



**Исполнительный совет
Программы развития
Организации Объединенных
Наций и Фонда Организации
Объединенных Наций в области
народонаселения**

Distr.: General
15 March 2013
Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2013 года
3–14 июня 2013 года, Нью-Йорк
Пункт 16 предварительной повестки дня
Доклады Бюро по вопросам этики ПРООН,
ЮНФПА и ЮНОПС

**Деятельность Бюро по вопросам этики ПРООН
в 2012 году**

Доклад Бюро по вопросам этики

Резюме

Во исполнение решения 2008/37 Исполнительного совета Бюро по вопросам этики ПРООН представляет Совету настоящий доклад, охватывающий его деятельность за 2012 год. В соответствии с бюллетенем Генерального секретаря «Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы» (ST/SGB/2007/11) доклад был рассмотрен Комитетом Организации Объединенных Наций по вопросам этики на его сорок пятой сессии и затем представлен Администратору ПРООН. В соответствии с призывом, содержащимся в решении 2011/24 Исполнительного совета, в текст доклада включены рекомендации руководству по укреплению культуры добросовестности и соблюдения норм поведения в ПРООН.

Это пятый годовой доклад Бюро по вопросам этики со времени его учреждения в 2007 году. В 2012 году в Бюро по вопросам этики произошла смена руководства, в результате которой предыдущий директор ушел с занимаемого поста в апреле, а новый директор вступил в должность в июне. Это первый годовой доклад, который будет представлен новым директором.

Элементы решения

Исполнительный совет может пожелать принять к сведению настоящий доклад и прокомментировать прогресс, достигнутый Бюро по вопросам этики.



Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Административная деятельность	5
III. Деятельность в соответствии с мандатом	6
A. Установление стандартов и стратегическая поддержка	7
B. Учебная подготовка, информационно-разъяснительная работа и повышение уровня осведомленности	9
C. Консультации и рекомендации	12
D. Программа представления финансовой информации за 2012 год.	15
E. Защита сотрудников от репрессалий за сообщения о нарушениях и сотрудничество с надлежащим образом уполномоченными органами ревизии и расследований	19
IV. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сеть многосторонних организаций по вопросам этики	20
V. Рекомендации руководству, направленные на укрепление культуры добросовестности и соблюдения норм поведения в ПРООН.	21
VI. Выводы	23

Диаграммы

Диаграмма 1. Просьбы об оказании консультативных и других услуг с разбивкой по категориям, 2012 год	6
Диаграмма 2. Просьбы об оказании консультативной помощи по вопросам этики с разбивкой по категориям, 2012 год	14
Диаграмма 3. Просьбы об оказании консультативной помощи с разбивкой по географическому месту службы, 2012 год.	15
Диаграмма 4. Лица, представляющие декларации, с разбивкой по должностным категориям, 2012 год.	17

I. Введение

1. В настоящем докладе, представленном в соответствии с решением 2008/37 Исполнительного совета, рассматривается деятельность Бюро по вопросам этики за 2012 год, нацеленная на «формирование и поощрение культуры соблюдения этических норм, добросовестности и подотчетности и укрепление на этой основе доверия к Организации Объединенных Наций и ее авторитета как внутри Организации, так и за ее пределами»¹. Отчетный период был отмечен уходом в отставку в апреле директора, возглавлявшего Бюро с июля 2008 года, и приходом нового директора, который вступил в должность в июне.

2. В настоящем докладе дается обзор прогресса, достигнутого в каждой функциональной области деятельности Бюро по вопросам этики. Он является отражением видения Бюро его деятельности по расширению крайне важных аспектов программы и внедрению этических норм во все процессы хозяйственной деятельности и принятия решений, сохраняя приверженность общей ценности «осуществления деятельности на основе непоколебимых принципов добросовестности».

Установление стандартов и стратегическая поддержка

3. В рамках работы Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сети многосторонних организаций по вопросам этики Бюро по вопросам этики оказывает содействие в осуществлении процесса гармонизации этических стандартов во всей системе Организации Объединенных Наций.

а) В течение 2012 года Бюро добилось значительных успехов в завершении предлагаемого пересмотра порядка представления финансовой информации и защиты сотрудников от репрессалий, осуществляя свою деятельность на основе опыта применения передовой практики и полученных уроков. После анализа, проведенного в декабре Консультативным комитетом по ревизии и Комитетом Организации Объединенных Наций по вопросам этики, рассмотрение обеих стратегий Группой по вопросам эффективности деятельности организации было намечено на начало 2013 года.

б) Бюро по вопросам этики провело консультации с Управлением людских ресурсов Бюро по вопросам управления, чтобы определить наиболее эффективные пути урегулирования конфликтов интересов: а) предложение о внесении поправки в политику родственных отношений, подготовленное Бюро по вопросам этики с целью гармонизации политики ПРООН с политикой других организаций системы Организации Объединенных Наций;

с) Бюро предложило и разработало инициативу, направленную на раннее выявление конфликтов интересов на этапе назначения на должность. Оба предложения направлены в Управление людских ресурсов для рассмотрения в 2013 году.

д) Бюро по вопросам этики также содействовало разработке организационных инициатив в других областях и, таким образом, способствовало проведению более широких мероприятий по установлению внутренних стандартов и разработке внутренней политики.

¹ ST/SGB/2007/11, раздел 1.1.

е) В 2012 году Бюро по вопросам этики более активно использовало имеющиеся технологии для расширения информационно-разъяснительной работы среди сотрудников во всем мире. В интранете и на групповых сайтах были размещены короткие видеоклипы и информационные материалы в блогах, по электронной почте и через интранет рассылались методические инструкции, а в новой системе видеоконференций проводились сетевые встречи с участием инструкторов из числа сотрудников.

ф) В соответствии с решением 2010/17 Исполнительного совета Бюро по вопросам этики рассмотрело кандидатуры претендентов на ключевые руководящие должности с точки зрения возможности возникновения конфликтов интересов и провело собеседование с каждым из них, чтобы рассказать о роли Бюро по вопросам этики и о том, как каждый руководитель может внести важный вклад в работу по обеспечению соблюдения этических норм поведения в ПРООН.

Профессиональная подготовка и информационно-разъяснительная работа

4. В 2012 году помимо стандартных учебных и информационно-разъяснительных мероприятий Бюро по вопросам этики расширило свои контакты с сотрудниками и персоналом, работающими в постконфликтных и нестабильных условиях, и со страновыми отделениями в Африканском регионе. В практических семинарах и групповых брифингах приняли участие 1381 слушатель из числа штатных сотрудников и персонала организации. Для старших руководителей, назначенных на руководящие должности в головных учреждениях, проводились индивидуальные брифинги.

5. В целях расширения участия старших руководителей ПРООН в программе по вопросам этики директор встречался со старшими руководителями каждого головного подразделения и регионального бюро, а также с директорами ключевых подразделений, таких как Сектор омбудсмена, Управление правовой поддержки, Управление людских ресурсов, Управление по поддержке закупок, Бюро по вопросам управления, Бюро по вопросам финансового управления и Совет персонала. Бюро по вопросам этики поставило перед собой задачу наладить совместное партнерство с представителями руководства и персонала, с тем чтобы способствовать включению вопросов этики во все направления и сферы деятельности ПРООН.

