JIU/REP/2021/5

Организация Объединенных Наций

Обзор функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций

Доклад Объединенной инспекционной группы

Доклад подготовила Генке Рошер

Просьба отправить на вторичную переработку

JIU/REP/2021/5
Russian
Original: English

Обзор функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций

Доклад Объединенной инспекционной группы

Доклад подготовила Генке Рошер

Организация Объединенных Наций • Женева, 2021 год

Резюме

Обзор функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций JIU/REP/2021/5

Введение и цели обзора

Организация Объединенных Наций была создана после двух мировых войн с ясно выраженной этической целью направлять сообщество наций в устранении их разногласий мирным путем при поддержке сотрудников международной гражданской службы. Для достижения этой цели одним из ключевых обязательств всех организаций системы Организации Объединенных Наций является определение основных ценностей и соответствующих норм, дающих сотрудникам международной гражданской службы системы и другому персоналу ясное понимание ожидаемого от них поведения, с тем чтобы они могли выполнять свои функции в соответствии с высочайшими стандартами этики и добросовестности, как того требует Устав Организации Объединенных Наций.

Таким образом, этика и добросовестность имеют решающее значение для функционирования, а также авторитета и репутации организаций системы Организации Объединенных Наций. Поэтому наличие во всех организациях системы Организации Объединенных Наций отдельного и эффективного подразделения по вопросам этики является необходимым условием обеспечения подотчетности и добросовестности, а также прозрачности с учетом важности принимаемых Организацией Объединенных Наций мер предупреждения и проводимой ею информационно-разъяснительной работы.

В последний раз эта тема рассматривалась Объединенной инспекционной группой (ОИГ) в докладе по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций 2010 года[1], в котором авторы обзора предложили ряд стандартов, считающихся необходимыми для эффективной работы функционального звена по вопросам этики, а рекомендации, содержащиеся в отчете, основывались на информации, проанализированной с учетом этих стандартов.

Основная цель настоящего доклада заключается в информировании директивных и руководящих органов и исполнительных глав организаций системы Организации Объединенных Наций о текущем состоянии функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций и прогрессе, достигнутом со времени проведения последнего обзора, а также в выявлении надлежащей практики и усвоения извлеченных уроков, с тем чтобы оказать поддержку организациям в оценке и, при необходимости, укреплении их функционального звена по вопросам этики.

В настоящем докладе предлагаются обновленные и новые стандарты для отдельного и полностью эффективного функционального звена по вопросам этики, оценивается ход реализации стандартов ОИГ 2010 года и на основе полученных результатов даются четыре официальные рекомендации и ряд неофициальных рекомендаций в качестве дополнительных предложений для директивных и руководящих органов и исполнительных глав по дальнейшему совершенствованию функционального звена по вопросам этики.

[1] JIU/REP/2010/3.

Основные выводы

В докладе 2010 года было сформулировано несколько ключевых политических и операционных стандартов и рекомендаций, охватывающих основные характеристики такого функционального звена, включая следующие: a) создание и организационная структура; b) независимость; c) руководители подразделений по вопросам этики; d) бюджет; e) круг ведения, мандат и обязанности; и f) приверженность соблюдению этических норм и ответственность исполнительных глав. Настоящий обзор показал, что со времени выхода доклада 2010 года организации добились явного прогресса в выполнении рекомендаций ОИГ и применении соответствующих предложенных ОИГ стандартов для укрепления своего функционального звена по вопросам этики.

Однако, несмотря на значительный достигнутый прогресс, обзор выявил ряд недостатков в нынешних структурах по вопросам этики организаций системы Организации Объединенных Наций. Поэтому ОИГ считает необходимым дальнейшее укрепление функционального звена по вопросам этики, чтобы обеспечить ожидаемый уровень подотчетности и добросовестности всего персонала.

1. Создание и организационная структура

Все рассмотренные организации, за исключением пяти, создали отдельное подразделение по вопросам этики. Таким образом, с 2010 года ситуация значительно улучшилась. В нескольких организациях действуют механизмы совмещения обязанностей. В основном это организации с ограниченным годовым бюджетом и ограниченным персоналом, где функциональное звено по вопросам этики является частью других внутренних функциональных подразделений и совмещает эти обязанности с другими. Одна организация приняла решение поделиться с другой организацией своей специальной штатной должностью сотрудника по вопросам этики. Две других предпочли передать функциональное звено по вопросам этики на внешний подряд; одна из организаций пользуется услугами другой организации системы Организации Объединенных Наций, а еще одна полностью передала функциональное звено по вопросам этики на внешний подряд поставщику услуг из частного сектора.

