



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
18 August 2006
Russian
Original: English

Шестьдесят первая сессия

Пункт 121 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами

Деятельность Бюро по вопросам этики

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Генеральная Ассамблея в своей резолюции 60/254 от 8 мая 2006 года, озаглавленной «Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций», приветствовал создание Бюро по вопросам этики и одобрив его основные обязанности, просила Генерального секретаря включить в его годовой доклад по пункту повестки дня, касающемуся управления людскими ресурсами, информацию о деятельности Бюро по вопросам этики и об осуществлении политики в области этики.

Настоящий доклад охватывает деятельность Бюро по вопросам этики за период с 1 января по 31 июля 2006 года.

* A/61/150.



Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1	3
II. История вопроса	2–7	3
III. Создание Бюро по вопросам этики	8–13	4
IV. Операции и деятельность	14–46	6
A. Стандарты и подготовка	14–19	6
B. Управление изменениями и коммуникация	20–24	7
C. Консультирование и ориентирование	25–30	8
D. Программа раскрытия финансовой информации	31–41	9
E. Защита сотрудников от репрессалий за сообщения о ненадлежащем поведении	42–46	12
V. Замечания	47–53	13
VI. Вывод	54–55	14

I. Введение

1. Первый доклад о деятельности Бюро по вопросам этики представляется во исполнение пунктов 16(f) и (i) резолюции 60/254 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря доложить по пункту повестки дня, касающемуся управления людскими ресурсами, об осуществлении политики в области этики. В соответствии с пунктом 16(g) этой резолюции Генеральный секретарь представит всеобъемлющий обзор в ходе шестьдесят второй сессии. Кроме того, в настоящем докладе приводится информация о просьбе относительно оперативного заполнения утвержденных Генеральной Ассамблеей должностей для Бюро в соответствии с пунктом 1 раздела I резолюции 60/283 Генеральной Ассамблеи. В нем также содержится ответ на просьбу представить обновленный доклад об осуществлении положений, регулирующих статус, основные права и обязанности должностных лиц помимо должностных лиц Секретариата и экспертов в командировках, как об этом говорится в пункте 2 раздела III резолюции 60/238.

II. История вопроса

2. Генеральный секретарь создал в Секретариате Организации Объединенных Наций независимое Бюро по вопросам этики после одобрения его учреждения Генеральной Ассамблеей на Всемирном саммите 2005 года (пункт 161(d) резолюции 60/1). Оно было учреждено в контексте инициатив по всесторонней реформе Секретариата и системы управления, в основе которых должна лежать культура этики, транспарентности и подотчетности.

3. Цель Бюро, изложенная в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2005/22, заключается в оказании помощи Генеральному секретарю в обеспечении того, чтобы все сотрудники соблюдали свои обязанности и выполняли свои функции в соответствии с необходимостью обеспечения самого высокого уровня добросовестности, как это предусмотрено в Уставе Организации Объединенных Наций. Бюро подчиняется непосредственно Генеральному секретарю и не заменяет какой-либо из имеющихся в распоряжении персонала механизмов сообщения о случаях ненадлежащего поведения или урегулирования жалоб.

4. Основные функции Бюро по вопросам этики заключаются в следующем:

а) разработка этических норм и программ подготовки и обучения по вопросам этики в координации с Управлением людских ресурсов и другими надлежащими подразделениями, включая проведение Организацией ежегодной подготовки по вопросам этики для всех сотрудников;

б) консультирование и ориентирование сотрудников в конфиденциальном порядке по этическим вопросам (например, в отношении конфликта интересов), включая организацию линии помощи по этическим вопросам по телефону;

с) осуществление введенной Организацией программы раскрытия финансовых данных;

д) выполнение обязанностей, возлагаемых на него в соответствии со стратегией Организации в области защиты от репрессалий тех сотрудников, ко-

торые сообщают о случаях ненадлежащего поведения или сотрудничают с должным образом санкционированными ревизиями или расследованиями;

е) такие другие функции, которые Генеральный секретарь сочтет уместными для Бюро.

5. Оказывая помощь Генеральному секретарю, Бюро по вопросам этики выполняет роль хранителя стандартов поведения сотрудников Организации Объединенных Наций. В этом качестве Бюро проявляет инициативу в плане обновления этих стандартов и представления информации и разработки курсов подготовки по этим стандартам. Кроме того, Бюро дает консультации по последствиям этического характера, политике в ключевых областях, таких, как закупки и ограничения, действующие после прекращения службы.