Конфиденциальное консультирование

6. Оказание консультативной помощи является основной частью услуг, предоставляемых Бюро, чтобы помочь сотрудникам в предотвращении или урегулировании конфликтов интересов и содействовать выполнению требований о соблюдении принципов независимости и беспристрастности, предъявляемых к персоналу ПРООН. За отчетный период было получено 342 просьбы об оказании конфиденциальной консультативной помощи и предоставлении методических рекомендаций. И на этот раз самыми многочисленными были просьбы об оказании консультативной помощи в связи с внеслужебной деятельностью.

Программа представления финансовой информации

7. В 2012 году в рамках ежегодного мероприятия по представлению финансовой информации декларации, включающие финансовую информацию, запол-

нили 1274 штатных сотрудника (меньше, чем в предыдущем году, когда их число составило 1413 человек). Несмотря на то что в конечном счете было обеспечено 100-процентное выполнение требований о предоставлении информации, серьезной проблемой по-прежнему остается своевременное заполнение деклараций. Меры, направленные на обеспечение своевременной подачи деклараций, содержащих финансовую информацию, оказались недостаточно действенными.

Защита сотрудников от репрессалий

8. В 2012 году Бюро по вопросам этики получило девять жалоб на репрессалии. Одну жалобу забрали назад, один заявитель не пожелал подавать официальную жалобу, и в одной жалобе беспокойство по поводу "преследований" было ложным. По каждой жалобе были проведены консультации и даны рекомендации. После проведения анализа оставшихся шести жалоб достаточно убедительных доказательств не было получено ни по одному из этих дел. В каждом случае заявителю было рекомендовано использовать альтернативные внутренние механизмы для решения возникших проблем.

II. Административная деятельность

9. Для Бюро по вопросам этики 2012 год стал переходным. В начале апреля свой пост оставил предыдущий директор Бюро, и в конце июня в должность вступил его новый руководитель. В связи со сменой руководства у Бюро появилась возможность оценить прогресс, достигнутый им за период после его создания в 2007 году, и активизировать усилия, направленные на формирование и поощрение культуры соблюдения этических норм в ПРООН. Бюро стремится делать особый акцент на том, какое значение для процессов хозяйственной деятельности будет иметь большая концентрация внимания на вопросах этики в рамках процесса принятия решения, если не рассматривать Бюро как внешний ресурс, который используется исключительно в случае возникновения проблемы.

10. В настоящее время в Бюро работают директор (D-1), один сотрудник уровня P-5, один сотрудник уровня G-6 и младший сотрудник категории специалистов, чьи полномочия заканчиваются в середине 2013 года. Крайне важно, что Бюро решает проблему нехватки персонала и процесс привлечения нового младшего сотрудника для заполнения вакантной должности уже начался. Бюджет на общие операционные расходы, составляющий 200 000 долл. США, остается неизменным из года в год.

11. Круг полномочий Консультативного комитета по ревизии непосредственно включает функции по осуществлению контроля за деятельностью Бюро по вопросам этики. Новый директор был принят Председателем Комитета, и в декабре он представил подробный отчет всей деятельности Бюро в 2012 году, план работы на 2013 год и свое видение будущего Бюро по вопросам этики.

12. Директор встречался с Администратором и заместителем Администратора и продолжает на ежемесячной основе проводить встречи с заместителем Администратора, чтобы обеспечивать постоянное участие руководства ПРООН в проведении стратегии и инициатив по вопросам этики.

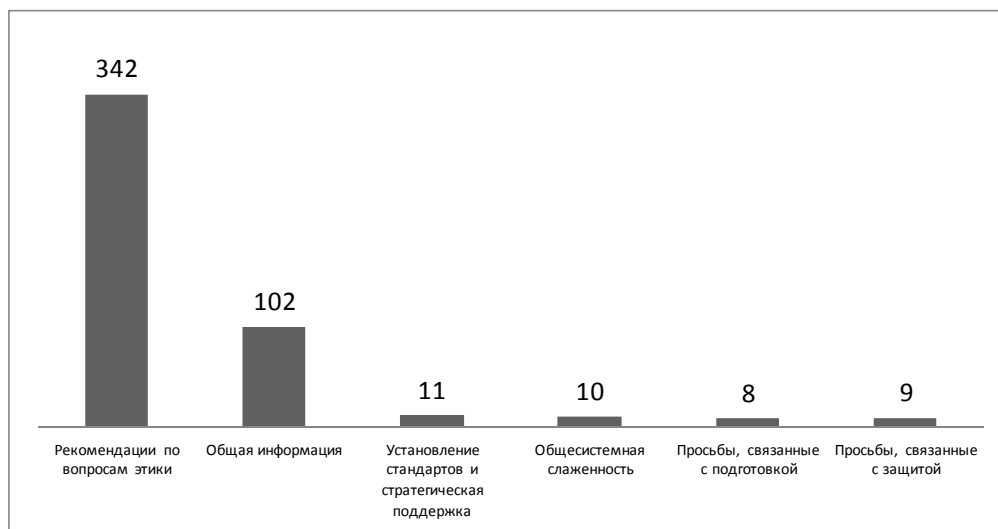
13. Бюро по вопросам этики участвует в качестве наблюдателя в заседаниях Группы по вопросам эффективности деятельности организации. Таким образом, директор вместе со старшим руководством ПРООН участвует в оказании консультативной помощи и предоставлении рекомендаций, оказывает поддержку в принятии решений по этическим вопросам на самом высоком уровне и находится в курсе всех основных проектов и усилий ПРООН.

III. Деятельность в соответствии с мандатом

14. За отчетный период Бюро по вопросам этики активно участвовало в деятельности во всех функциональных направлениях, входящих в круг его полномочий. Бюро постоянно получает неиссякаемый поток просьб об оказании услуг, включая оказание консультативной помощи и предоставление рекомендаций, урегулирование конфликтов интересов, и возросший поток просьб о проведении специальных целевых программ обучения. См. диаграмму 1, ниже, на которой приводятся данные за отчетный период о количестве полученных Бюро просьб об оказании услуг с разбивкой по категориям.

Диаграмма 1

Просьбы об оказании консультативных и других услуг с разбивкой по категориям, 2012 год



15. Определенный прогресс был достигнут в сфере установления стандартов и оказания стратегической поддержки за счет пересмотра политики в области оказания защиты от репрессалий и политики представления финансовой информации, а также в разработке новых стандартов, касающихся урегулирования конфликтов интересов, о чем более подробно говорится ниже. Учебные программы включали подготовку персонала, находящегося вдали от головных учреждений, причем особый акцент был сделан на проведении учебных программ в страновых отделениях в Африке. Анализ представленной финансовой информации, который проводился одновременно с заполнением деклараций,

способствовал своевременному выявлению и разрешению конфликтов интересов. Были проведены расширенные программы подготовки по вопросам политики защиты от репрессалий, чтобы стимулировать сотрудников сообщать о вызывающих у них беспокойство случаях.

