



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

Distr.: General
30 March 2015
Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2015 года

1–9 июня 2015 года, Женева

Пункт 13 предварительной повестки дня

**ЮНФПА — Доклады Бюро по вопросам
этики ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС**

**Фонд Организации Объединенных Наций в области
народонаселения**

Доклад Бюро по вопросам этики за 2014 год

Резюме

Настоящий доклад представляется Исполнительному совету на его ежегодной сессии 2014 года на основании пункта 9 решения 2010/17 Исполнительного совета «Доклады Бюро по вопросам этики ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС». Доклад, в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря, озаглавленным «Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы» ([ST/SGB/2007/11](#)), был рассмотрен Коллегией Организации Объединенных Наций по вопросам этики на ее шестьдесят шестой сессии 11 февраля 2015 года и был в дальнейшем представлен Директору-исполнителю ЮНФПА.

В докладе дается краткий обзор деятельности Бюро ЮНФПА по вопросам этики в течение 2014 года и изложение тенденций в деятельности Бюро, предусмотренной его мандатом. В докладе также представлены рекомендации для руководства по дальнейшему развитию культуры организации на основе добросовестности и соблюдения этических норм.

Элементы решения

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



I. Введение

1. Настоящий доклад, являющийся седьмым после создания Бюро ЮНФПА по вопросам этики в январе 2008 года, охватывает период с 1 января по 31 декабря 2013 года. Доклад подготовлен в соответствии с пунктом 5.4 бюллетеня Генерального секретаря [ST/SGB/2007/11](#), озаглавленного «Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы», и представляется на рассмотрение Исполнительного совета на его ежегодной сессии в 2014 году в соответствии с пунктом 9 решения 2010/17 Исполнительного совета «Доклады Бюро по вопросам этики ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС».

2. Бюро по вопросам этики оказывает Директору-исполнителю содействие в обеспечении соблюдения и выполнения всеми сотрудниками ЮНФПА возложенных на них функций в соответствии с самыми высокими этическими нормами, определяемыми Уставом Организации Объединенных Наций и стандартами поведения для международной гражданской службы. Соответственно деятельность Бюро по вопросам этики направлена на оказание содействия в развитии и утверждении в организации культуры, основанной на таких общих ценностях, как честность, подотчетность, транспарентность, профессионализм и взаимное уважение. Бюро ЮНФПА по вопросам этики действует на основе принципов независимости, непредвзятости и конфиденциальности.

3. В настоящем докладе описывается деятельность, которую Бюро по вопросам этики осуществляло в 2014 году. В нем также приводится оценка предпринятых действий и хода выполнения определенных рекомендаций руководству, которые содержались в годовом докладе Бюро по вопросам этики за 2013 год ([DP/FPA/2014/4](#)).

4. В докладе приведены результаты анализа положения дел в отношении управления вопросами этики в организации и содержатся дополнительные рекомендации по дальнейшему укреплению способности ЮНФПА поддерживать самые высокие стандарты в области этики.

5. В Бюро по вопросам этики недавно произошла смена руководства. Прежний Советник по вопросам этики ушел с занимаемого поста в апреле 2014 года. 27 мая Директор-исполнитель назначил главу Правового отдела исполняющим обязанности руководителя Бюро по вопросам этики; он занимал эту должность до 31 августа. Новый Советник по вопросам этики вступила в должность 1 сентября 2014 года.

II. Деятельность Бюро ЮНФПА по вопросам этики

6. Как и в предыдущие годы, работа Бюро по вопросам этики велась в следующих включенных в сферу его компетенции областях деятельности:

а) предоставление сотрудникам, по их просьбе, конфиденциальных консультаций и рекомендаций по вопросам этики;

б) управление программой раскрытия финансовой информации;

в) выполнение функций, возложенных на него в соответствии с политикой в области защиты сотрудников от преследований за сообщение о ненадлежащем поведении и за сотрудничество в проведении должным образом санкционированных проверок или расследований;

d) разработка стандартов и профессиональная и общеобразовательная подготовка по вопросам этики в сотрудничестве с Группой по вопросам этики Организации Объединенных Наций (EPUN) и другими соответствующими подразделениями ЮНФПА и проведение информационно-просветительских мероприятий по вопросам этики;

e) оказание методической помощи и политического содействия руководству в деле установления стандартов этики в целях обеспечения соответствия правил, политики, процедур и практики организации самым высоким стандартам этики и добросовестности, о которых говорится в Уставе Организации Объединенных Наций, и другим применимым правилам и положениям о персонале и стандартам поведения для международной гражданской службы и способствовали соблюдению этих стандартов.