6. Бюро обеспечивает защищенные конфиденциальные условия, в которых сотрудники могут свободно консультироваться по этическим вопросам и требовать защиты от репрессалий за добросовестное сообщение о ненадлежащем поведении. С этой целью Бюро по вопросам этики установило линию помощи по этическим вопросам по телефону (1 (917) 367-9858) и специальный адрес электронной почты (ethicsoffice@un.org). Информацию о Бюро сотрудники могут также получить через Интранет Организации Объединенных Наций (iSeek). Для обеспечения конфиденциальности служебной информации Бюро установило строгие процедуры обращения с информацией и разработало защищенную систему хранения и поиска данных.

7. Со времени своего создания Бюро по вопросам этики налаживает функционирование под руководством Специального советника Генерального секретаря. В настоящем докладе будет представлен обзор организационной и основной деятельности Бюро, а также начальная оценка его функционирования.

III. Создание Бюро по вопросам этики

8. Бюро по вопросам этики было открыто 3 января 2006 года в составе двух прикомандированных сотрудников. В феврале Генеральный секретарь назначил международного эксперта по вопросам добросовестности и борьбы с коррупцией в качестве Специального советника по созданию Бюро по вопросам этики для обеспечения административного и стратегического руководства этим органом. К марту у Бюро был директор и четыре сотрудника на временной основе, а также один консультант.

9. В течение следующих месяцев были осуществлены процедуры найма для заполнения постоянных должностей, включая размещение объявлений в международных изданиях с большими тиражами, таких, как «Эйшн Уолл Стрит Джорнал», «Экономист», «Жен Африк», «Ле Монд» и «Уолл Стрит Джорнал». Предпринимаются все усилия для скорейшего завершения процесса набора.

10. Бюро устанавливает административные и оперативные процедуры, реализуя в то же время стратегические установки, охватываемые его мандатом. Бюро консультируется с соответствующими внутренними подразделениями, такими, как Управление людскими ресурсами, Управление по правовым вопросам, секретариат Объединенного апелляционного совета, Канцелярия Омбудсмана Организации Объединенных Наций и Управление служб внутреннего надзора, а также внешние организации государственного и частного секторов. Хотя на

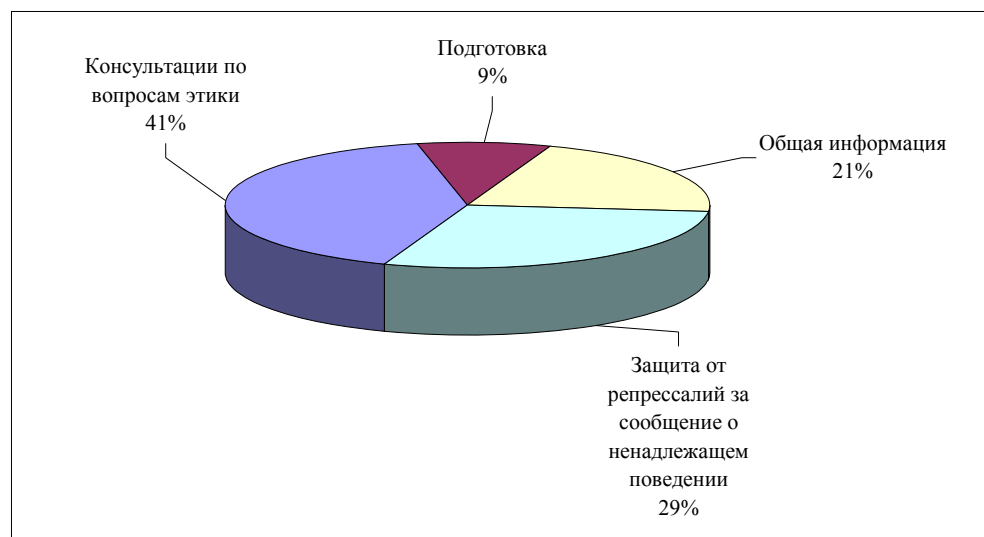
консультации и обсуждения расходуется большая часть рабочего времени сотрудников, эта деятельность позволяет Бюро получать самую достоверную информацию и использовать уроки других.

11. В течение первых месяцев деятельности Бюро необходимо было проделывать организационную работу, реагируя в тоже время на запросы персонала о предоставлении услуг, число которых к концу июля составило 153. Бюро также координирует расширенное ежегодное мероприятие по раскрытию финансовой информации с участием свыше 1800 сотрудников, в рамках которого поступили сотни запросов в отношении порядка подачи документов.

12. Как показано на диаграмме 1, запросы о предоставлении услуг можно подразделить на следующие категории: консультации по вопросам этики (41 процент), защита от репрессалий за сообщение о ненадлежащем поведении (29 процентов), общая информация (21 процент) и подготовка (9 процентов). Время, необходимое для ответа на каждый запрос, варьируется в значительных пределах — от нескольких минут до нескольких недель.

