



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

Distr.: General
6 March 2015
Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2015 года
1–12 июня 2015 года, Нью-Йорк
Пункт 13 предварительной повестки дня
Доклады Бюро по вопросам этики ПРООН,
ЮНФПА и ЮНОПС

**Деятельность Бюро по вопросам этики ПРООН
в 2014 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 2014 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 Группой по профессиональной этике Организации Объединенных Наций на ее шестьдесят шестой сессии 11 февраля 2015 года и затем представлен Администратору ПРООН. В соответствии с требованием Исполнительного совета, сформулированном в его решении 2011/24, в настоящий доклад включены рекомендации руководству по укреплению в ПРООН культуры нравственности, добросовестности и этического поведения.

Это седьмой годовой доклад, представленный Бюро по вопросам этики со времени его учреждения в 2007 году.

Элементы решения

Исполнительному совету рекомендуется 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	5
III. Деятельность в соответствии с мандатом	5
A. Установление стандартов и директивная поддержка	6
B. Обучение, информационно-разъяснительная работа и повышение уровня осведомленности	7
C. Конфиденциальное консультирование и инструктаж	12
D. Программа раскрытия финансовой информации за 2013 финансовый год, представленной в 2014 году	14
E. Защита сотрудников от преследования за сообщения о нарушениях дисциплины и/или сотрудничество в ходе проведения официальных ревизий и расследований	19
IV. Комитет по профессиональной этике Организации Объединенных Наций и Сеть многосторонних организаций по вопросам этики	20
V. Рекомендации руководству, направленные на укрепление культуры добросовестности и этичного поведения в ПРООН	21
VI. Заключение	23
<i>Диаграммы</i>	
1. Просьбы о консультационных и других услугах по категориям, 2014 год	5
2. Консультации по вопросам этики как компонент в общем объеме услуг, 2013 и 2014 годы	13
3. Консультации по вопросам этики по категориям, 2014 год	14
4. Число лиц, ежегодно подающих декларации в соответствии с политикой раскрытия финансовой информации, 2006–2013 годы	16
5. Доля лиц, подающих декларации в соответствии с политикой раскрытия финансовой информации, по должностным категориям, 2013 год	17
6. Доля лиц, подающих декларации в соответствии с политикой раскрытия финансовой информации, по функциональным обязанностям, 2013 год	17

I. Введение

1. В настоящем докладе, представленном в соответствии с решением 2008/37 Исполнительного совета, рассматривается деятельность Бюро по вопросам этики за 2014 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.

2. В докладе подводятся итоги деятельности Бюро по каждому элементу его мандата и отражается его видение способов улучшения исполнения программы и внедрения этических норм в деловую практику и процесс принятия решений с учетом общего принципа «осуществления деятельности на основе непоколебимых принципов добросовестности». В докладе освещается достигнутый Бюро прогресс в содействии соблюдению этических норм со стороны руководства, в том числе с помощью индивидуальных инструктажей и личных контактов с руководителями и менеджерами, а также более эффективного использования электронных медийных средств и социальных сетей для поощрения создания этичной рабочей среды и развития этической культуры в ПРООН.

3. Бюро по вопросам этики ПРООН действует, опираясь на принципы независимости, добросовестности, прозрачности, подотчетности, взаимного уважения, профессионализма и результативности на основе высокосознательного отношения к труду. Бюро побуждает сотрудников и руководство служить примером этичного поведения, которое оно хочет видеть на рабочем месте, и стремиться к созданию рабочей среды, в которой работники могут открыто высказывать свое мнение и поднимать волнующие их вопросы, не опасаясь мести.

4. Бюро по вопросам этики в 2014 году продолжало работу по той же схеме, что и в 2013 году, внедряя новые методы повышения уровня информированности об этических нормах труда во всей организации. В отчетный период Бюро по вопросам этики продолжало оказывать услуги отдельным клиентам и тесно взаимодействовало с различными структурными подразделениями ПРООН по вопросам, касающимся политики, процедур и практики в их соответствующих сферах ответственности. Сюда относились стратегии, связанные с мошенничеством, управленческой практикой, проблемами поведения персонала, подарками и отношениями организации с внешними сторонами. Бюро по вопросам этики рассматривало такое сотрудничество как принципиально важное для его работы по разъяснению практической ценности этики и ее полезности с деловой точки зрения. Такого рода критически значимый вклад в фундаментальные стратегии помогает укрепить этические основы в ПРООН благодаря индивидуальному и коллективному взаимодействию в рамках всех организации и ее внутренних систем.

5. Доклад включает анализ этического климата в ПРООН на основе отзывов сотрудников и руководителей в процессе личных консультаций, очных занятий и других совещаний. На данных этого анализа отчасти основаны рекомендации руководству. Задержка в подготовке ежегодного глобального опроса сотрудников за 2014 год означает, что Бюро не получило анализ этих результатов для их

включения в настоящий доклад. Проведение Глобального совещания руководящего состава в начале 2014 года привело к значительному сокращению числа региональных совещаний по тематическим блокам, хотя Бюро все-таки использовало эту возможность для общения и встреч один на один с руководителями.

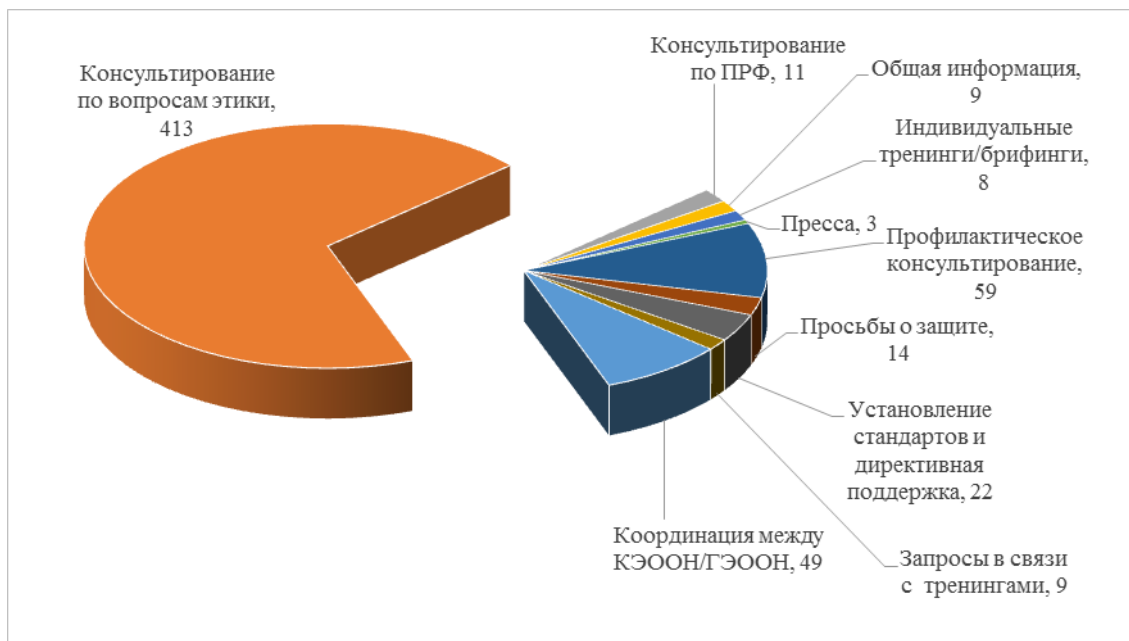
6. В 2014 году ПРООН подверглась значительной структурной реорганизации в соответствии с концепцией стратегического плана ПРООН на 2014–2017 годы. К сожалению, реорганизация неизбежно привела к тому, что ряд сотрудников в результате упразднения должностей остались без работы или оказались/являются подлежащими переводу на новое место работы. В связи с этим многие затронутые этими мерами международные сотрудники обращались в Бюро по вопросам этики за конфиденциальными консультациями и разъяснениями. Одни сотрудники просто искали сочувствия, другие же пытались выяснить, насколько справедливым или честным был выбор в их конкретном случае. Некоторые из них утверждали, что по той или иной причине они пострадали в результате мести со стороны руководства.