7. В 2014 году Бюро по вопросам этики оказало услуги по 218 запросам, что почти на 24 процента меньше, чем в 2013 году. Уменьшение числа запросов объясняется сменой советников по вопросам этики, в результате чего в ЮНФПА на протяжении четырех месяцев – с мая по август 2014 года — отсутствовал работающий на постоянной основе советник по вопросам этики.

8. Из 218 запросов, полученных в 2014 году, почти половина (104 запроса) были связаны с консультационными функциями; 57 запросов касались представления финансовой информации; и пять запросов были связаны с жалобами и запросами, касающимися защиты от преследования. Также оказывались услуги, направленные на обеспечение слаженности и согласованности стратегий в области этики в рамках всей системы (26 запросов) и на поддержку усилий по установлению стандартов в области этики в рамках ЮНФПА (9 запросов). На диаграмме 1 представлено процентное соотношение запросов о предоставлении услуг с разбивкой по категориям. На диаграмме 2 показаны услуги, предоставленные Бюро по вопросам этики в течение трехлетнего периода, с 2012 по 2014 год.

Диаграмма 1

Запросы на услуги с разбивкой по категориям, 2014 год

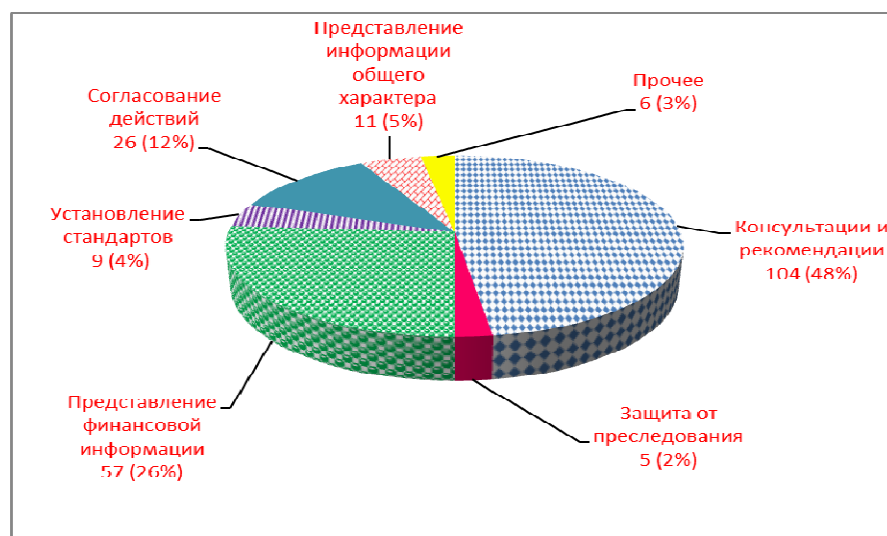


Диаграмма 2
Обзор запросов на услуги с разбивкой по категориям, 2012–2014 годы

Год	Консультации и рекомендации	Защита от преследования	Раскрытие финансовой информации	Установление стандартов	Согласование действий	Предоставление информации общего характера	Прочее	Всего
2012	167	3	38	23	26	19	9	285
2013	161	5	54	19	28	6	12	285
2014	104	5	57	9	26	11	6	218

А. Консультации и рекомендации

9. Предоставление консультаций и рекомендаций является основной программы работы Бюро по вопросам этики. Как видно на диаграмме 3, со времени создания Бюро в 2008 году число запросов об оказании консультационных услуг увеличилось, однако в 2014 году количество запросов уменьшилось — впервые за все время представления докладов.