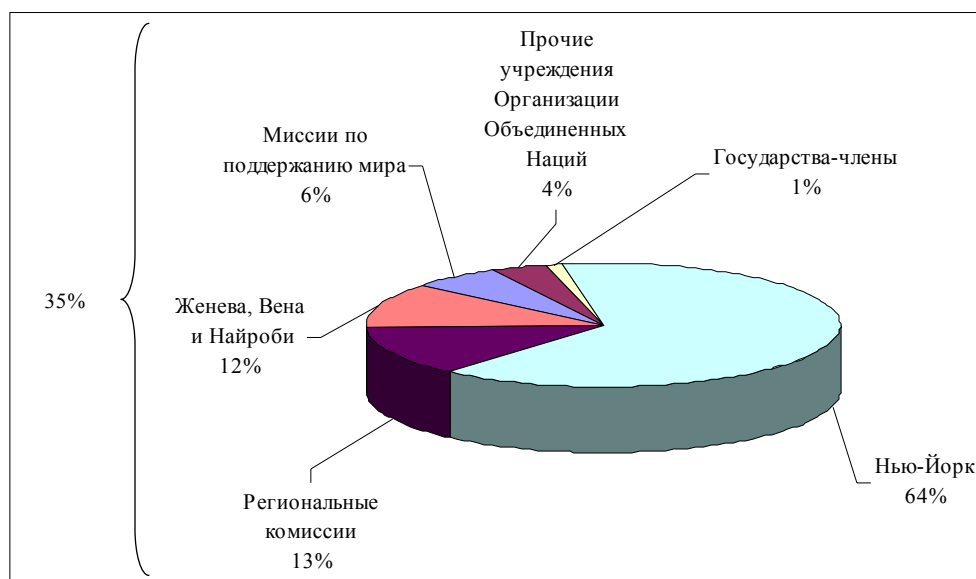
Диаграмма 1

Запросы с разбивкой по категориям (153)



13. На диаграмме 2 показан источник запросов о предоставлении услуг: Нью-Йорк (64 процента), региональные комиссии (13 процентов), отделения в Женеве, Вене и Найроби (12 процентов), миссии по поддержанию мира (6 процентов), прочие учреждения Организации Объединенных Наций (4 процента) и государства-члены (1 процент). В общей сложности на запросы из мест службы за пределами Нью-Йорка приходится 35 процентов.

Диаграмма 2
Запросы с разбивкой по источникам (153)



IV. Операции и деятельность

A. Стандарты и подготовка

14. Одной из наиболее важных функций Бюро по вопросам этики является выполнение им ведущей роли в разработке и установлении стандартов поведения и содействие проведению ежегодной подготовки по вопросам этики в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов.

15. Для того чтобы вооружить сотрудников простым руководством в отношении существующих стандартов, или кодекса поведения Организации Объединенных Наций, как об этом говорится в бюллетене Генерального секретаря, озаглавленном «Статус, основные права и обязанности сотрудников Организации Объединенных Наций» (см. ST/SGB/2002/13), Бюро сотрудничает с Управлением людских ресурсов и Управлением по правовым вопросам. В этом руководстве изложены основные проблемы в отношении профессионального и этического поведения и разъяснены основания для принятия этих стандартов в контексте миссии и ценностей Организации. В нем также даны ссылки на ключевые документы, услуги и другие ресурсы, с тем чтобы оказать помощь сотрудникам в реализации ценностей и принципов Организации на практике. Это руководство, которое должно быть издано в конце 2006 года, и его широкое распространение будут содействовать усилиям по развитию общесистемного понимания кодекса поведения Организации Объединенных Наций.

16. Продолжается также работа над действующими и новыми программами подготовки в целях усиления и углубления понимания вопросов этики и подотчетности. В 2005 году Управление людских ресурсов приступило к осуществлению программы по уяснению добросовестности, которая имеется в режиме

онлайн на английском и французском языках. Эта аттестационная программа предназначена для углубления понимания основных ценностей Организации Объединенных Наций и охватывает четыре конкретные области, касающиеся личной и профессиональной добросовестности. К концу текущего отчетного периода подготовку по этой программе пройдут почти 6500 сотрудников.

17. В 2005 году в Департаменте по вопросам управления проводился обязательный для всех сотрудников полудневный семинар под названием «Работаем вместе: профессиональная этика и добросовестность в нашей повседневной работе». На этапе эксперимента его основное содержание было уточнено и адаптировано Бюро по вопросам этики и Управлением людских ресурсов. В этом семинаре приняло участие почти 900 сотрудников Департамента по вопросам управления, и несколько специальных сессий было проведено для персонала Департамента операций по поддержанию мира.

