



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

Distr.: General
25 March 2014
Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2014 года

23–27 июня 2014 года, Женева

Пункт 16 предварительной повестки дня

Доклады Бюро по вопросам этики ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС

**Деятельность Бюро по вопросам этики ПРООН
в 2013 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 2013 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 пятьдесят пятой сессии в феврале 2014 года 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 этических норм в ПРООН.

Это шестой годовой доклад Бюро по вопросам этики со времени его учреждения в 2007 году, охватывающий первый полный год после вступления директора в должность в июне 2012 года.

Элементы решения

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



Содержание

<i>Глава</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Административная деятельность.....	6
III. Деятельность в соответствии с мандатом	7
А. Установление стандартов и стратегическая поддержка	9
В. Обучение, информационно-разъяснительная работа и повышение уровня осведомленности	11
С. Консультации и рекомендации.....	17
D. Программа раскрытия финансовой информации за 2012 хозяйственный год, представленной в 2013 году	19
Е. Защита сотрудников от преследований за сообщения о нарушениях и/или сотрудничество в ходе проведения официальных ревизий и расследований	23
IV. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сеть многосторонних организаций по вопросам этики	24
V. Рекомендации руководству, направленные на укрепление культуры добросовестности и соблюдения норм поведения в ПРООН	24
VI. Заключение	26
<i>Рисунки</i>	
1. Заявки на предоставление консультативных и других услуг с разбивкой по категориям, 2013 год	8
2. Заявки на предоставление консультативной помощи с разбивкой по категориям, 2013 год	18
3. Заявки на предоставление консультативной помощи с разбивкой по географическому месту службы, 2013 год	19
4. Количество лиц, ежегодно подающих декларации в рамках программы раскрытия финансовой информации, с 2006 по 2012 год	20
5. Разбивка декларантов по должностным категориям, 2012 год	21
6. Разбивка декларантов по служебным обязанностям, 2012 год	21
7. Декларанты с разбивкой по географическому месту службы, 2012 год.....	22

I. Введение

1. В настоящем докладе, представленном в соответствии с решением 2008/37 Исполнительного совета, рассматривается деятельность Бюро по вопросам этики за 2013 год в соответствии с его мандатом по «формированию и поощрению культуры соблюдения этических норм, добросовестности и подотчетности и укрепления на этой основе доверия к Организации Объединенных Наций и ее авторитета как внутри Организации, так и за ее пределами», как подчеркивалось в разделе 1.1 бюллетеня [ST/SGB/2007/11](#) Генерального секретаря. Настоящий доклад охватывает первый полный год после вступления директора в должность в июне 2012 года.

2. Доклад подводит итоги деятельности Бюро в каждой функциональной области его мандата и отражает его видение своей деятельности по расширению важнейших аспектов программы и внедрению этических норм в процессы хозяйственной деятельности и принятия решений в связи с общей ценностью «осуществления деятельности на основе непоколебимых принципов добросовестности». В докладе подробно рассматривается осуществление основных инициатив, принятых Бюро в рамках общего пересмотра программы в 2013 году, включая содействие соблюдению этических норм со стороны руководства путем индивидуальных инструктажей и личного взаимодействия с руководителями, разработки онлайн-учебных модулей и более эффективного использования интернета и социальных сетей в целях поощрения этических норм в рабочей среде. Эти инициативы подробно рассматриваются ниже.

3. Доклад включает анализ этического климата в ПРООН на основе отзывов сотрудников и руководителей в процессе личных консультаций, очных занятий и региональных тематических совещаний, обзор соответствующих разделов внутренних обследований положения персонала, а также других отдельных случаев из практики, рассказанных сотрудниками. На данных этого анализа отчасти основаны рекомендации руководству.

Установление стандартов и стратегическая поддержка

4. В 2013 году Бюро по вопросам этики успешно осуществило пересмотр и практическое изменение конкретных принципов и процедур, включая:

а) предлагаемый пересмотр порядка представления финансовой информации и защиты сотрудников от преследований, одобренный Группой по вопросам эффективности деятельности организации и опубликованный в сети Интранет на веб-сайте Бюро;

б) утверждение и внесение поправки в политику родственных отношений, предложенной Бюро по вопросам этики Управления людских ресурсов с целью гармонизации политики ПРООН с политикой других организаций системы Организации Объединенных Наций;

в) детальные указания, представленные Управлению людских ресурсов, о наиболее эффективных путях урегулирования конфликтов интересов, которые могут возникать в связи с передвижением штатных сотрудников и персонала в случае командирования в и из ПРООН, предоставления безвозмездных ссуд и в аналогичных случаях. Обсуждение этих вопросов еще продолжается;

д) внедрение новой формы заявления о конфликте интересов для проверки Управлением людских ресурсов новых сотрудников при приеме на работу в рамках новой онлайн-системы набора персонала;

е) новая политика в отношении принятия подарков и новая политика выявления конфликтов интересов разработаны, их завершение и реализация планируются в 2014 году.

5. В 2013 году Бюро по вопросам этики разработало свою собственную инициативу профилактических действий с использованием социальных сетей в целях расширения учебных и информационно-разъяснительных мероприятий и их распространения среди сотрудников во всем мире. На сайтах локальной сети Ethics и Teamworks размещаются информационные блоги; по электронной почте и через локальную сеть руководству и сотрудникам рассылаются методические руководства; Бюро принимало участие в подготовке ряда обучающих и мотивационных видеоматериалов; в новой системе видеоконференций проводились сетевые встречи с участием инструкторов из числа сотрудников; разработан новый учебный план по обучению нормам этики, транслируемый в режиме реального времени через интернет.

6. В соответствии с решением 2010/17 Исполнительного совета, Бюро по вопросам этики рассмотрело кандидатуры претендентов на ключевые руководящие должности с точки зрения возможного возникновения конфликтов интересов. Один из таких новых руководителей (руководитель аппарата Канцелярии Администратора) прошел надлежащую проверку в 2013 году.

7. В рамках Группы по профессиональной этике Организации Объединенных Наций (ранее Комитет по профессиональной этике Организации Объединенных Наций) и Сети многосторонних организаций по вопросам этики Бюро по вопросам этики участвовало в совместных мероприятиях по гармонизации этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций и в 2013 году фактически возглавляло осуществление ряда таких мероприятий.

Обучение и просветительская деятельность

8. В 2013 году руководство ПРООН обратилось ко всем подразделениям с призывом о сокращении командировочных расходов. В связи с этим Бюро по вопросам этики пересмотрело свою стратегию в области учебной подготовки с целью разработки и проведения в режиме реального времени вебинаров и инструктажей с использованием электронных средств, таких как Skype и Lync. Бюро провело много очных совещаний в штаб-квартире и разработало серию онлайн-учебных модулей на основе очных курсов профессиональной подготовки, внедрение которых запланировано на 2014 год. Несмотря на снижение упора на очную учебную подготовку в странах, Бюро провело ряд таких курсов и принимало участие в региональных тематических совещаниях руководства страновых отделений в целях налаживания связей, проведения индивидуальных консультаций и представления программ по этическим нормам для руководителей.

9. Бюро работало в тесном взаимодействии с Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций над новым обязательным курсом подготовки по вопросам этики для новых сотрудников, который заменит ныне действующий курс, разработанный в 2008 году. После окончательной доработки Секретариатом ПРООН проведет адаптацию курса для собственного использова-

ния и сделает его прохождение обязательным для всех нынешних и новых сотрудников.

10. Приблизительно 1065 человек приняли участие в подготовке по вопросам этики и еще 80 — в других инструктажах, которые Бюро проводило в 2013 году. На протяжении всего года Бюро тесно взаимодействовало со страновым отделением в Афганистане в рамках крупнейшей операции ПРООН. Оно провело на месте недельную серию очных занятий по вопросам общей этики и нормам поведения, а также многочисленные занятия в режиме реального времени в интернете по темам обеспечения соблюдения этических норм со стороны руководства, этики в закупочной деятельности и этических норм для специалистов по трудовым ресурсам.

