



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
23 August 2013
Russian
Original: English

Шестьдесят восьмая сессия

Пункт 141 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами

Деятельность Бюро по вопросам этики

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется в соответствии с резолюцией [60/254](#) Генеральной Ассамблеи, озаглавленной «Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций», в которой Ассамблея просила Генерального секретаря ежегодно представлять доклад о деятельности Бюро по вопросам этики и об осуществлении политики в области этики. Доклад включает также информацию о деятельности Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики согласно указаниям Ассамблеи, содержащимся в ее резолюции [63/250](#) об управлении людскими ресурсами. Настоящий доклад охватывает период с 1 августа 2012 года по 31 июля 2013 года.

* A/68/150.



I. Введение

1. Настоящий доклад — восьмой со времени учреждения Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций в январе 2006 года — был подготовлен во исполнение пункта 16(i) резолюции 60/254 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея просила ежегодно представлять доклад о деятельности Бюро по вопросам этики и об осуществлении политики в области этики.

2. В докладе содержатся обзор и оценка деятельности Бюро по вопросам этики по осуществлению его мандата на формирование в Организации культуры добросовестности, транспарентности и подотчетности за период с 1 августа 2012 года по 31 июля 2013 года. Бюро осуществило несколько инициатив по внедрению этической культуры, которые включали содействие формированию навыков этичного руководства, поощрения практики обсуждения вопросов этики на рабочих местах, осуществление оценки этических рисков и разработку параметров оценки.

3. Бюро по вопросам этики оказывает услуги непосредственно сотрудникам Организации Объединенных Наций на всех уровнях, ежегодно обрабатывая сотни конкретных запросов о предоставлении услуг. К числу наиболее значимых результатов деятельности Бюро по вопросам этики за отчетный период относятся: принятие мер в отношении 459 обращений по поводу конфиденциальных консультаций по вопросам этики; проверка 4630 деклараций о доходах и финансовых активах в течение цикла 2012 года программы раскрытия финансовой информации, действующей в Организации Объединенных Наций; наем нового внешнего эксперта для проверки в рамках программы раскрытия финансовой информации, благодаря которому было достигнуто сокращение затрат; проведение 60 информационно-просветительских мероприятий, позволивших Бюро вступить в непосредственный контакт с более чем 700 сотрудниками Организации Объединенных Наций; расширение библиотеки учебных материалов по вопросам этики; достижение прогресса в деле повышения слаженности работы и в разработке стратегии в области этики; проведение 13 конфиденциальных ознакомительных занятий по вопросам этики для старших руководителей; и обработка 49 запросов, касающихся политики Организации по защите от преследований, включая предварительное рассмотрение 15 жалоб о преследовании на рабочих местах.

4. В докладе содержится информация о проведенной Бюро в 2012 году оценке этических и репутационных рисков в полевых операциях Организации Объединенных Наций. В результате этой оценки были выявлены наиболее существенные этические и репутационные риски в рамках операций по поддержанию мира, разработаны поддающиеся количественной оценке параметры измерения этических рисков и организационной культуры и представлены рекомендации, причем некоторые из них находятся в стадии осуществления.

5. Бюро по вопросам этики развернуло масштабную работу по обзору нормативно-правовой базы программы раскрытия информации и политики защиты от преследований с целью повышения эффективности программы.

6. Настоящий доклад подготовлен в соответствии с требованиями, изложенными в резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, озаглавленной «Управление людскими ресурсами», в которой Ассамблея просила Генерального секретаря включать в свои доклады информацию о деятельности Комитета по вопросам

этики (в настоящее время Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций).

II. История вопроса и информация общего характера

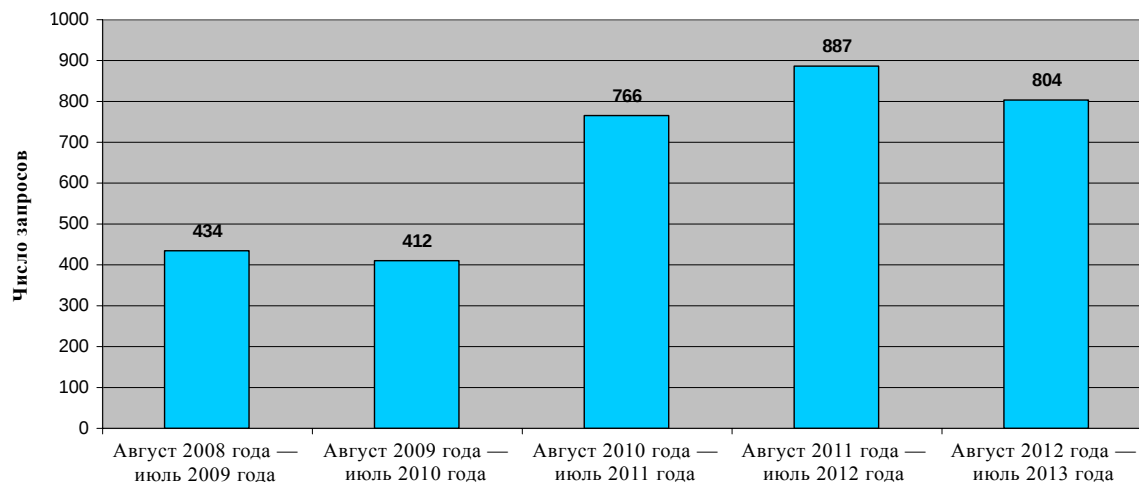
7. Бюро по вопросам этики было учреждено Генеральным секретарем в качестве независимого подразделения Секретариата с одобрения Генеральной Ассамблеи на Всемирном саммите 2005 года (см. резолюцию [60/1](#) Генеральной Ассамблеи, пункт 161(d)). Согласно бюллетеням Генерального секретаря [ST/SGB/2005/22](#) и [ST/SGB/2007/11](#), мандат Бюро предусматривает:

- а) осуществление действующей в Организации программы раскрытия финансовой информации;
- б) оказание в конфиденциальном порядке консультационной помощи сотрудникам и вынесение рекомендаций по вопросам этики, включая создание телефонной службы помощи по этическим вопросам;
- с) реализация политики Организации по защите от преследований;
- д) разработка стандартов и профессиональная и общеобразовательная подготовка по вопросам этики в координации с Управлением людских ресурсов и другими надлежащими подразделениями и проведение информационно-пропагандистских мероприятий по вопросам этики;
- е) оказание поддержки в деле установления этических стандартов и обеспечения согласованности политики Секретариата и фондов и программ Организации Объединенных Наций.

8. В порядке выполнения своих обязанностей Бюро по вопросам этики оказывает Генеральному секретарю помощь в обеспечении того, чтобы все сотрудники выполняли свои функции в соответствии с самыми высокими стандартами добросовестности, как это предусмотрено в Уставе Организации Объединенных Наций.

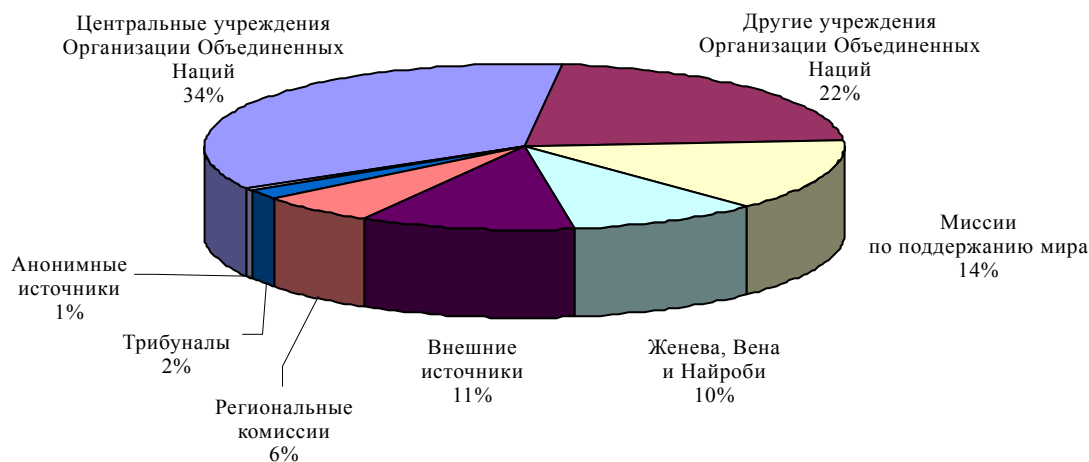
9. В период с 1 августа 2012 года по 31 июля 2013 года Бюро по вопросам этики получило в общей сложности 804 запроса о предоставлении услуг от подразделений Секретариата, в том числе из штаб-квартир и от региональных комиссий, миротворческих операций и специальных политических миссий. Как показано на диаграмме I ниже, в результате того, что на протяжении трех последних отчетных периодов Бюро проводило твердый и последовательный курс на расширение сферы охвата своей информационно-пропагандистской деятельности и просвещение персонала по вопросам этики, сотрудники стали значительно чаще обращаться к его услугам. Как и прежде, тесное взаимодействие — это ключ к успешному внедрению этических норм и обеспечению того, чтобы поведение персонала отвечало высоким этическим нормам.