18. В третьем квартале 2006 года будет начато проведение расширенного и адаптированного семинара в рамках всего Секретариата после проведения специальной программы по теме «Вопросы этики на производстве» для старших должностных лиц на уровне заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря. Кроме того, программы повышения квалификации руководителей и управляющих в настоящее время содержат учебные компоненты по вопросам этики, которые также включены в курсы в других областях, таких, как управление закупками и контрактами, служебная аттестация и навыки отбора в соответствии с профессиональными качествами, а также навыки проведения собеседований. Совместные усилия Бюро по вопросам этики и Управления людских ресурсов будут продолжены с целью уточнения и корректировки учебных инициатив по вопросам этики и расширения их сферы и диапазона с учетом изменяющихся потребностей.

19. Сотрудники Бюро по вопросам этики также на регулярной основе являются участниками и организаторами брифингов по учебным программам или по запросам для специальных целевых групп (например, для сотрудников, которые обязаны раскрывать финансовую информацию, или для ориентации новых сотрудников).

В. Управление изменениями и коммуникация

20. В основе нормотворческой и учебной деятельности Бюро должно быть четкое видение того, какие изменения желательны в профессиональном поведении сотрудников, которые должны привести к желательному сдвигу в культуре Организации. Стратегия управления изменениями имеет принципиально важное значение для коммуникации и реализации такого видения. Для содействия процессу изменений Бюро по вопросам этики намеревается добиться четкого понимания сотрудниками своей роли и стимулировать их к тому, чтобы они использовали имеющиеся в их распоряжении услуги и ресурсы.

21. С этой целью Бюро по вопросам этики ведет работу с Отделом наблюдения, оценки и консультирования Управления служб внутреннего надзора для разработки плана управления изменениями в целях повышения осведомленности персонала и обеспечения соблюдения стандартов поведения и ценностей Организации Объединенных Наций. Осуществление такого плана управления изменениями, содержащего основную коммуникационную стратегию, будет

включать оказание помощи сотрудникам в выявлении этических дилемм и стимулирование их к тому, чтобы они использовали услуги Бюро.

22. В этой связи Специальный советник в своей деятельности особо подчеркивает важность работы с сотрудниками и старшими должностными лицами. Так, он посетил ряд мест службы, в том числе Экономическую комиссию для Африки, Экономическую и социальную комиссию для Азии и Тихого океана и Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби. Планируется посещение других мест службы.

23. Кроме того, Бюро по вопросам этики было отмечено в медийных сообщениях Организации Объединенных Наций и на странице "iSeek". По приглашению пресс-секретаря Генерального секретаря Специальный советник и другие сотрудники организовали брифинг для журналистов, аккредитованных при Организации Объединенных Наций. Специальный советник также выступал с сообщениями на международных мероприятиях, таких, как Всемирный форум по вопросам этики, с целью пропаганды работы Бюро.

24. В настоящее время рассматривается предложение о проведении в конце 2006 года специального «дня этики», с тем чтобы подчеркнуть важность этической практики в работе Организации Объединенных Наций.

С. Консультирование и ориентирование

25. Бюро по вопросам этики играет важную роль в предоставлении конфиденциального консультирования и ориентирования как отдельным лицам, так и группам. Кроме того, Бюро предоставляет консультации по этическим аспектам предлагаемых изменений в политике, о чем говорилось выше.

26. Сотрудники могут обращаться в Бюро для обсуждения потенциальных конфликтов интересов и получения разъяснений соответствующих положений и правил во избежание совершения каких бы то ни было действий, основанных на неточной или неправильной информации. На основе фактов, представленных обратившимся за помощью сотрудником, Бюро дает консультации по различным вариантам действий, которые сотрудник может выбрать применительно к своей личной или профессиональной жизни, с тем чтобы не нарушить своих должностных обязанностей.