11. Помимо онлайн-учебной подготовки и очных инструктажей Бюро расширило свои инициативы по проведению учебных и информационно-разъяснительных мероприятий и включило в их состав разработку электронных модулей по конкретным темам в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов. Бюро по вопросам этики участвовало в работе многофункциональных групп, направленной на углубление дискуссии по вопросам этики и ценностей в повседневной служебной деятельности, в том числе групп по разоблачению злоупотреблений, профессиональному развитию женщин, санкциям в отношении поставщиков, борьбе с коррупцией и этическим нормам для руководителей.

12. В целях усиления мер по развитию и поощрению культуры соблюдения этических норм и добросовестности Бюро взаимодействовало со старшим руководством ПРООН путем проведения индивидуальных инструктажей в штаб-квартире и участия в упомянутых выше региональных тематических совещаниях. По итогам таких совещаний были получены многочисленные просьбы о предоставлении конкретных рекомендаций и подготовки по вопросам этики в различных странах.

13. Директор лично провел инструктаж и проверку пяти человек, получивших назначение на директорские (и более высокие) должности, относительно норм, которые должны соблюдать руководители, роли Бюро по вопросам этики, потенциальных конфликтов интересов, раскрытия финансовой информации, а также необходимости поддержки, широкого внедрения и развития культуры соблюдения этических норм в ПРООН.

Конфиденциальное консультирование

14. Оказание консультативной помощи остается, возможно, основным элементом мандата Бюро по оказанию помощи Администратору ПРООН в развитии культуры соблюдения этических норм и добросовестности в ПРООН. В рамках этой функции Бюро ориентирует руководителей, сотрудников и другой персонал на недопущение, ослабление и разрешение потенциальных конфликтов интересов в целях поддержания и защиты репутации ПРООН. Бюро приняло 466 заявок на оказание услуг, из которых 353 касались консультаций и рекомендаций по вопросам этики.

15. В течение года в целях приближения этических норм к повседневной деятельности ПРООН и предоставления более практических рекомендаций Бюро изменило уровень конфиденциальности, применимый к обзору внешней деятель-

ности. Бюро внесло изменения в форму запроса для штатных сотрудников, и теперь там указывается, что в процессе проверки на предмет наличия конфликта интересов Бюро по вопросам этики вправе консультироваться с руководителем данного сотрудника, Управлением правовой поддержки, Управлением людских ресурсов или с другой соответствующей стороной для принятия обоснованного решения относительно того, рекомендовать ли одобрение внешней деятельности. В таком контексте эти вопросы более не считаются конфиденциальными.

Программа раскрытия финансовой информации

16. В 2013 году в рамках ежегодного мероприятия по раскрытию финансовой информации соответствующие декларации представили 1383 штатных сотрудника (больше, чем в предыдущем году, когда их число составило 1274). Бюро обеспечило 100-процентное выполнение требований о раскрытии информации, учитывая, что от этой обязанности были освобождены три сотрудника, находившихся в отпуске, и шесть сотрудников, уволившихся до завершения мероприятия. Бюро предоставило консультации в целом 87 сотрудникам, представившим информацию.

17. Бюро пересмотрело формат представления данных и несколько вопросов с целью их уточнения и повышения актуальности, что облегчило процесс проверки, в особенности когда сотруднику было нечего декларировать по существу, что упростило процесс и сделало его менее запутанным. Бюро провело в режиме реального времени проверку раскрытой информации одновременно с мероприятием по подаче деклараций, что, в свою очередь: а) значительно повысило эффективность общения с декларантами; б) позволило Бюро запрашивать дополнительную информацию и разъяснения; и с) показало непосредственные пути снижения потенциальных конфликтов интересов.

Защита сотрудников от преследований

18. В 2013 году Бюро по вопросам этики получило четыре жалобы на преследования. Бюро провело предварительный анализ трех случаев, однако ни по одному из этих дел не было получено достаточно убедительных доказательств. В каждой из этих жалоб заявителю было рекомендовано использовать альтернативные внутренние механизмы для решения возникших проблем. По четвертой жалобе заявитель был направлен в Бюро другим подразделением по вопросам этики системы Организации Объединенных Наций. Несмотря на проведенное Бюро рассмотрение, заявитель не пожелал подавать официальную жалобу, и дело было закрыто. Бюро держит под контролем еще три дела, переданных ему другим самостоятельным подразделением.

II. Административная деятельность

19. В настоящее время в Бюро работают директор (D-1), один сотрудник уровня P-5, один сотрудник уровня G-6 и младший сотрудник категории специалистов с трехлетним стажем, переведенный в Бюро из другого служебного подразделения в сентябре 2013 года на 14 месяцев. Бюджет на общие операционные расходы, составляющий 200 000 долл. США, из года в год остается неизменным. Бюро получило единовременное вливание в размере 76 000 долл. США в порядке компенсации затрат на младшего сотрудника категории специалистов.

20. Круг полномочий Консультативного комитета по ревизии (ККР) непосредственно включает функции по осуществлению контроля за деятельностью Бюро по вопросам этики. В этих целях в 2013 году Бюро проводило периодические совещания с комитетом, на которых представляются планы работы и отчеты о ходе их выполнения, а также проводится полезный обмен мнениями относительно направления деятельности и инициатив Бюро. ККР полностью одобрил творческие начинания Бюро по вопросам этики и поддерживает положительные изменения, достигнутые им на сегодняшний день.

21. Директор продолжает регулярно встречаться с заместителем Администратора для обеспечения постоянного участия руководства ПРООН в осуществлении стратегии и инициатив по вопросам этики и получения – и представления – критических замечаний.

22. Бюро по вопросам этики участвует в качестве наблюдателя в заседаниях Группы по вопросам эффективности деятельности организации. Директор взаимодействует со старшим руководством ПРООН в целях: а) проведения конфиденциальных консультаций и предоставления рекомендаций по вопросам этики; б) оказания поддержки в принятии решений по этическим вопросам в организации на самом высоком уровне; с) следования всем основным инициативам и политическим усилиям ПРООН; d) внесения, в случае необходимости, своего вклада в областях, в которых директор обладает практическим опытом, выходящим за рамки "этики" в традиционном смысле слова.

III. Деятельность в соответствии с мандатом

23. В течение 2013 года Бюро по вопросам этики было полностью занято исполнением своего мандата по всем функциональным направлениям, входящим в круг его полномочий. Бюро постоянно получает неиссякаемый поток заявок на предоставление услуг — от консультативной помощи и рекомендаций до урегулирования конфликтов интересов. На рисунке 1 ниже приводятся данные за отчетный период о количестве полученных Бюро заявок на предоставление услуг с разбивкой по категориям.

Рисунок 1. Заявки на предоставление консультативных и других услуг с разбивкой по категориям, 2013 год



24. Как правило, каждый год ПРООН организует Глобальное обследование положения сотрудников (ГОС) в отношении всех штатных сотрудников и прочего персонала. Обследование включает ряд вопросов, представленных или отредактированных Бюро по вопросам этики с целью оценки восприятия сотрудниками вопросов этики и добросовестности внутри организации.

25. Бюро рассмотрело ответы на вопросы ГОС, касающиеся этики, и пришло к заключению, что этический климат оставался достаточно постоянным на протяжении ряда лет — около 79 процентов сотрудников в 2013 году согласились с тем, что "ПРООН является этической организацией, заслуживающей общественного доверия". Однако, несмотря на усиление информационно-разъяснительной работы, некоторые сотрудники по-прежнему не склонны сообщать о замеченных ими нарушениях. Хотя Бюро не осуществляло отдельного статистически достоверного обследования для более глубокого рассмотрения этого явления, оно провело последующие опросы на различных презентациях, инструктажах и тренингах. Примеры из практики указывают, что причиной служит не страх репрессалий, а скорее неверие в то, что, если факт нарушения будет доказан, организация примет соответствующие дисциплинарные меры. Дальнейшие опросы показали, что сотрудники не видели быстрого реагирования или ощутимых результатов того, что сообщения о нарушениях приводили к каким-то действиям. Этот вопрос далее рассматривается в разделе рекомендаций руководству.

А. Установление стандартов и стратегическая поддержка

В масштабах всей системы Организации Объединенных Наций

26. Бюро продолжало активно участвовать в работе Группы по профессиональной этике Организации Объединенных Наций (EPUN), внося свой вклад в диалог по вопросам гармонизации политики, согласованности в рамках всей системы Организации Объединенных Наций и внедрения наилучшего опыта частного сектора. За год Бюро провело целевое исследование и обсуждение с EPUN, а также выступало за более практичный подход к конфиденциальности. Хотя единое мнение пока не достигнуто, Бюро просили продолжить обсуждение в 2014 году.

