросов, по которым не проводилось предварительная обзорная оценка, то одна из них была признана выходящей за рамки мандата, а в связи с остальными 29 предоставлялись консультации относительно политики Организации в области защиты от преследования. Сотрудники, которые обращались с жалобами, не охватываемыми рамками политики, направлялись в другие компетентные органы, включая, помимо прочего, Канцелярию Омбудсмана и посредников, Отдел юридической помощи персоналу, в группу управленческой оценки и в Управление людских ресурсов.

45. В связи с двумя случаями, по которым было определено установлено преследование и которые упоминались в пункте 43 выше, Бюро по вопросам

этики дополнительно содействовало принятию временных мер по защите, включая перенос на более поздний срок оценки выполнения должностных обязанностей и перевод в другое структурное подразделение обратившихся с жалобой сотрудников.

46. Что касается применения средств по окончательному исправлению положения, то в текущем отчетном периоде осуществлялась вынесенная Бюро по вопросам этики в 2011 году рекомендация Канцелярии Генерального секретаря о том, чтобы переводить сотрудника, в отношении которого был установлен факт преследования, в другое структурное подразделение Секретариата. Эта рекомендация выполнялась в сотрудничестве с Канцелярией Генерального секретаря и Департаментом по вопросам управления.

47. В период с августа 2006 года по июль 2012 года Бюро по вопросам этики произвело предварительный обзор 106 жалоб на преследования. Из этих 106 дел 1 по-прежнему находится в стадии рассмотрения, а 18 были закрыты в результате отзыва сотрудником своей жалобы или прекращения связанных с ней действий, или если дело было урегулировано неформально по согласию с лицом, подавшим жалобу. Из остальных 87 жалоб, по которым были проведены предварительные расследования, в 9 случаях Бюро установило твердый факт преследования и передало соответствующие дела на официальное расследование в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2005/21. Расследование было завершено по пяти из этих случаев, и факт преследования был твердо установлен Бюро в одном из них.

48. Важным элементом внутренних реформ, проводимых в соответствии с указаниями Всемирной встречи на высшем уровне 2005 года, стала разработка в Организации политики сообщения о нарушениях, цель которой заключалась в том, чтобы поощрять сотрудников сообщать о случаях обмана, коррупции, разбазаривания ресурсов и о других серьезных формах неблагоприятного поведения. Расширение практики таких сообщений повышает возможности по урегулированию конфликтов в рамках Организации и в конечном итоге служит цели защиты авторитета Организации и доверия к ней.

49. Несмотря на такое намерение, подавляющее большинство сообщений о неблагоприятном поведении, которое упоминалось в жалобах на преследования, представляемых в Бюро по вопросам этики, не были связаны с серьезными проступками, которые могли бы причинить ущерб Организации, а всего лишь сообщали о недопустимом поведении в отношении автора жалобы в рамках его/ее цепочки подотчетности. Нынешняя политика в подавляющем большинстве случаев используется как механизм выражения сотрудниками своего недовольства в связи с производственными вопросами, а не для выполнения поставленной перед ней цели поощрения сообщений о серьезных случаях неблагоприятного поведения, которое, если его не выявить и не нейтрализовать, может иметь для Организации весьма негативные последствия.

50. В процессе осуществления бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2005/21 Бюро по вопросам этики выявило недостатки этого бюллетеня и необходимость в более детальном разъяснении функций и обязанностей различных организационных подразделений для содействия эффективному обеспечению нынешней политики защиты в рамках Организации сотрудников, сообщающих о нарушениях. Для исправления выявленных недочетов и для повышения ответственности и эффективности проводимой Организацией политики защиты от

такого рода преследования рассматривается возможность проведения всеобъемлющего структурно организованного обзора существующей политики для нахождения путей более действенного поощрения Организацией сообщений о серьезных случаях неблагоприятного поведения, защиты сообщающих о таком поведении лиц от последующего преследования и вмешательства, призванного пресекать возможное преследование. Методы проведения такого обзора в настоящее время находятся в процессе обсуждения.