Были подтверждены выводы предыдущих обзоров ОИГ, а именно то, что механизмы совмещения обязанностей не обеспечивают независимость. Поэтому ОИГ установила новый стандарт для организаций, сталкивающихся с финансовыми трудностями при создании отдельной штатной должности сотрудника по вопросам этики, рекомендовав им либо учреждать эту должность совместно с другими организациями, либо заключить соглашение с другой организацией системы Организации Объединенных Наций об использовании ее услуг по вопросам этики.

В дополнение к стандартам 2010 года в настоящем обзоре выявлена необходимость в том, чтобы комитеты по ревизии и надзору играли определенную роль в совершенствовании процесса отбора, найма и увольнения руководителей подразделений по вопросам этики с точки зрения прозрачности и независимости по аналогии с ролью комитетов в этом процессе в отношении руководителей других независимых функциональных звеньев. В соответствии с общепринятой надлежащей практикой комитеты по ревизии и надзору могут повысить эффективность этого процесса, предоставляя независимые консультации высшему руководству.

2. Круг ведения, мандат и обеспечение ресурсами функционального звена по вопросам этики

Настоящий обзор показал, что за последнее десятилетие на функциональное звено по вопросам этики были возложены новые обязанности. Поэтому необходимо должным образом обновить круг ведения соответствующих функциональных звеньев по вопросам этики.

Кроме того, в ходе обзора выяснилось, что несколько подразделений по вопросам этики по-прежнему занимаются расследованиями наряду с выполнением своих обязанностей, предусмотренных политикой защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях. Это не соответствует установленной надлежащей практике и должно быть прекращено.

Что касается круга служебных обязанностей этого функционального звена, то многие сотрудники по вопросам этики выразили обеспокоенность по поводу его недостаточного ресурсного обеспечения. В ходе обзора было установлено, что за последние несколько лет количество запросов на услуги и обращений за консультациями, адресованных подразделениям по вопросам этики, значительно возросло, во многих случаях более чем на 100 процентов, в то время как уровень ресурсов не поспевал за этим. ОИГ напоминает директивным и руководящим органам, а также исполнительным главам, что достаточный уровень ресурсов для функционального звена по вопросам этики (как людских, так и финансовых) является необходимым условием достижения ожидаемых уровней добросовестности и подотчетности в организации.

3. Независимость

Настоящий обзор выявил серьезные недостатки в отношении независимости функционального звена по вопросам этики. Многие рассмотренные организации пока не применяют соответствующие стандарты ОИГ 2010 года по обеспечению независимости этого функционального звена, в частности путем установления ограничений срока полномочий и ограничений на работу в данной организации после ухода с должности руководителя подразделения по вопросам этики и прямой подотчетности директивным и руководящим органам. В обзоре ОИГ 2010 года ограничения срока полномочий и ограничения на последующее трудоустройство после ухода с должности были признаны важнейшими для защиты лица, занимающего данную должность, от неправомерного влияния и других рисков. Важность и, следовательно, необходимость ограничения срока полномочий была дополнительно подчеркнута в последующих докладах ОИГ, в частности в докладе ОИГ 2018 года о политике защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях. Однако настоящий обзор показал, что до сих пор соответствующая рекомендация ОИГ 2010 года не применяется в полном объеме. Осталось еще 10 организаций, которые не установили ограничения срока полномочий для руководителя подразделения по вопросам этики и не ввели ограничения на работу после ухода с этой должности.

В ходе обзора был выявлен еще один существенный недостаток в применении ограничений срока полномочий — разделение срока полномочий на несколько последовательных контрактов, что серьезно препятствует независимости руководителя функционального звена по вопросам этики. Этот недостаток уже был отмечен в докладе ОИГ 2010 года как несовместимый с требуемыми условиями ограничения срока полномочий. В ходе настоящего обзора этот конкретный пробел был выявлен в пяти организациях.

Несмотря на существенный рост значимости комитетов по ревизии и надзору в качестве стратегических консультантов как директивных и руководящих органов, так и исполнительных глав, их роль в обеспечении независимости определенных функциональных подразделений, в том числе по вопросам этики, не всегда отражена в их круге ведения. Поэтому инспектор рекомендует пересмотреть мандаты тех комитетов по ревизии и надзору, которые еще не включают вопросы этики, с тем чтобы обеспечить надзор за функциональным звеном по вопросам этики, в том числе за его независимостью.