7. Как и в предыдущие годы Бюро вело работу во всех областях, предписанных ее мандатом, включая: а) установление стандартов и директивная поддержка; б) обучение, информационно-разъяснительная работа и повышение уровня осведомленности по вопросам этики; в) предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций сотрудникам и руководству по вопросам этики и относящейся к этике политики; г) осуществление программы раскрытия финансовой информации; и е) обеспечение защиты сотрудников от преследования за сообщения о нарушениях. Значительно возросло количество просьб к Бюро об оказании услуг в некоторых областях, включая просьбы о консультировании и инструктаже и защиту от преследования из чувства мести. Оно также продолжало сотрудничать с Группой по профессиональной этике Организации Объединенных Наций и Сетью многосторонних организаций по вопросам этики с целью гармонизации политики и практики по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций.

8. Бюро по вопросам этики полагает, что культура организации предопределяет характер поведения отдельных лиц, порядок принятия решений и то, как организация воспринимается внутренними и внешними заинтересованными сторонами. Способствуя внедрению благотворной и этической культуры, ПРООН должна не только установить самые высокие стандарты поведения и добиваться их соблюдения, но и сама демонстрировать приверженность соблюдению таких же высоких стандартов при работе со своим персоналом. Одной из самых критически значимых ролей Бюро по вопросам этики является поддержка ПРООН во внедрении этической организационной культуры и выполнение функций источника конфиденциальных советов и рекомендаций для всех сотрудников, а также обеспечение того, чтобы политика, практика и процедуры организации отражали и утверждали требуемые стандарты добросовестности, беспристрастности, честности и прозрачности. Обещание соблюдения конфиденциальности является неременным условием побуждения сотрудников и других работников обращаться за советом и разъяснениями; они должны верить, что могут в безопасной обстановке обсудить деликатные вопросы. В целом в 2014 году Бюро удовлетворило 597 просьб о предоставлении услуг. На диаграмме 1 ниже приводятся данные за отчетный период о количестве полученных Бюро просьб о предоставлении услуг в разбивке по категориям.

Диаграмма 1

Просьбы о консультационных и других услугах по категориям, 2014 год



II. Административная деятельность

9. В отчетный период в Бюро работали директор уровня Д-1, советник по вопросам этики уровня С-5 и помощник по административным вопросам уровня О-6. Младший сотрудник категории специалистов уволился в середине года. Несмотря на объявление о замещении должности младшего сотрудника категории специалистов, которое было дано в 2012 году, Бюро не получало каких-либо заявлений от потенциальных претендентов. Бюджет на общие операционные расходы, составляющий 200 000 долл. США, за последние 5–6 лет не менялся. В 2015 году Бюро впервые с момента своего создания будет работать без младшего сотрудника категории специалистов, то есть, фактически, с персоналом, который на 25 процентов меньше штатной численности.

10. Небольшой коллектив сотрудников Бюро по вопросам этики по-прежнему является высоко мотивированным и преданным своему делу. Несмотря на сохраняющиеся проблемы с ресурсами, коллектив с использованием нестандартных решений творчески подходит к исполнению своих обязанностей, «делая больше при меньших средствах» и применяя новаторские методы преодоления возникающих проблем.

III. Деятельность в соответствии с мандатом

11. В течение 2014 года Бюро по вопросам этики было полностью занято исполнением своего мандата по всем функциональным направлениям, входящим в круг его полномочий.

А. Установление стандартов и директивная поддержка

В рамках ПРООН

12. В 2014 году Бюро по вопросам этики продолжало представлять рекомендации относительно предлагаемого пересмотра политики во всей организации по просьбе руководства или по собственной инициативе исходя из опыта или передовой практики. Бюро стремилось обращать внимание на проблемные вопросы, касающиеся этической практики или этических представлений, с тем чтобы рассмотреть их до принятия окончательного решения. Все эти инициативы свидетельствуют о продолжающемся сотрудничестве между Бюро по вопросам этики, структурами ПРООН и ее представительствами в конкретных странах. К числу рассмотренных конкретных стратегий и процедур относятся:

а) предлагаемая программа для руководителей среднего звена, позволяющая некоторым государствам-членам спонсировать своих граждан для занятия ими должностей в той или иной программе, аналогичная программе для младших сотрудников категории специалистов, но ориентированная скорее на старший руководящий состав в ПРООН;

б) утверждение и реализация мер по повышению эффективности системы управления служебной деятельностью и карьерного роста;

с) процесс прикомандирования и предоставления специального отпуска без содержания и оптимальные способы урегулирования потенциальных конфликтов интересов, которые могут возникать в связи с ротацией штатных сотрудников и персонала в случае их прикомандирования в ПРООН и откомандирования из нее, предоставления безвозмездных ссуд и в аналогичных случаях;

д) анализ и предоставление контента для веб-сайта Great People Managers, созданного Управлением людских ресурсов как часть новой системы подготовки руководящего состава;

е) анализ и пересмотр политики ПРООН по борьбе с мошенничеством и проведение совещаний с различными государственными ревизионными учреждениями по способам толкования и применения политики;

ф) пересмотр кодекса поведения поставщиков ПРООН и процедуры наложения санкций на продавцов, включая толкование и применение политики в отношении подарков; и

г) сотрудничество с Управлением по информационному обслуживанию и технологиям во внедрении системы архивирования сообщений электронной почты и проверке предложений и стратегий по миграции данных в облачную среду на предмет соблюдения требований безопасности и конфиденциальности данных.

13. В соответствии с решением 2010/17 Исполнительного совета Бюро по вопросам этики продолжало проверять личные дела претендентов на ключевые руководящие должности с точки зрения возможного возникновения конфликтов интересов. Бюро также провело брифинг для всех новых сотрудников, нанятых на директорские (или более высокие) должности в штаб-квартире, и встретилось с другими такими сотрудниками во время посещения ими штаб-квартиры или на местах.

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

14. Обучение и просвещение остаются основными элементами в деятельности Бюро по вопросам этики. Обучение направлено на укрепление практики этичного поведения и принятия решений на основе соблюдения этических норм с акцентом на то, почему этичность и добросовестность в поступках способствуют оптимальному обеспечению интересов организации и позволяют принимать правильные решения. Особое внимание уделяется руководителям и их обязанности служить примером для подражания в поведении, ожидаемом от них на рабочем месте и требуемом от всех международных гражданских служащих. Обучение методам этичного руководства должно напомнить руководителям и администраторам о том, что они обязаны способствовать созданию гармоничной рабочей среды и требовать от работников соблюдения предписанных стандартов.

15. Руководители должны также способствовать созданию такой рабочей среды, в которой сотрудники и другой персонал побуждаются открыто высказывать свое мнение и поднимать волнующие их вопросы, не опасаясь преследования. Сотрудникам следует напоминать об их обязанности сообщать о случаях нарушения дисциплины и оказывать содействие при проведении ревизий и расследований, а также доводить до их сведения, что они будут ограждены от любых угроз преследования за выполнение такого рода обязанностей.