D. Информационно-просветительские мероприятия, учебная подготовка и обучение

51. В течение отчетного цикла 2010–2011 годов Бюро по вопросам этики прилагало значительные усилия по охвату информационно-просветительскими мероприятиями сотрудников, работающих в местах службы вне Нью-Йорка. Непосредственное взаимодействие с персоналом на местах сохраняет свое исключительно важное значение для повышения уровня осведомленности о предоставляемых Бюро услугах, сбора информации о высказываемых персоналом проблемах, связанных с вопросами этики, а также для расширения и укрепления в рамках всей Организации культуры этики.

52. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики продолжало деятельность по активизации взаимодействия по касающимся этики вопросам с персоналом на местах. Директор Бюро по вопросам этики при поддержке персонала Бюро совершал поездки на места в Отделение Организации Объединенных Наций в Вене, Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности, Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби, ЮНЕП, ООН-Хабитат, Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке Миссии Африканского союза в Сомали, Региональный центр обслуживания в Энтеббе, Уганда, Отделение Организации Объединенных Наций в Руанде, Миссию Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго (МООНСДРК), Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве, Конференцию Организации Объединенных Наций по торговле и развитию, секретариат Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата, в Бонне, Германия, Миссию Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити, ФАО, Международный фонд сельскохозяйственного развития и Всемирную продовольственную программу.

53. Во время своих поездок в целях распространения информации Бюро по вопросам этики проводило индивидуальные консультации с рядовыми сотрудниками и руководителями, общие собрания с персоналом на местах, целевые сообщения по этической проблематике и заседания тематических групп для обсуждения вопросов этики, имеющих отношение к стандартам Организации Объединенных Наций в области этики, нормам поведения, дисциплине, закупочной деятельности и подготовке кадров. В целом, личные встречи проводились с приблизительно 800 сотрудников.

54. В мае 2012 года Бюро по вопросам этики официально открыло свой новый публичный веб-сайт, который стал для сотрудников и широкой публики центральным источником информации, касающейся мандата Бюро, а также всестороннего обзора предлагаемых им индивидуальных услуг. С момента его

размещения в Интернете этот сайт был посещен более 10 000 раз, причем особый интерес вызывает информация о советах по этическим аспектам и об обучении.

55. Для дальнейшего повышения уровня информированности персонала о деятельности Бюро по вопросам этики в 2011–2012 годах Бюро подготовило серию плакатов, рассказывающих о предоставляемых им услугах и содержащих контактную информацию. Бюро также разработало информационные плакаты по вопросам защиты от преследования для распространения в структурных подразделениях Секретариата в целях повышения уровня осведомленности о политике Организации в этой области и поощрения сотрудников сообщать о случаях поведения, которое ставит под угрозу авторитет Организации Объединенных Наций.

56. Бюро по вопросам этики планирует использовать в качестве средств повышения уровня осведомленности по вопросам этики и обучения персонала свои пособия, озаглавленные «Дорожная карта: пособие для сотрудников по нахождению надлежащего органа» и «Совместными усилиями: этику — в действие!».

57. С учетом важности обучения для повышения уровня осведомленности по вопросам этики и наделения сотрудников большими возможностями для использования этического суждения Бюро по вопросам этики выступает в качестве эксперта Секретариата по темам разработки и проведения учебных программ по вопросам этики. В соответствии со своим мандатом в отношении разработки стандартов, проведения обучения и информирования персонала по вопросам этики и проведения ежегодных учебных мероприятий по вопросам этики для всех сотрудников (см. ST/SGB/2005/22) Бюро в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов организовывало для сотрудников всего Секретариата как очное обучение, так и обучение в режиме онлайн.

58. В течение 2011–2012 годов в Нью-Йорке и в других местах службы продолжалось проведение семинаров по теме «Профессиональная этика и добросовестность в нашей повседневной работе». Со времени начала проведения этих семинаров в 2006 году в занятиях приняли участие более 14 000 сотрудников по всей системе. В течение отчетного периода в 30 сессиях семинара в масштабах всей системы приняло участие приблизительно 600 сотрудников. С добавлением новых внутренних экспертов в вопросах этического обучения персонала, образования и информирования Бюро по вопросам этики намеревается продолжать обновлять и разрабатывать новые учебные программы, в рамках которых должны рассматриваться новые образующиеся проблемы этического характера.