А. Установление стандартов и стратегическая поддержка

В масштабах всей системы Организации Объединенных Наций

16. Как более подробно говорится в главе IV, ниже, директор Бюро по вопросам этики ПРООН ежемесячно встречается с руководителями по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций и с каждым руководителем связанных с ней фондов и программ. Между заседаниями Бюро обмениваются передовой практикой и совместно регулируют свою работу, чтобы свести к минимуму дублирование усилий и сохранить преемственность в работе организаций. Новый директор быстро зарекомендовал себя как уважаемый член команды, привнеся новые и свежие идеи в процесс обсуждения и рассмотрения вопросов.

17. Бюро по вопросам этики участвовало в ежегодном заседании Сети многосторонних организаций по вопросам этики, которая включает сотрудников по вопросам этики Организации Объединенных Наций и связанных с ней учреждений и стремится обмениваться передовой практикой и содействует принятию и внедрению общих этических норм поведения.

В рамках ПРООН

18. Бюро по вопросам этики продолжало оказывать содействие осуществлению повестки дня Администратора в области организационных изменений и выступало с предложениями относительно средств, которые можно использовать для оценки «уровня добросовестности» в процессе выполнения обязанностей заместителями Генерального секретаря. В области формирования и продвижения культуры соблюдения этических норм поведения необходимо, чтобы руководители высшего звена служили примером соблюдения стандартов и главными защитниками ценностей Организации Объединенных Наций. Успех внедрения этических норм в структуру и содержание деятельности ПРООН зависит от добросовестности и ответственности старших руководителей, которые должны служить не только примером поведения, но и предъявлять такие же высокие стандарты ко всем сотрудникам, которые работают под их руководством.

19. Опираясь на передовую практику и полученные за многие годы уроки, Бюро по вопросам этики выступило с предложением о серьезном пересмотре политики представления финансовой информации и политики защиты сотрудников от репрессалий. После обсуждения в Консультативном комитете по ревизии, состоявшемся в 2012 году, и в Комитете Организации Объединенных Наций по вопросам этики, намеченном на начало 2013 года, оба проекта политики будут переданы на рассмотрение в Группу по вопросам эффективности деятельности организации.

20. Крайне важно, чтобы Организация управляла рисками, возникающими в связи с потенциальными конфликтами интересов, и устраняла их сразу после их выявления и оценки. В 2012 году Бюро по вопросам этики провело консультации с Управлением людских ресурсов, чтобы определить более эффективные методы, позволяющие ПРООН урегулировать конфликты благоприятным для организации образом или избегать их, если невозможно их уладить надлежащим образом. Предложение о внесении поправки в политику родственных отношений и новая инициатива в области раннего выявления конфликтов интересов на этапе назначения на должность переданы в Управление людских ресурсов и будут рассмотрены в 2013 году. Дополнительным преимуществом предлагаемых изменений в политике родственных отношений станет значительное сокращение количества конфликтов интересов, которые будут решаться в рамках программы представления финансовой информации.

21. Бюро по вопросам этики продолжает сотрудничать с Управлением людских ресурсов и другими соответствующими внутренними подразделениями по вопросам урегулирования и смягчения реальных и потенциальных конфликтов интересов, возникающих в связи с движением персонала между ПРООН и учреждениями, находящимися за ее пределами. Бюро по вопросам этики работает над тем, чтобы максимально эффективно определить и классифицировать различные формы договоренностей о движении персонала между ПРООН и учреждениями, находящимися за ее пределами, чтобы прийти к консенсусу по вопросу о наиболее результативных методах смягчения реальных и потенциальных конфликтов интересов, которые могут возникать в связи с каждой такой договоренностью.

22. В соответствии с решением 2010/17 Исполнительный совет попросил Администратора проводить проверку кандидатов, назначенных на ключевые контролирующие должности, с точки зрения возможности возникновения конфликта интересов, и трое чиновников прошли проверку в Бюро по вопросам этики. Кандидатуру самого директора Бюро проверял руководитель Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций.

23. В Бюро по вопросам этики также была направлена просьба поделиться своим опытом и знаниями по вопросам этики, соблюдения этических норм и управления рисками во время обсуждения ряда организационных инициатив, в том числе по таким вопросам, как: а) стратегия общеорганизационного управления рисками; б) комитет по проверке работы поставщиков и принятию санкций; в) риски, связанные с функционированием и соблюдением этических норм цепочки поставок; и г) архивирование сообщений, переданных по электронной почте (делопроизводство).

24. Таким образом, передавая свой опыт и знания, Бюро по вопросам этики смогло внести вклад в обсуждение крайне важных вопросов установления стандартов и разработки политики. Бюро также принимало участие в неформальных обсуждениях вопроса о том, как оно может содействовать усилиям ПРООН в области борьбы с коррупцией, сохранения конфиденциальности, ликвидации дискриминации, домогательств и обеспечения экологической устойчивости.

Деятельность в области коммуникаций

25. Совместно с Центром повышения профессиональной квалификации Управления людских ресурсов/Бюро по вопросам управления Бюро по вопросам этики подготовило короткий видеоклип для демонстрации новым сотрудникам ПРООН и ознакомления их с функциями и работой Бюро по вопросам этики. Эта презентация задумана как часть обновленного информационного пакета для новых сотрудников и размещена на интранет-сайтах Управления людских ресурсов и Бюро по вопросам этики.

26. В целях расширения учебных программ и рассылки информации по вопросам этики Бюро объединило свои усилия с многофункциональной группой, чтобы изучить возможности для поддержки онлайн-интерактивного интранет-портала, который будет обеспечивать оперативную автоматическую рассылку полезной и важной информации, представленной в удобной для пользователя форме. Создание такого обновленного и доработанного портала могло бы расширить возможности Бюро по вопросам этики и обеспечить более широкий охват сотрудников во всех уголках земного шара.

27. В 2012 году произошли существенные изменения в коммуникационной деятельности, позволившие расширить использование социальных средств массовой информации для оперативного охвата значительных групп сотрудников. Коммуникационные средства по-прежнему играют важную роль в обеспечении широкого охвата штатных сотрудников и персонала ПРООН и углублении понимания ими первоочередной важности соблюдения этических норм. Бюро проанализировало работу интранет-сайтов по вопросам этики и групповых сайтов и включило в них связанную с вопросами этики информацию и материалы для блогов. В 2012 году на веб-сайте Бюро по вопросам этики было зарегистрировано около 15 000 просмотров, что почти на 90 процентов больше по сравнению с 2011 годом, когда было зафиксировано 8000 посещений.

В. Учебная подготовка, информационно-разъяснительная работа и повышение уровня осведомленности

28. В 2012 году деятельность Бюро по вопросам этики в области учебной подготовки, информационно-разъяснительной работы и повышения уровня осведомленности была нацелена на: а) углубление знаний сотрудников о этических нормах и ролевых моделях поведения и ценностях Организации Объединенных Наций и б) включение вопросов этики во все сферы и направления деятельности ПРООН. Программы подготовки носят разносторонний характер и включают обязательный онлайн-модуль, который дает базовое представление об этических требованиях в Организации Объединенных Наций, а также об основных нормативах и правилах работы персонала Организации Объединенных Наций. Учебная подготовка включает организацию очных семинаров-практикумов, которые проводят непосредственно сотрудники Бюро по вопросам этики, члены сети инструкторов или приглашенный консультант. Семинары-практикумы способствуют углубленному изучению концепций, изложенных в онлайн-модуле, и включают практические занятия и рассмотрение конкретных примеров, акцентирующих внимание на необходимости принятия решений на всех уровнях организации на основе уважения ее ценностей.