Онлайновый курс и связанные с ним учебные модули

16. Программа обучения персонала ПРООН включает обязательный онлайн-модуль, который дает общее представление об этике в контексте работы в Организации Объединенных Наций, включая нормы, правила и стандарты поведения в ПРООН. В 2014 году Бюро по вопросам этики в тесном сотрудничестве с Управлением людских ресурсов разработало совершенно новый курс, гораздо более удобный по своему формату, актуальный по содержанию и интересный по манере изложения. Вместо концентрации внимания только на нормах и правилах, акцент в материалах курса перенесен на практику их применения и использование этических концепций в контексте Организации Объединенных Наций, то есть на объяснение целесообразности этих норм и способов их применения. Курс был разработан таким образом, чтобы сделать его более содержательным и актуальным для всех сотрудников благодаря использованию сюжетов из реальной жизни; он побуждает сотрудников и руководителей поддерживать самые высокие стандарты поведения, не молчать, а сообщать о злоупотреблениях без страха преследования. Курс будет окончательно доработан в начале 2015 года и будет служить в качестве инструмента вводного инструктажа новых сотрудников и обязательного повторного инструктажа штатного персонала. В 2014 году Бюро начало и завершило разработку онлайн-модулей по защите от преследования, программе раскрытия финансовой информации и предотвращению конфликта интересов, все из которых планируется запустить в работу в начале 2015 года.

17. Бюро сотрудничало также с Программой добровольцев Организации Объединенных Наций с целью адаптации и модификации курса обучения ПРООН для его использования ее участниками в соответствии с пересмотренными условиями их службы. Бюро считает, что такой обмен знаниями и создание по-

тенциала в масштабе всей организации способствует гармонизации политики и процедур и содействует общему пониманию проблематики этики и ценностей.

Очные семинары-практикумы и вебинары

18. Бюро продолжало также с большим успехом работать в 2014 году в таких областях, как проведение семинаров-практикумов по этике, брифингов и занятий по этичному руководству. Хотя в прошлом году состоялось меньше очных миссий (отчасти, чтобы сократить расходы), Бюро компенсировало дефицит за счет использования электронных медийных средств и организации в режиме реального времени многочисленных веб-трансляций по многим темам, посвященным этике. Персонал Бюро вел эти веб-трансляции и брифинги в любое время суток, наиболее удобное для участвующих в занятиях сотрудников представительств в странах. Такие сетевые занятия в режиме реального времени проводились для Алжира, Сенегала, Танзании и Шри-Ланки и нередко сопровождались брифингами по этичному руководству для руководящего состава; все занятия получили весьма высокие положительные оценки. Бюро также проводило очные миссии и пользовалось услугами сети коллегиального обучения ПРООН для организации очных семинаров-практикумов и брифингов, в том числе в Сербии и Южном Судане. Наконец, хотя региональные совещания по тематическим блокам не проводились в 2014 году, директор по вопросам этики участвовал в общеорганизационном общем собрании руководящего состава и имел возможность встретиться с руководителями со всего мира. Благодаря этим встречам были получены приглашения лично выступить перед заместителями представителей-резидентов и заместителями директоров по странам в Региональном бюро для Латинской Америки и Карибского бассейна в Панаме и провести семинары-практикумы в Гватемале, Мексике, Перу и Ямайке, сроки организации которых еще не определены.

19. В 2014 году около 803 сотрудников и другого персонала участвовали в очных семинарах-практикумах по этике, групповых инструктажах, панельных дискуссиях и занятиях с использованием сетевых средств в режиме реального времени.

Инструктажи для старших руководителей

20. В отчетный период Бюро по вопросам этики продолжало с учетом предыдущего опыта прилагать усилия по внедрению этической культуры в ПРООН и доказывало ее ценность старшему руководству с помощью регулярного проведения по собственной инициативе информационно-разъяснительных мероприятий и предоставления практических советов и рекомендаций. Директор по вопросам этики продолжал регулярно встречаться со многими членами руководящего состава региональных бюро и большинством других членов Группы по вопросам эффективности деятельности организации. Бюро также поддерживает весьма тесные и теплые отношения сотрудничества с Управлением ревизии и расследований, Управлением правовой поддержки, Управлением людских ресурсов, Канцелярией Омбудсмана и Советом персонала.

21. Хотя Бюро подчеркивает, что старшие руководители должны служить примером этичности и добросовестности (определяя нормы поведения для всех сотрудников, работающих в организации), оно также уделяет особое внимание более низкому управленческому уровню — руководителям среднего звена, которые несут ответственность за повседневную работу, имеющую карди-

нальное значение для успеха усилий по внедрению этической культуры в практику организации.

22. Бюро регулярно предлагают выступить на совещаниях старших руководителей и подключиться к подготовке, среди прочих, новых членов Исполнительного совета, новых координаторов/представителей-резидентов, новых директоров представительств в странах и их заместителей, руководителей оперативного звена и новых младших сотрудников категории специалистов. Сотрудников Бюро часто приглашают лично выступить перед группами руководителей в штаб-квартире, и многие члены руководства страновых, региональных и головных штаб-квартир обращаются к ним за конфиденциальными советами и рекомендациями. Это свидетельствует о степени, в какой Бюро воспринимается как необходимый деловой партнер.

Мероприятия по повышению уровня осведомленности и коммуникации

23. Бюро продолжало вести свою агрессивную просветительскую кампанию по внедрению и укреплению этической культуры в ПРООН. Креативные комментарии в электронной почте и социальных сетях побуждают персонал «поступать этично, даже если это остается вне поля зрения». Бюро уделяло основное внимание обучению по вопросам этичного руководства, побуждая руководителей внедрять культуру гласности в своих подразделениях и поддерживая сотрудников, чтобы они могли без страха преследования поднимать волнующие их острые вопросы. Бюро особо отмечает, что этическая культура способствует активности, доверию и добросовестности персонала, что, в свою очередь, повышает качество работы организации и укрепляет ее авторитет.

24. Масштабы информационно-разъяснительной кампании в социальных сетях растут; директор использует в настоящее время сеть Twitter как средство повышения осведомленности по этическим вопросам с возможностями доступа для внешней аудитории. Это способствует росту количества регулярных постов на странице блога в Интранет-портале Бюро по вопросам этики и продолжению размещения серии материалов (распространяемых по электронной почте сети представителей-резидентов среди всех руководителей в ПРООН). Серия материалов сети представителей-резидентов как ничто другое нашла широкий позитивный отклик у получателей, которым понравились разговорный формат и практические рекомендации. Бюро советует руководителям, как воспринимать этику с более прагматической точки зрения, концентрирует внимание на оптимальных способах вовлечения сотрудников и другого персонала в работу по укреплению этической культуры. Бюро предлагает варианты более приближенного к реальности применения этики, чтобы помочь руководителям завоевать доверие и уважение своих работников и лучше моделировать и строить гармоничную рабочую среду, которая может способствовать достижению более высоких и более устойчивых результатов в деятельности организации. Появление этой серии привело к получению Бюро нескольких запросов лично выступить на собраниях страновых и деловых групп.

25. Бюро по вопросам этики продолжало обновлять и улучшать свой Интранет и веб-сайты Teamworks для оказания сотрудникам и руководителям существенной поддержки благодаря легкому доступу к информационным материалам и директивным документам (например, по программе раскрытия финансовой информации, политике защиты от преследования), а также инструкциям по

воспитанию и поддержке этической культуры в ПРООН. Контент включает посты, касающиеся рекомендаций по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, требований программы раскрытия финансовой информации и характера и сферы защиты лиц, сообщающих о нарушениях. Контент регулярно обновляется и пополняется новыми ресурсами, информацией об изменениях в политике, статьями, официальными документами и видеофильмами. Веб-сайт Бюро по вопросам этики просматривался более 11 000 раз за год и продолжает служить ценным ресурсом для персонала и руководства. Целевая страница на французском языке была создана в 2014 году, и вскоре будет разработан раздел на испанском языке. Бюро также добавило на веб-сайт новый раздел с исследованиями/официальными документами. «Действовать на основе непоколебимых принципов добросовестности» по-прежнему является слоганом Бюро по вопросам этики, и, как и планировалось, Бюро создало имидж «бренда» этики, с тем чтобы сообщения по тематике этики были всеми легко узнаваемы и служили напоминанием о необходимости постоянно держать этическую составляющую в поле зрения.