Еще один выявленный недостаток связан с ежегодной отчетностью функционального звена по вопросам этики о своей деятельности перед директивными и руководящими органами. Во многих организациях ежегодный доклад по-прежнему представляется как отчет исполнительного главы, а не как отчет функционального подразделения по вопросам этики. Несколько организаций вообще не представляют отчет о деятельности в области этики своим директивным и руководящим органам,

а некоторые другие не размещают отчет в открытом доступе. Доступ руководителя подразделения по вопросам этики к руководящему органу — еще один важный момент, поскольку не все организации допускают наличие этого важного элемента независимости.

4. Формирование культуры этики

Отмечается высокая степень соответствия стандартам ОИГ 2010 года, за исключением нескольких вопросов. Многие рассмотренные организации еще не выполнили рекомендацию ОИГ 2010 года о проведении специальных опросов персонала на предмет осведомленности о вопросах добросовестности, а это означает, что планы действий и программы по вопросам этики не учитывают мнения персонала и общий «пульс» этической культуры и других вопросов, связанных с этикой, в соответствующих организациях.

Кроме того, все еще вызывает озабоченность положение дел в некоторых организациях в плане проведения обязательных курсов подготовки по вопросам этики, курсов переподготовки и контроля за их посещением. ОИГ напоминает о необходимости улучшения показателей прохождения полного курса подготовки для достижения целевых показателей обязательной подготовки, установленных организациями.

5. Программы раскрытия финансовой информации

В ходе настоящего обзора было установлено, что со времени выхода предыдущего доклада ОИГ по вопросам этики не было достигнуто значительного прогресса в пересмотре программ раскрытия финансовой информации. Поэтому ОИГ вновь заявляет о необходимости провести обзор эффективности и результативности, включая «соотношение цены и качества», существующих программ раскрытия финансовой информации и декларирования интересов, и при необходимости усовершенствовать их. В том, что касается добровольного публичного раскрытия финансовой информации, обзор показал, что примеру Генерального секретаря Организации Объединенных Наций все чаще следуют другие высокопоставленные должностные лица большинства фондов и программ и других структур Организации Объединенных Наций. Специализированные учреждения Организации Объединенных Наций еще не ввели аналогичную надлежащую практику.

6. Новая обязанность по обеспечению защиты от сексуальной эксплуатации и насилия

В ходе настоящего обзора было установлено, что на подразделения по вопросам этики организаций системы Организации Объединенных Наций были возложены обязанности контактных или координационных центров в отношении действий, связанных с защитой от сексуальной эксплуатации и насилия. Выводы обзора показывают, что до сих пор вклад функциональных звеньев по вопросам этики в защиту от сексуальной эксплуатации и насилия не признан и не получил официального одобрения. Поэтому любые соответствующие обязанности, связанные с защитой от сексуальной эксплуатации и насилия, должны быть официально включены в круг ведения функционального звена по вопросам этики, а содержание этой обязанности должно быть подробно описано.

7. Приверженность исполнительных глав обеспечению соблюдения этических норм

Была выявлена достаточно высокая степень выполнения обязательств ОИГ 2010 года. Однако некоторые недостатки сохраняются, в основном в специализированных учреждениях, где, например, лишь некоторым руководителям подразделений по вопросам этики разрешено присутствовать на совещаниях высшего руководства.

8. Возможности более тесного межучрежденческого сотрудничества и согласованности действий

Настоящий обзор подтвердил ранее сделанные выводы о том, что укрепление сотрудничества и содействие обмену между организациями имеют решающее значение для достижения одинаково независимой и профессиональной работы функциональных подразделений по вопросам этики во всех организациях. По-прежнему существуют пробелы и недостатки в учете всех этических аспектов, поэтому говорить о достижении достаточной степени согласованности в рамках всей системы пока не приходится.

С учетом вышеизложенного и для устранения указанного пробела ОИГ предлагает повысить согласованность действий с помощью группы специалистов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), которая была недавно создана представителями подразделений по вопросам этики организаций системы Организации Объединенных Наций в качестве подгруппы Сети многосторонних организаций по вопросам этики на основе членства их организаций в КСР. ОИГ считает, что эта группа обладает значительным потенциалом для обеспечения большей согласованности этических норм в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, и ожидает, что она заполнит этот серьезный пробел.

9. Новые требования и задачи

Настоящий обзор выявил ряд проблем и новых задач, которые необходимо решать подразделениям по вопросам этики.