59. Впервые за все время Бюро по вопросам этики в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов сертифицировало трех сотрудников на местах для проведения занятий в рамках семинара. Эти инструктора, расположенные в Региональном центре обслуживания в Энтеббе, Уганда, МООНСДРК и в Миссии Организации Объединенных Наций в Южном Судане, приступили к проведению занятий в рамках семинара в своих местах службы в июле 2012 года.

60. Обучение по вопросам этики в Интернет-формате осуществлялось посредством обязательной онлайн-программы обучения, озаглавленной «Разъяснение принципа добросовестности» (см. ST/SGB/2005/17), для сотруд-

ников всех уровней, направленной на разъяснение основных этических ценностей и соблюдение стандартов добросовестности на работе в рамках Организации. С начала осуществления этой программы в 2005 году обучение прошли более 50 000 человек, включая 5300 сотрудников — в текущем отчетном периоде. В сотрудничестве с Управлением людских ресурсов Бюро по вопросам этики намеревается в следующем отчетном цикле произвести обновление обсуждаемой программы.

61. Вот уже третий год продолжает работать онлайн-учебный модуль Отдела закупок под названием «Этика и добросовестность в закупочной деятельности», размещенный на веб-сайте учебного центра Отдела закупок. За отчетный период эту программу прошли более 300 человек. Указанная программа является обязательной для сотрудников Отдела закупок и рекомендована для других категорий сотрудников, имеющих функции и обязанности, связанные с закупочной деятельностью.

62. В октябре 2011 года Директор Бюро по вопросам этики представил касающийся этики руководства компонент «Ознакомительной программы для старших руководителей», которая проводилась в Нью-Йорке для старших руководителей гражданского, военного и полицейского компонентов миссий по поддержанию мира. Директор Бюро также провел учебный курс по вопросам этики в Колледже персонала системы Организации Объединенных Наций в Турине, Италия, и в рамках программы «Обучение старшего персонала миссий административному управлению и распоряжению ресурсами», которая проводилась на Базе материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия, в июне и июле 2012 года. На этих специально разработанных сессиях также особое внимание уделялось важности этических аспектов руководства.

63. В соответствии с резолюцией 66/234 и признавая, что поведение старших руководителей Организации Объединенных Наций имеет непосредственные и долгосрочные последствия в плане культуры этики, добросовестности и подотчетности в рамках Организации, Директор Бюро по вопросам этики провел 26 конфиденциальных брифингов ознакомительного характера по вопросам этики для вступающих в должность и вновь назначаемых помощников Генерального секретаря и заместителей Генерального секретаря, включая специальных представителей Генерального секретаря и заместителей специальных представителей Генерального секретаря. Отмечая большое число ежегодных новых назначений уровня Д-1 и Д-2 во всех местах службы, Бюро изучает возможности для расширения практики таких брифингов и охвата ими всех новых старших руководителей этих уровней.

64. Информационно-просветительская работа по вопросам этики имеет ключевое значение для поощрения формирования культуры этики в Организации. Уделяя особое внимание тому, чтобы в вопросах этики «тон задавался на самом верху», Организация способствует поддержанию такой культуры. В цикл заключения договоров с руководителями старшего уровня 2011 года Генеральный секретарь включил цель поддержки стремления Организации к созданию культуры этики. По просьбе заместителя Генерального секретаря по вопросам управления Директор Бюро по вопросам этики провел конфиденциальные оценки этических аспектов осуществления руководящих функций всеми заместителями Генерального секретаря, которые подписали Договор со старшими

руководителями. Участвующие заместители Генерального секретаря получили конфиденциальный ответ по результатам этого процесса. Указанная инициатива позволила членам группы руководителей высокого уровня проанализировать вопрос о том, как конкретные аспекты осуществления руководящих функций в плане этики сказываются на имеющихся у них возможностях по руководству своими группами и их мотивации.