27. Бюро также участвовало в ежегодном совещании Сети многосторонних организаций по вопросам этики (ENMO), которая включает сотрудников по вопросам этики организаций системы Организации Объединенных Наций и связанных с ней учреждений. Бюро участвовало в обмене знаниями в рамках сети, представив презентацию по вопросу о выявлении и разрешении конфликтов интересов, в том числе свою новую программу раскрытия информации о конфликтах интересов, которая была очень хорошо принята. Бюро также участвовало в общих дискуссиях о гармонизации практики соблюдения этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций.

В рамках ПРООН

28. В рамках ПРООН Бюро пересмотрело концепцию конфиденциальности, поскольку она относится к предоставлению консультаций и рекомендаций в связи с запросами об участии во внешней деятельности. Строгая концепция конфиденциальности порой мешала защите организации и быстрому решению потенциально взрывоопасных или в ином плане опасных проблем. В 2013 году Бюро пересмотрело этот вопрос и приняло более практичный подход. Бюро продолжает соблюдать конфиденциальность, в которой нуждаются те, кто обращается за личной консультацией или рекомендациями, но осознает, что соблюдение строгой конфиденциальности во всех вопросах нецелесообразно. Например, форма, используемая для запроса одобрения внешней деятельности, была пересмотрена таким образом, чтобы было ясно, что данный запрос не является конфиденциальным и что в процессе его рассмотрения Бюро по вопросам этики может консультироваться с руководителем данного сотрудника, Управлением правовой поддержки, Управлением людских ресурсов или с другой соответствующей стороной для принятия обоснованного решения относительно рекомендации одобрения внешней деятельности.

29. В 2012 году Бюро разработало форму раскрытия информации о конфликте интересов. После продолжительных дискуссий и переговоров, в конце 2013 года Управление людских ресурсов включило его в процедуру найма персонала. Эта форма направлена на выявление и разрешение потенциальных конфликтов интересов в соответствии с информацией, представленной новыми претендентами до фактического приема на работу. Она предназначена не для исключения кандидатур из рассмотрения, а для обеспечения независимости и непредвзятости новых сотрудников. Из формы также ясно, что раскрытие информации позволяет претенденту и ПРООН разрешать потенциальные конфликты путем обеспечения контроля и недопущения ситуаций, когда у сотрудника может возникнуть реальный конфликт интересов. Такая информация не будет конфиденциальной и должна сообщаться уполномоченному по найму.

30. На основе консультаций, которые Бюро начало проводить с Управлением людских ресурсов в 2012 году, чтобы определить более эффективные методы, позволяющие ПРООН урегулировать или исключить конфликты благоприятным для организации способом, Бюро предложило внести поправку в политику родственных отношений, которая была принята в 2013 году. Поправка приводит стратегию ПРООН в соответствие со стратегией Секретариата Организации Объединенных Наций и других фондов и программ и сокращает число потенциальных конфликтов интересов, выявляемых с помощью программы раскрытия финансовой информации.

31. В рамках другой инициативы Бюро по вопросам этики сотрудничает с Управлением людских ресурсов и другими подразделениями по вопросам максимального смягчения потенциальных конфликтов интересов, возникающих в связи с передвижением персонала между ПРООН и учреждениями, находящимися за ее пределами. В целях содействия Управлению людских ресурсов и руководству в определении и классификации различных форм существующих договоренностей о передвижении персонала и предоставления рекомендаций по смягчению конфликтов интересов, возникающих в связи с такими договоренностями, разработан директивный документ.

32. Бюро также участвовало во многих мероприятиях в области информационных технологий, в том числе Руководящего комитета по архивированию электронной почты и решениям общедоступного облака (и в процессе отбора тестовой группы), и внесло существенный вклад в разработку регламентирующих документов в области информационных технологий, в том числе новый Регламент сохранения архивов электронной почты, Регламент в отношении мобильных устройств (приложение к Регламенту в области ресурсов информационно-коммуникационных технологий), Стандарт для классификации и обработки информации и передовой практики в отношении ресурса до замены информационно-коммуникационного оборудования, приложение к Программным и операционным принципам и процедурам (ПОПП) порядка приобретения и содержания мебели и оборудования.

33. Бюро также разработало новые правила в отношении получения подарков и конфликтов интересов, принятие которых планируется в 2014 году.

34. Бюро по вопросам этики играло важную роль в ряде других многофункциональных мероприятий, в том числе в координировании действий ПРООН в связи с Инициативой профессиональной добропорядочности в системе Организации Объединенных Наций, предпринятой Управлением Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности.

Деятельность в области коммуникаций

35. Бюро расширило использование социальных сетей и распространение сообщений по электронной почте, в блогах, публикациях на веб-сайтах Ethics Intranet и Teamworks, а также на всех сайтах региональных и служебных подразделений в целях обеспечения максимального охвата сотрудников. Такая регулярная рассылка сообщений сотрудникам нацелена в первую очередь на деловую ценность этики, создание и укрепление культуры соблюдения этических норм, этические нормы для руководителей, ролевые модели поведения и принятие решений на основе соблюдения этических норм. Задача состоит в поощрении людей к тому, чтобы при совершении любых действий они в первую

очередь учитывали этические нормы и считали этику важнейшим, а не второстепенным компонентом в деятельности ПРООН.

36. Бюро также обращалось к представителям-резидентам и другим старшим руководителям в масштабе ПРООН через RR-net, направляя адресные сообщения, укрепляя практическое применение этических норм. Большое значение имеют такие темы, как «Установление настроя в высшем звене», однако рассматривались и более креативные темы, например, «Направленность на результаты или принципиальный подход»; «Выгодно ли соблюдать этические нормы?»; «Значение добросовестности»; «Этика и смена поколений — все ли мы разделяем одни и те же ценности?». Эти темы более актуальны для руководства и были очень хорошо приняты. Разрабатывались и рассылались собственным сотрудникам и партнерам такие и аналогичные сообщения (например, указания в период праздников относительно принятия подарков и общественного поведения), некоторые из которых были восприняты и использовались за пределами организации с помощью EPUN и ENMO.

37. Постоянно поддерживалась актуальность и осуществлялось обновление контента веб-сайтов Ethics Intranet и Teamworks за счет добавления новых ресурсов, обновления регламентирующих документов, размещения статей, технической документации и видеоматериалов. В 2013 году был создан подраздел на французском языке для размещения переводных материалов и информации; разрабатывается испаноязычный подраздел. На веб-сайте Бюро за год зарегистрированы тысячи просмотров, при этом всплески числа посещений следуют после размещения сообщений по вопросам этики. Наконец, Бюро также присоединилось к группе многофункциональных коммуникаций с целью поиска новых путей повышения гласности критических сообщений в ПРООН, в том числе возникающих в связи с вопросами этики.

В. Обучение, информационно-разъяснительная работа и повышение уровня осведомленности

38. Обучение и просвещение остаются основными элементами в деятельности Бюро по вопросам этики, которое активно работает с руководством и сотрудниками, реагируя на конкретные запросы относительно тематической учебной подготовки. Обучение направлено на укрепление этического поведения и принятие решений на основе соблюдения этических норм, с упором на вопрос о том, почему соблюдение этических норм целесообразно в работе и в личных отношениях. Бюро также уделяет внимание культурным различиям и разъясняет, почему местная культура и обычаи должны отойти на второй план, уступив главную роль методам, принципам, нормам и правилам Организации Объединенных Наций.

39. В 2013 году деятельность Бюро по вопросам этики в области учебной подготовки, обновленной информационно-разъяснительной работы и повышения уровня осведомленности была нацелена на: а) углубление понимания этических норм сотрудниками и их практическое применение в повседневной служебной деятельности и б) укрепление ролевых моделей поведения и ценностей ПРООН. Бюро обратилось к руководству с призывом об оказании содействия в создании рабочей среды, поощряющей сотрудников к тому, чтобы они открыто высказывали свое мнение и выражали обеспокоенность, не опасаясь преследований.