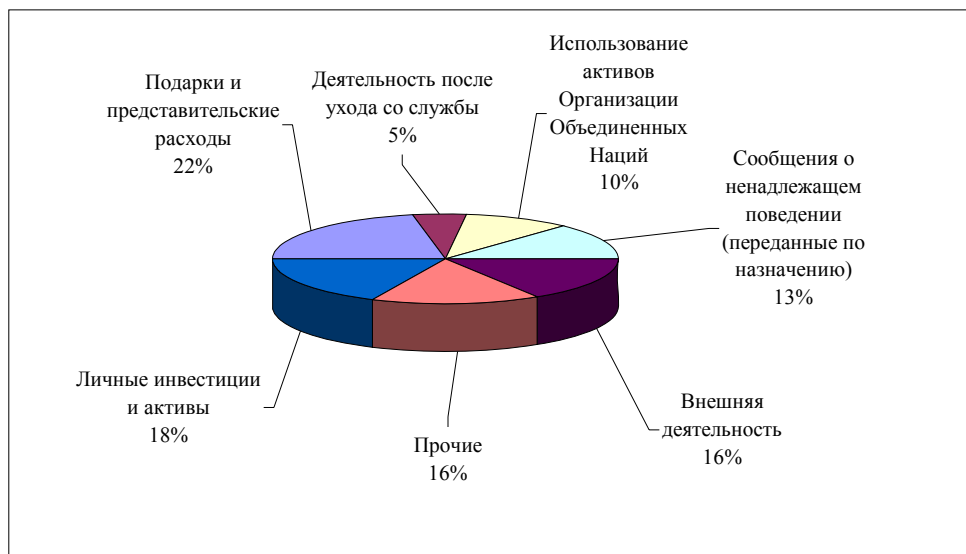
27. Бюро не заменяет существующие механизмы сообщения о запрещенных видах деятельности (таких, как принятие подарков или участие во внешней деятельности) или выдачи разрешений на их осуществление. Оно представляет собой подразделение, в котором можно проконсультироваться до направления запроса о получении разрешения на запрещенные виды деятельности, с тем чтобы не допустить или урегулировать конфликт интересов или видимость такового.

28. По состоянию на конец июля Бюро получило 62 запроса на консультации в отношении конфликта интересов и других связанных с этикой вопросов. На диаграмме 3 представлена разбивка по категориям: личные инвестиции и активы (18 процентов), подарки и представительские расходы (22 процента), внешняя деятельность (16 процентов), сообщения о ненадлежащем поведении, переданные в соответствующие подразделения (13 процентов), использование ак-

тивов Организации (10 процентов), деятельность после ухода со службы (5 процентов) и прочие вопросы (16 процентов).

Диаграмма 3

Консультации по вопросам этики с разбивкой по категориям (62 запроса)



29. Предоставляя консультации по вопросам этики, Бюро отметило особую сложность правил о персонале, касающихся получения подарков, льгот, почестей и услуг и сообщения о них (именуемых далее «подарки»). Правила о персонале в целом запрещают получение подарков сотрудниками в их официальном качестве, за исключением весьма ограниченного круга обстоятельств, о которых говорится в правилах. Кроме того, следует провести разграничение между подарками сотрудникам как частным лицам и подарками Организации (например, санкционированная поездка для сотрудников, которая была признана Организацией от их имени).

30. Хотя при консультировании в этой области Бюро проводило обширные консультации относительно практики с Управлением людских ресурсов, Управлением по правовым вопросам и Бюро по вопросам этики в других местах, совершенно очевидно, что необходимы согласованные усилия по рационализации и стандартизации процедур во всех местах службы. В настоящее время Бюро проводит консультации с Управлением Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности для изучения возможности адаптации его экспериментальной программы регистрации подарков.

D. Программа раскрытия финансовой информации

31. Еще одним важным компонентом задачи Генерального секретаря по сохранению и укреплению веры общественности в добросовестность Организации Объединенных Наций является программа раскрытия финансовой информации. Главная цель требования представления сотрудниками финансовых данных заключается в определении и предложении способов урегулирования

конфликтов интересов, возникающих в связи с их финансовыми операциями и внешней деятельностью. В результате этого сотрудникам может быть предложено ликвидировать активы или устраниться от какого-либо вида деятельности или аспекта их служебных функций.

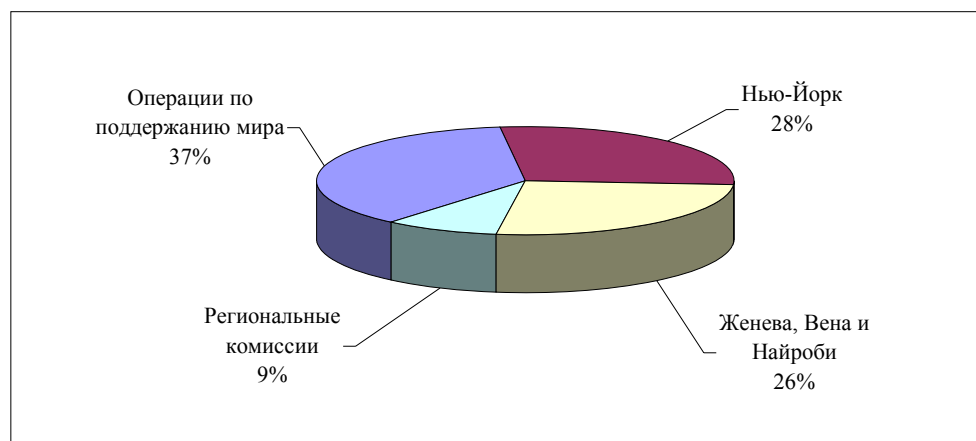
32. Программа раскрытия финансовой информации начала функционировать 1 января 1999 года после принятия резолюции 52/252 Генеральной Ассамблеи, в соответствии с которой сотрудники на уровне помощника Генерального секретаря и выше должны представлять декларации о доходах. В 2005 году эта программа была пересмотрена посредством внесения изменений в положение о персонале 1.2(n) (см. A/60/365) и правило о персонале 101.2 (см. ST/SGB/2006/6), в соответствии с которыми была расширена сфера действия программы раскрытия финансовой информации и снижен пороговый уровень сообщения о подарках.