29. В течение 2012 года в очных семинарах-практикумах и групповых брифингах по вопросам этики приняли участие 1381 человек из числа штатных сотрудников и другого персонала. Занятия проводились для контрактных служащих ПРООН, но в некоторых случаях в них участвовали штатные сотрудники и персонал других структур Организации Объединенных Наций, которые обратились с просьбой об участии в семинарах. В течение всего отчетного периода участие многоязычной сети инструкторов по вопросам этики способствовало повышению потенциала Бюро по вопросам этики для более широкого охвата сотрудников учебными программами. Для старших руководителей проводился индивидуальный инструктаж в головных учреждениях.

Онлайновый модуль

30. В 2012 году Бюро по вопросам этики начало сотрудничать с Центром повышения профессиональной квалификации и членами Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики, с тем чтобы согласовать и разработать более продуманный и эффективный курс обучения, включающий разъяснение важности соблюдения этических принципов с помощью легкодоступных для понимания средств.

Очный семинар-практикум

31. На очных семинарах-практикумах Бюро по вопросам этики акцентировало внимание на том, что формирование культуры соблюдения этических норм в ПРООН является как индивидуальной, так и коллективной обязанностью, обращая особое внимание на роль руководителей в создании условий для повседневной работы, отвечающих этическим требованиям. В процессе рассмотрения конкретных случаев и ситуаций, отражающих конкретные этические дилеммы, с которыми сталкиваются сотрудники, слушатели получали рекомендации по принятию мер, необходимых для поддержки и стимулирования соблюдения этических норм в процессах принятия решений в повседневной работе. На семинарах предоставлялась информация об имеющихся внутренних механизмах, которые можно использовать для разрешения проблем, возникающих на рабочем месте. Особое внимание уделялось проведению политики защиты от репрессалий за сообщения о нарушениях и сотрудничеству с надлежащим образом уполномоченными органами ревизии и расследований. Помимо проведения учебной подготовки в отделениях, удаленных от штаб-квартиры, совместно с Центром повышения профессиональной квалификации Бюро занималось усовершенствованием проводимого в штаб-квартире вводного курса для определенных функциональных групп сотрудников за счет включения в него основанных на выявленных ценностях компонентов по вопросам этики.

32. В течение 2012 года Бюро по вопросам этики продолжало проводить учебные программы и мероприятия по повышению уровня осведомленности для штатных сотрудников и персонала в штаб-квартире и во всех регионах, в которых ПРООН осуществляет свою деятельность, и организовало 45 занятий в рамках очного семинара-практикума. Понимая необходимость расширения программ обучения в страновых отделениях, особенно во франкоязычной Африке, Бюро по вопросам этики привлекло к работе франкоговорящих членов сети инструкторов и с их помощью провело курсы обучения в Бурунди, Кении, Руанде, Сенегале, Танзании, Уганде, Центральноафриканской Республике, Чаде и Южном Судане. Во многих случаях проводились индивидуальные бри-

финги для старшего руководства, что является крайне важной практикой, направленной на повышение их личной ответственности. Учебные мероприятия также проводились в Китае, Корейской Народно-Демократической Республике, Лаосской Народно-Демократической Республике, Пакистане и Перу. В рамках подготовки к вступлению в должность в Нью-Йорке был также проведен семинар для младших сотрудников категории специалистов.

33. Бюро по вопросам этики ежеквартально проводило брифинги для членов сети инструкторов с целью обмена мнениями, стимулирования основанного на выявленных ценностях обучения по вопросам этики и изучения возможностей для более широкого привлечения инструкторов к работе по продвижению этических норм в ПРООН. Бюро по вопросам этики выражает свою признательность за поддержку и проявление доброй воли старшим руководителям Буркина-Фасо, Гватемалы и Демократической Республики Конго, которые продолжают направлять членов сети инструкторов для проведения семинаров в страновых отделениях в своих регионах. Участие мотивированных и заинтересованных членов сети способствует повышению потенциала Бюро для проведения учебной подготовки по вопросам этики в отделениях ПРООН, удаленных от штаб-квартиры.

Брифинги общего или «специализированного» характера

34. В соответствии с поступившими запросами Бюро по вопросам этики проводит брифинги общего или «специализированного» характера. За отчетный период были проведены: индивидуальные брифинги для консультантов по вопросам хозяйственной деятельности Управления людских ресурсов в штаб-квартире; брифинги для старших руководителей на Ямайке, брифинги для заместителей представителей-резидентов и заместителей страновых директоров на совещании Регионального бюро для Азии и Тихого океана, проходившем в Бангкоке, а также для назначенных на должность заместителей представителей-резидентов и заместителей страновых директоров в штаб-квартире. В составе дискуссионной группы, включавшей представителей Управления людских ресурсов, Управления по ревизии и расследованиям, Сектора омбудсмана и других ведомств, Бюро по вопросам этики приняло участие в «круглом столе», организованном в штаб-квартире в рамках подготовки назначенных на должность управляющих оперативной деятельностью. Бюро по вопросам этики принимало участие в организованных Управлением людских ресурсов кинопоказе и групповом обсуждении, посвященных вопросам сексуальной эксплуатации и насилия, долгу каждого сотрудника сообщать о нарушениях и защите лиц, совершающих служебные разоблачения. Брифинги в электронном формате были проведены для сотрудников в Индии, Мавритании и на Мальдивах.

Брифинги для старших руководителей

35. За отчетный период директор Бюро по вопросам этики провел личный инструктаж для сотрудников уровня D-1 или выше (недавно получивших назначение в штаб-квартиру). Во время этих брифингов он напомнил старшим руководителям о важности установления «главенствующего настроения» в вопросах этики в своих подразделениях и их ответственности за формирование культуры соблюдения этических норм для моделирования поведения в соответствии с требованиями, предъявляемыми ко всем штатным сотрудникам и персо-

налу. Особый акцент был сделан на ответственности старших руководителей за создание гармоничных и открытых условий работы, в которых сотрудники имеют права и возможности поднимать острые вопросы, не опасаясь преследования. На брифингах также говорилось о роли Бюро по вопросам этики, которое содействует укреплению основанного на выявленных ценностях партнерства с различными подразделениями ПРООН.

36. В целях укрепления единого подхода к концепции соблюдения этических норм в ПРООН как жизненно важного элемента культуры Организации и необходимого компонента процесса повседневной служебной деятельности Бюро по вопросам этики провело дискуссии и брифинги для директоров или заместителей директоров региональных и головных бюро (в том числе для большинства членов Группы по вопросам эффективности деятельности организации), директоров независимых подразделений и директоров Управления правовой поддержки, Управления по поддержке закупок, Управления людских ресурсов, омбудсмана и главы Совета персонала.

Мероприятия по повышению уровня осведомленности

37. Ключевым аспектом деятельности Бюро по вопросам этики является поддержание непрерывного взаимодействия с сотрудниками, чтобы постоянно напоминать им о необходимости соблюдения этических норм. За отчетный период мероприятия по повышению уровня осведомленности и информационно-разъяснительная работа проводились с использованием различных методов коммуникации.