Диаграмма I
Общее число запросов о предоставлении услуг, поступивших в Бюро по вопросам этики, с разбивкой по циклам отчетности, август 2008 года — июль 2013 года



10. Бюро по вопросам этики регулярно получает из многих мест службы и от разных учреждений запросы о предоставлении услуг (см. диаграмму II ниже). Поскольку персонал Бюро находится только в Нью-Йорке, для предоставления услуг в глобальном масштабе необходимы совместные усилия. В результате более широкого участия непрерывно растет доля запросов о предоставлении услуг, поступающих от организаций, расположенных вне Центральных учреждений: в 2012–2013 годах она составляла 66 процентов против 48 процентов в 2009–2010 годах.

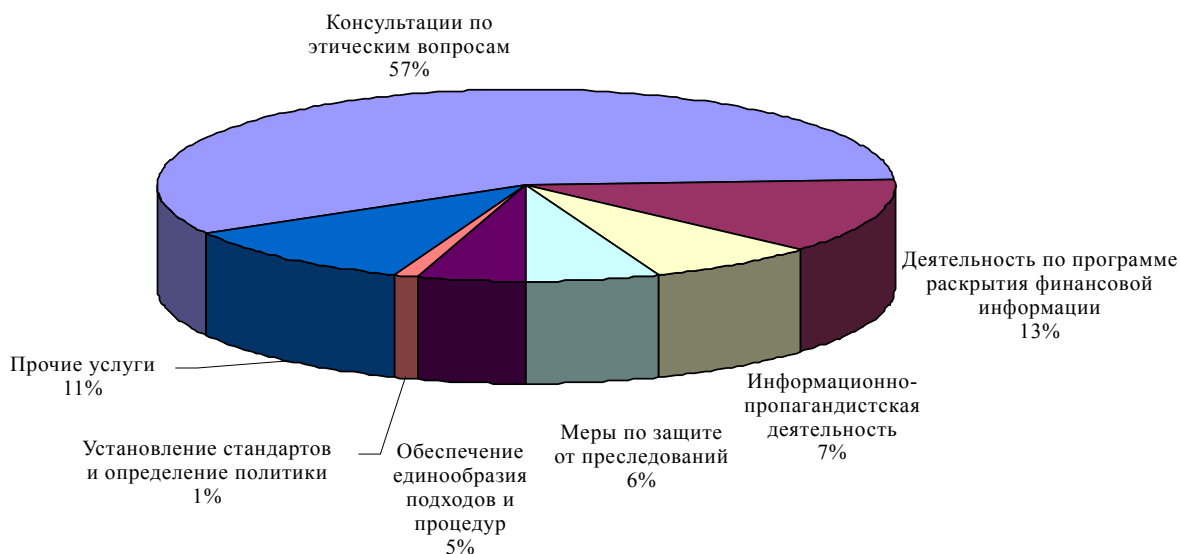
Диаграмма II
Запросы о предоставлении услуг с разбивкой по источникам, 1 августа 2012 года — 31 июля 2013 года



11. Бюро по вопросам этики охватывает все направления деятельности, связанные с разрешением этических проблем: отвечает на запросы общего характера, организует учебную подготовку, осуществляет программу раскрытия финансовой информации, реализует политику защиты от преследований, устанавливает стандарты и оказывает поддержку в разработке стратегии. Как показано на диаграмме III ниже, основная часть получаемых Бюро запросов по-прежнему касается предоставления консультаций по этическим вопросам.

Диаграмма III

**Запросы о предоставлении услуг с разбивкой по категориям,
1 августа 2012 года — 31 июля 2013 года**



III. Деятельность Бюро по вопросам этики

A. Консультации и руководство

12. Бюро по вопросам этики является независимой и беспристрастной структурой, которая на условиях конфиденциальности своевременно предоставляет качественные консультативные услуги. Бюро помогает сотрудникам поддерживать самые высокие стандарты эффективности, компетентности и добросовестности и, в частности, предоставляет консультации по соответствующим стандартам поведения и разъясняет обязанности сотрудников и обязательства Организации. Помогая сотрудникам принимать решения в соответствии с ценностями и правилами Организации, Бюро по вопросам этики играет важную роль в предупреждении рисков.

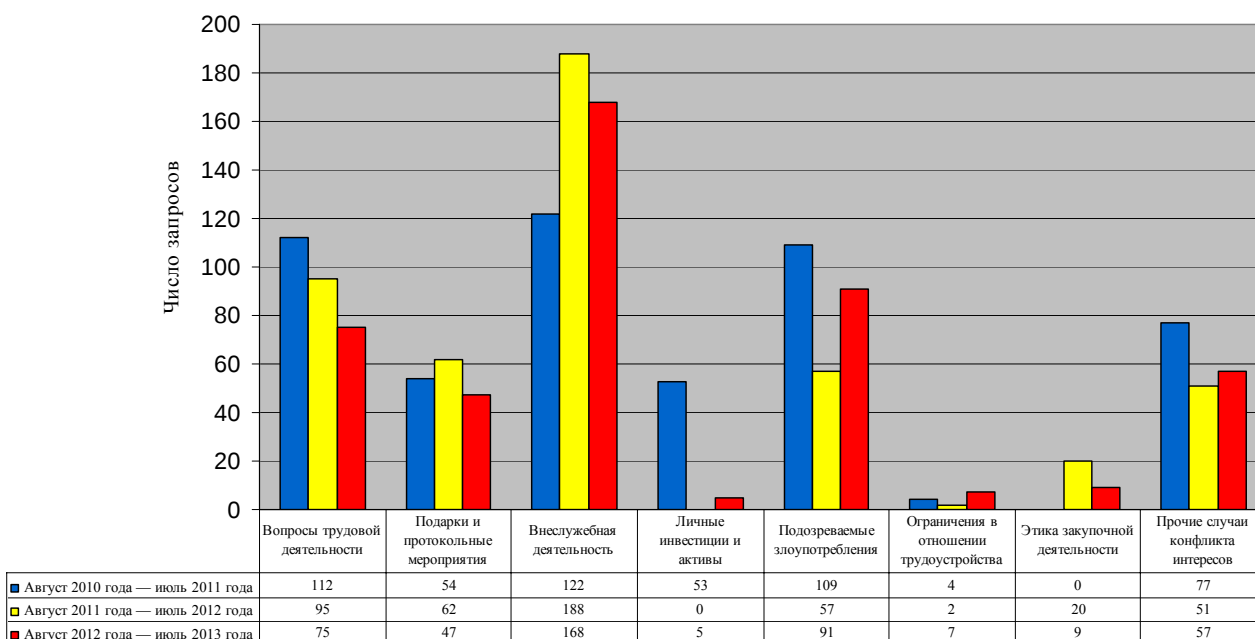
13. Бюро по вопросам этики предоставляет сотрудникам различные консультации, которые, в частности, касаются действительных или кажущихся конфликтов интересов, участия сотрудников во внеслужебной деятельности, получения подарков и наград, личных инвестиций и активов и вопросов, связанных с трудовой деятельностью. Хотя Бюро позволяет сотрудникам получать безо-

пасные и конфиденциальные консультации, оно не подменяет существующие механизмы, которые позволяют сотрудникам сообщать о случаях неприглядного поведения и через которые может осуществляться урегулирование жалоб. Независимый и конфиденциальный характер деятельности Бюро поднимает его авторитет в глазах сотрудников и способствует повышению доверия к нему. Бюро не представляет интересы ни руководства ни сотрудников и остается непредвзятым в своих решениях, которые носят консультативный характер.

14. Как указано в пункте 3 выше, Бюро по вопросам этики получило в общей сложности 459 запросов о предоставлении консультаций и рекомендаций по вопросам этики, что составляет 57 процентов от общего числа таких запросов. На диаграмме IV ниже представлена информация о категориях запросов о предоставлении консультаций за последние три отчетных периода.