Диаграмма 3
Запросы консультаций и рекомендаций по вопросам этики с разбивкой по вопросам, 2012–2014 годы

Год	Конфликты интересов – внеслужебная деятельность	Конфликты интересов – подарки, награды и представительские расходы	Конфликты интересов – деятельность после завершения службы	Конфликты интересов – прочее	Проблемы, связанные со служебной деятельностью (*)	Всего
2012	56	9	1	24	77	167
2013	52	20	1	13	75	161
2014	45	19	1	8	31	104

(*) До 2014 года запросы и жалобы, касающиеся защиты от преследования, включались в категорию "Проблемы, связанные со служебной деятельностью". Начиная с 2014 года они не включаются в статистику по консультационным услугам, а рассматриваются в качестве вопросов, связанных с преследованием (которые освещаются в разделе П.С. настоящего доклада). В тексте данного раздела, включая статистические данные, освещаются исключительно вопросы, связанные с предоставлением консультаций, без учета жалоб и запросов, касающихся защиты от преследования.

10. Количество запросов на предоставление консультационных услуг уменьшилось на 33 процента по сравнению с 2013 годом (с учетом корректировки на предмет исключения запросов, связанных с защитой от преследования, за 2013 год). Необходимо отметить тот факт, что более всего снизилось количество запросов на предоставление консультационных услуг, поступающих из отделений на местах — на 46 процентов (49 запросов в 2014 году по сравнению с 91 запросом в 2013 году). См. диаграмму 4.

Диаграмма 4
Запросы консультаций и рекомендаций по вопросам этики с разбивкой по географическому положению, 2012–2014 годы

Год	Центральные учреждения	Восточная Африка	Западная и Центральная Африка	Латинская Америка	Азиатско-Тихоокеанский регион	Восточная Европа и Центральная Азия	Арабские государства	Всего
2012	81	14	10	24	20	10	8	167
2013	66	8	5	17	34	8	23	161
2014	55	2	8	15	15	7	2	104

11. Из 104 запросов, полученных в 2014 году, 73 касались конфликта интересов (см. диаграмму 5), из которых большая часть (45 запросов) были связаны с участием в различных формах внеслужебной деятельности, таких как преподавание, участие в работе управляющих советов различных неправительственных организаций или публикация статей или книг. Во многих таких случаях сотрудники официально обращались в Отдел людских ресурсов (ОЛР) за разрешением принять участие в вышеупомянутой деятельности, и в Бюро по вопросам этики изучались такие запросы на предмет того, не содержит ли предполагаемая деятельность признаков конфликта интересов, и сообщалось о своих выводах сотрудникам и ОЛР. В некоторых случаях сотрудник/сотрудница (или его/ее руководитель) обращались в Бюро по вопросам этики с просьбой дать заключение о допустимости того или иного вида внеслужебной деятельности.

Диаграмма 5
Запросы консультаций и рекомендаций по вопросам этики: разбивка данных за 2014 год

Категория	Центральные учреждения	Отделения на местах	Общее число случаев
Конфликты интересов			
– Внеслужебная деятельность	23	22	45
– Подарки, награды и представительские расходы	8	11	19
– Деятельность после завершения службы	–	1	1
– Прочее	5	3	8
<i>Итого</i>	36	37	73
Проблемы, связанные со служебной деятельностью			
– Вопросы, касающиеся поведения на рабочем месте	10	7	17
– Разъяснение стратегий, касающихся персонала	9	4	13
– Сообщения о мошенничестве	–	1	1
<i>Итого</i>	19	12	31
Всего	55	49	104

12. Поступило 19 запросов в связи с процедурами, которых необходимо придерживаться в случае дарения или получения подарков от различных организаций, включая органы государственной власти и поставщиков. Бюро по вопросам этики отмечает, что, несмотря на запрет на получение сотрудниками подарков от органов государственной власти, подобного рода практика продолжает иметь место, в результате чего сотрудники действительно могут попасть в неприятную ситуацию. И наконец, Бюро по вопросам этики получило один запрос, касающийся деятельности после завершения службы, и восемь запросов, связанных с другими видами конфликта интересов.

13. Количество запросов, связанных со служебной деятельностью, уменьшилось на 55 процентов (с 75 запросов в 2013 году до 31 запроса в 2014 году). Как и в прошлые годы, большая их часть (17 запросов) были обусловлены обеспокоенностью в связи с ненадлежащим поведением на рабочем месте или сообщениями о таком поведении, а также другими проступками. Кроме того, было получено 13 запросов, в которых сотрудники задавали вопросы относительно применения политики процедур, в том числе касающихся организации служебной деятельности, контрактного статуса или порядка набора персонала. Один запрос содержал сообщение о мошенничестве со стороны сотрудника.