38. Для повышения уровня информированности Бюро по вопросам этики использовало социальные средства массовой информации. В интранете на групповых сайтах и сайтах по вопросам этики были размещены видеоматериалы и материалы для блогов. Были подготовлены и распространены среди персонала по всему миру рекомендации на такие темы, как «главенствующий настрой», урегулирование конфликтов интересов, членство в руководящих органах учреждений, не входящих в систему Организации Объединенных Наций, и политика ПРООН в отношении подарков и представительских расходов в период праздников. Через сеть координаторов-резидентов/представителей-резидентов распространялась более подробная информация о важности принципа добросовестности в работе ПРООН и решающей роли руководителей и их руководящих групп в обеспечении соблюдения этических норм поведения во время операций ПРООН.

С. Консультации и рекомендации

39. Бюро по вопросам этики предоставляло всем сотрудникам и персоналу ПРООН конфиденциальную консультативную помощь и рекомендации относительно требований к стандартам поведения и связанной с ними политикой. Эти рекомендации касались внеслужебной деятельности, подарков и представительских расходов, конфликтных сотрудников и финансовых интересов. Консультации и рекомендации нацелены на то, чтобы помочь сотрудникам предотвращать реальные конфликты интересов, а также пресекать действия, которые могут привести к нарушениям. В рамках этого функционального направления деятельности Бюро штатным сотрудникам и персоналу оказывается помощь в

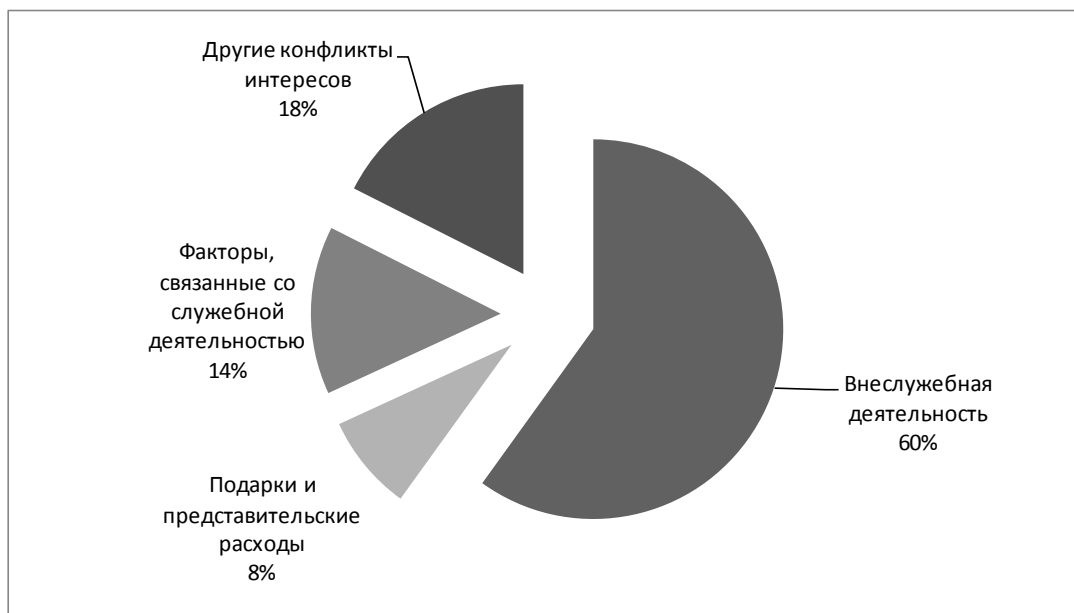
урегулировании конфликтов интересов и предоставляется информация о возможных вариантах решения этических проблем.

40. Конфиденциальная консультативная помощь и рекомендации предоставляются в любое время сразу после обращения сотрудника в Бюро в связи с нарушениями, домогательствами, дискриминацией, служебными отношениями, коррупцией и аналогичными обвинениями, поскольку порой сотрудник не знает о том, куда следует сообщать о подобных случаях. Бюро по вопросам этики стремится помочь сотруднику использовать наиболее эффективные внутренние механизмы для разрешения своих проблем. В 2012 году Бюро по вопросам этики в большей степени концентрировало свое внимание на стратегии сотрудничества и теперь направляет все свои усилия на осуществление взаимодействия с подразделением, в котором возникла проблема, и на обеспечение защиты наивысших интересов ПРООН. Бюро по вопросам этики открыто для всех, кто хочет сообщить о своих проблемах.

41. В 2012 году Бюро по вопросам этики стало играть более активную роль в оказании консультативной помощи и предоставлении рекомендаций в тех случаях, когда третья сторона уведомляет его о том, что сотрудник может оказываться в ситуации, связанной с возникновением конфликта интересов. Это позволило Бюро более эффективно защищать интересы ПРООН в ситуациях, когда сотрудник может не пожелать обращаться за консультацией или рекомендацией и действует на свое собственное усмотрение.

42. За отчетный период Бюро по вопросам этики зарегистрировало 482 просьбы об оказании услуг, из которых 342 касались оказания консультативной помощи по вопросам этики. Как показано на диаграмме 2, основным предметом озабоченности штатных сотрудников и другого персонала, обратившихся за консультативной помощью по вопросам этики в 2012 году, является внеслужебная деятельность, в связи с которой было подано 60 процентов просьб от общего количества просьб.

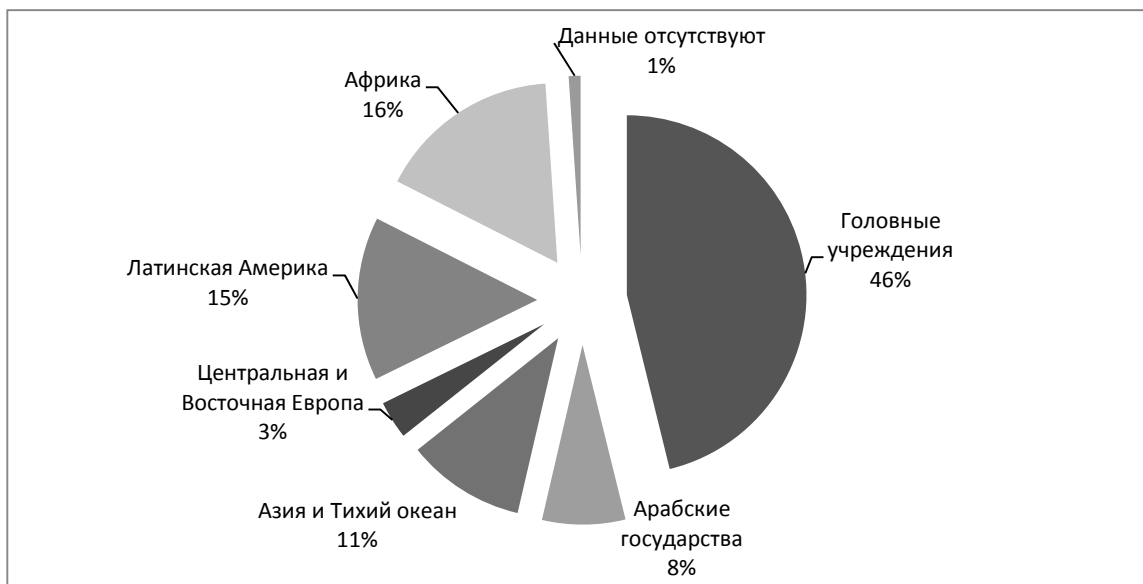
Диаграмма 2
Просьбы об оказании консультативной помощи по вопросам этики с разбивкой по категориям, 2012 год



43. Из общего числа лиц, обратившихся за консультативной помощью по вопросам этики, 48 процентов приходится на женщин и 50 процентов — на мужчин. Оставшиеся 2 процента составляют анонимные или групповые просьбы.