Диаграмма IV

Запросы о предоставлении консультаций по вопросам этики с разбивкой по циклам, август 2010 года — июль 2013 года



15. В течение последних циклов отчетности общее количество запросов о предоставлении консультаций по этическим вопросам было относительно стабильным. Количество поступивших обращений свидетельствует о том, что сотрудники и руководители придают большое значение консультативным услугам Бюро по вопросам этики. Бюро продолжает оказывать сотрудникам Организации Объединенных Наций помощь при возникновении сложных вопросов на рабочем месте, предлагая соответствующие подходы к их решению. Поступление в последнее время значительно более сложных запросов о предоставлении консультаций говорит о том, что сотрудники обращаются в Бюро за помощью в урегулировании фактологически насыщенных многоаспектных проблемных ситуаций с труднопредсказуемым исходом.

16. Как показано на диаграмме IV выше, ежегодно наибольшее число поступающих запросов о предоставлении консультационных услуг касается «внеслужебной деятельности». Это показывает высокий уровень осведомленности сотрудников о необходимости получения предварительного разрешения на участие в определенных видах внеслужебной деятельности во избежание негативных последствий для Организации Объединенных Наций или их собственного статуса как международных гражданских служащих. Бюро по вопросам этики регулярно предоставляет консультации в отношении допустимости предполагаемой внеслужебной деятельности и процедур получения соответствующих разрешений.

17. Бюро по вопросам этики продолжало предоставлять Отделу закупок Департамента по вопросам управления независимые консультации относительно программ по контролю за соблюдением норм деловой этики, выполнением требований антикоррупционного законодательства и применением на корпоративном уровне соответствующих стандартов, которые осуществляют поставщики, желающие поддерживать деловые отношения с Организацией Объединенных Наций. Основное внимание в рамках этой деятельности уделялось а) выяснению приемлемости внешних экспертов по вопросам этики и соблюдению требований законодательства, нанимаемых поставщиками, и, в частности, проверке того, что поставщик осуществляет программу по этике, борьбе с коррупцией и соблюдению требований законодательства, которая удовлетворяет условиям Организации Объединенных Наций; и б) проверке наличия в представленной поставщиком документации достаточных гарантий того, что он выполнил необходимые требования для его восстановления в списке.

18. За последние 36 месяцев Бюро по вопросам этики ответило на запросы Отдела закупок о 28 поставщиках, находящихся на различных этапах процесса восстановления в списке. Подготовка каждой рекомендации по вопросу о восстановлении в списке требует проведения множества обзоров в непосредственном взаимодействии с другими департаментами. Бюро тесно сотрудничает с Отделом закупок и другими подразделениями по вопросам, касающимся должной добросовестности третьих сторон, репутационных рисков и потенциальных организационных и личных конфликтов интересов.

19. Выполняя предписанную ему задачу поощрения подотчетности и транспарентности, Бюро по вопросам этики предоставляло Канцелярии Генерального секретаря независимые консультации относительно возможности уменьшения потенциальных этических и репутационных рисков, связанных с осуществлением партнерских инициатив с участием многих заинтересованных сторон. Беседы на эту тему были проведены также с Комиссией ревизоров и Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций.

20. Бюро по вопросам этики продолжало предоставлять независимые консультации Департаменту по вопросам управления и Департаменту полевой поддержки в связи с применением процедуры контроля за соблюдением требований в отношении двух основных поставщиков, обслуживающих подразделения и структуры, занимающиеся вопросами поддержания мира. Процедура контроля за соблюдением требований — это механизм надзора за исполнением контракта, который позволяет поставщикам продолжать оказывать услуги, если их сотрудники неукоснительно соблюдают предъявляемые Организацией Объединенных Наций требования к поставщикам. Эта процедура применяется уже

в течение года, и в настоящее время все поставщики выполняют все рекомендации контролеров.

21. Сотрудники воспринимают Бюро по вопросам этики как независимый орган, выполняющий функции конфиденциального оперативного архива. За отчетный период в Бюро поступило 58 запросов/уведомлений о конкретных проблемах на рабочих местах, в связи с которыми не поступало просьб о принятии дальнейших мер со стороны Бюро или такие меры не были необходимы. Тот факт, что Бюро принимает соответствующую информацию и обеспечивает ее надежное хранение, позволяет сотрудникам, не желающим предпринимать каких-либо действий, будь-то в официальном или неофициальном порядке, тем не менее, выразить свою обеспокоенность таким образом, чтобы она была принята во внимание.

22. Бюро по вопросам этики откликалось на обращения многих учреждений Организации Объединенных Наций по поводу обмена информацией, применения передовой практики, разработки стратегий и предоставления консультаций и рекомендаций по вопросам этики. Среди этих учреждений были Университет Организации Объединенных Наций, секретариат Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата, Всемирная организация интеллектуальной собственности, Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО), Международная организация гражданской авиации (ИКАО), Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам, Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Всемирная организация здравоохранения и Международный фонд сельскохозяйственного развития.

В. Программа раскрытия финансовой информации

23. Бюро по вопросам этики осуществляет разработанную в Секретариате программу раскрытия финансовой информации, которая необходима для выявления, регулирования и уменьшения рисков возникновения личных конфликтов интересов в интересах поддержания добросовестности Организации. По условиям этой программы сотрудники на определенных должностях, включая всех сотрудников уровня Д-1 и выше, а также сотрудников, которые главным образом занимаются вопросами закупок и инвестиций, обязаны ежегодно представлять декларации о доходах и финансовых активах. Проверка деклараций поручена внешнему подрядчику.

24. В течение отчетного цикла 2012 года, который начался 1 марта 2012 года и охватывал период раскрытия финансовой информации с 1 января по 31 декабря 2011 года, в программе приняли участие 4630 человек, из которых 1249 человек представляли такую информацию впервые или в одноразовом порядке. В общей сложности 99,9 процента участников (или 4626 сотрудников) выполнили требования по представлению финансовой информации. Этот показатель выполнения требований численно равен показателю, достигнутому в ходе цикла раскрытия информации 2011 года, а это значит, что за эти два смежных цикла были достигнуты самые высокие показатели выполнения с момента учреждения этой программы.

25. Бюро по вопросам этики оказывало помощь сотрудникам, у которых возникали трудности технического характера при подаче деклараций, и в течение 48 часов отвечало на индивидуальные обращения сотрудников. В течение цикла раскрытия информации 2012 года Бюро получило более 6200 запросов и просьб о помощи по широкой тематике, начиная с технических вопросов и вопросов управления программами и кончая вопросами соблюдения требований. Бюро информировало координаторов и руководителей департаментов относительно необходимых дальнейших внутренних мер в отношении тех сотрудников, которые не выполнили свои обязательства по разглашению информации. Подобные меры помогают своевременно выявлять факты невыполнения обязательств и обеспечивать оперативное принятие необходимых мер по устранению недостатков.

26. Неотъемлемой частью программы раскрытия финансовой информации является проверка точности и полноты представленной информации. В течение отчетного цикла 2012 года методом послышной случайной выборки для проверки были отобраны 226 участников программы. Все участвовавшие в проверке сотрудники представили всю необходимую документацию от третьих лиц.

27. В течение цикла раскрытия финансовой информации 2012 года внешние эксперты, осуществлявшие проверку по линии программы, выявили 55 деклараций сотрудников (1,2 процента от общей численности участников, предоставивших финансовую информацию), к которым возникло в общей сложности 67 вопросов по конкретным статьям доходов/активам или видам деятельности, потенциально чреватых возникновением или приведшим к возникновению конфликта интересов и, соответственно, требовавшим прояснения. Из этих 67 вопросов 9 были связаны с имеющимися финансовыми активами, 41 — с внеслужебной деятельностью и 17 касались доходов и активов родственников. Проверявшие эксперты, по согласованию с Бюро по вопросам этики выносили рекомендации в отношении мер, которые следует принять для урегулирования таких конфликтных ситуаций. В таблице 1 приведены сравнительные данные о мерах по исправлению положения, принятых в 2011 и 2012 годах. Вопросы, более не представлявшие интереса с точки зрения потенциального конфликта интересов, были включены в колонку «Никаких дополнительных действий не требовалось».

Таблица 1

Меры по фактам конфликта интересов, принятые в течение циклов раскрытия финансовой информации 2011 и 2012 годов

	Число фактов конфликта интересов		Дополнительных действий не требовалось		Получение разрешения		Снятие с рассмотрения		Перечисление на управляемый счет		Прочие меры	
	2011 год	2012 год	2011 год	2012 год	2011 год	2012 год	2011 год	2012 год	2011 год	2012 год	2011 год	2012 год
Финансовые интересы	14	9	3	0	1	0	10	7	0	0	0	0
Внеслужебная деятельность	65	41	10	1	47	30	1	9	0	0	7	8
Доходы и активы родственников	24	17	3	0	0	0	20	12	0	0	1	0
Итого	103	67	16	1	48	30	31	28	0	0	8	8

28. В рамках программы раскрытия финансовой информации Бюро по вопросам этики удовлетворило 103 запроса о предоставлении консультаций по широкому кругу вопросов, связанных с этой программой, включая личные инвестиции, внеслужебную деятельность и доходы и активы родственников.