65. Генеральный секретарь также просил Бюро по вопросам оценки в течение отчетного периода создавать более сильную организационную культуру этики путем осуществления проекта диалогов с руководством, в рамках которых Бюро при поддержке Канцелярии Генерального секретаря, Управления людских ресурсов и Департамента по вопросам управления разрабатывает пособие для обсуждений по вопросу о роли международных гражданских служащих и о значении клятвы при вступлении в должность. Посредством традиционного процесса руководства по нисходящей линии, начиная с направляемого обсуждения, проводимого Генеральным секретарем с его группой старших руководителей, на каждом последующем уровне руководства руководители будут проводить со своими непосредственными подчиненными разъяснительную работу о важности клятвы при вступлении в должность. Ожидается, что такой процесс диалога начнется в конце 2012 года и будет завершен к 30 июня 2013 года.

Е. Поддержка в деле установления стандартов и нормативного регулирования

66. Содействие установлению этических стандартов и предоставление касающихся соответствующей политики рекомендаций по-прежнему относятся к числу важнейших функций Бюро по вопросам этики. Твердая приверженность Организации задаче поддержки этических ценностей и стандартов и их полного включения в стратегии, нормативные положения, руководство и оперативные процедуры Организации способствует обеспечению соблюдения таких стандартов при осуществлении сотрудниками своих официальных функций.

67. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики оказывало поддержку и предоставляло рекомендации, касающиеся установления этических стандартов и вопросов политики, различным департаментам/управлениям Секретариата, а также фондам и программам. Рекомендации по вопросам существа, касающиеся аспектов соответствующей политики, предоставлялись по широкому кругу касающихся этики вопросов, включая требования и условия, связанные с набором некоторых категорий персонала, личные и организационные конфликты интересов, а также включение этических соображений в проведение организационных обследований.

68. Бюро по вопросам этики в сотрудничестве с Комитетом по вопросам этики выпускало инструкции для персонала, касающиеся получения подарков и занятия деятельностью вне Организации. В инструкциях содержались практические и удобные в пользовании для сотрудников указания, касающиеся их соответствующих обязательств как международных гражданских служащих.

69. Бюро по вопросам этики также проводило частые консультации с соответствующими департаментами/управлениями, включая Управление людских ресурсов, Департамент по вопросам управления и Управление по правовым вопросам, по различным темам, включая обзор политики в области раскрытия

финансовой информации, меры повышения подотчетности и транспарентности, а также урегулирование случаев конфликта интересов. Кроме того, Бюро по вопросам этики оказывало основную поддержку Управлению людских ресурсов в связи с обзором стандартов поведения для международных гражданских служащих.

70. В сотрудничестве со Всемирным банком Бюро по вопросам этики произвело обзор и анализ результатов сравнительного обследования, посвященного вопросу соблюдения этических норм в международных организациях. Результаты этого исследования будут переданы рабочей группе по борьбе с коррупцией Группы 20.

Г. Оценка культуры этики и добросовестности в Организации Объединенных Наций

71. В своей резолюции 66/234 Генеральная Ассамблея одобрила выводы и рекомендации, содержащиеся в докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/66/511), включая рекомендацию о том, чтобы Генеральный секретарь разработал надлежащие критерии этической оценки. В указанном докладе Комитет высоко оценил усилия Бюро по вопросам этики по проведению информационно-просветительской работы в 2010–2011 годах и отметил значительный рост объема просьб об оказании услуг, которые рассмотрело Бюро. Вместе с тем Консультативный комитет заявил, что озвученное увеличение количества зарегистрированных просьб об оказании услуг и количество рассмотренных случаев не является достаточными показателями для того, чтобы в полной мере определить степень достижения целей установления высоких стандартов добросовестности и формирования этической культуры.