44. Как показано на диаграмме 3, большинство просьб по-прежнему поступало от штатных сотрудников или другого персонала, работающего в штаб-квартире, что составляет 46 процентов от общего числа. По сравнению с 2011 годом отмечалось увеличение на 6 процентов количества просьб, поступивших из Африки. Возможно, это связано с учебными мероприятиями, проведенными Бюро по вопросам этики в Африке в 2012 году.

Диаграмма 3
**Просьбы об оказании консультативной помощи с разбивкой
 по географическому месту службы, 2012 год**



45. Бюро по-прежнему является ресурсным центром консультативной группы Комитета по проверке работы поставщиков (санкциям) при Управлении по поддержке закупок и занимается проведением анализа конфликтов интересов в рассматриваемых случаях и предоставлением рекомендации по просьбе Комитета.

D. Программа представления финансовой информации за 2012 год

46. Программа представления финансовой информации помогает организации выявлять реальные, предполагаемые или потенциальные конфликты интересов, конфликты между частными интересами сотрудников и их служебными обязанностями. Ее первоочередными задачами являются: а) содействие сохранению независимости и беспристрастности персонала ПРООН в процессе принятия официальных решений и б) продвижение принципа прозрачности и укрепление доверия общественности к ПРООН.

47. В соответствии с правилами поведения персонала все штатные сотрудники уровня Д-1 и выше и другие штатные сотрудники, занимающие определенные должности, обязаны представлять декларации о доходах и финансовых активах при назначении и с установленной периодичностью в отношении себя, своих супругов и находящихся на иждивении детей. Сотрудники также обязаны оказывать содействие в проверке точности представленной информации, когда их об этом просят.

48. Бюро по вопросам этики осуществляет программу представления финансовой информации, организует ежегодные и периодические мероприятия по представлению финансовой информации, анализирует представленную информацию и оказывает консультативную помощь и дает рекомендации по смягчению последствий выявленных и обнаруженных конфликтов интересов. Бюро по вопросам этики также занимается подготовкой координаторов служебных подразделений, которые помогают представляющим декларации лицам в процессе регистрации и подачи заявлений.

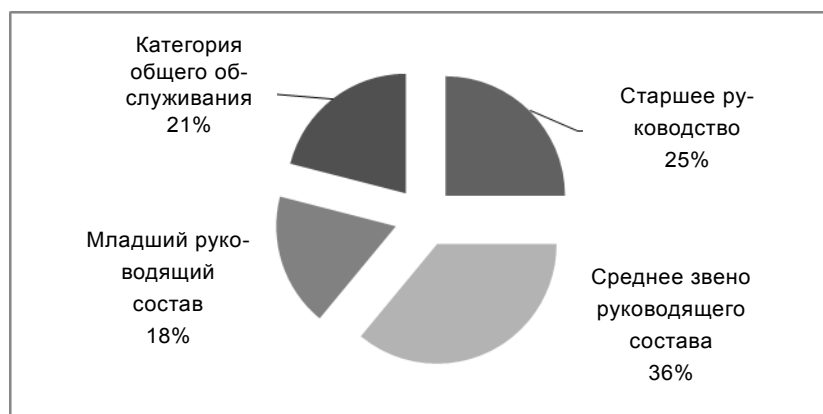
49. В конце 2012 года Управление по информационному обслуживанию и технологиям провело проверку «на возможность проникновения» в систему представления финансовой информации, чтобы обеспечить максимальную сохранность полученной конфиденциальной и деликатной информации. Хотя по результатам проверки система была признана безопасной, Управление по информационному обслуживанию и технологиям рекомендовало заменить и обновить серверное оборудование в соответствии с достижениями в области технологии; как ожидается, проведение модернизации не повлечет никаких дополнительных финансовых последствий для Бюро по вопросам этики.

*Мероприятие по представлению финансовой информации
за 2011 хозяйственный год*

50. В 2012 году Бюро по вопросам этики провело шестое ежегодное мероприятие по представлению финансовой информации за 2011 хозяйственный год. Этап представления финансовой информации начался 1 марта со сбора деклараций с 1274 лиц, отобранных для представления деклараций, что на 139 человек меньше по сравнению с 1413 сотрудниками, отобранными для представления деклараций в ходе предыдущего ежегодного цикла декларирования. Бюро по вопросам этики совместно с руководителями отделений и координаторами служебных подразделений провело работу по рационализации критериев отбора декларантов на основе оценки рисков и сосредоточило внимание на сотрудниках, выполняющих важные функциональные обязанности в установленных областях.

51. На диаграмме 4, ниже, представлены данные за отчетный период о лицах, представляющих декларации, с разбивкой по должностным категориям.

Диаграмма 4
Лица, представляющие декларации, с разбивкой по должностным категориям, 2012 год



52. В 2012 году в результате процесса упорядочивания критериев сократилось число сотрудников категории общего обслуживания и младших руководителей с незначительными директивными полномочиями или без директивных полномочий или сотрудников, не несущих ответственности за закупки.

53. Благодаря предпринимаемым Бюро дальнейшим усилиям по рационализации числа декларантов общее число декларантов сократилось на 26 процентов за период со времени проведения первого этапа раскрытия финансовой информации в 2007 году.

54. Бюро получило и рассмотрело 100 процентов требуемых деклараций. Вместе с тем возникла проблема со своевременной подачей деклараций в предусмотренные сроки; 30 процентов декларантов представили свои данные позже первоначально установленного крайнего срока. Последующему выполнению требований опоздавшими к сроку декларантами в значительной мере способствовало вмешательство директора Бюро по вопросам управления.

Представление финансовой информации за период, предшествующий приему на работу

55. В июне 2012 года Бюро по вопросам этики провело процедуры представления деклараций (известное как «представление финансовой информации за период, предшествующий приему на работу») для недавно принятых, назначенных или повышенных в должности сотрудников, входящих в категории участников программы представления финансовой информации. Представление финансовой информации за период, предшествующий приему на работу, позволяет Бюро по вопросам этики проанализировать финансовые и внеслужебные интересы новых сотрудников, чтобы выявить и урегулировать конфликты интересов до вступления сотрудников в новые должности, не дожидаясь ежегодного цикла заполнения деклараций. Помимо 1274 сотрудников, заполняющих декларацию за год, всего 30 процентов сотрудников были обязаны представить финансовую информацию за период, предшествующий приему на работу, во время июньского этапа представления финансовой информации; проведение мероприятия по представлению информации, намеченное на сен-

тябрь, было отложено, чтобы облегчить процесс проверки безопасности системы.