Ожидание одинакового уровня приверженности и вовлеченности от всех сотрудников, в то время как многие из них являются нештатными сотрудниками, не имеющими ни гарантий занятости, ни ряда льгот для персонала, может подвергнуть организации рискам, связанным с соблюдением этических норм. Существуют также новые этические дилеммы, возникающие, например, в связи с удаленной работой, растущим использованием искусственного интеллекта, широким распространением социальных сетей, а также в связи с партнерством государственного и частного секторов и новыми источниками финансирования.

Настоящий обзор также показал, что этические риски должны быть лучше интегрированы в общую систему управления рисками организации или подразделения. Это позволит организациям выявить области, подверженные более высоким этическим рискам, и, таким образом, определить приоритетность управления ими и их мониторинга.

Выводы и рекомендации

В деле создания отдельного и полностью эффективного подразделения по вопросам этики и внедрения соответствующих стандартов и рекомендаций ОИГ 2010 года достигнут значительный прогресс. Однако многим организациям все еще необходимо устранить недостатки и пробелы, выявленные в ходе настоящего обзора, а новые тенденции и задачи требуют, чтобы все организации тщательно проанализировали свои функциональные звенья по вопросам этики, включая их соответствующее организационное оформление, их независимость и круг ведения, приверженность соблюдению этических норм и пути укрепления межучрежденческого сотрудничества и повышения согласованности.

Настоящий обзор содержит четыре рекомендации, три из которых адресованы исполнительным главам, а одна — директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций для принятия соответствующих мер. Их дополняет 31 неофициальная рекомендация.

Рекомендация 1

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует незамедлительно обеспечить, чтобы контракты вновь назначаемых руководителей подразделений по вопросам этики заключались на полный срок полномочий.

Рекомендация 2

Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует обратиться к организациям с просьбой обновить до конца 2023 года круг ведения их соответствующих комитетов по ревизии и надзору, включив в него, при необходимости, положения об этических нормах, а также о вопросах этики как желательной области знаний для новых членов комитетов.

Рекомендация 3

Исполнительные главы организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, должны обеспечить проведение периодических курсов переподготовки по вопросам этики в качестве обязательных для всех штатных и нештатных сотрудников их соответствующих организаций, независимо от стажа работы, категории и уровня должности, раз в три года начиная с 2023 года.

Рекомендация 4

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, при поддержке подразделений по вопросам этики своих соответствующих организаций следует не позднее 2025 года оценить эффективность и действенность, включая «соотношение цены и качества», своих программ раскрытия финансовой информации и декларирования интересов и на основе полученных результатов внести предложения об изменениях в соответствующей политике, если таковые необходимы.

Неофициальные, или факультативные рекомендации, выделенные в тексте жирным шрифтом, представляют собой дополнительные предложения для директивных и руководящих органов и исполнительных глав по дальнейшему укреплению и совершенствованию функционального звена по вопросам этики, в частности в отношении его организационной структуры, независимости, разработки этических кодексов, пересмотра круга ведения функционального звена по вопросам этики, уточнения существующих и включения новых обязанностей, подготовки по вопросам этики, а также общесистемного сотрудничества и согласованности в области этики. Такие факультативные рекомендации следует рассматривать в контексте выводов настоящего обзора по каждой организации. Эти факультативные рекомендации содержатся в следующих пунктах: 64, 66, 71, 77, 78, 80, 86, 101, 104, 112, 119, 130, 134, 139, 140, 144, 179, 181, 197, 201, 210, 224, 242, 258, 264, 276, 286, 289, 291, 296 и 317.

Содержание

		Стр.
	Резюме	iii
	Сокращения и аббревиатуры	xi
I.	Введение	1
	A. Справочная информация	1
	B. Цель, задачи и основные вопросы обзора	7
	C. Сфера охвата обзора и ее ограничения	7
	D. Методология	8
	E. Основные термины	10
	F. Определения этики и добросовестности, используемые в системе Организации Объединенных Наций	11
II.	Организационное оформление	14
	A. Создание функционального звена по вопросам этики	14
	B. Организационная структура функционального звена по вопросам этики и порядок и условия назначения руководителя такого звена	14
	C. Мандат, круг ведения и ресурсы функционального звена по вопросам этики	20
III.	Независимость функционального звена по вопросам этики	29
	A. Независимость как одна из главных предпосылок эффективного выполнения задач функционального звена по вопросам этики	29
	B. Оценка независимости функционального звена по вопросам этики	31
	C. Оценка по новым стандартам	41
IV.	Формирование культуры этики	47
	A. Триединая роль этики: установление стандартов, подготовка и обучение, консультации и рекомендации	47
	B. Подготовка и обучение персонала	53
	C. Предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций по вопросам этики	57
	D. Политика защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях	60
	E. Политика и программы раскрытия финансовой информации и декларирования интересов	63
	F. Дополнительные обязанности, появившиеся с 2010 года	69
V.	Приверженность соблюдению этических норм	74
	A. Приверженность со стороны исполнительных глав	74
	B. Этические нормы как общая ответственность государств-членов и исполнительных глав	78
VI.	Возможности для более тесного межучрежденческого сотрудничества и согласованности действий	79
	A. Сотрудничество как средство повышения согласованности	79
	B. Повышение согласованности действий через Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций — группу специалистов по вопросам этики	82