29. По состоянию на конец цикла раскрытия информации 2012 года только 4 из 4630 представивших декларации сотрудников (менее 0,1 процента) не выполнили свои обязательства по этой программе. Дела этих сотрудников были направлены для принятия надлежащих мер в Управление людских ресурсов.

30. В своей резолюции [63/250](#) Генеральная Ассамблея одобрила рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам в адрес Генерального секретаря включать в его будущие доклады о деятельности Бюро по вопросам этики информацию, с разбивкой по местам службы, о числе лиц, охватываемых данной программой, числе лиц, которые соблюдают требования о декларировании доходов, и числе лиц, которые не выполняют эти требования, и причинах, по которым они их не выполняют. Информация, касающаяся программы раскрытия финансовой информации 2012 года, с разбивкой по департаментам/управлениям Секретариата, содержится в приложении к настоящему докладу.

31. Инициатива Организации Объединенных Наций в области добровольного раскрытия информации направлена на поощрение раскрытия для всеобщего доступа старшими должностными лицами уровня помощника Генерального секретаря и выше информации о своих частных интересах и внеслужебной деятельности. В цикле 2012 года этой инициативой были охвачены 116 старших должностных лиц, то есть показатель участия составлял 85,9 процента. Из этих участников 80 должностных лиц (69 процентов) согласились публично представить сводные данные о своих активах, пассивах и внешних интересах. Остальные 36 высокопоставленных сотрудников (или 31 процент) публично подтвердили, что они должным образом заполнили свои конфиденциальные финансовые отчеты в соответствии с требованиями Организации. Добровольно заполненные декларации старших должностных лиц размещены на веб-сайте Генерального секретаря. По сравнению с предыдущим циклом уровень участия немного снизился (с 93,5 процента в 2011 году до 85,9 процента в 2012 году), что, возможно, является следствием высокой сменяемости руководящих кадров в 2012 году.

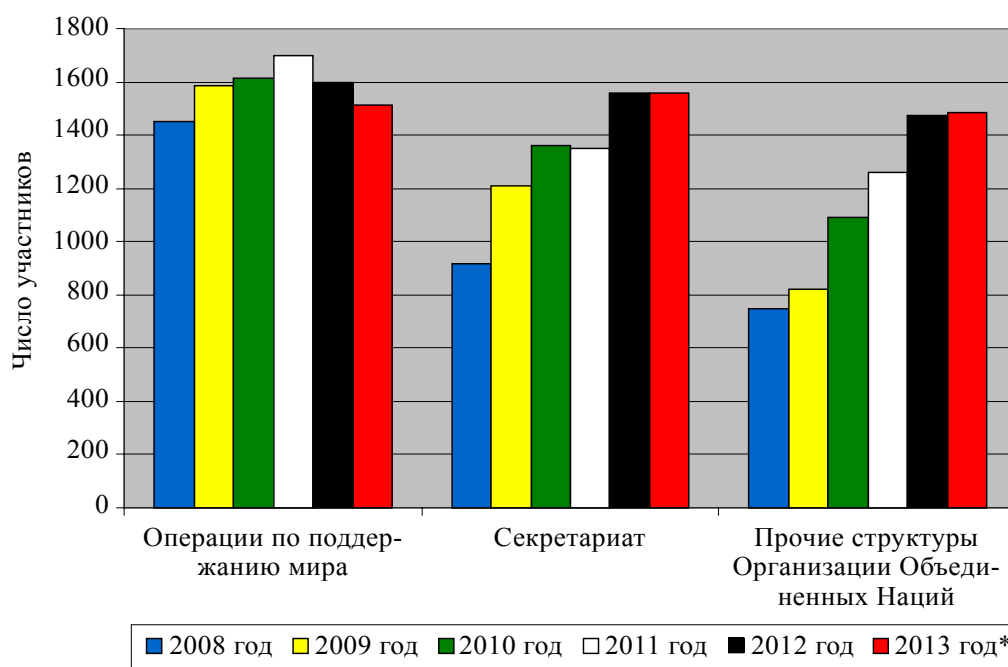
32. Что касается цикла раскрытия финансовой информации 2013 года, начавшегося 1 марта 2013 года, то по состоянию на 31 июля 2013 года в программе участвовало в общей сложности 4558 сотрудников. На диаграмме V ниже в графической форме представлены сравнительные данные о степени активности участия за несколько ежегодных циклов представления отчетности в рамках программы раскрытия финансовой информации, в том числе с разбивкой по организациям и годам раскрытия информации. В таблице 2 ниже та же информация приводится в разбивке по организационным группам. Хотя число представивших информацию сотрудников за отчетный период 2013 года почти совпадает с показателями за отчетный период 2012 года, общее число представивших информацию сотрудников существенно возросло по сравнению с 2006 годом, когда оно составляло 1704 сотрудника, таким образом, что увеличение составляет 167 процентов. Хотя большая часть представивших информацию сотрудников работает в Секретариате, в том числе в миротворческих опе-

рациях, число представивших декларации сотрудников из других учреждений Организации возросло с 339 человек в 2006 году до 1484 человек в 2013 году.

33. Значительное число сотрудников, подавших финансовую информацию в 2013 году, свидетельствует о высоком уровне осведомленности руководителей программ о необходимости снижения этических рисков и устранения потенциальных конфликтов интересов.

Диаграмма V

Активность участия в программе раскрытия финансовой информации с разбивкой по организациям и годам раскрытия информации, 2008–2013 годы



* По состоянию на 31 июля 2013 года.

Таблица 2

Активность участия в программе раскрытия финансовой информации с разбивкой по организационным группам, 2008–2013 годы

	Операции по поддержанию мира	Секретариат	Прочие структуры Организации Объединенных Наций	Всего за год
2008 год	1 449	919	750	3 118
2009 год	1 584	1 212	822	3 618
2010 год	1 614	1 360	1 091	4 065
2011 год	1 697	1 351	1 258	4 306
2012 год	1 600	1 558	1 472	4 630
2013 год*	1 515	1 559	1 484	4 558

* По состоянию на 31 июля 2013 года.

34. Помимо обслуживания Секретариата, на Бюро по вопросам этики возложено осуществление программы раскрытия информации в других учреждениях Организации Объединенных Наций¹, участвующих в ней на основе совместного несения расходов. Ежегодно около одной трети участников программы раскрытия финансовой информации составляют сотрудники прочих структур Организации Объединенных Наций (см. таблицу 2 выше). Бюро предоставляет прочим учреждениям Организации Объединенных Наций, учреждающим свои программы, техническую помощь и рекомендации по вопросам существа, включая анализ методологии.

35. В своей резолюции 66/234 по вопросу управления людскими ресурсами Генеральная Ассамблея одобрила рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о том, чтобы Генеральный секретарь изучил все имеющиеся возможности получения услуг по проверке для программы раскрытия финансовой информации по более низкой цене, и о том, чтобы рассмотреть возможность объединения функции проверки с обслуживанием информационно-технологической платформы и держать под контролем вопрос о периодичности подачи деклараций. По истечении срока действия контракта с первоначальным внешним экспертом по проверке в рамках программы в январе 2013 года Секретариат в соответствии с установленными процедурами закупок заключил с другим внешним подрядчиком контракт на оказание услуг по проведению проверки и поставку некоторых информационных технологий. По условиям заключенных договоров ему удалось добиться снижения удельных издержек при сохранении в прежних пределах общего объема расходов по программе. Как сообщалось ранее, Секретариат сейчас изыскивает средства в целях создания новой технической платформы для программы. Бюро по вопросам этики продолжает рассматривать вопрос периодичности подачи финансовых деклараций с учетом характеристик этических и репутационных рисков Организации.

36. В той же резолюции Генеральная Ассамблея также одобрила рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о проведении анализа регламентационных принципов программы раскрытия финансовой информации, с тем чтобы предоставить Бюро по вопросам этики больше полномочий при определении сотрудников, которые должны подавать декларацию о доходах и активах, а также разработать более целенаправленный

¹ В программе в настоящее время принимают участие следующие структуры системы Организации Объединенных Наций: Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР), Институт Организации Объединенных Наций по исследованию проблем разоружения, Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия, Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу, секретариат Конвенции Организации Объединенных Наций по борьбе с опустыниванием в тех странах, которые испытывают серьезную засуху и/или опустынивание, особенно в Африке, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций, секретариат Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата, Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций, Университет Организации Объединенных Наций и Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин «ООН-женщины».