Анализ информации и консультирование

56. В целях решения выявленных проблем впервые с момента запуска программы сотрудники Бюро ежедневно вели наблюдение за процессом подачи деклараций (а не после завершения цикла декларирования). По мере того как декларанты подавали свои отчеты, координаторы анализировали поданные декларации для выявления неполных сведений, получения разъяснений относительно представленной информации и предоставления необходимых рекомендаций. После завершения анализа полученных данных 98 процентам декларантов были направлены уведомления о приеме документов, информирующие их о том, что конфликта интересов не было выявлено. В 96 случаях Бюро по вопросам этики также предоставило рекомендации относительно мер предосторожности, чтобы избежать возникновения потенциального конфликта интересов в будущем.

57. В 31 случае были выявлены потенциальные конфликты интересов. После обсуждения с участие декларантов в 15 случаях проблемы были разрешены. Из оставшихся 16 случаев 14 касались проблем, связанных с родственными отношениями, которые можно было бы смягчить, если бы была принята предлагаемая поправка к политике в области родственных отношений. Остальные два случая достались в наследство с периода 2010–2011 годов (см. ниже).

58. Бюро по вопросам этики завершило анализ 31 конфликта интересов, остававшихся неразрешенными после мероприятия по представлению информации за период 2010–2011 годов. В отношении 11 случаев были приняты меры по устранению недостатков, а 17 дел касались тех связанных с родственными отношениями проблем, которые будут урегулироваться после внесения предложенной поправки в соответствующую политику. В связи с одним из оставшихся трех случаев Бюро ожидает получения документального подтверждения того, что вопрос был решен; местное руководство и Управление людских ресурсов информированы о других двух случаях и занимаются их урегулированием.

Проверка

59. В 2012 году проводилась проверка произвольно отобранных деклараций сотрудников с различным уровнем должностных обязанностей, из разных мест службы и с разными функциями, для того чтобы убедиться в достоверности представленной финансовой информации. Для подтверждения представленной в декларации информации декларанты были обязаны представить подтверждающие документы третьей стороны (например, банковскую выписку, налоговую декларацию и документы, касающиеся собственности на недвижимость).

60. Из общего числа участвующих в процедурах проверки 87 процентов представили документы, которые требовались для подтверждения деклараций о финансовом положении, а 10 процентов были уволены из ПРООН. Два сотрудника попросили предоставить им дополнительное время на подготовку документов в связи с тем, что для получения этих документов им было необходимо съездить на родину.

Инициатива Генерального секретаря в области добровольного раскрытия информации

61. Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций осуществляет инициативу Генерального секретаря в области добровольного раскрытия информации для старших должностных лиц на уровне помощника Генерального секретаря и выше. Администратор и члены группы старших руководителей ПРООН принимали участие в этом мероприятии в 2012 году.

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

62. Преследование на рабочем месте представляет собой сложную ситуацию с точки зрения изучения модели поведения. Ее трудно выявить и трудно устранить. Репрессалии подрывают принципы прозрачности и подотчетности и оказывают негативное воздействие на тех сотрудников, которые хотят сообщить об известных им ситуациях, вызывающих озабоченность. Здоровая рабочая обстановка способствует проведению открытого диалога в тех случаях, когда подобные проблемы можно беспрепятственно поднимать и конструктивно решать, не боясь преследований. В распоряжении сотрудников и другого персонала имеются эффективные механизмы для решения подобных проблем и оказания помощи в обеспечении защиты наивысших интересов организации. Рабочая обстановка, не позволяющая адекватно урегулировать проблемы, связанные с возможными репрессалиями в отношении выражающих озабоченность сотрудников и других лиц, может приводить к формированию в организации культуры безнаказанности. ПРООН обеспечивает функционирование заслуживающей доверие и надежной системы защиты лиц от репрессалий и мер дисциплинарного воздействия за сообщения о нарушениях.

63. В соответствии с бюллетенем Генерального секретаря «Применение этнических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы» (ST/SGB/2007/11) Бюро по вопросам этики проводит политику ПРООН в области защиты сотрудников от репрессалий. Эта политика гарантирует, что сотрудник, который выполняет свой долг и сообщает о нарушении или сотрудничает с надлежащим образом уполномоченными органами ревизии и расследований, не будет подвергаться преследованиям. В 2012 году Бюро по вопросам этики предложило пересмотреть политику в целях обновления, чтобы и в дальнейшем оказывать поддержку лицам, направляющим сообщения о нарушениях, и защищать наивысшие интересы ПРООН. Переработанный вариант политики будет рассмотрен Группой по вопросам эффективности деятельности организации в 2013 году.

64. Бюро по вопросам этики также уделяло особое внимание обучению и повышению информированности в области политики защиты от репрессалий в рамках проведения программ обучения и информационно-разъяснительных мероприятий в 2012 году. Бюро включило в свои программы очной подготовки специальные модули, чтобы информировать штатных сотрудников и другой персонал о предоставляемых им средствах защиты, поощрять работников, у которых имеются подозрения в нарушениях, выполнять свою обязанность, сообщая о нарушениях и сотрудничая с надлежащим образом уполномоченными

органами ревизии и расследований, не боясь возмездия. В работе с руководителями Бюро акцентирует внимание на том, что репрессалии несовместимы с обязанностями по обеспечению гармоничной и основанной на доверии рабочей обстановки и что преследование является нарушением, в связи с которым может быть инициировано дисциплинарное разбирательство.

65. За отчетный период Бюро по вопросам этики получило девять жалоб на преследования. Достаточно серьезные доказательства не были получены ни по одному из рассмотренных случаев². В каждом случае заявления были направлены на рассмотрение в соответствующее подразделение, занимающееся таким вопросом. Бюро продолжает проводить программы подготовки и мероприятий по повышению информированности в области политики защиты от репрессалий, чтобы добиться более глубокого понимания этого вопроса во всех подразделениях ПРООН.

66. Бюро по вопросам этики акцентирует внимание на том, что сотруднику может потребоваться защита не только в том случае, если он сообщил о нарушении или сотрудничал с органами ревизии и расследований, но и в том случае, когда он в течение длительного времени выступает за формирование организационной культуры, позволяющей сотрудникам и руководителям действовать, подвергаясь репрессалиям или угрозе их применения, не опасаясь преследования; когда руководство проводит политику "открытых дверей"; когда штатные сотрудники и другой персонал могут безбоязненно выражать свою озабоченность и чувствовать себя вправе открыто выступать, если у них возникают подозрения в совершении неправомерных действий или если они становятся свидетелями нарушений.

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

67. В 2012 году Бюро по вопросам этики принимало участие во всех заседаниях Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики и ежегодном совещании Сети многосторонних организаций по вопросам этики. Взаимодействие с этими учреждениями способствовало обмену опытом и передовой практикой. В частности, сотрудничество с членами Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики содействовало дальнейшей унификации связанной с этическими нормами политики, стратегии и стандартов ПРООН с политикой, стратегией и стандартами Секретариата Организации Объединенных Наций и других фондов и программ во исполнение положений бюллетеня Генерального секретаря (ST/SGB/2007/11). Более полная информация о работе Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики содержится в докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопро-

² В соответствии с политикой для определения того, имеются ли достаточно серьезные доказательства, заявитель должен подтвердить: а) сообщал ли он о нарушении или осуществлял сотрудничество с надлежащим образом уполномоченными органами ревизии или расследований; б) подвергался ли заявитель угрозам репрессалий, был ли заявителю причинен ущерб как следствие репрессалий; и с) имеется ли причинно-следственная связь между сообщением о нарушении или сотрудничеством и причинением ущерба заявителю.