33. В бюллетене Генерального секретаря о декларации доходов и декларации интересов (ST/SGB/2006/6), который вступил в силу 1 мая 2006 года, уточняется роль Бюро по вопросам этики в обработке деклараций о доходах и расширены требования о представлении информации в отношении супругов сотрудников и находящихся на их иждивении детей. В нем также расширена сфера применения этой политики, которая включает всех сотрудников на уровне Д-1 и М-6 и выше, а также тех сотрудников, которые имеют доступ к конфиденциальной информации о закупках или инвестициях. Декларации о доходах должны представлять все сотрудники, работающие в Бюро по вопросам этики.

34. В 2005 году свыше 1800 сотрудников должны были подавать декларации о доходах или декларации интересов. На диаграмме 4 показано географическое распределение сотрудников, обязанных представлять декларации о доходах: операции по поддержанию мира (37 процентов), Нью-Йорк (28 процентов), отделения в Женеве, Вене и Найроби (26 процентов) и региональные комиссии (9 процентов). Следует отметить, что свыше 70 процентов тех лиц, которые должны представлять декларации, находятся в местах службы за пределами Нью-Йорка.

Диаграмма 4

Сотрудники, которые должны представлять декларации, с разбивкой по местам службы (1800 человек)



35. К концу июля свыше 90 процентов всех сотрудников, которые должны подавать декларации, за исключением тех, которые находятся в миссиях по поддержанию мира, выполнили свои обязательства по этой программе¹. Бюро по вопросам этики продолжает вести работу с теми сотрудниками, которые еще не представили своих деклараций.

36. Представленные декларации будут в свое время рассмотрены с точки зрения полноты информации и проанализированы с учетом целей программы раскрытия финансовой информации. Кроме того, будет производиться выборочная проверка информации, представляемой теми сотрудниками, которые занимают в Организации должности, на которых существует риск нарушения принципа добросовестности. Все обзоры будут проводиться внешними финансовыми экспертами, с тем чтобы сохранить конфиденциальность информации.

37. Принятые для осуществления программы раскрытия финансовой информации процедуры основаны на передовой практике других органов. Назначенные внешние финансовые эксперты должны будут следовать той же практике и обеспечивать защищенную и конфиденциальную обработку данных, представленных сотрудниками.

38. Финансовые эксперты отбираются с помощью процедуры международного публичного конкурса. Срок подачи предложений истек 28 июля 2006 года. После завершения технической и финансовой оценки и проведения переговоров по контрактам в последнем квартале 2006 года эксперты должны будут приступить к своей работе.

39. Требование в отношении раскрытия финансовой информации в настоящее время распространяется только на сотрудников, указанных в пункте 33 выше. Однако государства-члены задали вопрос о том, не следует ли потребовать предоставления деклараций о доходах от должностных лиц, помимо должностных лиц Секретариата и экспертов в командировках, выполняющих функции доверительного свойства². В настоящее время Генеральный секретарь уполномочен вводить это требование на основе положения 2(i) Положений, регулирующих статус, основные права и обязанности должностных лиц, помимо сотрудников Секретариата и экспертов в командировках (см. ST/SGB/2002/9). Он может устанавливать применимые процедуры и в консультации с соответствующим назначающим органом давать оценку тому, порождают ли их функции и взаимодействие потенциальный конфликт интересов.

40. Бюро по вопросам этики рекомендуется провести подробный анализ функций должностных лиц и экспертов, а также риска в отношении финансовых и политических интересов. Такой анализ мог бы быть осуществлен после

¹ Этот показатель включает 140 сотрудников Управления Верховного комиссара по делам беженцев, которые были информированы об их обязательствах только в июле ввиду проведения обширных внутренних консультаций по осуществлению в их учреждении положения о персонале 1.2(n).