набор критериев для определения круга таких сотрудников. Бюро в сотрудничестве с другими заинтересованными подразделениями, включая Управление людских ресурсов и Управление по правовым вопросам, проведет такой анализ, в ходе которого будут рассмотрены также другие способы устранения конфликтов интересов.

37. Программа раскрытия финансовой информации способствует повышению осведомленности сотрудников о личных конфликтах интересов. С 2006 года в рамках программы было рассмотрено свыше 23 000 индивидуальных деклараций о доходах и активах. Между сотрудниками и внешним экспертом по проверке состоялось в общей сложности более 109 000 контактов в форме сообщений по электронной почте и телефонных разговоров, посредством которых были предоставлены консультации и рекомендации. Дополнительным свидетельством повышения осведомленности о проблеме конфликтов интересов является уменьшение общего числа конфликтных ситуаций, связанных с финансовыми активами. Если в 2010 году в рамках программы было выявлено 58 таких случаев, то в 2011 году — 14, а в 2012 году — всего 9, как показано в таблице 1 выше.

38. Программа раскрытия финансовой информации также в значительной степени способствовала повышению уровня осведомленности персонала о стандартах добросовестности и обеспечению соблюдения таких стандартов. Сейчас сотрудники лучше понимают проблему личных конфликтов интересов и реже допускают ситуации, в которых могут возникать такие конфликты. Повышение осведомленности сотрудников, и в частности руководителей, о рисках конфликта служит делу предупреждения этических рисков.

С. Защита сотрудников от преследований за сообщения о нарушениях и сотрудничество в ходе проведения надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований

39. Бюллетень Генерального секретаря [ST/SGB/2005/21](#) под названием “Protection against retaliation for reporting misconduct and for cooperating with duly authorized audits or investigations” («Защита сотрудников от преследования за сообщения о проступках и сотрудничество в ходе должным образом санкционированных ревизий и расследований») вступил в силу в январе 2006 года и, наряду с учреждением Бюро по вопросам этики, стал важнейшим элементом организационной реформы, которая осуществляется во исполнение решений Всемирного саммита 2005 года. Ввиду важности транспарентного и подотчетного управления, а также с учетом того, что коррупция причиняет огромный вред, была принята политика защиты осведомителей с целью создать благоприятные условия для того, чтобы сотрудники сообщали о фактах мошенничества, растраты, коррупции и других случаях серьезных проступков.

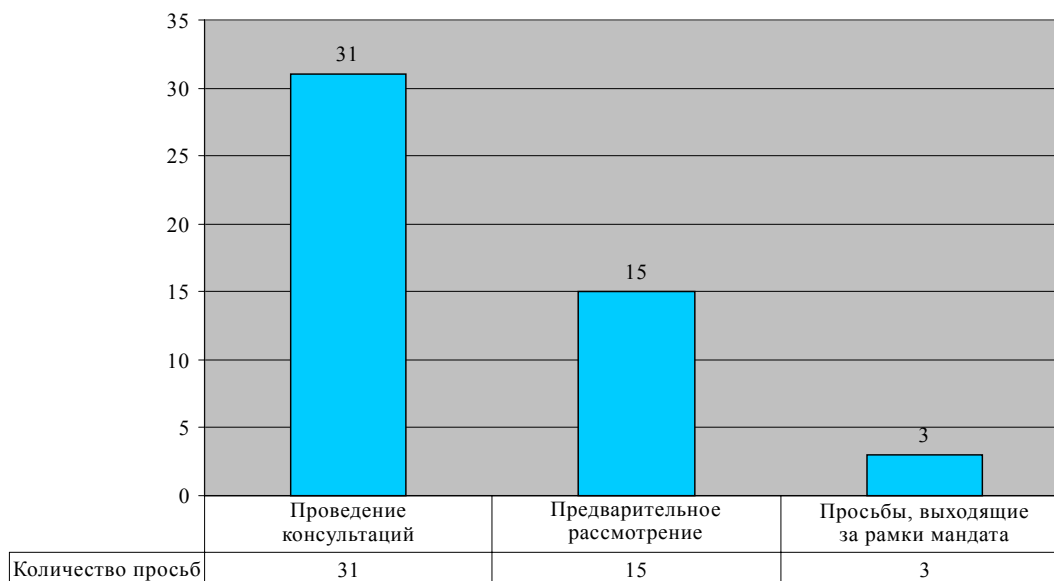
40. В соответствии с бюллетенем Генерального секретаря [ST/SGB/2005/21](#), Бюро по вопросам этики принимает жалобы на преследование и проводит предварительное рассмотрение с целью определить, занимался ли заявитель защищаемым видом деятельности и, если это так, являлся ли этот защищаемый вид деятельности фактором, способствовавшим предполагаемому преследова-

нию. Если Бюро по вопросам этики определяет, что имеет место явное преследование, вопрос передается на расследование в Управление служб внутреннего надзора (УСВН). После получения и рассмотрения соответствующего отчета о завершённом расследовании и подтверждающих доказательств Бюро по вопросам этики выносит окончательное решение.

41. В период с 1 августа 2012 года по 31 июля 2013 года Бюро по вопросам этики получило 49 просьб о предоставлении защиты в рамках проводимой Организацией политики защиты от преследований. В связи с этими просьбами, в которых сотрудники сообщали о фактах преследования в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря [ST/SGB/2005/21](#), Бюро организовало проведение 15 предварительных обзорных оценок, информация о которых представлена в диаграмме VI ниже. Из этих предварительных обзорных оценок Бюро завершило обзор по 12 делам, а 3 дела после выявления явных признаков преследования были переданы на расследование в УСВН. Если в рамках девяти рассмотренных дел явных признаков преследования выявлено не было, то по трем делам процесс предварительного рассмотрения еще не завершен.

Диаграмма VI

**Меры, принятые в связи с просьбами о защите,
1 августа 2012 года — 31 июля 2013 года**



42. Из 34 запросов, по которым не проводилась предварительная обзорная оценка, три выходили за рамки мандата Бюро по вопросам этики. В связи с остальными 31 запросом были предоставлены консультации и рекомендации, в частности касавшиеся содержания и применимости политики защиты от преследований и требований в отношении предоставления информации о нарушениях. Сотрудники, которые обращались за помощью в решении проблем на рабочих местах, выходявших за рамки этой политики, направлялись в Группу управленческой оценки, Отдел юридической помощи персоналу, Канцелярию

Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников и прочие соответствующие службы.

43. Бюро по вопросам этики уполномочено рекомендовать Генеральному секретарю осуществлять временные меры по защите в связи с переданными ему для проведения расследования жалобами. В ходе настоящего отчетного периода Бюро ходатайствовало о применении временных мер по защите в отношении двух сотрудников, обратившихся с жалобами: одному сотруднику был предоставлен специальный отпуск с полным сохранением содержания до завершения расследования, а расследование предполагаемого преследования в отношении другого сотрудника было приостановлено.

44. В ходе отчетного периода Бюро по вопросам этики получило из УСВН отчеты по результатам расследования одного дела о преследовании, переданного на расследование в 2010–2011 годах, и двух дел, переданных в 2011–2012 годах. Бюро по вопросам этики ожидает поступления отчетов по результатам расследования трех дел о подозреваемом преследовании, переданных УСВН в течение настоящего отчетного периода.

45. В отношении дела, переданного в 2010–2011 годах, Бюро по вопросам этики провело независимый анализ полученного от УСВН отчета по результатам расследования и других материалов дела и на основании этого анализа пришло к заключению о том, что в данном случае факт преследования установлен не был.

46. Что касается двух дел, переданных в 2011–2012 годах, то Бюро завершило изучение отчета по результатам расследования и других материалов по одному из этих дел, и признало наличие факта преследования, указанного в заявлении. На основании этого вывода Бюро по вопросам этики рекомендовало администрации принять дисциплинарные меры в отношении сотрудника, против которого проводилось расследование, а также принять конкретные меры по устранению негативных последствий преследования для сотрудника, обратившегося с жалобой. В настоящий период Бюро рассматривает отчет по результатам расследования второго дела.

47. Как сообщалось ранее, несмотря на то, что первоначальная цель разработки политики защиты от преследований состояла в том, чтобы побудить сотрудников сообщать о серьезных проступках, которые могут причинить ущерб Организации, подавляющее большинство сообщений о фактах ненадлежащего поведения, о которых говорится в жалобах о преследовании, касаются возможных случаев преследования самого сотрудника, являющегося автором жалобы. Политика по защите от преследований по-прежнему используется для проверки жалоб и урегулирования трудовых споров, причем авторы жалоб одновременно использовали также и другие механизмы, предназначенные для этих целей. Что касается трех дел, по которым Бюро по вопросам этики установило наличие явных случаев преследования в 2012–2013 годах, то в рамках всех трех дел соответствующие сотрудники изначально обратились с жалобами на преследование со стороны вышестоящих должностных лиц.