40. В целях сокращения командировочных расходов в 2013 году Бюро подготовило и провело в широком масштабе серию учебных занятий посредством вебинаров в режиме реального времени, аудиоконференций и других электронных коммуникаций. Бюро также расширило свое участие в многофункциональных группах с целью содействия более глубокому обсуждению вопросов этики и ценностей в рамках повседневной деятельности. Усиливая свои функции в качестве ресурса и расширяя свое влияние в повседневной деятельности ПРООН, Бюро по вопросам этики преобразуется из органа, реагирующего на проблемы, в активного участника, способного выявлять проблемы и взаимодействовать со страновыми, региональными отделениями и штаб-квартирой в предотвращении проблем до их возникновения.

41. В течение 2013 года в очных семинарах-практикумах, групповых инструктажах, обсуждениях в рамках групп экспертов и очных/онлайнных учебных занятиях приняли участие приблизительно 1145 человек из числа штатных сотрудников и другого персонала. Для пяти старших руководителей проводился индивидуальный инструктаж в штаб-квартире в рамках их ознакомления с новыми назначениями.

Онлайновые модули

42. Программа обучения включает обязательный онлайнный модуль, который дает общее представление об этике, а также нормах, правилах и стандартах поведения в ПРООН. Поскольку действующий курс устарел, в 2014 году он будет заменен новым курсом, который в настоящее время разрабатывается Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций. Новый курс будет модифицирован в соответствии с потребностями ПРООН и будет использоваться как в качестве вводного курса для вновь набранных сотрудников, так и обязательного курса повышения квалификации для уже работающих сотрудников. В нем будет усилена тематика применения этических норм и повышения осведомленности о внешней деятельности, конфликтах интересов, принятия подарков и услуг, конфиденциальности, сообщения о нарушениях и предотвращения преследований в значительно более удобном для пользователя, интерактивном формате.

43. Бюро постоянно расширяло использование технических средств для проведения инструктажа и учебной подготовки, а также разработало специализированные минимодули по этическим нормам для руководителей, конфликтам интересов, а также этическим нормам для специалистов по людским ресурсам и пересмотрело этические нормы в области закупок. Если в 2013 году эти курсы проводились в режиме реального времени в виде вебинаров для отделений, расположенных вне штаб-квартиры, то в настоящее время Бюро работает с Управлением людских ресурсов над их преобразованием в онлайнные модули, доступные по запросу для всех сотрудников ПРООН. Другие онлайнные модули по защите от преследований и программе раскрытия финансовой информации находятся на стадии разработки и должны быть задействованы в 2014 году.

44. В период разработки новых курсов прежние учебные программы на основе интернета продолжают использоваться сотрудниками всех уровней. За время, прошедшее с момента запуска программы в 2008 году, курс обучения по онлайнному модулю прошло более 13 тысяч человек.

Очный семинар-практикум и вебинары

45. Расширяя учебную подготовку на основе интернета, Бюро по вопросам этики в 2013 году продолжало очно проводить обучение и мероприятия по повышению осведомленности для сотрудников в штаб-квартире и во всех регионах. Бюро существенным образом перестроило и пересмотрело порядок проведения очных семинаров-практикумов, подчеркивая, что формирование культуры соблюдения этических норм в ПРООН является как индивидуальной, так и коллективной обязанностью, обращая особое внимание на практическое применение этических норм на рабочем месте и на роль руководителей в создании условий для повседневной служебной деятельности, отвечающих этическим требованиям. В настоящее время Бюро проводит модификацию обучения с учетом потребностей и рисков, определенных для каждого странового отделения или служебного подразделения. При этом оно использует целевые тематические исследования и допущения, относящиеся к конкретному отделению.

46. В 2013 году очная учебная подготовка по вопросам этики проводилась в страновых отделениях в Афганистане, Египте и Лесото. Аналогичная подготовка проводилась для двух групп младших сотрудников категории специалистов в Нью-Йорке в рамках вводно-ознакомительного курса, а также для заместителей страновых директоров и заместителей представителей-резидентов в рамках их подготовки при введении в должность, организованной Управлением людских ресурсов.

47. Бюро по этике проводило совещания с членами сети инструкторов по обмену идеями, поддержке обучения по вопросам этических норм и ценностей и выяснению возможностей расширения участия инструкторов в содействии соблюдению этических норм в ПРООН. Инструктора из числа сотрудников содействовали обучению по вопросам этики в отделениях в Белизе и Гвинее-Конакри, а инструктор из числа сотрудников в Буркина-Фасо оказал помощь в проведении недельного курса повышения квалификации по вопросам этики на уровне руководителей, организованного по инициативе руководства странового отделения.

48. Помимо очной учебной подготовки, в 2013 году Бюро продолжало взаимодействовать со страновым отделением в Афганистане. Дополнительно к очной учебной подготовке в режиме реального времени было проведено семь занятий в формате вебинаров по вопросам этических норм для руководителей, этических норм для специалистов по людским ресурсам и этических норм при осуществлении закупок. Для странового отделения в Молдове был проведен вебинар на тему конфликтов интересов.

Инструктаж общего или специализированного характера и инструктаж для специалистов многофункциональных групп

49. Бюро по вопросам этики проводило инструктаж общего или специализированного характера как по собственной инициативе, так и по запросу. За год очный инструктаж был проведен: для Управления ревизии и расследований; Управления по оценке (включая последующую презентацию на ежегодном выездном семинаре сотрудников по оценке, посвященном конкретным проблемам, выявленным Глобальном обследовании положения сотрудников); группы Регионального бюро для Европы и Содружества Независимых Государств в штаб-квартире; группы "Пространство аудита"; первого заседания Консультативной группы по оценке и ознакомительный инструктаж для новых членов Исполни-

тельного совета. Был также проведен инструктаж для двух сотрудников бюро по вопросам этики ЮНИСЕФ о разработке программы по выявлению и разрешению конфликтов интересов.

50. Бюро по вопросам этики также участвовало в групповой дискуссии (вместе с представителями Управления людских ресурсов и Бюро по вопросам управления финансовыми ресурсами) на тему «Управление людскими ресурсами и этические нормы для руководителей» на тематическом совещании по Региональному бюро для Африки.

51. В сотрудничестве с Объединенной группой по оптимальному использованию творческого потенциала Управления людских ресурсов Бюро разработало видео презентацию на тему этических норм для руководителей в рамках программы Регионального бюро для Африки по оптимальному использованию творческого потенциала в целях развития представительства женщин на руководящих постах. Бюро также представило информационную справку для вводно-ознакомительной программы Управления людских ресурсов, YOUNDP, и участвовало в формировании контента для веб-сайтов внутренней сети и Teamworks по адаптации новых сотрудников, предназначенных для ознакомления новых сотрудников с Бюро как ресурсом для разрешения проблем этического характера.

52. Бюро по вопросам этики дистанционно участвовало в обсуждении, организованном страновым отделением в Беларуси по вопросам уведомления о нарушениях и защиты от преследований. Оно проводило инструктаж для консультантов по вопросам хозяйственной деятельности Управления людских ресурсов о выявлении и разрешении конфликтов интересов в целях оказания им содействия в раскрытии информации о наличии конфликта интересов.

53. Бюро провело совещание с группой под руководством Исполнительного координатора организации Добровольцы ООН с целью информирования о роли и деятельности Бюро, а также выяснения возможностей расширения поддержки со стороны Бюро в вопросах норм поведения, относящихся непосредственно к организации Добровольцы ООН. Бюро также провело инструктаж и выполняет функции источника информации для Комитета ПРООН по санкциям в отношении поставщиков.

54. В 2013 году директор провел инструктаж для делегации Инспекции Коммунистической партии Вьетнама об осуществляемых в ПРООН мерах по вопросам этики, в частности о программах по раскрытию финансовой информации и конфликтам интересов.

55. Наконец, в 2013 году Бюро также участвовало в работе группы, организованной Бюро по вопросам политики в области развития для обсуждения Индекса управления ресурсами, по мерам борьбы с мошенничеством и коррупцией в добывающих отраслях.