14. За исключением случаев защиты от преследования в рамках соответствующего мандата, Бюро по вопросам этики не обязано непосредственно заниматься урегулированием претензий штатных сотрудников или другого персонала. Тем не менее сотрудники продолжают обращаться в Бюро по вопросам этики за консультациями по таким вопросам, несмотря на попытки Бюро указать им, посредством обучения и образования, на существование соответствующих механизмов. Как и в прошлые годы, большинство сотрудников знают об имеющихся механизмах информирования о ненадлежащем поведении, однако полагают, что обращение к ним не поможет решить их конкретную проблему или, более того, приведет к репрессиям.

15. Бюро по вопросам этики считает своей обязанностью помогать, в рамках мандата на конфиденциальное консультирование, сотрудникам, которые обращаются в Бюро с просьбой проанализировать какой-либо конкретный вопрос, связанный со служебной деятельностью, и определить, требуется ли в данном случае подавать заявление о неправомерном поведении, или же проблему лучше решить посредством консультаций с вышестоящим руководителем, ОЛР или омбудсменом. В этой связи Бюро по вопросам этики по-прежнему рекомендует сотрудникам ЮНФПА следовать своим обязательствам по информированию соответствующих органов обо всех нарушениях, свидетелями или жертвами которых они стали.

16. Тем не менее в соответствующих случаях Бюро также напоминает сотрудникам о том, что, будучи международными гражданскими служащими, они должны понимать, что в условиях, когда люди, говорящие на разных языках и являющиеся носителями различных культур, обычаев и традиций, должны работать вместе для выполнения своего мандата, неизбежно возникновение споров и разногласий относительно подходов к управлению и организации рабочего процесса, которые, хотя и могут привести к определенной напряженности в отношениях, не обязательно являются ненадлежащим поведением или преследованием. В то же время в некоторых случаях разногласия и напряженность в отношениях решаются с использованием методов, которые могут классифи-

цироваться как ненадлежащее поведение; такого рода ситуации должны разбираться с использованием соответствующих официальных механизмов. В 2014 году Бюро по вопросам этики строило свою работу таким образом, чтобы предоставляемые им консультации по вопросам, связанным со служебной деятельностью, отражали этот баланс.

В. Программа раскрытия финансовой информации

17. Целью программы раскрытия финансовой информации является сохранение и защита целостности ЮНФПА, что способствует укреплению доверия общественности к организации и ее сотрудникам. Программа является одним из основных инструментов выявления и управления рисками организации в отношении ситуаций конфликтов интересов, возникающих в связи с финансовыми инвестициями и внеслужебной деятельностью сотрудников и их ближайших родственников. Декларации должны были поданы: а) сотрудниками уровня D-1 и выше; б) всеми другими сотрудниками, которые выполняют финансовые и закупочные функции или имеют прямой доступ к связанной с закупками информации или участвовали в операциях по инвестированию активов ЮНФПА либо активов на любых счетах, в отношении которых ЮНФПА наделен функциями доверительного распоряжения или хранения; и с) другие сотрудники, подпадающие под требования политики представления финансовой информации, или определенные руководителями соответствующих департаментов.

18. В общей сложности 674 штатных сотрудника представили в отчетном цикле 2014 года декларации с раскрытием финансовой информации за 2013 календарный год (см. диаграмму б). Сотрудники этих категорий включены в сферу охвата программы ЮНФПА по раскрытию финансовой информации на основании занимаемых ими должностей. Готовность сотрудников соблюдать эти требования программы являлась единственным важнейшим условием обеспечения полного нормативно-правового соответствия. Кроме того, тесное сотрудничество между Бюро по вопросам этики, Отделом людских ресурсов, Сектором управленческо-информационных систем и руководителями всех подразделений обеспечило эффективное функционирование программы.