48. Бюро по вопросам этики приступило к проведению независимого всеобъемлющего обзора действующей политики защиты от преследований и нынешней практики в этой области. Задача этого обзора состоит в поиске более эффективных методов поощрения Организацией действий лиц, сообщающих о

серьезных случаях неблагоприятного поведения, обеспечении защиты лиц, сообщающих о таком поведении, и осуществлении мер по предотвращению возможного преследования. В своей резолюции 67/255 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря предоставить ей на ее шестьдесят девятой сессии доклад о механизмах и рекомендациях, способствующих повышению эффективности политики защиты от преследований.

49. С 2010 года Бюро по вопросам этики приняло, в частности, следующие меры по усилению защиты от преследований: а) успешное использование альтернативных механизмов проведения расследования в случаях, когда УСВН не могло проводить расследование по причине конфликта интересов; b) обеспечение конфиденциальности информации о лицах, нуждающихся в защите; c) разработка и внедрение стандартных оперативных процедур защиты от преследования; d) обеспечение тщательного рассмотрения отчетов о завершеном расследовании, включая улики и показания свидетелей; e) беспристрастное вынесение окончательного решения о наличии или отсутствии факта преследования на рабочем месте; и f) начало масштабной информационно-пропагандистской кампании для сотрудников с целью призвать их сообщать об имеющихся проблемах и конфликтах на рабочих местах.

D. Информационно-просветительская деятельность, профессиональная подготовка и обучение

50. Во исполнение своего мандата по укреплению этической культуры во всей Организации Бюро по вопросам этики проводит масштабные информационно-просветительские мероприятия и предоставляет сотрудникам, работающим за пределами Нью-Йорка, возможности для получения консультаций. В ходе отчетного периода были совершены поездки на места в Региональный центр обслуживания в Энтеббе (Уганда), Миссию Организации Объединенных Наций в Южном Судане, Миссию Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити, Операцию Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре, Экономическую комиссию для Африки, Европейскую экономическую комиссию, Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве, Конференцию Организации Объединенных Наций по торговле и развитию, ФАО и Всемирную продовольственную программу.

51. В ходе этих поездок, совершенных в целях распространения информации, представители Бюро по вопросам этики провели личные встречи с примерно 700 сотрудниками. Бюро по вопросам этики предоставляло сотрудникам и руководителям индивидуальные консультации, организовывало общие собрания и проводило целевые презентации и брифинги по вопросам этики.

52. 2012–2013 год стал первым полным годом работы нового веб-сайта Бюро по вопросам этики, который посетило свыше 60 000 человек. Этот веб-сайт, доступный и для сотрудников (через портал iSeek), и для широкой общественности (благодаря наличию соответствующей ссылки на странице www.un.org), представляет собой главный информационный ресурс по вопросам этики в масштабах всей Организации Объединенных Наций, причем материалы этого сайта переведены на все шесть официальных языков. Этот веб-сайт служит Организации центральным хранилищем информации, предназначенной для

проведения информационно-просветительской деятельности и учебной подготовки по вопросам этики.

53. Во исполнение своего мандата на разработку этических стандартов и просвещение сотрудников по вопросам этики, а также в целях проведения ежегодного обучения всего персонала по вопросам этики совместно с Управлением людских ресурсов Бюро по вопросам этики пополнило свою библиотеку учебных материалов, чтобы она удовлетворяла потребностям сотрудников в этой области. Стратегия учебной подготовки Бюро подразделяется на три уровня: а) первоначальное ознакомление; б) обучение основам этики и базовая подготовка по вопросам этики; и с) специализированная подготовка для развития навыков принятия решений с учетом этических соображений. Бюро использует разные формы организации учебной подготовки по вопросам этики ввиду постоянно расширяющихся возможностей для использования технических средств в учебном процессе.

54. Для формирования общих представлений о нормах этичного поведения лучше всего подходит онлайнное обучение. Управление людских ресурсов и Бюро по вопросам этики переработали вводный сетевой курс обучения по вопросам этики, который предлагается с 2007 года. Эту пересмотренную программу, созданную на основе учебного курса Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ, планируется внедрить в 2013–2014 годах. Несмотря на разработку новой обучающей программы, сотрудники всех уровней продолжают пользоваться существующей обучающей онлайнной программой. С тех пор как стала использоваться эта программа в 2005 году, более 54 000 человек прошли онлайнный курс под названием «Разъяснение принципа добросовестности», в том числе 4325 человек в текущий отчетный период.

55. Образовательные программы по вопросам этики необходимы для того, чтобы сотрудники выполняли свои обязанности международных гражданских служащих. В 2012–2013 годах Бюро по вопросам этики приступило к осуществлению программы «Диалог с руководством», чтобы все сотрудники принимали участие в ежегодной учебе по вопросам этики. При поддержке Канцелярии Генерального секретаря, Управления людских ресурсов и Департамента по вопросам управления Бюро по вопросам этики разработало в помощь руководителям семинаров по вопросу о роли международных гражданских служащих самозапускающуюся обучающую компьютерную программу, в которой основное внимание уделяется присяге Организации Объединенных Наций, принимаемой при вступлении в должность. В рамках традиционного процесса руководства по нисходящей линии, начиная с обсуждения, проведенного Генеральным секретарем с его группой старших руководителей в ходе выездного совещания в сентябре 2012 года, на каждом последующем уровне руководства старшим сотрудникам было предложено провести со своими непосредственными подчиненными в формате направляемого обсуждения разъяснительную работу по вопросу о роли международных гражданских служащих. По состоянию на 31 июля 2013 года в программе «Диалог с руководством» приняли участие 28 департаментов, а руководители 13 департаментов подтвердили факт завершения этой программы. Привлечение непосредственных руководителей позволяет Организации отказаться от услуг внешних посредников. Эта инициатива способствует обеспечению более этичного руководства и свидетельствует о

том, что «тон, задаваемый на самом верху», предполагает соблюдение этических норм².

56. В 2012–2013 годах Бюро по вопросам этики начало разработку новой обучающей программы, которая будет способствовать более последовательному применению этических стандартов и которая будет охватывать вопросы внеслужебной (в том числе внеслужебной трудовой) деятельности, конфликтов интересов, получения подарков и услуг, конфиденциальности, обстоятельств, мешающих сотрудникам сообщать о нарушениях, и предупреждения преследования. Эту модульную программу могут проводить сотрудники по вопросам учебной подготовки из штаб-квартир и полевых миссий, и, таким образом, не возникает необходимости прибегать к услугам внешних посредников. В течение отчетного периода Бюро распространило недавно обновленную программу “Putting ethics to work: a guide for UN staff” («Этика в действии: руководство для персонала Организации Объединенных Наций»), которую следует рассматривать как дополнение к основной программе.

57. Специализированная учебная подготовка по вопросам этики помогает сотрудникам критически относиться к вопросам этики и добросовестности и позволяет им принять участие в разрешении реальных этических дилемм. В течение 2012–2013 годов в Нью-Йорке и в других местах службы продолжалось проведение семинаров по теме «Профессиональная этика и добросовестность в нашей повседневной работе». С тех пор как стали проводиться эти семинары в 2006 году, в таких семинарах в масштабах всей системы приняли участие свыше 14 500 сотрудников, причем около 500 человек только за текущий отчетный год.

58. Вот уже четвертый год продолжает работать онлайн-учебный модуль Отдела закупок под названием «Этика и добросовестность в закупочной деятельности». За отчетный период эту программу прошли 161 человек. Данная программа является обязательной для сотрудников Отдела и рекомендуется также для всех тех, чья работа и должностные обязанности связаны с закупками.

59. Генеральная Ассамблея в своей резолюции [65/247](#) поддержала рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о том, что Бюро по вопросам этики следует проводить обязательный брифинг ознакомительного характера по вопросам этики для старшего руководства с целью оказать положительное влияние на культуру этики, добросовестности и подотчетности в Организации. В ходе текущего отчетного периода Директор Бюро по вопросам этики провел 10 конфиденциальных брифингов ознакомительного характера по вопросам этики для вступающих в должность и недавно назначенных помощников Генерального секретаря и заместителей Генерального секретаря, включая специальных представителей Генерального секретаря и заместителей специальных представителей Генерального секретаря.

² Соответствующую информацию о поощрении этического руководства и этической культуры можно найти в разделе III.F ниже.