Инструктаж для старших руководителей

56. В отчетный период Бюро по вопросам этики продолжало действовать на основе предыдущих мер по содействию культуре соблюдения этических норм в ПРООН и продемонстрировало старшему руководству свое значение, заблаговременно проводя регулярные информационно-разъяснительные мероприятия, предоставляя практические консультации и рекомендации. Подчеркивая, что поведение старших руководителей должно служить ролевыми моделями соблюде-

ния этических норм и добросовестности (устанавливая нормы поведения для всех сотрудников, работающих в организации), Бюро также уделяет особое внимание предшествующему уровню — руководителям среднего звена, которым принадлежит важнейшая роль в успешном внедрении этических норм в структуру организации.

57. Бюро также начало интенсивную кампанию по повышению осведомленности в целях продвижения культуры соблюдения этических норм в ПРООН. Сообщения, рассылаемые по электронной почте и через социальные сети, призывают сотрудников «поступать правильно, даже если никто этого не увидит». В подготовке по вопросам этики старших руководителей Бюро делает особый акцент на побуждение руководителей к созданию атмосферы открытости во вверенных им подразделениях, обеспечивая сотрудникам возможность поднимать острые вопросы, не опасаясь преследования. Культура соблюдения этических норм содействует лояльности, ответственности и добросовестности сотрудников, что, в свою очередь, повышает эффективность деятельности и репутацию организации.

58. В 2013 году директор провел личный инструктаж для старших руководителей уровня D-1 и выше, недавно получивших назначение в штаб-квартиру. Он напомнил старшим руководителям о важности установления «настроения в высшем звене», а также об их ответственности за формирование культуры соблюдения этических норм и за создание гармоничной и открытой рабочей среды, в которой сотрудники имеют право и возможность поднимать острые вопросы, не опасаясь преследования. В ходе инструктажа говорилось о роли Бюро по вопросам этики и о том, каким образом оно содействует укреплению полезного взаимодействия с различными подразделениями ПРООН. Для получения поддержки было важно, чтобы директор разъяснил, как этические нормы практически применяются в повседневной служебной деятельности, и представил обоснование важности этических норм. С руководителем, переназначенным на одну из ключевых должностей в штаб-квартиру, были проведены инструктаж и проверка на наличие конфликта интересов в соответствии с решением 2010/17 Исполнительного совета. С четырьмя посетившими штаб-квартиру должностными лицами были проведены встречи, конфиденциальные консультации и инструктаж. В результате поступили запросы от двух миссий о проведении учебной подготовки по вопросам этики для сотрудников страновых отделений.

59. Бюро участвовало в трех региональных тематических совещаниях (Регионального бюро для Азиатско-Тихоокеанского региона, Регионального бюро для арабских государств и Регионального бюро для Африки). На каждом из них проводились индивидуальные беседы со старшими руководителями с целью информирования об этических нормах для руководства и укрепления концепции этических норм в ПРООН как неотъемлемой и существенной составляющей культуры организации и необходимого компонента повседневной служебной деятельности. В результате проведенного индивидуального инструктажа и совместной работы впоследствии поступил ряд запросов о проведении учебной подготовки, целевого общения или просто о предоставлении консультаций и рекомендаций. Итогом одного из таких совещаний стал выезд на место многофункциональной группы специалистов Бюро по вопросам этики и Управления людских ресурсов для решения проблемы многочисленных глубоко укоренившихся препятствий культурного характера, с которыми столкнулось руководство нового странового отделения. Такие возможности чрезвычайно полезны для демонстрации мероприятий ПРООН по вопросам этики и убеждения регионального руководства в необходимости держать в поле зрения вопросы этики и «действовать с непоколебимой добросовестностью». Кроме того, сложилась удачная рефе-

рентная группа, что позволило директору на основе содержательной обратной связи убедиться в том, что информационно-разъяснительные мероприятия, которые Бюро по вопросам этики проводит среди руководства с помощью социальных сетей, хорошо принимаются и приносят колоссальную пользу страновым отделениям.

60. С помощью сообщений, направляемых через RR-net, Бюро регулярно доносит до старших руководителей не только идею о том, как важно моделирование поведения для формирования культуры соблюдения этических норм, но и предлагает иной взгляд на этику. В этих сообщениях Бюро демонстрирует иной подход, чем в традиционных бюллетенях, а также старается убедить старших руководителей в том, что вопросы этики составляют важнейший элемент всей деятельности организации и что иногда (в соответствии с особенностями культуры или среды) не все одинаково относится к этическим нормам. Эти сообщения призваны помочь руководителям решить, как лучше всего донести идею этических норм до их сотрудников так, чтобы все они не только осознали этические нормы, но и соблюдали их в своей повседневной работе и взаимодействии с другими людьми. Эти сообщения особенно приветствовались и были одобрены различными старшими руководителями, которые отмечали, что обмен сообщениями между рабочими группами и подразделениями содействовал более открытому диалогу и улучшению служебных отношений. В некоторых случаях в результате рассылки сообщений Бюро получило обращения с просьбой о проведении углубленного обучения для конкретных групп. Одно такое сообщение послужило основой для вышеупомянутого недельного комплексного курса повышения квалификации по вопросам этики в Буркина-Фасо по инициативе странового директора.

Мероприятия по повышению уровня осведомленности

61. Одним из ключевых аспектов деятельности Бюро по вопросам этики является регулярное проведение коммуникационных кампаний, призванных постоянно напоминать сотрудникам о необходимости соблюдения этических норм. По мнению Бюро, такие краткие, но актуальные напоминания о том, какую роль и почему вопросы этики играют во всей их деятельности в рамках ПРООН и за ее пределами, служат закреплению надлежащего поведения. Бюро также полагает, что сотрудники будут ощущать больше прав и возможностей выступать и высказываться о своих подозрениях относительно недобросовестного поведения.

62. В 2013 году Бюро расширило использование электронной почты и социальных сетей: блоги и видеоматериалы размещались на веб-сайтах Ethics Intranet и Teamworks; методические бюллетени на такие темы, как формирование культуры соблюдения этических норм, борьба с коррупцией, ориентация на результаты с помощью принципиального подхода к работе, влияние смены поколений на этические нормы, подарки и представительские расходы в период праздников, были предоставлены всем сотрудникам.

63. Бюро также начало осуществлять новую инициативу по повышению уровня осведомленности, в рамках которой сотрудники и руководители, которые прошли и закончили очную или другую учебную подготовку и инструктаж в режиме реального времени, получают небольшие памятные подарки, такие как значки или блокноты «Поборник этики» с надписью на тему этики. Надписи направлены на закрепление усвоенной информации по вопросам этики и служат напоминанием для сотрудников о необходимости всегда поступать добросовестно и принять ролевое моделирование поведения в целях содействия формированию позитивной

рабочей атмосферы. На этих изделиях изображен уникальный логотип "компас", отражающий ценности ПРООН.

64. Директор выступает с информацией по вопросам этики и борьбы с коррупцией во вновь созданном «Уголке ораторов» (которым ведает Управление по вопросам коммуникаций), предназначенном для предоставления соответствующих знаний общественности. Бюро по вопросам этики также участвовало в деятельности ряда рабочих групп по информационным технологиям и многофункциональной коммуникационной группы.