Диаграмма б

Участие в представлении финансовой информации с разбивкой по месту службы и календарному году, 2011–2013 годы

Год	Центральные учреждения	Отделения на местах	Всего за год
2011	89	470	559
2012	123	499	622
2013	133	541	674

19. Из общего числа сотрудников, обязанных представлять декларации, 133 работают в Центральных учреждениях, включая всех сотрудников Службы закупок ЮНФПА, независимо от уровня занимаемой должности. Информацию о своих активах и имуществе должен был представить 541 сотрудник, работающий в отделениях на местах. 108 сотрудников представили декларации в первый раз; 19 человек были приняты на работу или такая обязанность у них возникла по другим причинам в течение года, поэтому они не представили декларации за целый год. Группа сотрудников, подавших декларации, почти наполовину состоит из сотрудников, занимающих руководящие должности (319 человек), и на вторую половину из представителей вспомогательного персонала (355 человек), большая часть которых – это помощники по финансовым или административным вопросам в местных отделениях.

20. Общее число сотрудников, от которых требуется заполнение деклараций, продолжило возрастать. С 2006 года, когда начала осуществляться программа, число участвующих в ней сотрудников увеличилось на 130 процентов — со 293 до 674 человек в 2013 году.

21. Советник по вопросам этики провел анализ всех поступивших деклараций на предмет полноты представленной информации и ее соответствия требованиям программы, а также отсутствия ситуаций конфликта интересов в связи с деятельностью или его/ее ближайших родственников. 133 сотрудника заявили, что у них отсутствует финансовая информация, подпадающая под требование о раскрытии. 31 сотруднику было предложено представить дополнительную информацию. По итогам проведения дополнительного анализа было установлено, что один из сотрудников не задекларировал случай внеслужебной деятельности, который имел место в прошлом. Указанный сотрудник подал заявку на утверждение указанной деятельности, которая, как показал ее анализ, не вступала в конфликт с должностными обязанностями сотрудника или интересами организации.

22. Кроме того, Бюро по вопросам этики была составлена 8-процентная выборка (54 декларации), диверсифицированная по месту службы, классу должности и выполняемым функциям для проверки достоверности данных, приведенных в декларациях, раскрывающих финансовую информацию. Процесс проверки, проводящийся в течение второго года, является неотъемлемой частью программы, поскольку она позволяет Бюро убедиться в том, что сотрудники уделяют должное внимание обеспечению полноты данных, включаемых ими в декларации, раскрывающие финансовую информацию. Двое сотрудников, отобранных для проверки, должны были выйти на пенсию до ее завершения, и поэтому были освобождены от ее прохождения. Остальные 52 декларации прошли тщательную проверку документации, представленной в обоснование информации, содержащейся в изначальных декларациях сотрудников.

23. В ходе проверки 25 процентов сотрудников, декларации которых проходили проверку, представили подтверждающую документацию по активам и имуществу, которые они задекларировали на начальном этапе раскрытия финансовой информации. Это дает основания полагать, что сотрудники, вероятно, не в полной мере понимают базовые требования по представлению деклараций, раскрывающих финансовую информацию. Бюро по вопросам этики будет более подробно разъяснять требования программы по представлению деклара-

ций, раскрывающих финансовую информацию, соответствующим сотрудникам в начале цикла в последующие годы.

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

24. ЮНФПА предоставляет сотрудникам, сообщающим о нарушениях или принимающим участие в санкционированной деятельности по установлению фактов, защиту от любых мер преследования или угроз применения таких мер, которые могут быть введены в отношении них за подачу таких сведений или участие в такой деятельности. Обязанностью Бюро по вопросам этики является осуществление политики защиты от преследований, предусматривающей запрет на преследования, а также процедуры подачи жалобы и шаги, которые может предпринять организация для решения проблемы преследования.

25. После получения официальной жалобы Бюро по вопросам этики должно провести предварительное рассмотрение с целью определить, занимался ли заявитель деятельностью, гарантирующей защиту от преследований, и, если это так, являлся ли такой защищаемый вид деятельности фактором, способствующим преследованию. В случае если Бюро по вопросам этики определяет, что имеет место явное преследование, вопрос передается на расследование в Управление ревизии и расследований (УРР). После завершения расследования Бюро по вопросам этики рассматривает доклад УРР по итогам расследования, в случае необходимости ищет подтверждения приведенных фактов, а затем принимает окончательное решение в отношении того, имел ли место факт преследования.