сам этики (A/67/306), представленном на шестьдесят седьмой сессии Генеральной Ассамблеи.

V. Рекомендации руководству, направленные на укрепление культуры добросовестности и соблюдения норм поведения в ПРООН

68. Исполнительный совет в своем решении 2011/24 призвал Бюро по вопросам этики подготовить рекомендации для руководства по укреплению культуры добросовестности и соблюдения этических норм в ПРООН. В связи с этим руководству ПРООН была направлена просьба о рассмотрении следующих рекомендаций:

а) *Рассмотреть вопрос о принятии и одобрении предлагаемых поправок для внесения в политику представления финансовой информации и политику защиты от репрессалий.* Поправки к политике представления информации позволят решить следующие проблемы: постоянные задержки в представлении деклараций, невыполнение обязанностей по представлению финансовой информации и принятие мер по обеспечению урегулирования конфликтных ситуаций в наивысших интересах ПРООН. Если предлагаемые поправки будут внесены, то это будет способствовать более широкому распространению политики по защите от репрессалий и обеспечит более эффективную защиту отдельных лиц и ПРООН.

б) *Рассмотреть вопрос о принятии и одобрении предлагаемой поправки для внесения в политику в области родственных отношений в целях ее гармонизации с аналогичной политикой Организации Объединенных Наций.* Предлагаемая поправка позволит более эффективно унифицировать политику ПРООН с аналогичной политикой других фондов и программ и покончить с повторяющимися предполагаемыми конфликтами интересов в связи с определенными родственными отношениями.

с) *Включить вопросы этики во все процессы принятия решений в области хозяйственной деятельности.* Аналогичная рекомендация была направлена в 2011 году. В результате смены руководства и мобильности персонала в различных точках могут возникать новые проблемы. Острая потребность в достижении результатов может привести к действиям в обход действующей политики, правил и нормативов. Руководству следует возглавить процесс привлечения внимания к вопросам этики на всех этапах принятия решений на местном и региональном уровнях и в штаб-квартире. Настоящая рекомендация не означает, что руководству не удалось внедрить эту концепцию. Скорее, она направлена на то, чтобы активизировать действия руководства и напомнить ему о том, что рассмотрение вопросов этики будет включено в повседневную практику только в той мере, в какой это отвечает представлениям руководителей об этическом поведении и соответствует аналогичным требованиям, предъявляемым к персоналу. Руководители среднего звена особенно критически относятся к успешному осуществлению этого начинания, поскольку они, как правило, "глаза и уши" организации на местах. Весь мир считает конвенции, политику и практику Организации Объединенных Наций образцами гуманитарного подхода, и ПРООН обязана публично отстаивать эту точку зрения и убеждения в своей повседневной работе. Руководителям следует включать напоминание о

приверженности ПРООН "непоколебимому принципу добросовестности во всей своей деятельности" в выступлениях на открытии любого производственного совещания или собрания общественности и следить за тем, чтобы члены их руководящих групп следовали их примеру. В рекомендации руководителям предлагается включать ролевые модели этичного поведения в качестве важных компонентов служебной аттестации сотрудников ПРООН всех уровней.

d) *Усовершенствовать онлайн-средства коммуникации персонала (например, интранет).* Эта рекомендация нацелена на оказание поддержки усилиям руководства, направленным на модернизацию интранет-сайта ПРООН, чтобы создать более динамичный, "живой" интерфейс и предоставить подразделениям, в том числе и Бюро по вопросам этики, более эффективные средства, для того чтобы они могли оперативно, результативно, недорого и ненавязчиво осуществлять взаимодействие со своим персоналом. В конце декабря состоялось заседание многофункциональной группы (с участием представителей Бюро по вопросам этики), на котором началось обсуждение наиболее эффективных методов удовлетворения этой потребности.

e) *Усовершенствовать систему подготовки руководителей.* Эта рекомендация выходит за рамки запланированных на 2013 год мероприятий по совершенствованию учебной подготовки по вопросам этики и предусматривает внедрение более серьезной программы подготовки по формированию лидерских навыков в области управления людскими ресурсами. Бюро по вопросам этики может предоставить конкретный опыт и знания по вопросам соблюдения этических норм поведения на рабочем месте. Участие в программе подготовки должно учитываться при проведении служебной аттестации каждого руководителя. В процессе воспитания лидерских качеств у наиболее квалифицированных сотрудников необходимо, чтобы помимо технических навыков они обладали широкими возможностями, для того чтобы отстаивать цели, идеологию и ценности ПРООН.

f) Официально утвердить рекомендации по оформлению соглашений о командировках, специальных отпусках без сохранения содержания и предоставлении персонала. В 2012 году Бюро по вопросам этики возобновило диалог с руководством Управления людских ресурсов, Управления правовой поддержки, Управления по поддержке закупок в Бюро по вопросам управления, чтобы выявить, проконтролировать и документально оформить существующие в ПРООН различные соглашения о найме кадровых сотрудников и другого персонала. Утверждение четких правил и рекомендаций по оформлению этих договоренностей позволит избежать конфликтов интересов и сократить количество просьб об предоставлении консультативных услуг и рекомендаций, а также ограничит возможности для принятия несогласованных решений.

g) *Поощрять руководителей к тому, чтобы они обращались в Бюро по вопросам этики за консультативными услугами и рекомендациями по вопросам, находящимся в его компетенции.* В целях обеспечения единообразия в проведении консультаций, подготовке рекомендаций и решении аналогичных проблем в рамках ПРООН необходимо способствовать тому, чтобы руководители направляли в Бюро по вопросам этики вопросы, касающиеся потенциальных конфликтов интересов, финансовых и внеслужебных интересов, внеслужебной деятельности, подарков и представительских расходов, выступлений, вознаграждений и т.п.

VI. Выводы

69. Как отмечалось в докладе 2011 года, «этическими вопросами должны заниматься не только Бюро по вопросам этики или Управление людских ресурсов; руководители должны научиться помогать сотрудникам решать повседневные вопросы, связанные с этикой. Старшие руководители также должны осознавать, какую роль они играют в обеспечении культуры организации и создании благоприятных для работы условий, в которых сотрудники могут говорить о своих страхах и обеспокоенности, не опасаясь репрессалий».

70. Для Бюро по вопросам этики 2012 год стал переходным, а 2013 — обещает стать годом значительных изменений в его стратегии и концепции. Руководители играют ключевую роль в процессе происходящих перемен, поскольку небольшое независимое подразделение не может обеспечить всеобщее принятие позитивных изменений. Этические вопросы касаются не только того, как «правильно поступать». Этические вопросы являются жизненно важным компонентом общей позитивной культуры — культуры действий в соответствии с непоколебимым принципом добросовестности. Учитывая то, что этические принципы являются неотъемлемой частью всей структуры ПРООН, ее сотрудники могут стать вестниками перемен, способными влиять на мир, передавая свой опыт в области решения этических проблем в самых нестабильных условиях.