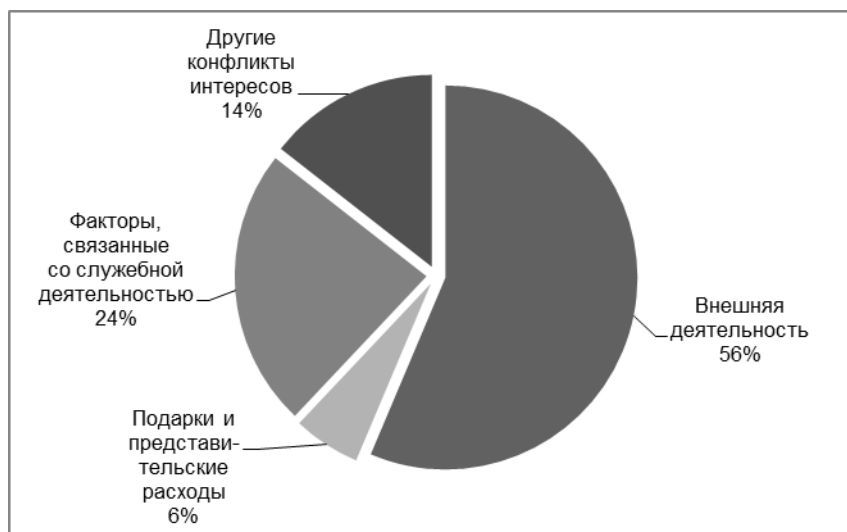
С. Консультации и рекомендации

65. Предоставление консультаций и рекомендаций по проблемам, касающимся этики, остается основной функцией Бюро. Путем прямого взаимодействия с сотрудниками и другим персоналом Бюро имеет возможность оказывать положительное влияние на индивидуальное поведение и предоставлять важные рекомендации, когда сотрудник не знает, к кому обратиться. Используя этот ресурс, сотрудники, руководители, подрядчики и другие имеют возможность получить крайне важную ответную реакцию относительно приемлемости определенных действий и поведения, пресекать возможные репрессалии и обеспечить, чтобы деятельность внутри и за пределами ПРООН не нарушала добросовестности, независимости и непредвзятости, которые требуются от всех, кто работает в организации. Таким образом, у сотрудников и другого персонала улучшаются возможности для урегулирования конфликтов интересов и решения этических проблем.

66. В 2013 году директор в своей упреждающей информационно-просветительской деятельности уделял основное внимание различным группам на уровне руководства и группам в масштабах всей организации ПРООН. В результате участились контакты и возросло количество вопросов, поступающих от этих групп. Бюро надеется, что при повышении уровня поддержки со стороны руководства и его убежденности в «практической ценности» этики такое взаимодействие будет и дальше возрастать, оказывая благотворное влияние на принимаемые деловые решения.

67. За год Бюро по вопросам этики получило 466 заявок на предоставление услуг, из которых 353 касались консультативной помощи по вопросам этики. Как показано на рисунке 2, основным предметом беспокойства штатных сотрудников и другого персонала, обратившихся за консультативной помощью по вопросам этики в 2013 году, является внеслужебная деятельность, в связи с которой было подано 56 процентов от общего количества заявок.

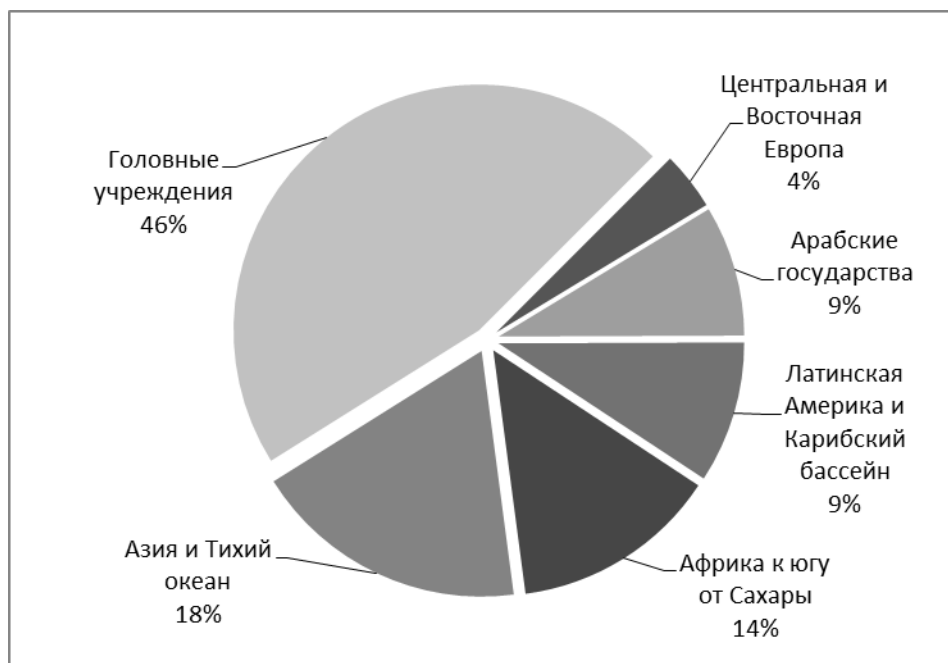
Рисунок 2. Заявки на предоставление консультативной помощи с разбивкой по категориям, 2013 год



68. Из общего числа лиц, обратившихся за консультацией по вопросам этики, 48 процентов приходится на женщин и 45 процентов — на мужчин. Оставшиеся 8 процентов составляют анонимные или групповые заявки.

69. Как показано на рисунке 3, большинство заявок поступает от штатных сотрудников и другого персонала, работающего в штаб-квартире, что составляет 46 процентов от общего числа. По сравнению с 2012 годом отмечалось увеличение на 6 процентов количества заявок, поступающих из Азиатско-Тихоокеанского региона. Возможно, это связано с активными учебными и просветительскими мероприятиями в страновом отделении в Афганистане, на которое приходится максимальное количество заявок на предоставление консультаций и руководящих указаний, поступивших из одной страны.

Рисунок 3. Заявки на предоставление консультативной помощи с разбивкой по географическому месту службы, 2013 год



D. Программа раскрытия финансовой информации за 2012 хозяйственный год, представленной в 2013 году

70. Бюро осуществляет программу раскрытия финансовой информации, организует ежегодные и периодические мероприятия по подаче деклараций, анализирует представленную информацию, оказывает консультативную помощь и дает указания по смягчению последствий выявленных или раскрытых конфликтов интересов. В 2013 году Бюро разработало учебный модуль для инструктирования координаторов и глав подразделений относительно идентификации и регистрации декларантов и подачи деклараций; этот учебный модуль был преобразован в онлайн-инструмент, который должен быть выпущен в 2014 году.

71. Программа предназначена для оказания помощи организации в выявлении фактических и потенциальных конфликтов интересов между частными интересами сотрудника и его или ее служебными обязанностями. Ее первоочередные задачи состоят в следующем: а) обеспечение сохранения независимости и объективности сотрудников ПРООН при принятии официальных решений; и б) содействие прозрачности и укрепление общественного доверия к ПРООН. В соответствии с правилами поведения персонала все штатные сотрудники уровня D-1 и выше, а также другие штатные сотрудники, занимающие определенные должности, обязаны подавать декларации о доходах и финансовых активах на себя, своих супругов и находящихся на иждивении детей при назначении и ежегодно после этого. Сотрудники также обязаны по требованию оказывать содействие в проверке точности представленной информации.

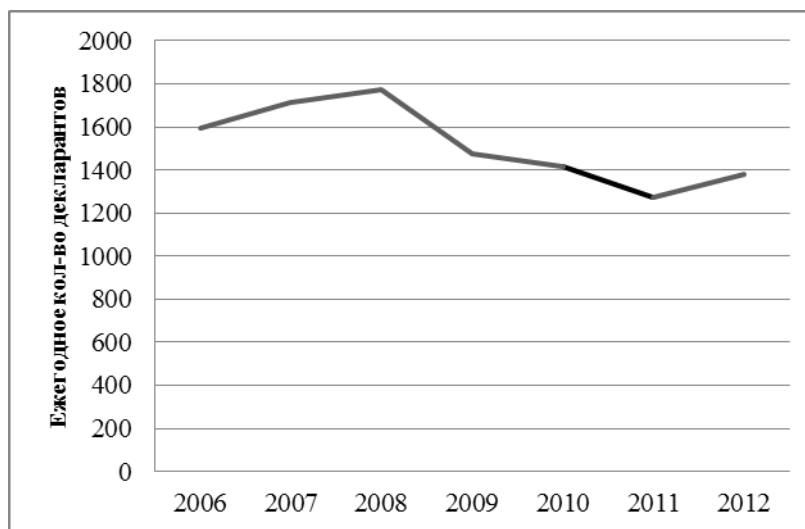
72. Помимо этого, в 2013 году Бюро ввело пересмотренную политику раскрытия финансовой информации, которая впервые включает возможность получения финансовой информации о подрядчиках; в 2014 году отвечающие требованиям подрядчики будут привлекаться к работе по мере необходимости.

Мероприятие по раскрытию финансовой информации за 2012 хозяйственный год

73. В 2013 году Бюро провело седьмое ежегодное мероприятие по раскрытию финансовой информации за 2012 финансовый год. Бюро провело работу по рационализации критериев отбора декларантов на основе оценки рисков и сосредоточило внимание на сотрудниках, выполняющих важные функциональные обязанности в определенных областях.