VII. Новые требования и задачи 84
A. Организационная и институциональная добросовестность 84
B. Проблемы и новые задачи, которые необходимо решать функциональному звену по вопросам этики 84
VIII. Заключительные замечания и уроки, которые необходимо извлечь 87

Приложения

I. Создание функционального звена по вопросам этики 89
II. Обязанности функционального звена по вопросам этики 95
III. Порядок и условия назначения руководителя функционального звена по вопросам этики 108
IV. Часть I: Независимость руководителя функционального звена по вопросам этики (порядок подотчетности) 111
Часть II: Независимость руководителя функционального звена по вопросам этики (тип и условия контракта) 117
V. Роль комитетов по ревизии и надзору по отношению к функциональному звену по вопросам этики 123
VI. Функциональное звено по вопросам этики: общее количество запросов на услуги и обращений за консультациями, прошедших подготовку сотрудников и участников программы раскрытия финансовой информации или декларирования интересов 126
VII. Обязанности подразделения по вопросам этики: установление стандартов и поддержка политики, организация подготовки, а также консультации и рекомендации по применению стандартов ОИГ 2010 года 129
VIII. Обязанности подразделения по вопросам этики в рамках политики защиты лиц, которые сигнализируют о нарушениях, касающиеся применения стандартов ОИГ 2010 и 2020 годов 131
IX. Обязанности подразделения по вопросам этики в рамках программы раскрытия финансовой информации или декларирования интересов, касающиеся применения стандартов ОИГ 2010 и 2020 годов 135
X. Обязанность исполнительных глав в рамках деятельности функционального звена по вопросам этики в отношении применения стандартов ОИГ 2010 и 2020 годов 139
XI. Часть I: Ресурсное обеспечение функционального звена по вопросам этики (по состоянию на 31 декабря 2018 года) 142
Часть II: Ресурсное обеспечение функционального звена по вопросам этики (по состоянию на 31 декабря 2019 года) 146
XII. Источник определений добросовестности для различных участвующих организаций 151
XIII. Вопросы этики вне системы Организации Объединенных Наций 153
XIV. Обзор действий, которые необходимо предпринять участвующим организациям по рекомендациям Объединенной инспекционной группы JIU/REP/2021/5 160

Сокращения и аббревиатуры

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВПС	Всемирный почтовый союз
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МВФ	Международный валютный фонд
МОМ	Международная организация по миграции
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МТЦ	Международный торговый центр
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
Хабитат ООН	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
Структура «ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
УВКБ ООН	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
УНП ООН	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНВТО	Всемирная туристская организация
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций

ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу

I. Введение

1. Объединенная инспекционная группа (ОИГ) включила в свою программу работы на 2020 год обзор текущего состояния функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций. Обзор является частью работы ОИГ в одной из четырех тематических областей[1] и тесно связан с функциями по отправлению правосудия и обеспечению соблюдения этических норм и добросовестности, сформулированными в Стратегических рамках ОИГ на период 2020–2029 годов[2]. Настоящий обзор является частью серии докладов ОИГ, посвященных надзору, добросовестности и подотчетности[3].

2. **Несколько предыдущих докладов ОИГ служат мерилом и точками сравнения для настоящего обзора.** Настоящий обзор является продолжением обзора ОИГ 2010 года по этике в системе Организации Объединенных Наций[4]. В нем учитываются соответствующие выводы последующих обзоров ОИГ, например докладов ОИГ о борьбе с мошенничеством[5], о политике по вопросам конфликтов интересов[6] и о политике в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях[7], а также связанные с этикой вопросы, рассмотренные в ходе различных обзоров ОИГ по отдельным организациям.