72. В этой связи и в соответствии с просьбой Департамента полевой поддержки в период с января по июнь 2012 года Бюро по вопросам этики проводило первую в Организации оценку полевых операций в плане риска для этических норм и репутации. В этой оценке риска, которая проводилась с использованием репрезентативной выборки операций по поддержанию мира, использовалась методика масштабируемых количественных и качественных показателей, специально разработанная для выявления значительных рисков в плане этических ценностей и репутации, которые могут поставить под угрозу способность Организации Объединенных Наций исполнять свои мандаты по обеспечению мира и безопасности. Указанная оценка преследовала цель установить достоверный статистический базовый показатель для наблюдения за представлениями и отношением сотрудников всех уровней в операциях по поддержанию мира к культуре этики в Организации Объединенных Наций и к аспекту организационной и личной добросовестности. Результаты этой оценки риска позволят Организации принять надлежащие продуманные меры для ликвидации и смягчения выявленных структурных, процедурных и поведенческих рисков и, таким образом, защитить и еще более повысить свою репутацию, более эффективно использовать имеющиеся ресурсы и уменьшить опасность для успешного осуществления мандатов.

IV. Комитет по вопросам этики Организации Объединенных Наций

73. Комитет по вопросам этики Организации Объединенных Наций был учрежден бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2007/11, озаглавленным «Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы», положения которого вступили в силу 1 декабря 2007 года. Основные обязанности Комитета состоят в том, чтобы разрабатывать унифицированный свод стандартов и политики Секретариата Организации Объединенных Наций и самостоятельно управляемых органов и программ и проводить консультации по некоторым важным и особенно сложным делам и вопросам, имеющим последствия для всей системы Организации Объединенных Наций.

74. В состав Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики входят руководители бюро по вопросам этики самостоятельно управляемых органов и программ Организации Объединенных Наций и Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций. По состоянию на 31 июля 2012 года членами Комитета являются: Секретариат Организации Объединенных Наций, Программа развития Организации Объединенных Наций, Детский фонд Организации Объединенных Наций, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, ВПП, Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ и Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев. Бюро по вопросам этики также предоставляет связанные с тематикой этики по их просьбе услуги сотрудникам структуры «ООН-женщины» в соответствии с разделом 2.2 бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2007/11, пока в этом структурном подразделении не назначен сотрудник по вопросам этики.

75. В соответствии с разделом 2.3 бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2007/11 Директор Бюро по вопросам этики является председателем Комитета и осуществляет в нем функциональное руководство, стремясь стимулировать укрепление потенциала и обеспечивать соблюдение последовательной методики при предоставлении связанных с вопросами этики услуг.

76. В течение периода 1 августа 2011 года — 31 июля 2012 года Комитет провел десять официальных сессий. Приоритетной задачей Комитета по-прежнему является укрепление последовательности в рамках применения этических стандартов.

77. В течение отчетного периода Комитет продолжал согласование политики в области раскрытия финансовой информации, включая методику обзора, критерии определения необходимости подачи декларации и консультирование в связи с урегулированием конфликтов. Комитет производил рассмотрение альтернативных учитывающих степень риска подходов в отношении раскрытия финансовой информации, которых придерживаются различные организации, а также опыта по осуществлению данной программы членами Комитета, с тем чтобы повысить эффективность этой программы в плане выявления и смягчения конфликтов интересов.

78. Комитет занимался разработкой общих стандартных оперативных процедур и изучал пути повышения степени последовательности при конфиденциальном консультировании. Члены Комитета разрабатывали методические записки для персонала Организации Объединенных Наций, касающиеся деятельности вне Организации, подарков и представительских расходов. Комитет производил распространение опыта по организации обучения и по информированию персонала, в частности при проведении ознакомительных брифингов для старшего руководства по вопросам этической культуры и лидерства, а также в разработке общей платформы обучения с использованием электронных средств.

79. Комитет рассматривал новые проблемы этического характера, создающие опасность для отдельных сотрудников Организации и процессов. Некоторые члены Комитета также участвуют в деятельности, проводимой другими организациями по разработке инициатив и стратегий борьбы с коррупцией.