Е. Поддержка в деле установления стандартов и нормативного регулирования

60. В ходе текущего отчетного периода Бюро по вопросам этики представило свои комментарии в связи с пересмотром бюллетеня Генерального секретаря о статусе, основных правах и обязанностях сотрудников Организации Объединенных Наций (ST/SGB/2002/13) после того, как Генеральная Ассамблея одобрила изменения к Положениям о персонале Организации Объединенных Наций, Правилам о персонале и стандартам поведения для международной гражданской службы 2013 года. Бюро принимало участие в работе над предлагаемыми поправками к Положениям о персонале и Правилам о персонале. Имея статус наблюдателя в Комитете по вопросам управления, Директор Бюро по вопросам этики имеет право излагать свои соображения по вопросам этики, которые появляются у него по ходу работы Комитета.

61. Бюро по вопросам этики продолжило сотрудничество с другими департаментами Секретариата в деле рассмотрения вопросов, касающихся личных и организационных конфликтов интересов и отдельных аспектов условий найма определенных категорий персонала.

62. Кроме того, Бюро по вопросам этики провело консультации с другими учреждениями Организации Объединенных Наций и предоставило им стратегические рекомендации по вопросам существа, связанным с разработкой ими этических стандартов для оценки поведения и поступков сотрудников, и по вопросам учреждения бюро по вопросам этики и разработки политики в области этики.

Г. Этичное руководство, этическая культура и параметры измерения

63. В цикле 2013 года в договоры старших руководителей с Генеральным секретарем была включена цель оказывать содействие укреплению приверженности Организации утверждению этической культуры. Перед директором Бюро по вопросам этики была поставлена задача провести конфиденциальные оценки этических аспектов осуществления руководящих функций всеми заместителями Генерального секретаря, подписавшими Договор со старшими руководителями. Указанная инициатива позволила членам группы руководителей высокого уровня оценить, как конкретные аспекты их поведения сказываются на их способности должным образом обеспечивать руководство с учетом этических норм. Сводные данные по результатам подобных оценок за циклы 2011 и 2013 годов можно использовать при разработке типового наставления по этичному руководству для старших должностных лиц.

64. В 2012 году в порядке выполнения двух параллельных указаний Бюро по вопросам этики провело официальные оценки этических и репутационных рисков в контексте полевых миссий Организации Объединенных Наций. В своей резолюции 66/234 Генеральная Ассамблея поддержала просьбу Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о том, чтобы Генеральный секретарь разработал надлежащие критерии этической оценки, чтобы иметь возможность определять степень достижения целей установления высоких стандартов добросовестности и формирования этической культуры. В

конце 2011 года заместитель Генерального секретаря полевой поддержке поручил Бюро провести оценку этических рисков, свойственных миротворческим операциям.

65. В исследовании, проведенном на основании этой просьбы, были проанализированы соображения, касающиеся этических рисков и организационной культуры. Был также рассмотрен вопрос о степени убежденности сотрудников в том, что в их трудовых отношениях должным образом проявляется культура этики и добросовестности и что они сами вносят вклад в ее формирование. В ходе оценки систематически проверялась степень вероятности возникновения рисков и потенциальная опасность таких рисков с точки зрения их влияния на способность Организации Объединенных Наций по выполнению ее миротворческого мандата. На основе этого подхода были установлены базовые показатели для отслеживания изменений, происходящих с течением времени благодаря приверженности Организации соблюдению этических стандартов на рабочих местах.

66. Данная оценка проводилась с учетом передового опыта в области социальных исследований и результатов аналогичных оценок этических рисков в частном и общественном секторах. Для сбора качественных данных использовались индивидуальные собеседования и групповые беседы, в которых приняли участие 519 человек, работающих в Центральных учреждениях и восьми полевых миссиях, в том числе международные и национальные сотрудники, руководители, лидеры и военные и полицейские наблюдатели. С целью сбора качественных данных также был проведен конфиденциальный онлайн-опрос, в котором приняли участие 2322 сотрудника. Цель опроса состояла в исследовании 10 стандартных базовых показателей этической культуры и в оценке степени опасности 18 отдельных этических рисков и вероятности их проявления.

67. Анализ обоих наборов данных позволяет судить как об имеющихся достижениях, так и о проявлениях недостаточной культуры этики и добросовестности на рабочих местах. На собеседованиях, посвященных качественным аспектам, сотрудники обращали внимание на шесть основных тем: подотчетность; бюрократизм и эффективное управление; сексуальная эксплуатация и домогательства; ожидания, возлагаемые на международных гражданских служащих; независимость и беспристрастность; и риски, связанные с вовлечением третьих сторон. Они также с тревогой говорили о возможных последствиях разоблачения нарушителей, фаворитизме, безнаказанности и несоблюдении стандартов поведения. Вместе с тем, высказывая свои опасения, сотрудники говорили, что они желают участвовать в общем деле Организации Объединенных Наций, готовы принимать участие в обсуждении этических вопросов и в большинстве желают работать в обстановке, характеризующейся справедливостью и уважением. Сотрудники Организации Объединенных Наций выразили стремление искать пути укрепления доверия, уважения и транспарентности.

68. В докладе, в частности, содержались следующие индикативные рекомендации:

- продолжать повышать осведомленность об ожиданиях, возлагаемых Организацией на международных гражданских служащих

- повышать роль руководителей как лиц, в наибольшей степени влияющих на этику поведения на рабочих местах
- содействовать обострению личного восприятия проблемы справедливого обращения на рабочем месте
- содействовать обострению группового восприятия проблемы справедливого обращения на рабочих местах
- обеспечить, чтобы сотрудник, сообщивший о факте ненадлежащего поведения, мог не опасаться, что это отразится на его карьере или повлечет преследования на рабочем месте
- не допускать того, чтобы на сотрудников оказывалось чрезмерное давление, которое вынуждало бы их идти в обход установленных правил во имя выполнения поставленных задач
- укреплять уверенность в том, что этические проблемы будут разрешены должным образом
- гарантировать единые процедуры применения правил в любой ситуации
- поддерживать и укреплять ощущения безопасности у тех, кто решился сообщить о факте нарушения или поставить острый вопрос
- обеспечить, чтобы решения о повышении по службе принимались не на основе личных предпочтений, а исходя из заслуг.

69. После опубликования доклада заместитель Генерального секретаря по полевой поддержке получил доклады по восьми полевым миссиям, принимавшим участие в проведении исследования. Специальным представителям Генерального секретаря было предложено разработать планы действий на основе их собственных данных. Руководство подумывает о том, чтобы распространить охват этого исследования на отдельные полевые миссии, чтобы сделать более представительным набор базовых показателей, используемых для оценки культуры и рисков. Организация отдельно проводит обзор своих внутренних процедур и стратегий проведения внутренних расследований, включая процедуру сообщения информации, установления фактов и дисциплинарный процесс. «Диалог с руководством» (см. пункт 55 выше) частично способствует выполнению двух рекомендаций этого исследования, касающихся более глубокого осознания роли международного гражданского служащего и рассмотрения влияния бюрократии на эффективное управление. Работа Бюро по вопросам этики, направленная на оказание поддержки Отделу закупок и предлагаемому фонду партнерства, помогает анализировать отношения с третьими сторонами и оценивать неизбежно возникающие в связи с такими отношениями этические риски.

IV. Коллегия Организации Объединенных Наций по вопросам этики

70. В апреле 2013 года на основании просьбы, изложенной в резолюции [66/234](#) Генеральной Ассамблеи, и после выпуска бюллетеня Генерального секретаря [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#) Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики был переименован в Коллегию Организации Объеди-

ненных Наций по вопросам этики. На Коллегию по вопросам этики возложено формирование единого комплекса этических стандартов и нормативных положений Секретариата и самостоятельно управляемых органов и программ и проведение консультаций по некоторым важным и особо сложным делам и вопросам, чреватых последствиями для всей Организации Объединенных Наций в целом. Председателем Коллегии является директор Бюро по вопросам этики.

71. В состав Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики входят главы бюро по вопросам этики фондов и программ и Секретариата³.

72. В течение отчетного периода были назначены на постоянной основе или временных началах новые главы бюро по вопросам этики в УВКБ, Детском фонде Организации Объединенных Наций и Всемирной продовольственной программе. Для этих новых членов проводились личные ознакомительные брифинги под руководством председателя Коллегии по вопросам этики и технические консультации относительно общих функций бюро по вопросам этики.

73. С 1 августа 2012 года по 31 июля 2013 года Коллегия по вопросам этики провела девять официальных сессий, на которых она занималась проблемой обеспечения большего единообразия при применении стандартов и общих мандатов и анализировала опыт осуществления политики защиты от преследований. При этом она, в частности, рассмотрела последствия недавних решений Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций для работы бюро по вопросам этики. Входящие в состав Коллегии по вопросам этики бюро продолжают разрабатывать программы по вопросам этики и диверсифицируют методы осуществления таких программ. Благодаря обмену учебными и методическими пособиями члены Коллегии имеют возможность предложить качественные пособия по приемлемым ценам.