3. Цель состояла в том, чтобы определить текущее состояние функционального звена по вопросам этики и оценить прогресс, достигнутый организациями системы Организации Объединенных Наций в создании подразделений по вопросам этики в соответствии с предыдущими рекомендациями ОИГ, а также изучить вопрос о том, требуют ли новые тенденции корректировок с учетом новых или обновленных стандартов ОИГ. На основе выводов, содержащихся в настоящем докладе, Инспектор представляет рекомендации, направленные на совершенствование организационной структуры функционального звена по вопросам этики, его независимости, мандата и круга его обязанностей, особенно в свете новых тенденций, а также на укрепление сотрудничества и общесистемной согласованности в области этики.

A. Справочная информация

4. **Что означает понятие «этика» и почему она актуальна для системы Организации Объединенных Наций?** Английское слово «ethics» («этика») происходит от древнегреческого слова «ēthikē (ἠθική)», означающего «нравственное (понимание)», которое в свою очередь происходит от слова «êthos (ἦθος)», означающего «характер, нравственная природа». Это слово ассоциируется с различными значениями, все из которых зависят от таких факторов, как научная дисциплина, философия, религия, убеждения, политика или профессиональная деятельность. Уже по одной этой причине поиск общепринятого определения изначально затруднен. Мы вернемся к вопросу определения понятия этики в другом разделе доклада.

5. **Этика как изучение норм поведения и моральных кодексов**. В самом общем и нейтральном смысле этика — это философская дисциплина, занимающаяся изучением норм поведения и поступков человека. Это слово обычно используется как синоним нравственности, некоего универсального идеала, основанного на разуме,

[1] A/74/34, приложение I, п. 9 a).
[2] Там же, приложение I. По вопросу о других трех тематических областях первоочередного внимания см. п. 9 b), c) и d).
[3] JIU/REP/2010/5; JIU/REP/2011/5; JIU/REP/2011/7; JIU/REP/2011/10; JIU/REP/2012/10; JIU/REP/2012/10; JIU/REP/2014/6; JIU/REP/2015/6; JIU/REP/2016/4; JIU/REP/2016/8; JIU/REP/2017/9; JIU/REP/2018/4; и JIU/REP/2019/6.
[4] JIU/REP/2010/3.
[5] JIU/REP/2016/4.
[6] JIU/REP/2017/9.
[7] JIU/REP/2018/4.

а иногда применяется в более узком смысле для обозначения морального кодекса или системы взглядов, присущих определенной традиции, группе или индивидууму. Кроме того, в рамках этики рассматривается теория обоснования этических систем, состоящих из норм и правил поведения. Именно по этой причине этику также называют синонимичным понятием «нравственной философии». Как философская дисциплина она стремится ответить на вопрос о том, какими нормами и целевыми установками (ориентирами и ценностями) должны руководствоваться люди в своих действиях.

6. **Этическая теория в сравнении с прикладной этикой и метаэтикой.** Современная этика делится на нормативную этику, которая включает в себя как стандартную этическую теорию, так и ее применение к конкретным действиям и классам действий, что в конечном итоге подводит нас к прикладной этике, пытающейся реализовать этическую теорию в реальной жизни, например в личной и общественной жизни, профессиональной деятельности, здравоохранении, технологии, праве и системах руководства людьми.

7. **Хотя этические размышления основаны на теоретических концепциях, они, тем не менее, имеют множество полезных практических применений.** В результате возможность заниматься размышлениями над вопросами этики часто носит практический характер. Это может быть обусловлено личностью и ее выбором в жизни, обществе в целом или в некоторых конкретных сегментах, таких как политическая и экономическая жизнь, сектор здравоохранения или технологическое развитие. С другой стороны, размышления могут быть посвящены более фундаментальным вопросам, например о том, как относиться к жизни, ее началу и концу.

8. **Прежде всего такие размышления помогают разрешить этические дилеммы, возникающие из-за конфликтов ценностей.** В дилеммах, которые неизбежно возникают в жизни и деятельности человека, речь идет об анализе того, что является этически правильным и нравственно уместным поведением, или, другими словами, о необходимости обоснования собственных решений перед собой и другими на рациональной основе, особенно в случае конфликтов ценностей.