26. Наши посты в Интранете, электронной почте и на странице блогов перепечатываются на многих региональных и деловых веб-сайтах (чтобы охватить как можно больше персонала) и используются другими сторонами для размещения материалов на веб-сайте Бюро докладчиков ПРООН и включения в бюллетень ПРООН о противодействии коррупции в интересах развития. Эти и аналогичные сообщения (например, указания в праздничный сезон по поводу подарков и социального общения, воспитания и сохранения этической культуры в организации, восприятия этики разными поколениями) были также подготовлены и разосланы своему персоналу и партнерам, а некоторые отобраны для внешнего распространения через Группу по профессиональной этике Организации Объединенных Наций и Сеть многосторонних организаций по вопросам этики. Такого рода регулярная рассылка сообщений персоналу имеет целью заострить внимание на ценности этики для деловой активности, воспитании и укреплении этической культуры, защите лиц, сообщающих о нарушениях, этическом руководстве, поведении, которое может служить примером для подражания, и этическом принятии решений. Задача здесь состоит в том, чтобы побуждать индивидуумов руководствоваться во всех своих делах прежде всего этическими соображениями и рассматривать этику в качестве принципиально важного, а не второстепенного компонента в деятельности ПРООН.

27. В течение года Бюро планировало пересмотреть и обновить руководство ПРООН по этике под названием «Практическое применение этических норм», чтобы оно могло служить фактически этическим кодексом ПРООН. Однако после некоторых раздумий директор решил отказаться от устаревшего документа и, несмотря на сложность задачи, сделал выбор в пользу разработки первого настоящего этического кодекса ПРООН под названием «Действовать на основе принципов непоколебимой добросовестности», которая была завершена в конце 2014 года. Новый кодекс будет представлен на утверждение Группе ПРООН по вопросам эффективности деятельности организации в начале 2015 года. Бюро также завершило пересмотр и редактирование четырех своих информационных брошюр по вопросам, касающимся предотвращения конфликтов интересов, защиты от преследования из мести, программы раскрытия финансовой информации, а также обзора функционирования Бюро по вопросам этики. Новый кодекс (и брошюры в новой редакции) составлен с учетом передового

практического опыта в области этики в частном секторе: он разработан в удобном для пользования формате в привлекательным графическом исполнении и с возможностями онлайн-доступа и работы в интерактивном режиме. В отличие от традиционной практики выпуска в печатном виде и публикации документов и докладов в Организации Объединенных Наций, которые могут быстро утратить свою актуальность, авторы кодекса при его разработке предусмотрели возможность доступа пользователей в онлайн-режиме к последним директивным документам, учебным материалам, видеофильмам и другим ресурсам, непосредственно из документа; кодекс и брошюры могут быть также напечатаны по запросу, тем самым позволяя организации экономить на высоких расходах на предварительное печатание и доставку, а также значительно повысить качество услуг пользователям.

28. В 2014 году Бюро разработало и распространило (на очных семинарах-практикумах, а также других мероприятиях) небольшие рекламные предметы с этическими слоганами и контактной информацией. К ним относились значки ПРООН с надписью «Борец за этические ценности», USB-карты, памятки и блокноты. Эти предметы были весьма хорошо восприняты и продолжают напоминать руководству и персоналу о необходимости внедрения этических принципов и этической практики принятия решений в повседневную деятельность, не забывая о первостепенной важности этики. Все эти предметы послужили также отличной рекламой Бюро, способствуя увеличению количества обращений.

29. Ежегодно ПРООН проводит глобальный опрос всех сотрудников и персонала. Вопросы, задаваемые в ходе опроса, включают ряд вопросов, которые представляются или проверяются Бюро по вопросам этики, чтобы получить представление об отношении к этике и принципам добросовестности в организации. Исходя из результатов за предыдущий год, Бюро по вопросам этики существенно отредактировало и добавило новые вопросы, касающиеся этики, в глобальный опрос персонала 2014 года с целью побудить к более глубокому анализу коренных причин.

Другие мероприятия по повышению уровня осведомленности и брифинги

30. В 2014 году директор кратко проинформировал делегацию Инспектората Коммунистической партии Вьетнама о ведущейся по вопросам этики работе в ПРООН, особо акцентируя внимание на программах защиты лиц, сообщающих о нарушениях, противодействия коррупции, раскрытия финансовой информации и предотвращения конфликта интересов. Бюро также кратко проинформировало делегацию Департамента международного развития Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии о защите лиц, сообщающих о нарушениях, борьбе с мошенничеством и противодействии коррупции.

31. Директор остается активным членом Бюро докладчиков ПРООН и выступает с публичными докладами по проблемам этики и противодействия коррупции. Он принимал участие в дне радиодискуссий Организации Объединенных Наций и дал несколько интервью в прямом эфире на радио по вопросам работы по привитию этической культуры, включая меры по защите лиц, сообщающих о нарушениях, в ПРООН. Директор также выступал в роли официального представителя в серии мероприятий кампании Бюро по внешним сношениям и пропаганде, посвященной искоренению гендерного насилия.

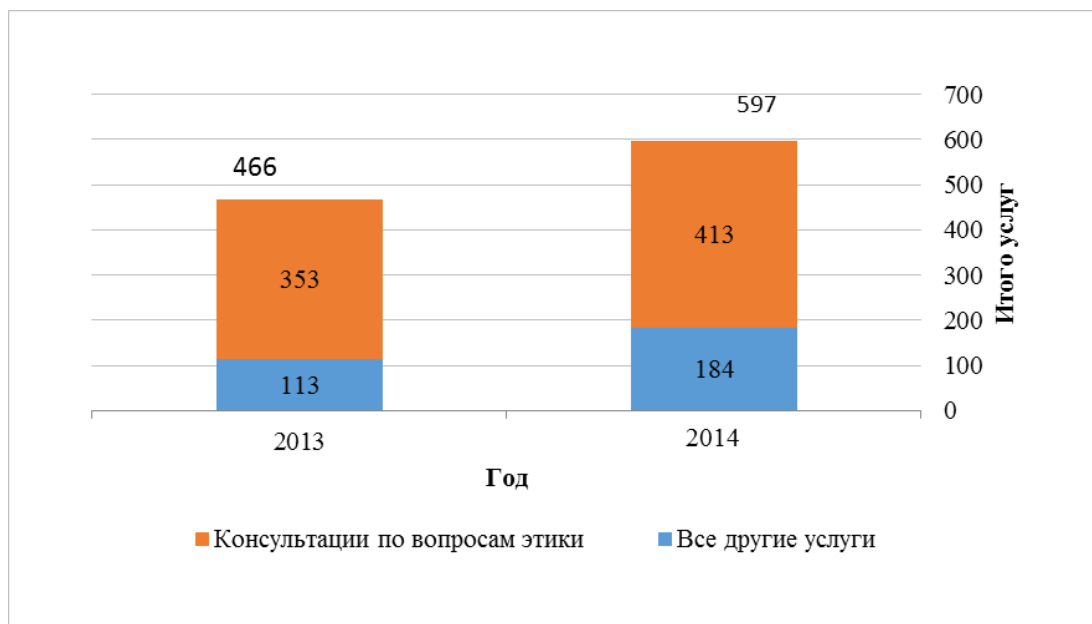
С. Конфиденциальное консультирование и инструктаж

32. Культура ПРООН детерминирует поведение, принятие решений и в конечном счете то, как она воспринимается персоналом, поставщиками, донорами, государствами-членами и общественностью, которой она служит. В связи с этим крайне необходимо, чтобы ПРООН служила примером позитивной, этической культуры и чтобы она сама и ее персонал придерживались самых высоких морально-этических стандартов. Это предполагает применение таких же стандартов в работе со своим персоналом. Бюро по вопросам этики поддерживает усилия ПРООН, направленные на укоренение этической культуры, выступая в роли источника конфиденциальных, практических советов и рекомендаций как сотрудникам, так и руководителям. Справедливая и честная разработка, интерпретация и реализация политики, практических методов и процедур организации способствуют усилению требуемых стандартов добросовестности, беспристрастности, справедливости и открытости.