74. Группа продолжила изучать новые проблемы этического характера, чреватые возникновением индивидуальных и институциональных рисков и рисков, присущих конкретным рабочим процессам. К числу таких проблем относятся использование социальных сетей, методы оценки рисков, должная осмотрительность при работе с привлечением третьих сторон и процедуры оспаривания решений и рекомендаций бюро по вопросам этики. Коллегия проанализировала параметры конфиденциальности бюро по вопросам этики в контексте их основных функций.

75. В соответствии со своим мандатом Коллегия по вопросам этики провела обзор ежегодных докладов бюро по вопросам этики, которые входят в ее состав. Этот обзор поможет обеспечить более последовательный подход к представлению информации о проведенной работе, оценке эффективности и обобщению передового опыта.

76. Бюро по вопросам этики и члены Коллегии по вопросам этики принимают участие в деятельности Сети многосторонних организаций по вопросам этики. Эта сеть была создана в июне 2010 года в целях поддержки усилий Генерального секретаря по укреплению общесистемного сотрудничества в связанных с этикой вопросах в системе Организации Объединенных Наций. Сеть выполняет функцию представительного форума подразделений, занимающихся

³ Бюро по вопросам этики предоставляет услуги напрямую структуре «ООН-женщины» пока в этом учреждении не назначен свой сотрудник по вопросам этики.

вопросами этики в структурах Организации Объединенных Наций, связанных с ней учреждениях и прочих международных организациях и международных и региональных финансовых институтах. Сеть оказывает поддержку в вопросах профессионального развития, сравнительного анализа и обмена информацией о стратегиях и практических методах работы по вопросам этики. Пятая встреча членов Сети была организована ЮНЕСКО и прошла в Париже с 3 по 5 июля 2013 года.

77. В рамках системы Организации Объединенных Наций Коллегия по вопросам этики остается единственным механизмом, предназначенным для поощрения согласованного и последовательного применения этических стандартов и проведения консультаций по важным вопросам, которые имеют последствия для всей системы. С момента его учреждения этот механизм служил целям повышения уровня осведомленности в вопросах индивидуальной и институциональной добросовестности в системе Организации Объединенных Наций, в том числе касающихся конфликта интересов, способного нанести репутационный ущерб, а также способствовал повышению эффективности связанных с вопросами этики и добросовестности стратегий и практических подходов, которые были согласованы участвующими организациями.

V. Замечания и вывод

78. Мощная функция обеспечения соблюдения этических норм способствует упрочению организационной культуры этики и добросовестности и укреплению доверия общественности к Организации Объединенных Наций. Она ведет к усилению подотчетности и способствует утверждению культуры уважения, разумного руководства, транспарентности и добросовестности на рабочих местах. В целях выполнения мандата следует продолжать оказывать максимальную, как политическую, так и финансовую, поддержку осуществлению этой функции.

79. Бюро по вопросам этики внимательно наблюдает за развитием событий в связи с недавно принятыми решениями Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и отслеживает их последствия для независимости и конфиденциальности его работы. Возросшие ожидания, связанные с осуществлением разработанной на основе этих решений политики защиты от преследований, требуют проведения углубленного правового анализа доказательств, причинно-следственных связей и вопросов ответственности. Наметившиеся тенденции могут поставить под угрозу сам принцип работы бюро по вопросам этики как учреждений, предоставляющих услуги конфиденциального характера, организующих проверенные учебные программы и выступающих в роли надежных консультантов.

80. Деятельность по оказанию услуг в области этики должна осуществляться на основе четкого представления о том, с какими именно этическими рисками сталкивается Организация. Бюро по вопросам этики разработало критерии сравнительной оценки рисков и результативности усилий по их устранению во временном аспекте. Действуя в сотрудничестве с другими департаментами и отделами, Бюро будет стремиться обеспечить, чтобы в модели общеорганизационного управления рисками Организации Объединенных Наций были учтены факторы индивидуальной добропорядочности сотрудников, добросовестно-

сти на общеорганизационном уровне и рисков, присущих конкретным рабочим процессам.

81. Как и другие соответствующие подразделения, Бюро по вопросам этики поощряет подотчетность. Для этого Бюро проводит работу по следующим направлениям:

- руководство осуществлением на ежегодной основе действующей в Организации Объединенных Наций программы раскрытия финансовой информации для 4600 сотрудников и инициативы в области добровольного раскрытия информации для 140 старших сотрудников
- реагирование ежегодно примерно 800 запросов о предоставлении услуг в области этики
- укрепление приверженности руководителей выполнению обязательства «задавать тон на самом верху» в отношении этических ценностей Организации Объединенных Наций путем проведения ежегодной оценки этичности поведения старшего руководства
- разработка инструментов оценки для измерения степени приверженности Организации Объединенных Наций формированию общеорганизационной культуры соблюдения этических норм
- проведение первой в истории оценки репутационных рисков в полевых операциях Организации Объединенных Наций
- обзор и совершенствование веб-сайта по вопросам этики
- пополнение библиотечного фонда Организации Объединенных Наций по вопросам этики в целях повышения осведомленности об этических вопросах, поощрения соблюдения норм и повышения эффективности процесса принятия решений с учетом этических норм
- начало реализации инициативы «Диалога с руководством», призванной обеспечить, чтобы все старшие сотрудники ежегодно проводили со своими непосредственными подчиненными беседы по вопросам этики; и
- выполнение роли независимого консультанта по вопросам этики закупочной деятельности и соблюдения корпорациями установленных норм, с тем чтобы Организация Объединенных Наций была вполне уверена в добросовестности ее поставщиков и в том, что они ведут дела на основе надлежащих этических стандартов.

82. Бюро по вопросам этики по-прежнему является пропагандистом этических принципов Организации Объединенных Наций и продолжает поощрять культуру этического поведения и институциональной добросовестности. Участие Бюро в обсуждении стратегических проблем Организации, в частности касающихся сбора средств, прав человека, управления корпоративными рисками, использования социальных сетей, защиты частной информации и партнерских отношений, облегчает Организации Объединенных Наций обеспечение учета их этических аспектов. Между тем только такой учет доказывает ее приверженность провозглашаемым ценностям.

83. Генеральной Ассамблее предлагается принять настоящий доклад к сведению.

Приложение

Показатели выполнения требований программы раскрытия финансовой информации за 2012 год

<i>Структуры Организации Объединенных Наций</i>	<i>Количество требуемых деклараций</i>	<i>Количество поданных деклараций</i>	<i>Количество неподанных деклараций</i>
Секретариат Организации Объединенных Наций			
Секретариат Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам	2	2	0
Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций	2	2	0
Исполнительный директорат Контртеррористического комитета	3	3	0
Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению	25	25	0
Департамент по экономическим и социальным вопросам	52	52	0
Департамент по вопросам управления	261	261	0
Департамент по политическим вопросам, включая специальные политические миссии	360	360	0
Департамент общественной информации	33	33	0
Департамент по вопросам охраны и безопасности	26	26	0
Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана	45	45	0
Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии	29	29	0
Экономическая комиссия для Африки	98	98	0
Европейская экономическая комиссия	11	11	0
Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	47	47	0
Бюро по вопросам этики	14	14	0
Канцелярия Генерального секретаря	20	20	0
Управление по вопросам разоружения	5	5	0
Управление по координации гуманитарных вопросов	28	28	0
Управление по вопросам отправления правосудия	1	1	0
Управление служб внутреннего надзора	18	18	0
Управление по правовым вопросам	22	22	0
Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах	1	1	0
Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о сексуальном насилии в условиях конфликта	4	4	0
Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	20	20	0
Канцелярия Омбудсмана и посредников	2	2	0
Канцелярия Специального советника по Африке	4	4	0
Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам	4	4	0

<i>Структуры Организации Объединенных Наций</i>	<i>Количество требуемых деклараций</i>	<i>Количество поданных деклараций</i>	<i>Количество неподанных деклараций</i>
Канцелярия Председателя Генеральной Ассамблеи	3	3	0
Управление по поддержке миростроительства	7	7	0
Нью-Йоркское отделение Региональной комиссии	1	1	0
Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций	68	68	0
Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе	6	6	0
Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве	83	83	0
Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби	44	44	0
Отделение Организации Объединенных Наций в Вене	15	15	0
Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности	81	81	0
Исследовательские и учебные институты	12	12	0
Международные трибуналы и контрольные комиссии	101	101	0
Итого (кроме операций по поддержанию мира)	1 558	1 558	0
Операции по поддержанию мира	1 600	1 597	3
Учреждения/органы Организации Объединенных Наций и прочие структуры	1 472	1 471	1
Итого	4 630	4 626	4