9. **Этика как изучение ценностей и как руководство по ответственному поведению.** В целом этику можно рассматривать как изучение вопросов нравственности и размышление над ними. Ее главными объектами являются ценности и изучение того, что имеет нравственную ценность. Этическое поведение состоит из реализации этических ценностей, и этика, таким образом, направлена на развитие и укрепление ценностного сознания как руководства для собственного поведения в жизни и для своих действий в частной, профессиональной и политической сферах, что приводит к ответственному поведению.

10. На базе этики как общей концепции, о которой говорилось выше, со временем этика стала институциональным атрибутом и, следовательно, требованием в общественной жизни и системах управления, в том числе во многих публично-правовых структурах. Этические требования в публично-правовых (а также частных) учреждениях связаны с обязанностью соблюдать нравственные ценности и следовать нормативным этическим правилам. Примеры включают в себя постановку общественных или институциональных интересов выше личных или иных интересов и уважение этических ценностей и норм (среди прочих); оба этих аспекта нашли отражение в присяге, которую приносят сотрудники гражданской службы, в том числе в Организации Объединенных Наций.

11. **Организация Объединенных Наций как «этический институт» в условиях все более сложной обстановки.** В частности, Организация Объединенных Наций была создана после двух мировых войн с четко выраженной этической целью[8] —

[8] См. преамбулу Устава Организации Объединенных Наций, в которой, в частности, говорится: избавить грядущие поколения от войны; вновь утвердить веру в основные права человека, в достоинство и ценность человеческой личности; содействовать социальному прогрессу и улучшению условий жизни при большей свободе.

направлять сообщество наций в решении их разногласий мирным путем при поддержке международных гражданских служащих, которые должны соблюдать этические нормы, изложенные в статье 100 Устава Организации Объединенных Наций. С этой целью одним из ключевых обязательств всех организаций системы Организации Объединенных Наций является определение основных ценностей и соответствующих норм, дающих международным гражданским служащим системы и другому персоналу ясное понимание ожидаемого от них поведения, с тем чтобы они могли выполнять свои функции в соответствии с высочайшими стандартами этики и добросовестности, как того требует Устав Организации Объединенных Наций.

12. **Создавая Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики, Генеральная Ассамблея ставила перед собой цель способствовать развитию этического поведения в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.** В соответствии с резолюцией 60/1 Генеральной Ассамблеи по итогам Всемирного саммита 2005 года первоначальная цель заключалась в поддержке Генерального секретаря в его усилиях по обеспечению этичного поведения, более широкого раскрытия финансовой информации должностными лицами Организации Объединенных Наций и усиления защиты тех, кто выявил нарушения в Организации.

13. **Общесистемный этический кодекс.** С этой целью Генерального секретаря призвали неукоснительно применять существующие стандарты поведения и разработать общесистемный этический кодекс для всего персонала Организации Объединенных Наций. В связи с этим Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить ей на ее шестидесятой сессии подробные планы создания Бюро по вопросам этики с независимым статусом.

14. **Этический кодекс для сотрудников Организации Объединенных Наций и других категорий персонала.** В 1997 году Генеральный секретарь представил Генеральной Ассамблее проект кодекса поведения Организации Объединенных Наций в качестве частичного ответа на просьбу Генеральной Ассамблеи в 1994 году о создании прозрачной и эффективной системы подотчетности и ответственности[9]. Генеральная Ассамблея передала проект кодекса в Комиссию по международной гражданской службе (КМГС) в марте 1998 года. Комиссия рекомендовала Организации Объединенных Наций заменить термин «кодекс поведения», который может быть неправильно понят, другим, более подходящим названием. Это последнее решение было одобрено Пятым комитетом, и Генеральный секретарь заменил термин «кодекс поведения» на «статус, основные права и обязанности сотрудников Организации Объединенных Наций» и выпустил этот документ в качестве бюллетеня Генерального секретаря[10]. С этого момента Секретариат Организации Объединенных Наций имеет свой собственный общий этический кодекс, который распространяется на его сотрудников. Это обязательный к исполнению кодекс поведения, который распространяется также на сотрудников всех фондов и программ[11]. Что касается разработки этического кодекса, применимого ко всему персоналу, то в 2009 году «этический кодекс для персонала Организации Объединенных Наций» был представлен Генеральной Ассамблее, которая решила отложить его рассмотрение до завершения обзора предложенных КМГС стандартов поведения международных гражданских служащих. На сегодняшний день единственными категориями персонала, для которых сформулированы рекомендации по этичному поведению в рамках кодекса, разработанного с учетом их соответствующих функций, являются военнослужащие в составе «голубых касок»[12] и добровольцы Организации Объединенных Наций[13]. Что касается выборных должностных лиц, то в 2016 году Генеральная Ассамблея в своей резолюции 70/305 приняла кодекс этики для Председателя Генеральной Ассамблеи. Полевой персонал Организации

[9] A/52/488, п. 3 a).