² К их числу относятся Председатель и члены Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, Председатель и заместитель Председателя Комиссии по международной гражданской службе и инспекторы Объединенной инспекционной группы, члены Комиссии ревизоров и члены Комиссии по международной гражданской службе. Государства-члены могут также потребовать соблюдения требований в отношении раскрытия финансовой информации членами вновь созданного Независимого консультативного комитета по ревизии.

того, как будут набраны постоянные сотрудники Бюро. Учитывая директивные или надзорные функции и независимость соответствующих органов, необходимо тщательно рассмотреть надлежащий и необходимый уровень раскрытия финансовой информации, требуемой от сотрудников.

41. Задача программ раскрытия финансовой информации будет заключаться в повышении осведомленности сотрудников, с тем чтобы обеспечить урегулирование или устранение конфликта интересов с самого начала для того, чтобы избежать необходимости последующего вмешательства со стороны проводящих обзор экспертов.

Е. Защита сотрудников от репрессалий за сообщения о ненадлежащем поведении

42. Политика в отношении защиты от репрессалий за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничества с должным образом санкционированными ревизиями или расследованиями вступила в силу 1 января 2006 года (см. ST/SGB/2005/21). Эта политика предусматривает защитные меры в отношении сотрудников, которым угрожают или в отношении которых осуществляются репрессалии за должным образом произведенное сообщение о ненадлежащем поведении в их подразделении, направленное в соответствующие органы или соответствующим должностным лицам. Она отражает перенос бремени доказывания на Организацию, требуя, чтобы в каждом отдельном случае она доказывала, что указанная карательная мера не связана с сообщением о ненадлежащем поведении.

43. Бюро по вопросам этики обеспечивает конфиденциальную и оперативную реакцию на просьбы о защите от репрессалий за сообщения о ненадлежащем поведении. Бюро консультируется с соответствующими лицами, чтобы убедиться в том, что их просьбы подпадают под мандат Бюро на представление защиты. Когда это оправданно, Бюро проводит предварительный обзор для оценки того, имеется ли реальный случай репрессалий.

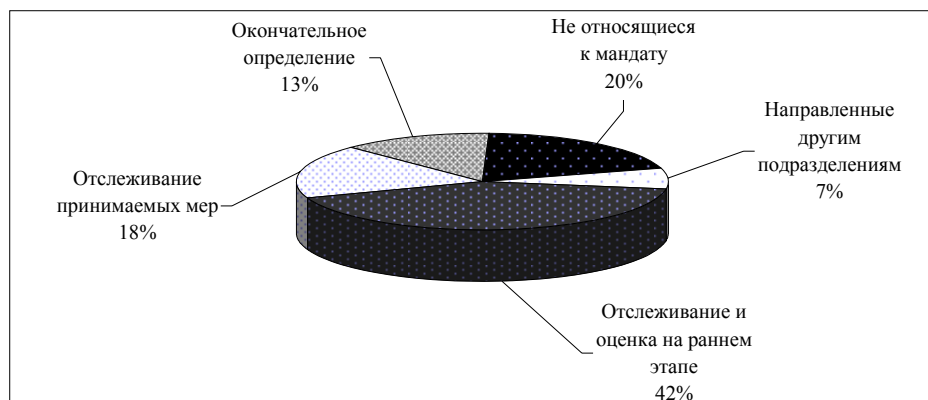
44. Если Бюро определит, что налицо реальный случай репрессалий, оно передает этот вопрос Управлению служб внутреннего надзора или, когда это уместно, независимой группе. Расследование должно быть завершено в течение 120 дней. После завершения расследования, если случай репрессалий будет установлен, Бюро по вопросам этики может дать рекомендации главе департамента или управления в целях исправления любых негативных последствий репрессалий. Если Бюро не удовлетворено ответом главы департамента или управления, оно может сделать рекомендацию Генеральному секретарю для принятия дальнейших мер.

45. По состоянию на 31 июля Бюро получило 45 жалоб в отношении репрессалий за сообщения о ненадлежащем поведении. На диаграмме 5 представлена разбивка состояния рассмотрения жалоб о репрессалиях: не относящиеся к мандату Бюро (20 процентов), направленные другим подразделениям (7 процентов), отслеживание и оценка на раннем этапе (42 процента), отслеживание принимаемых другими подразделениями мер (18 процентов) и окончательное определение (13 процентов). Из шести окончательных определений одно дело было передано для расследования; в пяти других делах не было выявлено реальных случаев репрессалий. Жалобы рассматриваются в соответст-

вии с конкретными процедурами с использованием защищенной системы хранения и поиска, разработанной Бюро в сотрудничестве с подразделениями Организации Объединенных Наций и внешними экспертами.