26. 27 июня 2014 года Исполнительный совет в своем решении 2014/22 призвал службы по вопросам этики ЮНФПА, ПРООН и ЮНОПС «улучшить меры защиты для сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, путем разработки и реализации эффективной политики защиты от преследования, согласно которой срок исковой давности при информировании о преследовании составляет не менее шести месяцев». В соответствии с этим Бюро по вопросам этики внесло изменения в политику с целью отразить увеличение срока исковой давности до шести месяцев (вместо существовавшего ранее срока в 60 дней) для подачи заявлений о преследовании. Пересмотренная политика была издана 25 ноября 2014 года. Изменение имеет обратную силу и касается периода с 27 июня 2014 года.

27. В 2014 году в Бюро по вопросам этики поступило три жалобы на преследования и два запроса в отношении применения политики в определенных ситуациях. Что касается первой жалобы, Бюро по вопросам этики обнаружило наличие достаточно убедительных доказательств, позволяющих признать факт преследования, и передало жалобу в УРР для расследования. УРР своевременно завершило расследование. В конечном итоге Бюро по вопросам этики установило, что обвинения сотрудника недостаточно обоснованы, поскольку отсутствует причинно-следственная связь между заявлением о ненадлежащем поведении и предположительном применении мер преследования.

28. В отношении второй жалобы Бюро по вопросам этики провело предварительный анализ и пришло к выводу, что сотрудник не мог подвергнуться преследованию, поскольку жалоба этого сотрудника о ненадлежащем поведении имела место после того, как предположительно были применены меры преследования. На момент подготовки настоящего доклада третья жалоба находилась на стадии предварительного рассмотрения в Бюро по вопросам этики. Необходимо отметить, что внесение в политику вышеописанного изменения позволило заявителю по третьему делу подать жалобу в случае, срок давности по которому в иных обстоятельствах считался бы пропущенным. В заключение Бюро проконсультировало двух сотрудников, которые испытывали опасения в связи с возможностью дальнейшего преследования, поскольку они высказывали неофициальные жалобы по поводу поведения своего руководителя.

D. Профессиональная подготовка, обучение и проведение информационно-просветительских мероприятий

29. Разработанная Бюро по вопросам этики программа в сфере профессиональной подготовки, обучения и информационно-просветительских мероприятий способствует укреплению основополагающих ценностей и принципов Организации Объединенных Наций и международной гражданской службы, повышению осведомленности о конкретных политиках ЮНФПА по вопросам этики и обеспечению их соблюдения и стимулирует сотрудников и руководство придерживаться самых высоких стандартов этики.

30. В конце 2014 года Бюро по вопросам этики провело шесть специализированных обучающих и образовательных программ для сотрудников ЮНФПА, общее число которых составило 150 человек. Бюро провело вводный брифинг по этике для новых и только что получивших назначение сотрудников, присутствовавших на проводимом в штаб-квартире вводном семинаре-практикуме для персонала. Бюро по вопросам этики также провело групповой брифинг для недавно учрежденной в Отделе людских ресурсов группы стратегического партнерства в области людских ресурсов и приступило к проведению индивидуальных брифингов для стратегических партнеров в области людских ресурсов по этическим вопросам, свойственным для их регионов.

31. На региональном уровне Бюро по вопросам этики открыло региональный выездной семинар для группы по Восточной Европе и Центральной Азии с обучающей программой под названием «Укрепление понимания ценностей организации». В рамках обучения глав департаментов и координаторов Службы закупок Бюро по вопросам этики провело отдельные обучающие программы для каждой из групп. Кроме того, в ходе проведения ежегодного заседания Канцелярии Координатора по вопросам безопасности было организовано обучение для персонала Канцелярии.

32. 2014 год стал шестым годом, в течение которого для персонала проводится обязательный сетевой курс под названием «Этика, добросовестность и борьба с мошенничеством: установление норм в ЮНФПА». Курс по-прежнему является эффективной вводной программой обучения вопросам этики, однако в настоящее время применяется все реже в силу своего длительного срока использования. В 2015 году Бюро по вопросам этики собирается исключить данный курс и создать новую обучающую онлайн-программу по вопросам этики.