33. Конфиденциальное консультирование и инструктаж по этическим вопросам, таким образом, является, пожалуй, ключевой функцией Бюро. Благодаря прямым контактам с сотрудниками и другим персоналом Бюро стремится повлиять на индивидуальное поведение и разъяснить клиентам, каким образом индивидуальное поведение воздействует на организационную культуру и репутацию. Пользуясь этим ресурсом, сотрудники, руководители, подрядчики и другие могут получать советы о том, как вести себя в деликатных и трудных ситуациях, знакомиться с принципиально важными мнениями о допустимости некоторых поступков и поведения, искать защиту от преследования, воспринимаемого как притеснение из чувства мести, и обеспечивать, чтобы поступки в ПРООН и вовне не ставили под сомнение добросовестность, независимость и беспристрастность — качества, которые должны быть присущи международным гражданским служащим. Благодаря этому сотрудники и другой персонал в состоянии лучше улаживать конфликты интересов и находить решения в случае возникновения этических дилемм. Доступ к услугам по конфиденциальному консультированию в Бюро позволяет сотрудникам без опасения поднимать волнующие их вопросы и дает возможность ставить Бюро в известность о ситуациях, требующих принятия неотложных и решительных мер, чтобы нейтрализовать последствия причинения какого-либо вреда отдельным лицам или организации.

34. В 2014 году зафиксирован значительный рост обращений в Бюро по вопросам этики сотрудников ПРООН, подрядчиков и руководства за консультациями и советами, обусловленный доверием, завоеванным ранее Бюро, и, вероятно, отчасти предпринимаемыми мерами по повышению осведомленности. На диаграмме 2 показано, что в 2013 году Бюро получило 466 просьб об оказании услуг, включая 353 о консультировании и представлении рекомендаций по вопросам этики. В 2014 году эти цифры возросли соответственно до 597 и 413, то есть увеличились на 28 процентов по общему количеству просьб об оказании услуг и на 17 процентов по количеству консультаций по вопросам этики.

Диаграмма 2
**Консультации по вопросам этики как компонент в общем объеме услуг,
 2013 и 2014 годы**



35. Благодаря усилению независимости и приверженности Бюро наилучшему обеспечению интересов организации предоставление им консультативной помощи воспринимается как беспристрастное, реалистичное и прагматичное. Структурная реорганизация ПРООН привела к поступлению больше, чем обычно, просьб о проведении конфиденциальных встреч от пострадавших в результате этой реорганизации, для которых Бюро служило своеобразным «пробным камнем» и ресурсом; в свою очередь, когда руководство собиралось провести реорганизацию, несколько сотрудников руководящего звена обращались в Бюро за советом по поводу того, как лучше всего реагировать на последствия трудных решений. Сотрудники регулярно обращаются в Бюро за советами и консультациями, нередко благодаря широкому распространению информационно-пропагандистских материалов в течение года. Советы Бюро часто дает заблаговременно, до совершения тех или иных действий, чтобы снизить вероятность возникновения этических проблем. Бюро продолжало культивировать и развивать эти отношения и сейчас регулярно приглашается принять участие в проектах, которым может понадобиться его специальные знания и опыт, а также понимание этических проблем. Ценный вклад, который Бюро вносит в дискурс благодаря его практическому опыту и пониманию риска, позволил поверить в его способности.

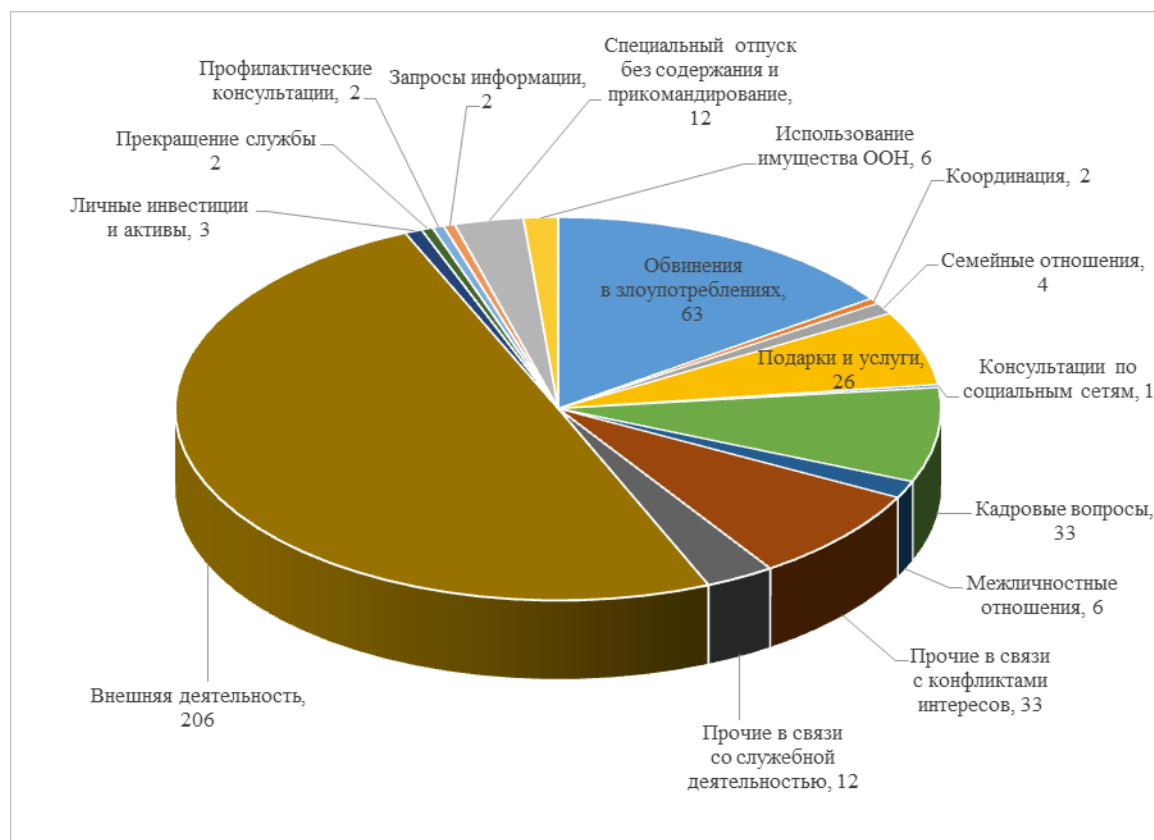
36. Бюро значительное количество времени затратило на консультирование и реагирование на проблемы персонала и руководства, касающиеся стандартов подотчетности, а также на рассмотрение того, как ПРООН как организация решает кадровые проблемы, особенно когда речь идет о сотрудниках, затронутых процессами перемен внутри организации. Постоянно возникающим проблемным вопросом, на который указывают сотрудники, является бытующее

мнение, что старшие руководители не всегда привлекаются к ответственности за свои поступки таким же образом и в той же мере, что и другой персонал.

37. За год Бюро получило 597 просьб о предоставлении услуг, в том числе 413 о консультациях по вопросам этики. Как показано на диаграмме 3, основной проблемной областью для сотрудников и другого персонала, обращавшихся за советами по вопросам этики в 2014 году, была внешняя деятельность (206), или 50 процентов от общего числа просьб; это процентное соотношение, фактически, не меняется с 2013 года.