Диаграмма 5

Состояние рассмотрения жалоб о репрессалиях (45)



46. На начальном этапе Бюро проводило обширные консультации с Управлением людских ресурсов, Управлением по правовым вопросам, Канцелярией Омбудсмана, секретариатом Объединенного апелляционного совета и Управлением служб внутреннего надзора для установления процедур рассмотрения жалоб о репрессалиях. Бюро продолжает координировать свою реакцию на отдельные случаи жалоб, не нарушая при этом конфиденциальность служебной информации. Координация имеет принципиально важное значение для предотвращения дублирования ответных мер со стороны вышеназванных подразделений в случаях многократной подачи одной и той же жалобы. Значительная консультативная поддержка обеспечивается со стороны Проекта подотчетности правительств, представляющего собой международную неправительственную организацию по защите лиц, сообщающих о различных ситуациях.

V. Замечания

47. На настоящем начальном этапе функционирования Бюро по вопросам этики любопытно отметить, что 70 процентов сотрудников, которые должны представлять декларации о доходах, и 35 процентов всех запросов сотрудников о предоставлении услуг приходится на подразделения за пределами Нью-Йорка.

48. При предоставлении консультаций по этическим вопросам, как отмечалось выше, Бюро по вопросам этики намеревается уточнить процедуры, регулирующие получение и регистрацию подарков сотрудниками в их официальном качестве, в консультации с другими подразделениями. Такие консультации должны позволить согласовать толкование соответствующих правил и стандартизировать процедуры получения и регистрации подарков во всех местах службы.

49. При осуществлении программы раскрытия финансовой информации со стороны сотрудников Бюро потребовался больший объем ресурсов по сравнению с предполагаемым в плане основных и административных действий. Распространение обязательств по представлению финансовой информации на более широкий круг сотрудников требует поддержания постоянной активной связи с административными подразделениями Секретариата, проведения информационных сессий по программе и реагирования на сотни индивидуальных запросов со стороны соответствующих сотрудников до истечения установленного срока. После истечения такого срока Бюро по-прежнему вынуждено заниматься регистрацией поступающих деклараций о доходах и принятием последующих мер в этой связи. При принятии в будущем решения относительно штатного расписания и выделяемых ресурсов такую ситуацию необходимо будет учесть.

50. Как отмечалось выше, будущие сотрудники Бюро по вопросам этики должны будут провести обзор функций должностных лиц, помимо должностных лиц Секретариата и экспертов в командировках, а также рисков в отношении финансовых и политических интересов в их работе.

51. Необходимо будет уточнить для сотрудников роль Бюро по вопросам этики в плане защиты сотрудников от репрессалий за сообщения о ненадлежащем поведении. Бюро не дублирует следственные функции глав департаментов или других подразделений, таких, как Управление служб внутреннего надзора или Управление людских ресурсов, а лишь дает предварительную оценку тому, заслуживает ли жалоба сотрудника дальнейшего расследования. Но даже в этой ситуации с учетом зачастую сложного характера жалоб и требований в отношении надлежащей процедуры предварительного установления фактов необходимы будут дополнительные ресурсы для эффективного выполнения этой функции.

52. Процедуры осуществления политики, которую поручено проводить Бюро, были разработаны и опубликованы с помощью подготовки информационных материалов и страницы Бюро на Интранете. Для совершенствования этих процедур и обеспечения единообразия в их применении в качестве справочного пособия был разработан первоначальный проект оперативного руководства.

53. Как отмечалось выше, на шестьдесят второй сессии Генеральный секретарь представит Генеральной Ассамблее всесторонний обзор в отношении Бюро по вопросам этики, как это было рекомендовано Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам в его докладе (A/60/418). Генеральный секретарь также представит свое мнение относительно возможного создания группы международных экспертов для проведения периодической независимой оценки деятельности Бюро по вопросам этики.

VI. Вывод

54. Бюро по вопросам этики должно продолжать быть активным участником и партнером текущего процесса реформы системы управления Организации Объединенных Наций ввиду явной необходимости в укреплении этических ценностей, стандартов и подотчетности в этом процессе. С тем чтобы Бюро могло вносить эффективный вклад, оно должно наладить отношения как с сотрудниками, так и с руководством и поддерживать конструктивный диалог.

55. Принципиально важными аспектами функционирования Бюро по вопросам этики должны быть его независимость и беспристрастность, которые необходимо активно защищать и укреплять в процессе того, как будет определяться окончательная структура Бюро и налаживаться его работа.