80. В ноябре 2011 года Комитет организовал в Нью-Йорке семинар по вопросам защиты от преследования за сообщение о неблагоприятном поведении или сотрудничестве с компетентными ревизиями или расследованиями. Центральное внимание в рамках этого семинара уделялось обеспечению последовательного использования членами Комитета политики и практики Организации в вопросах защиты от преследования, повышения степени последовательности в процессе принятия решений в организациях-членах посредством продвижения согласованных оперативных процедур и оказания консультационной помощи членам Комитета по конкретным вопросам и проблемам, касающимся защиты от преследования.

81. В соответствии с мандатом, содержащимся в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2007/11, Комитет по вопросам этики Организации Объединенных Наций произвел обзор годовых докладов бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций и самостоятельно управляемых органов и программ и представил надлежащие рекомендации.

82. На сегодняшний день Комитет является единственным в Секретариате и фондах и программах институциональным механизмом, располагающим мандатом на содействие согласованному и последовательному применению стандартов в области этики и добросовестности. С момента своего создания Комитет вносит значительный вклад в повышение уровня осведомленности по вопросам индивидуальной и институциональной добросовестности в системе Организации Объединенных Наций и в согласованное решение вопросов, затрагивающих аспект этики. Исключительно важно, чтобы Комитет по-прежнему получал самую активную возможную поддержку для выполнения возложенных на него мандатных обязанностей.

83. В соответствии с резолюцией 66/234 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея одобрила выводы и рекомендации, содержащиеся в докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/66/511), соответствующие структурные подразделения Секретариата путем пересмотра бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2007/11 начали процесс переименования Комитета по вопросам этики Организации Объединенных Наций.

84. Бюро по вопросам этики и члены Комитета продолжали принимать участие в деятельности Сети многосторонних организаций по вопросам этики. Указанная сеть была создана 21 июня 2010 года в поддержку «усилий Генерального секретаря по укреплению общесистемного сотрудничества в связанных с этикой вопросах в системе Организации Объединенных Наций. Сеть представляет собой объединение большого числа бюро по вопросам этики и связанных с этикой функций системы Организации Объединенных Наций, проводящих деятельность в этой области международных организаций и многосторонних и региональных финансовых учреждений. Сеть оказывает активную поддержку в профессиональном развитии и в обмене стратегиями и практическими методами деятельности в вопросах этики. Четвертая сессия Сети, совместно организованная Всемирной торговой организацией и ВОЗ, состоялась в Женеве, 4–6 июля 2012 года.

V. Выводы и рекомендации

85. В порядке осуществления своего мандата по поощрению и укреплению культуры этики, транспарентности и подотчетности в Организации Объединенных Наций Бюро по вопросам этики продолжает оценивать и укреплять свою деятельность в основных областях своего мандата. Помимо сохранения функций ориентированной на конечный результат службы, предоставляющей Организации и ее персоналу качественные конфиденциальные рекомендации, касающиеся вопросов этики, Бюро активно разрабатывало и осуществляло инициативы по дальнейшей поддержке культуры этики и добросовестности в Организации.

86. В целях укрепления политики Организации в вопросах защиты от преследования за сообщения о нарушениях, с тем чтобы добиваться цели поощрения сотрудников к сигнализированию о случаях серьезных нарушений, которые могут причинить непоправимый ущерб функционированию и репутации Организации, Секретариат приступил к проведению всеобъемлющего обзора нынешней политики, с тем чтобы повысить ее эффективность.