Диаграмма 3

Консультации по вопросам этики по категориям, 2014 год



D. Программа раскрытия финансовой информации за 2013 финансовый год, представленной в 2014 году

38. 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 с инструкциями координаторам и главам подразделений о порядке идентификации и регистрации декларантов и подачи деклараций; в 2014 году этот учебный модуль

был преобразован в онлайн-ресурс с доступом по требованию, который должен заработать в 2015 году перед началом ежегодной подачи деклараций.

39. Программа раскрытия финансовой информации разработана в целях оказания помощи организации в выявлении реальных и потенциальных конфликтов между частными интересами сотрудника и его или ее служебными обязанностями. Ее первоочередные задачи состоят в следующем: а) обеспечение независимости и беспристрастности сотрудников ПРООН при принятии официальных решений; и б) содействие прозрачности и укрепление общественного доверия к ПРООН. В соответствии с положениями о персонале все сотрудники класса Д-1 и выше, а также другие указанные сотрудники обязаны после назначения и затем ежегодно подавать финансовые декларации о своих доходах и доходах своих супругов и находящихся на иждивении детей. Сотрудники также обязаны по требованию оказывать содействие в проверке точности представленной информации.

40. В 2014 году Бюро в порядке эксперимента обязало поставщиков услуг ПРООН подавать декларации в качестве средства выявления и снижения риска, который может быть обусловлен функциями и обязанностями этих подрядчиков в тех или иных конкретных случаях. Это требование к внештатному персоналу о подаче финансовой декларации предусмотрено положениями, регламентирующими предоставление таких контрактов (ST/SGB/2002/9), и включено в их контракты.

41. В 2014 году Бюро по вопросам этики провело восьмой ежегодный цикл раскрытия финансовой информации за 2013 финансовый год. Он начался 1 марта с раскрытия финансовых активов и информации об участии во внешней деятельности 1405 отобранных декларантов, их супругов и находящихся на иждивении детей (по сравнению с 1383 в 2013 году). Бюро гордится достижением 100-процентного показателя исполнения; всего лишь несколько деклараций были поданы с опозданием, при этом ни одной с опозданием свыше двух месяцев. В порядке исключения небольшое число сотрудников, находящихся в отпуске или уволившихся из ПРООН до истечения срока подачи деклараций, было освобождено от обязанности раскрывать свою финансовую информацию.

42. Бюро провело в режиме реального времени проверку раскрываемой финансовой информации параллельно с подачей деклараций, что, в свою очередь: а) позволило значительно повысить эффективность работы с декларантами; б) предоставило Бюро возможность запрашивать дополнительную информацию или разъяснения; и с) обеспечило возможность получения непосредственных рекомендаций о способах разрешения потенциальных конфликтов интересов.

43. Бюро также оказывало поддержку некоторым членам Группы по профессиональной этике Организации Объединенных Наций в ее усилиях по повышению качества ее собственных программ раскрытия финансовой информации.

44. На диаграмме 4 ниже показана динамика роста числа декларантов с начала внедрения процедуры подачи деклараций в 2006 году. Достигнув пика в 2008 году, число декларантов сократилось и стабилизировалось на уровне 1400 в год после пересмотра Бюро по вопросам этики методологии идентификации лиц, обязанных подавать финансовые декларации. Это постоянство является

позитивным признаком тщательного отбора лиц в соответствии с политикой раскрытия финансовой информации.

Диаграмма 4

Число лиц, ежегодно подающих декларации в соответствии с политикой раскрытия финансовой информации, 2006–2013 годы



45. На диаграммах 5 и 6 ниже указана процентная доля лиц, подающих декларации в соответствии с политикой раскрытия финансовой информации по должностным категориям и служебным обязанностям за самый последний период. Как и в предыдущие годы, руководители среднего звена и закупочный персонал составляют самую большую категорию сотрудников, на которую приходится по 33 процента от общего числа декларантов по данным критериям.

Диаграмма 5
Доля лиц, подающих декларации в соответствии с политикой раскрытия
финансовой информации, по должностным категориям, 2013 год

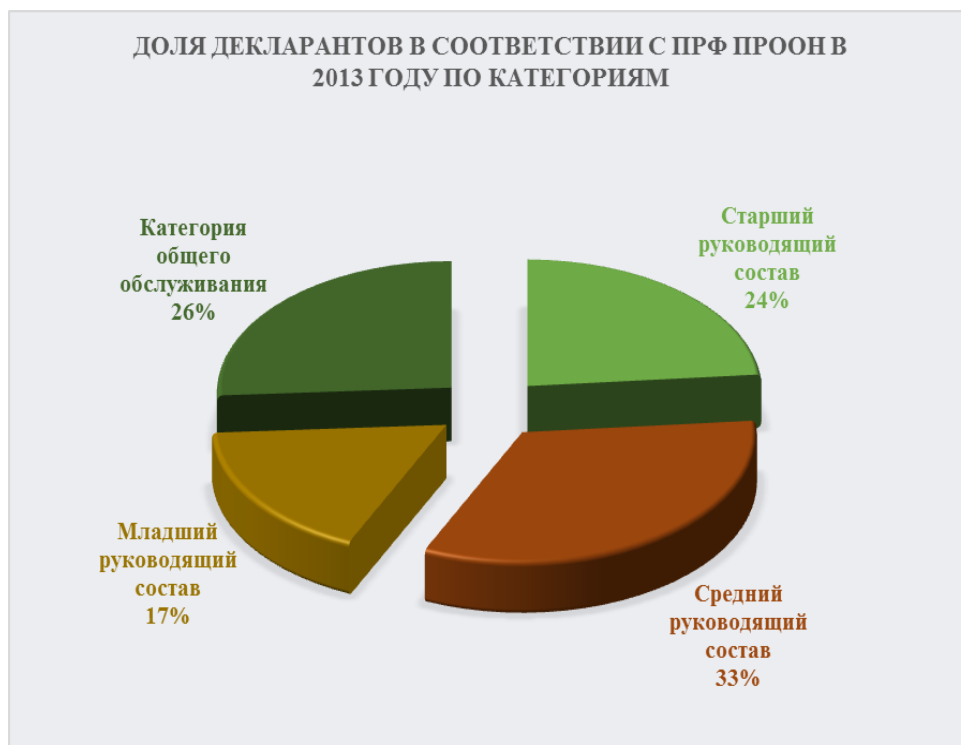
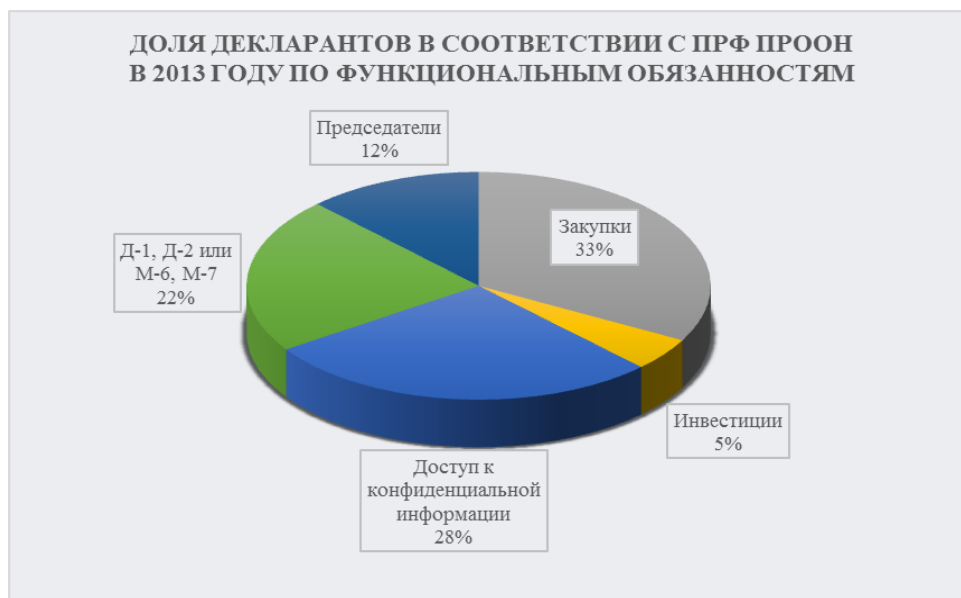