33. У Бюро по вопросам этики есть свой веб-сайт, на котором представлены разнообразные информационные материалы и пособия по профилактике и смягчению последствий конфликтов интересов, поддержанию уважительных отношений на рабочем месте, требованиям программы раскрытия финансовой информации, а также характеру и сфере охвата программы защиты информаторов. Веб-сайт предоставляет быстрый доступ ко всем инструкциям, методическим указаниям и процедурам, касающимся этики, а также к обязательному онлайн-курсу по вопросам этики. Веб-сайт продолжает служить инструментом ознакомления с деятельностью в сфере этики и предоставляемыми Бюро услугами в этой области, а также информационным ресурсом для постоянного расширения познаний в сфере этики. В 2015 году Бюро по вопросам этики запустил новый микросайт в соответствии с внутренней стратегией организации в отношении коммуникационных технологий.

34. В целях повышения уровня осведомленности о принципах этики и информирования персонала об услугах, предоставляемых Бюро по вопросам этики, Бюро подготовило краткий обзор принципов этики и услуг Бюро по вопросам этики для ознакомительного буклета, который выдается сотрудникам штаб-квартиры и выпускается Сектором по вопросам обучения и продвижения по службе.

Е. Поддержка в деле установления стандартов и нормативного регулирования

35. Одной из ключевых функций Бюро по вопросам этики является оказание методической помощи руководству в вопросах установления стандартов в области этики, с тем чтобы политика, правила и практика организации отражали чаяния, связанные с обязанностью ЮНФПА и его персонала соблюдать принципы добросовестности, беспристрастности и справедливости, и содействовали их укреплению. В предлагаемом руководстве предусматривается проведение на регулярной основе обзора действующих в организации стратегий, правил и практики, касающихся этики и этического поведения, и оказание руководству консультационной помощи в отношении механизмов повышения уровня выполнения сотрудниками предъявляемых к ним требований.

36. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики работало в тесном контакте с Управлением ревизии и расследований, Отделом людских ресурсов, Правовым отделом, Отделом управленческого обслуживания и Сектором управленческо-информационных систем над рассмотрением и внесением предложений в отношении политик и процедур, определяющих деятельность организации. Бюро по вопросам этики считает такое взаимодействие важнейшим фактором обеспечения последовательности в рамках оказания персоналу консультационных услуг в контексте выполнения возложенной на него функции по предоставлению консультаций и рекомендаций.

37. Также Бюро неофициально сотрудничало с Отделом людских ресурсов, Управлением ревизии и расследований и Канцелярией Омбудсмана фондов и программ Организации Объединенных Наций в целях сосредоточения усилий в отношении выявления формальных и неформальных способов, которые можно было бы задействовать в целях урегулирования связанных со служебной дея-

тельностью проблем, которые были доведены до сведения Бюро по вопросам этики.

38. Бюро по вопросам этики провело ежегодную встречу с Консультативным комитетом по ревизии ЮНФПА, на которой членам Консультативного комитета была представлена информация о программе работы Бюро на 2014 год и эволюции в ЮНФПА функционального звена по вопросам этики. Члены Бюро по вопросам этики также встречались с Омбудсменом для фондов и программ Организации Объединенных Наций.

III. Коллегия Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сеть многосторонних организаций по вопросам этики

39. В 2014 году Бюро по вопросам этики ЮНФПА участвовало в 7 из 11 заседаний Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики, но не принимало участия в ежегодном совещании Сети многосторонних организаций по вопросам этики. В 2014 году Бюро по вопросам этики внесло вклад в разработку консультаций по 19 вопросам, представленным на рассмотрение Коллегии по вопросам этики и Сети многосторонних организаций по вопросам этики. Принимая во внимание небольшое число сотрудников и невысокий бюджет Бюро по вопросам этики ЮНФПА, а также особый, конфиденциальный характер его деятельности, эти сети стали важнейшими ресурсами для обеспечения последовательности в рамках применения политик и стандартов, а также для получения сведений о лучшей практике международных организаций. Более подробная информация о деятельности Коллегии по вопросам этики содержится в докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/69/332), представленном на рассмотрение шестьдесят девятой сессии Генеральной Ассамблеи.