87. Что касается продвижения этических ценностей и надлежащих норм поведения среди рядовых сотрудников и руководства Организации Объединенных Наций, то в 2011–2012 годах Бюро по вопросам этики продолжало совершать поездки просветительского характера в различные места службы, разрабатывало исключительно важные руководства по вопросам этики, такие как «Совместными усилиями: этику — в действие», и усиливало программы обучения по этической тематике. Кроме того, Директор Бюро по вопросам этики поощрял и поддерживал привлечение к обсуждению вопросов этики старшего руководства Организации Объединенных Наций, в частности посредством а) проведения конфиденциальных ознакомительных брифингов по вопросам этики с новыми и вновь назначаемыми помощниками Генерального секретаря и заместителями Генерального секретаря; б) проведения конфиденциальных оценок поведения руководителей с точки зрения этики для заместителей Генерального секретаря в рамках договоров, заключаемых с руководителями старшего уровня; и с) реализации проекта по установлению диалогов с руководством. Бюро будет продолжать поддерживать этические аспекты руководства в рамках Организации в интересах создания основанной на принципе добросовестности организационной культуры.

88. При разработке и проведении первой в Организации Объединенных Наций оценки ее полевых операций с точки зрения опасности для этических норм и репутации с использованием методики повторения и масштабирования Бюро по вопросам этики разработало критерии обзора для эффективной оценки и определения степени предполагаемой серьезности и вероятности рисков этического характера и последствий принимаемых мер по исправлению положения. Установленные количественные показания будут применяться в рамках всей Организации для оценки индивидуального, институционального и связанного с процессами рисков, а также для содействия разработке эффективных планов действий по предотвращению, смягчению и нейтрализации таких рисков.

89. Проводя деятельность, о которой говорилось выше, Бюро по вопросам этики по-прежнему является главным пропагандистом ценностей и принципов Организации Объединенных Наций и намерено и впредь способствовать укреплению организационной среды, благоприятствующей этически выдержанному поведению и институциональной добросовестности.

90. Генеральной Ассамблее предлагается принять настоящий доклад к сведению.

Приложение

Показатели выполнения требований программы раскрытия финансовой информации, 2011 год

<i>Структуры Организации Объединенных Наций</i>	<i>Требуемые декларации</i>	<i>Поданные декларации</i>	<i>Неподанные декларации</i>
Секретариат Организации Объединенных Наций			
Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций	1	1	—
Исполнительный директорат Контртеррористического комитета	4	4	—
Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению	27	27	—
Департамент по экономическим и социальным вопросам	56	56	—
Департамент по вопросам управления	237	237	—
Департамент по политическим вопросам, включая специальные политические миссии	186	186	—
Департамент общественной информации	39	39	—
Департамент по вопросам охраны и безопасности	26	26	—
Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана	47	47	—
Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии	24	24	—
Экономическая комиссия для Африки	82	82	—
Европейская экономическая комиссия	10	10	—
Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	44	44	—
Бюро по вопросам этики	11	11	—
Канцелярия Генерального секретаря	18	18	—
Управление по вопросам разоружения	7	7	—
Управление по координации гуманитарных вопросов	19	19	—
Управление по вопросам отправления правосудия	2	2	—
Управление информационно-коммуникационных технологий	18	18	—
Управление служб внутреннего надзора	15	15	—
Управление по правовым вопросам	20	20	—
Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах	1	1	—
Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о сексуальном насилии в условиях конфликта	4	4	—
Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	18	18	—
Канцелярия Омбудсмана и посредников	2	2	—
Канцелярия Специального советника по Африке	3	3	—
Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам	2	2	—
Канцелярия Председателя Генеральной Ассамблеи	7	7	—

<i>Структуры Организации Объединенных Наций</i>	<i>Требуемые декларации</i>	<i>Поданные декларации</i>	<i>Неподанные декларации</i>
Управление по поддержке миростроительства	5	5	–
Нью-Йоркское отделение Региональной комиссии	1	1	–
Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций	64	64	–
Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве	83	83	–
Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби	43	43	–
Отделение Организации Объединенных Наций в Вене	17	17	–
Управление Организации Объединенных Наций по нарко- тикам и преступности	72	72	–
Исследовательские и учебные институты	13	13	–
Международные трибуналы и контрольные комиссии	123	123	–
Итого (кроме операций по поддержанию мира)	1 351	1 351	–
Операции по поддержанию мира	1 697	1 696	1
Учреждения/органы Организации Объединенных Наций и прочие	1 258	1 256	2
Итого	4 306	4 303	3