74. Ежегодное мероприятие по раскрытию финансовой информации началось 1 марта с раскрытия информации о финансовых интересах и внешней деятельности 1383 лиц, отобранных для представления деклараций, их супругов и находящихся на иждивении детей. Ниже на рисунке 4 представлены данные о количестве подавших декларацию в рамках программы ежегодного раскрытия финансовой информации за период, прошедший с ее введения в действие в 2006/2007 году. Начиная с 2008 года, в результате того что отбор декларантов проводится на основе оценки рисков, их ежегодная общая численность сократилась. 1383 декларации, поданные за 2012 год, представляют снижение на 22 процента по сравнению с 1774 сотрудниками, отобранными для подачи деклараций в 2008 году, но несколько превышает их число в 2011 году.

Рисунок 4. Количество лиц, ежегодно подающих декларации в рамках программы раскрытия финансовой информации, с 2006 по 2012 год



75. Помимо 1383 ежегодных декларантов, в рамках июньского вводно-ознакомительного мероприятия было определено в целом 20 вновь принятых/назначенных на должность сотрудников, которые должны были подать декларацию. Это мероприятие проводится в середине года для выявления со-

трудников, которые были приняты на работу/назначены на соответствующую должность после проведения ежегодного мероприятия по раскрытию информации.

76. Ниже на рисунках 5 и 6 показана численность декларантов в рамках ежегодного мероприятия по программе раскрытия финансовой информации за 2013 год. И на этот раз наибольшую долю декларантов составили руководители среднего звена и сотрудники, в функции которых входит закупочная деятельность.

Рисунок 5. Разбивка декларантов по должностным категориям, 2012 год

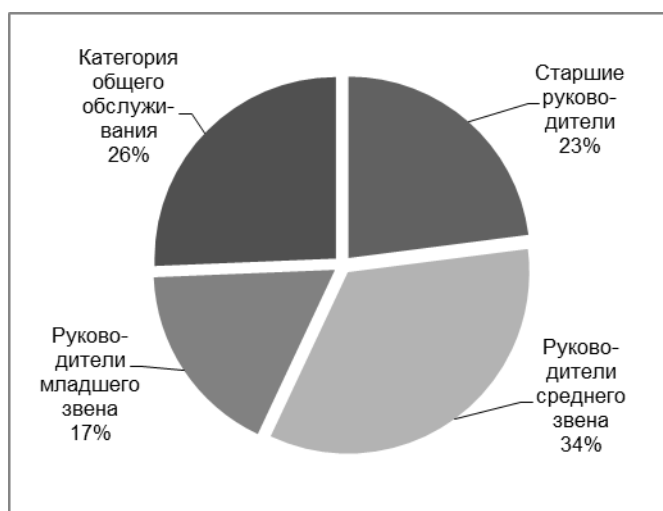
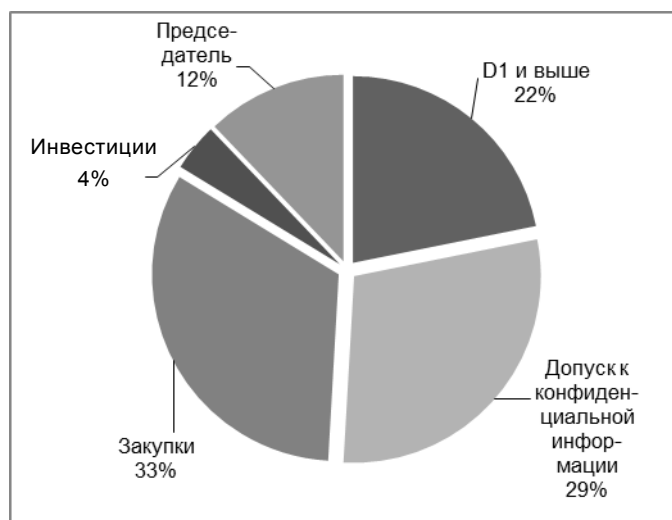
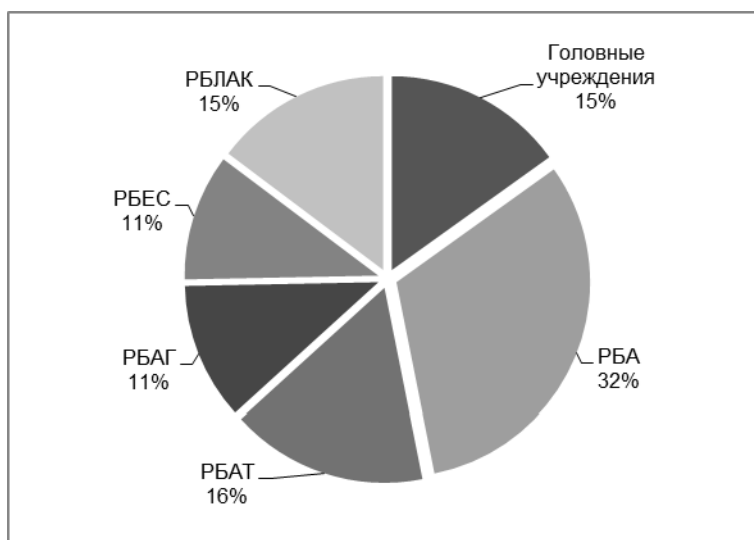


Рисунок 6. Разбивка декларантов по служебным обязанностям, 2012 год



77. Ниже на рисунке 7 графически представлено распределение декларантов по географическому месту службы. Разбивка соответствует данным за предыдущие годы.

Рисунок 7. Декларанты с разбивкой по географическому месту службы, 2012 год



Анализ информации и консультирование

78. Анализ деклараций, поданных в рамках программы раскрытия финансовой информации, осуществлялся в три этапа. Отдельные декларации сначала проверялись на предмет полноты указанных сведений; в случае выявления неполных сведений или неясной информации с декларантами немедленно связывались для снятия вопросов. Затем декларации сверялись со списком ограничений в отношении поставщиков и инвестиционных фондов. На третьем этапе рассматривались внешние интересы и деятельность, которые сверялись с соответствующими запретами или ограничениями, включенными в правила и нормы для сотрудников, с учетом служебных обязанностей и места службы сотрудника. В 2013 году Бюро рационализировало мероприятие по раскрытию информации, что позволило автоматически отсеять декларации, не содержащие таких сведений (около 20 процентов от общего количества), но, тем не менее, подлежащих проверке.

79. Учитывая чрезвычайное значение для организации управления рисками, возникающими из потенциальных конфликтов интересов, и их скорейшего устранения в случае выявления, Бюро проводило анализ деклараций по мере их поступления, а не после завершения мероприятия по раскрытию информации, обеспечивая возможность незамедлительной обратной связи с декларантами. В целом за год было рассмотрено 87 случаев. Было выявлено 15 потенциальных конфликтов интересов, связанных преимущественно с ранее не заявленной внешней деятельностью. От таких сотрудников требовалось официальное подтверждение, которое было получено по каждому случаю. Бюро провело проверку по каждому запросу отдельно и давало рекомендации о подтверждении или отказа в подтверждении.

80. В 55 случаях Бюро дало упреждающие рекомендации по предотвращению возникновения конфликтов интересов в будущем. Благодаря внесению поправки в политику родственных отношений дополнительно 15 случаев, которые прежде были бы определены как потенциально чреватые конфликтом интересов, были урегулированы в порядке упреждающих консультаций. Еще в двух случаях, связанных с вопросами родственных отношений, не затронутыми поправкой, сотрудникам была оказана консультативная помощь и даны рекомендации по смягчению возможного конфликта. В обоих случаях сотрудники действовали в соответствии с полученными рекомендациями.

Инициатива Генерального секретаря в области добровольного обнародования информации

81. Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций осуществляет инициативу Генерального секретаря в области добровольного обнародования информации для старших должностных лиц на уровне помощника Генерального секретаря и выше. Участие в этом мероприятии приняли Администратор ПРООН и большинство представителей старшего руководства ПРООН.