Диаграмма 6
Доля лиц, подающих декларации в соответствии с политикой раскрытия
финансовой информации, по функциональным обязанностям, 2013 год



Проверка данных и консультирование

46. Как и в предыдущем цикле, проверка Бюро финансовых деклараций осуществлялась в три этапа. Сначала проверялись индивидуальные декларации, чтобы убедиться во внутренней последовательности данных. Когда информация была неполной или неясной, декларанта просили представить дополнительную информацию или разъяснения. Затем, на втором этапе, декларации сравнивались с ограниченным списком поставщиков и инвестиционных фондов ПРООН. И наконец, на третьем этапе рассматривались внешние интересы или активы и деятельность декларанта (и членов семьи) с учетом соответствующих запретов или ограничений, предусмотренных положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций. Сопоставления производились с учетом соответствующих должностных функций и места службы сотрудника. Это делалось с целью выявить конфликт интересов и, когда такой факт устанавливался, дать совет о способах его устранения или недопущения.

47. С 2012 года благодаря онлайн-системе отчетности декларации с нулевым балансом операций (приблизительно 20 процентов от общего их количества) автоматически сертифицируются. Бюро проверяло поступавшие ежедневно декларации (а не по истечении срока их подачи) и при необходимости давало советы по смягчению или предотвращению конфликтов интересов. В конце проверки Бюро разослало сообщения о положительных результатах прохождения этой процедуры 99 процентам декларантов.

48. Ввиду крайней важности управления рисками, возникающими в результате потенциальных конфликтов интересов, и их устранения организацией сразу же после их обнаружения Бюро проверяло декларации по мере их поступления, что позволяло немедленно сообщать декларантам о ее результатах. Бюро проконсультировало в общей сложности девять (9) декларантов в связи с выявлением потенциального конфликта интересов. В пятидесяти (50) случаях было обеспечено предварительное консультирование и разъяснение по вопросам реагирования на потенциальный конфликт интересов или его нейтрализации с целью предотвратить возникновение подобных случаев в реальности.

Проверка деклараций в соответствии с политикой раскрытия финансовой информации

49. Как и в предыдущие годы, Бюро по вопросам этики выборочно производило проверку финансовых деклараций, используя стратифицированную матрицу с репрезентативными данными о месте службы, классе должности и половой принадлежности сотрудников.

50. Документы третьих сторон, которые представляли участники, поначалу не всегда содержали полную информацию; в связи с этим Бюро вынуждено было связываться с декларантами и запрашивать у них разъяснения или дополнительную информацию, когда декларации не отвечали установленным стандартам. В конце концов вся требуемая документация была получена. Таким образом, проверка доказала свою важность для оценки степени понимания подающими финансовыми декларациями лицами цели программы раскрытия финансовой информации.

Вводно-ознакомительная программа в середине года

51. Вводно-ознакомительная программа в середине года, в которой приняли участие 22 декларанта, была начата в июне 2014 года и охватила 12-месячный период, непосредственно предшествующий фактической дате их назначения, повышения в должности или смены должностных функций. Был выявлен один случай конфликта интересов и предложены меры его устранения.

Инициатива Генерального секретаря о добровольном предании гласности финансовой информации

52. Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики руководит инициативой Генерального секретаря о добровольном предании гласности финансовой информации старшими должностными лицами на уровне помощника Генерального секретаря и выше. Администратор, заместитель Администратора и несколько членов старшего руководящего состава ПРООН приняли участие в этой инициативе.

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

53. 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 отвечает за реализацию в ПРООН политики защиты сотрудников от преследования. Эта политика является как программой защиты лиц, сообщающих о нарушениях, так и механизмом управления риском и поощряет всех лиц сообщать о нарушениях дисциплины и/или сотрудничать с уполномоченными инстанциями в ходе проведения ревизий и расследований, не опасаясь возмездия. Это полезный инструмент для организации, который позволяет ПРООН немедленно и эффективно реагировать на такие риски и ситуации и предотвращать их, возможно, до того, как они превратятся в более серьезные проблемы. Крайне важно, чтобы сотрудники и другой персонал были уверены, что они не понесут наказания за выполнение своей обязанности сообщать о подозреваемых случаях злоупотреблений или сотрудничать с ревизорами и следственными инстанциями. С 2013 года предусмотренная этой политикой защита распространяется не только на сотрудников, но и на подрядчиков, добровольцев Организации Объединенных Наций, работающих в ПРООН, и стажеров. Она побуждает всех находящихся под защитой лиц поднимать волнующие их вопросы и сообщать о предполагаемых случаях недостойного поведения, а также в полной мере сотрудничать с уполномоченными инстанциями при проведении ревизий и расследований, не опасаясь возмездия.

54. За отчетный период заметно увеличилось количество обращений в Бюро в связи с этой политикой: зарегистрировано четырнадцать (14) подобных обращений, что на 350 процентов больше, чем в 2013 году, когда количество таких обращений составляло четыре (4).

55. Из четырнадцати (14) дел восемь (8) непосредственно касались преследования и давали основания для проведения предварительной оценки, по итогам которой в двух (2) случаях были найдены серьезные доказательства преследования; оба дела были переданы в Управление по ревизии и расследованиям для определения того, имеются ли достаточные основания для установления факта угрозы преследования или собственно преследования. Расследование одного из этих дел еще не завершено. В другом случае в ходе расследования были найдены доказательства, подтверждающие правомерность жалобы на преследование, и Бюро по вопросам этики самостоятельно установило факт преследования. Вынесенные обвиняемому главе структурного подразделения рекомендации были выполнены и приняты меры к тому, чтобы заявитель не продолжал и дальше страдать от последствий преследования. Дело было также передано в Управление по правовым вопросам, которое должно определить, следует ли подвергать дисциплинарному взысканию сотрудника, виновного в преследовании.

56. Из остальных шести (6) дел в пяти (5) делах о преследовании Бюро поставило заявителей в известность о том, что их жалобы не удовлетворяют минимальным требованиям в отношении применения политики и что не было серьезных оснований давать этим жалобам ход; в последнем случае потенциальная угроза преследования была нейтрализована ввиду изменения обстоятельств и тем самым была устранена.

57. По остальным шести (6) делам запросы истцов варьировались от предоставления детальной консультативной помощи по предполагаемым случаям преследования до обеспечения, чтобы Бюро было осведомлено об их ситуации на случай, если они позже решат подать официальную жалобу, и обращения за советом от имени лица, которое пожелало сохранить свою анонимность. В каждом случае предоставлялись детальные консультации и рекомендации по применению политики, и Бюро придерживалось принципа «открытых дверей» в работе с этими лицами, чтобы иметь возможность получать от них периодически последнюю информацию об их ситуации.

58. В 2013 году Бюро передало на рассмотрение другим подразделением три взаимосвязанных дела о потенциальном преследовании. Хотя предполагаемые потерпевшие отказались обращаться с официальными просьбами о предоставлении защиты, Бюро контролировало ход разбирательства этих дел в 2014 году и было уведомлено об урегулировании этих дел.