IV. Наблюдения и рекомендации руководству

40. В 2014 году множество руководителей старшего звена послужили положительными примерами для подражания с точки зрения этики в нескольких областях деятельности, в частности в сфере соблюдения в полной мере положений программы раскрытия финансовой информации, осуществления деятельности по предотвращению преследований, содействия профессиональной подготовке и просвещению, а также проведения неформальных обсуждений по вопросам этики. Директор-исполнитель напомнил сотрудникам, присутствовавшим на общем совещании персонала в сентябре 2014 года, о необходимости подачи сведений о нарушениях, а также о том, что в случае предоставления таких сведений ЮНФПА обеспечит защиту этих сотрудников от преследований. Директор-исполнитель и большинство членов Исполнительного комитета обращались к Бюро по вопросам этики за консультациями по конкретным вопросам или предоставляли ценную информацию. Кроме того, Бюро по вопросам этики стало свидетелем множества случаев, когда руководители не только разговаривали с сотрудниками об этических вопросах, но и осуществляли практическую деятельность по урегулированию проблем в области этики.

41. Нижеследующие рекомендации составлены с учетом прогресса, достигнутого в 2014 году, и содержат предложения, направленные на развитие достигнутых успехов в целях дальнейшего закрепления культуры добросовестности и соблюдения требований в ЮНФПА.

а) Осознавая тот факт, что достижение прогресса возможно лишь по прошествии времени, Бюро по вопросам этики вновь обращается к руководству с рекомендацией, которая была предоставлена в 2013 году, о необходимости повышения ответственности руководителей за создание условий работы, способствующих утверждению культуры откровенного изложения мнений без опасений репрессалий.

б) Кроме того, Бюро рекомендует ввести индивидуальную ответственность руководителей за создание и поддержание на протяжении всего года условий работы, позволяющих вести открытый и уважительный обмен мнениями.

в) Руководители могут сократить степень напряженности, возникающую при определенных видах взаимодействия с находящимися у них в подчинении сотрудниками, призвав их к откровенному и конструктивному изложению своих замечаний и предложений и в свою очередь таким же образом поступая по отношению к ним. В этой связи Бюро по вопросам этики с одобрением отмечает деятельность Отдела людских ресурсов, направленную на осуществление более активного инвестирования в формирование у руководителей навыков этичного руководства, и дополнительно подчеркивает, что с точки зрения эффективности каких бы то ни было программ по обучению, необходимо требовать от руководителей последующего практического применения новых и обновленных навыков в ситуациях взаимодействия с сотрудниками.

г) На руководителей возложена ответственность управления сотрудниками в процессе реализации деятельности организации. В тех случаях, когда у сотрудников возникают вопросы или опасения, они вправе в уважительной манере адресовать их своему руководителю или иным соответствующим руководящим органам и ожидать получения письменных указаний для разъяснения. Сотрудники могут оспорить такие указания, обратившись к приемлемым официальным механизмам и зафиксировать свое несогласие в официальных документах; при этом они не имеют права откладывать их исполнение.

е) Бюро по вопросам этики рекомендует всем сотрудникам, вне зависимости от занимаемой должности, вновь взять на себя обязательство по соблюдению этой нормы как основы этического поведения. Таким образом, их деятельность будет соответствовать надлежащей приверженности принципам добросовестности, независимости и беспристрастности, как и ожидается от международных гражданских служащих.

V. Заключение

42. В 2014 году в Бюро по вопросам этики произошла смена советников по вопросам этики. Поддержка со стороны Директора-исполнителя и его персонала, а также активное сотрудничество руководителей старшего звена с советником по вопросам этики содействовали более гладкому осуществлению перемен. Бюро по вопросам этики выражает признательность Совету персонала

ЮНФПА за участие в деятельности Бюро по вопросам этики от имени сотрудников ЮНФПА. Бюро по вопросам этики также выражает признательность главе Правового отдела ЮНФПА за исполнение обязанностей руководителя Бюро по вопросам этики в течение переходного периода.

43. Несмотря на смену руководства, Бюро по вопросам этики продолжило работу по оказанию помощи Директору-исполнителю в утверждении культуры добросовестности и поощрении соблюдения этических норм со стороны всех сотрудников. Бюро по вопросам этики будет и в дальнейшем прилагать усилия по совершенствованию своей деятельности и во взаимодействии с персоналом и руководством добиваться утверждения в организации культуры этики и обеспечения интеграции вопросов этики в деятельность ЮНФПА по всему миру.