Е. Защита сотрудников от преследований за сообщения о нарушениях и/или сотрудничество в ходе проведения официальных ревизий и расследований

82. Согласно Бюллетеню Генерального секретаря «Применение этических 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 преследований. Предложение Бюро о пересмотре политики ПРООН в области защиты сотрудников от преследований было принято в 2013 году Группой по вопросам эффективности деятельности организации и немедленно вступило в силу. Пересмотренная политика расширяет масштабы защиты и теперь включает сотрудников, подрядчиков, работающих в ПРООН сотрудников организации Добровольцы ООН и стажеров. Пересмотренная политика поощряет всех лиц, на которых она распространяется, к сообщению о проблемах и подозрениях в нарушениях, а также к сотрудничеству с уполномоченными органами по ревизии и расследованиям, не опасаясь возмездия.

83. В 2013 году Бюро получило четыре жалобы на преследования — меньше, чем в 2012 году, когда было подано девять жалоб. Хотя по трем из этих случаев Бюро провело предварительную оценку, достаточно убедительных доказательств преследования установлено не было. В каждом случае заявителю были рекомендованы соответствующие альтернативные внутренние механизмы решения поднятых проблем. В четвертом случае заявитель был направлен в Бюро другим бюро по этике системы Организации Объединенных Наций. Несмотря на предпринятое Бюро рассмотрение, данное лицо отказалось от продолжения дела.

84. Бюро также получило направленные ему три взаимосвязанных случая обвинения в преследовании от другого самостоятельного отделения. После проведения консультаций с этим отделением Бюро продолжает держать эти дела на контроле.

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

85. В 2013 году Бюро по вопросам этики принимало более активное участие в работе Группы по профессиональной этике Организации Объединенных Наций (EPUN) и было признанным и достойным участником ежемесячных совещаний EPUN. Директор возглавляет внедрение передовой практики соблюдения этических норм частного сектора, в том числе руководит мерами по ослаблению, когда позволяют обстоятельства, правила строгой конфиденциальности. Более полная информация о работе EPUN содержится в докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики, который будет представлен на шестьдесят девятой сессии Генеральной Ассамблеи.

86. Бюро принимало участие в ежегодном совещании Сети многосторонних организаций по вопросам этики. В ходе этого мероприятия Бюро представило краткую информацию о разрешении конфликтов интересов в системе Организации Объединенных Наций с целью согласования методов, основанных на образцах передовой практики частных предприятий и правительств. Директор рассказал о деталях и документах, касающихся обновлений и пересмотров программы ПРООН по раскрытию финансовой информации и нового механизма раскрытия информации о конфликте интересов, и в итоге ряд членов Сети приняли на рассмотрение возможность введения изменений, принятых в ПРООН.

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

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

а) *Усовершенствовать механизмы рассмотрения обвинений в нарушениях.* Согласно проведенным интервью, дальнейшим действиям в рамках Глобального обследования положения сотрудников и примерам из практики, значительная часть сотрудников по-прежнему не склонна сообщать о своих подозрениях или наблюдениях в случае недобросовестного поведения. На вопрос о причинах сотрудники и руководители неизменно отвечали, что причина не в боязни преследований, а в том, что такие сообщения представляются им бесполезными, поскольку «ничего не происходит». Обеспокоенность вызывает то, что не происходит заметного или своевременного дисциплинарного взыскания или наказания, так что создается впечатление, что обвиняемых в нарушениях не привлекают к ответственности. Руководству следует устранить любые препятствия, которые разубеждают сотрудников в том, что следует сообщать о нарушениях.

Рекомендация 1. Руководству рекомендуется пересмотреть с соответствующими заинтересованными сторонами процедуры и сроки рассмотрения жалоб о нарушениях с момента получения жалобы до закрытия дела и наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Правовыми рамками для принятия мер в связи с несоблюдением стандартов поведения Организации Объединенных Наций. Независимо от того, обосновано такое мнение или это просто распространенное ошибочное представление, руководству необходимо рассеять опасения относительно того, что сообщения о ненадлежащем поведении не дадут никаких ощутимых результатов, и обеспечить принятие убедительных и надлежащих мер в разумные сроки.

б) Вернуться к вопросу о системе подотчетности. Сотрудники ПРООН конфиденциально сообщали Бюро по вопросам этики, что обвинения в определенных видах ненадлежащего поведения (например, домогательство, дискриминация и злоупотребление полномочиями) не всегда могут рассматриваться и разрешаться ПРООН как организацией так же внимательно и серьезно, как обвинения, связанные с финансовыми вопросами (например, коррупция, мошенничество), и, следовательно, такие обвинения могут остаться без последствий. Управление по ревизии и расследованиям (УРР) для назначения расследования обвинений использует процедуру расстановки приоритетов; по мнению УРР, в определенных случаях в качестве критерия для определения приоритетности может служить эквивалент в долларовом выражении. Бывают случаи, когда УРР может направить заявителя или дело в другое подразделение (например, УЛР), если сочтет, что это другое подразделение больше соответствует задаче рассмотрения дела, связанного с обвинением, касающимся личных отношений (например, домогательство, злоупотребление полномочиями). Если такие обвинения в ненадлежащем поведении не получают полноценного рассмотрения либо в порядке расследования, либо других административных мер, обвиняемые в нарушениях будут чувствовать безнаказанность своих действий. В результате разрушается культура соблюдения этических норм и добросовестности, поощряющая сотрудников высказываться о нарушениях, не опасаясь возмездия.

Рекомендация 2. Руководству рекомендуется вернуться к рассмотрению системы подотчетности в отношении обвинений, связанных с домогательством, дискриминацией и/или злоупотреблением полномочиями, а также обеспечить надлежащее рассмотрение таких дел.

с) Усовершенствовать систему подготовки руководителей по вопросам управления людскими ресурсами. Эта рекомендация переносится из рекомендаций 2013 года. Бюро призывает к внедрению более серьезной программы подготовки с упором на формирование лидерских навыков в области управления людскими ресурсами. В процессе своей информационно-разъяснительной деятельности Бюро часто слышит от руководителей, что они нуждаются в более глубокой подготовке по вопросам управления своими сотрудниками и их мотивирования. Бюро известно о запланированной на 2014 год широкой инициативе Объединенной группы по оптимальному использованию творческого потенциала Управления людских ресурсов, озаглавленной «Руководители, отлично управляющие людскими ресурсами». Бюро по вопросам этики надеется, что эта инициатива послужит удовлетворению указанной потребности.

Рекомендация 3. Разработать обязательную учебную подготовку руководителей по управлению людьми.

d) 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 Управлением людских ресурсов, Управлением правовой поддержки, Управлением по поддержке закупок в целях достижения консенсуса в отношении оптимальных путей контроля за различными механизмами, существующими в ПРООН для удержания сотрудников и другого персонала с помощью командировок, безвозмездных ссуд и специальных отпусков без сохранения содержания. В 2013 году эти обсуждения продолжались, но результата не дали. Бюро по вопросам этики взаимодействовало с соответствующими сторонами в каждом случае возникновения конфликта интересов с целью его смягчения. Четкие правила и рекомендации относительно таких договоренностей послужат защитой против конфликтов интересов и сокращению возможностей несоответствующего обращения с людьми.

Рекомендация 4. *Согласовать и реализовать форму и содержание соглашений о проведении перехода сотрудников и другого персонала в ПРООН из внешних структур и согласовать критерии определения наиболее подходящей формы, которая поможет избежать конфликтов интересов.*

VI. Заключение

88. Бюро по вопросам этики твердо придерживается своего призыва к тому, чтобы все в ПРООН «в своих действиях неукоснительно соблюдали добросовестность». Как отмечалось ранее, «этическими вопросами должны заниматься не только Бюро по вопросам этики или Управление людских ресурсов». Наставники и руководители как высшего, так и среднего звена организации должны воспринимать вопросы этики как один из основных и необходимых элементов всей деятельности ПРООН. В первую очередь необходимо создание и укрепление рабочей среды, культивирующей и требующей этического поведения и этического принятия служебных решений; этика должна стать второй натурой. Политика открытых дверей, где нет места страхам в отношении преследований, формирует доверие и более открытый обмен идеями и опасениями и может служить средством устранения потенциальных проблем, прежде чем они образуются.