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

59. Бюро продолжало активно участвовать в работе Группы по профессиональной этике Организации Объединенных Наций (в составе глав бюро по вопросам этики фондов, программ и специализированных учреждений Организации Объединенных Наций под председательством директора Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики) и внесло существенный вклад в диалог по вопросам гармонизации политики и общесистемной координации действий. В течение года Бюро руководило дискуссиями с Группой по профессиональной этике Организации Объединенных Наций в целом и непосред-

ственно взаимодействовало в индивидуальном порядке с некоторыми коллегами, занимающимися этической проблематикой, чтобы повысить их потенциал в таких областях, как применение программы раскрытия финансовой информации и консультирование по проблеме конфликта интересов. Члены Бюро по вопросам этики регулярно обращаются за советами к директору, который имеет многолетний опыт работы в этой сфере и обладает знанием предмета этики.

60. Бюро также участвовало в ежегодном совещании Сети многосторонних организаций по вопросам этики в составе сотрудников по вопросам этики организаций системы Организации Объединенных Наций и аффилированных учреждений. Директора вновь попросили исполнять роль председателя на панельной дискуссии по теме «Сотрудничество Бюро по вопросам этики с другими заинтересованными сторонами», в том числе по вопросам, касающимся как использования инструкторов из числа коллег, так и эффективности рабочих отношений между Бюро по вопросам этики и управлениями людских ресурсов; правовых аспектов; ревизии, надзора и расследований; и Омбудсмана. Бюро также внесло вклад в общую дискуссию по вопросу о гармонизации передовой практики в области этики во всей системе Организации Объединенных Наций.

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

61. 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 было предложено рассмотреть следующие рекомендации:

а) *Еще раз рассмотреть правовые основы и/или механизм подотчетности, руководящие принципы проведения расследований и политику в отношении домогательства и злоупотребления властью на рабочем месте с особым акцентом на дискриминацию, домогательство и злоупотребление властью.* Сотрудники ПРООН в конфиденциальном порядке жалуются Бюро по вопросам этики, что обвинения в некоторых видах неподобающего поведения (в частности, домогательстве, дискриминации и злоупотреблении властью) могут не всегда рассматриваться и урегулироваться ПРООН как организацией с той же степенью внимания и серьезности, что и обвинения в финансовых нарушениях (коррупция, мошенничество), и, как следствие, оставаться без решения. Кроме того, судя по всему, существуют разногласия среди внутриорганизационных заинтересованных сторон во взглядах на критерии в отношении доказательной базы и бремени доказывания при наложении дисциплинарных взысканий по делам о дискриминации, домогательства и/или злоупотребления властью. Это может послужить причиной непринятия адекватных и показательных мер наказания нарушителей. Если такие обвинения не будут всесторонне рассматриваться, то это нанесет ущерб культуре этики и добросовестности, которая побуждает сотрудников поднимать волнующие их вопросы без страха преследования.

Рекомендация 1. *Руководству рекомендуется еще раз рассмотреть правовые основы и/или механизм подотчетности, руководящие принципы проведения*

расследований и политику в отношении домогательства и злоупотребления властью на рабочем месте и критериев доказательства обвинений, связанных с домогательством, дискриминацией и/или злоупотреблением властью, а также обеспечить надлежащее рассмотрение таких дел. Рекомендуется также переименовать «линию экстренной связи для борьбы с мошенничеством» в «линию экстренной связи», чтобы продемонстрировать, что она используется не только для сообщения о случаях мошенничества.

б) *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 существующими в ПРООН механизмами удержания сотрудников и другого персонала с помощью командировок, безвозмездных ссуд и специальных отпусков без сохранения содержания. В 2013 и 2014 годах 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 будут способствовать сокращению количества просьб о консультациях и предоставлении советов в особом порядке, а также возможностей неподобающего обращения с персоналом.

Рекомендация 2. *Согласовать и утвердить форму и содержание соглашений о переходе сотрудников и другого персонала в ПРООН из внешних структур и определить критерии оценки наиболее подходящей формы, которая поможет избежать конфликтов интересов.*

с) *Обеспечить участие Бюро по вопросам этики в соответствующих совещаниях и дискуссиях, чтобы по-прежнему сохранять свою ценность для организации.* В 2014 году Бюро по вопросам этики стало свидетелем нескольких, на первый взгляд не связанных между собой событий, которые могут побудить сделать вывод о том, что этику можно не рассматривать как принципиально важный фактор для организации:

i) первым событием было решение об ограничении участия независимых надзорных структур в совещаниях Группы по вопросам эффективности деятельности организации одним разом в квартал, якобы когда будут обсуждаться вопросы, касающиеся риска, подотчетности, людских ресурсов и политики. С этим можно согласиться, если только такие вопросы не будут возникать на других совещаниях, в которых Бюро по вопросам этики не участвует, но должно иметь возможность высказать свое мнение. Бюро использовало эти совещания как возможность пообщаться со старшим руководством ПРООН с целью: а) предоставить конфиденциальные консультации и советы по этическим вопросам; б) поддержать процесс этичного принятия решений на самых высоких уровнях организации; с) быть в курсе всех основных инициатив и стратегий ПРООН; и d) внести свой вклад при необходимости в тех областях, в которых директор может обладать опытом, выходящим за рамки «этики» в традиционном смысле;

ii) вторым событием было решение Независимого консультативного комитета по ревизии не встречаться с представителями Бюро по вопросам этики для рассмотрения предлагаемого ежегодного плана работы Бюро; Бюро в итоге не было приглашено к участию в заключительном совещании комитета с Администратором и старшими руководителями. В предыдущие годы Бюро по вопросам этики встречалось с комитетом два раза в год: в декабре — для рассмотрения ежегодного плана Бюро по вопросам этики и получения по нему рекомендаций и в апреле — для общего брифинга перед ежегодной сессией Исполнительного совета. Хотя это может не относиться к мандату комитета, Бюро полагает, что дальнейшая зримая поддержка комитета и взаимодействие с ним полезны и повышают доверие к работе Бюро;

iii) третьим событием было отсутствие регулярных плановых брифингов между Бюро по вопросам этики и заместителем Администратора и/или Администратором в течение года, хотя эта проблема, по-видимому, была решена.

Рекомендация 3. *Руководству рекомендуется обеспечивать и восстановить зримое вовлечение в дела и признание важности работы Бюро по вопросам этики в организации.*

VI. Заключение

62. Бюро по вопросам этики твердо придерживается своего призыва к тому, чтобы все в ПРООН «действовали на основе непоколебимых принципов добросовестности». Нравственный климат в организации во многом зависит от стандартов, которых придерживается в своем поведении высшее руководство, и его готовности требовать от других соблюдения этих стандартов. Начальники и руководители как на высшем, так и среднем уровнях в организации должны понимать практическую ценность этики, этического поведения и этического принятия служебных решений. Они должны относиться к этике как к базовому и необходимому компоненту всей деятельности ПРООН; этика должна стать неотъемлемой частью деятельности ПРООН. По мере того как все больше руководителей берут на вооружение политику «открытых дверей», сотрудники будут охотнее поднимать волнующие их проблемы, не опасаясь возмездия. Это позволит усилить защиту ПРООН и общественности, которой она служит, и решать потенциально опасные вопросы до того, как будет причинен вред. Доверие ведет к более свободному обмену идеями и информацией о проблемах и может служить средством урегулирования потенциальных проблем до их возникновения. Бюро отмечает, что «попустительство в отношении соблюдения стандартов превращает его в допустимую норму поведения».

63. Амбициозный стратегический план требует полной вовлеченности персонала, этического поведения на оптимальном уровне. Благоприятная рабочая среда и организационная культура добросовестности, открытости и подотчетности будут во многом определять степень вовлеченности персонала.