[10] ST/SGB/1998/19.

[11] Последняя версия — ST/SGB/2016/9.

[12] “Ten Rules: Code of Personal Conduct for Blue Helmets”, available at www.un.org/en/ethics/assets/pdfs/ten_rules.pdf.

[13] “International UN Volunteer Handbook: Conditions of Service”, sect. 2, available at www.un.org/en/ethics/assets/pdfs/International_UN_Volunteer_Conditions_of_Service_2015.pdf.

Объединенных Наций косвенно руководствуется в своем поведении этическими принципами в соответствии с политикой подотчетности за поведение и дисциплину в полевых миссиях, в которой основное внимание уделяется порядку привлечения их к ответственности за должностные проступки и нарушения дисциплины[14].

15. **Создание Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики в 2005 году.** Генеральный секретарь выполнил просьбу, содержащуюся в резолюции 60/1 Генеральной Ассамблеи, издав бюллетень[15] Генерального секретаря, в котором он учредил Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики и определил его круг ведения, обеспечивающий «высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности»[16]. Два года спустя он провозгласил создание подразделений по вопросам этики при самостоятельно управляемых органах и программах Организации Объединенных Наций[17].

16. **Это повлекло за собой аналогичные последующие действия в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.** Примеру, поданному Генеральной Ассамблеей, позднее последовали исполнительные главы или руководящие органы других организаций системы Организации Объединенных Наций на аналогичных или идентичных основаниях, таких как вклад в укрепление культуры этики, прозрачности и подотчетности, выраженный в соответствующих решениях их руководящих органов или в их внутренних инструкциях.

17. **Требования в отношении этики и добросовестности в системе Организации Объединенных Наций постоянно менялись с течением времени.** Сегодня государства-члены и другие внешние заинтересованные стороны уделяют повышенное внимание тому, чтобы учреждения были подотчетны и действовали прозрачным и добросовестным образом. Настоятельные призывы к повышению уровня подотчетности и добросовестности в организационных рамках и в личном плане отражены, в частности, в регулярных докладах Генерального секретаря о ходе работы в области подотчетности[18], в его докладах о деятельности Бюро по вопросам этики[19] и в соответствующих резолюциях Генеральной Ассамблеи[20], а также в аналогичных докладах других организаций системы Организации Объединенных Наций и резолюциях и решениях их руководящих органов[21].

18. **Критическая важность функционального звена по вопросам этики для эффективности и авторитета системы Организации Объединенных Наций.** Этика и добросовестность имеют решающее значение как для эффективного и результативного функционирования, так и для авторитета и репутации организаций системы Организации Объединенных Наций. И то и другое во многом зависит от поведения персонала организаций, в том числе в полевых и других миссиях и операциях по поддержанию мира, который зачастую должен действовать в исключительных условиях, находясь при этом в центре внимания. Это подтверждает важность существования эффективного отдельного подразделения по вопросам этики и его решающую роль в области предупреждения и информационно-разъяснительной работы. Как видно из большинства опросов по вопросу о вовлеченности персонала и других опросов сотрудников, например в контексте обзора ОИГ 2018 года по политике

[14] Available at the website dedicated to conduct in United Nations field missions: https://conduct.unmissions.org/documents-standards.

[15] ST/SGB/2005/22.

[16] Статья 101 Устава Организации Объединенных Наций.

[17] ST/SGB/2007/11/Amend.1.

[18] A/73/688 и A/74/658.

[19] A/71/334; A/73/89; и A/74/78.

[20] Резолюции 60/254, 63/250, 68/252 и 71/263 Генеральной Ассамблеи.

[21] Например, вопрос об этике и добросовестности уже поднимался в ходе обсуждений по поводу восстановления поставщиков после пересмотра программы «Нефть в обмен на продовольствие» и необходимости принятия мер по соблюдению внутриорганизационных норм для тех компаний, которые стремятся возобновить деловые отношения с Организацией Объединенных Наций. Позже этот вопрос вновь возник в контексте обсуждения вопросов о сексуальных домогательствах и сексуальной эксплуатации и насилии, а также мер, принятых организациями системы Организации Объединенных Наций для решения этих проблем.

в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, или целевой группы Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) по сексуальным домогательствам и сексуальной эксплуатации и насилию[22], представления персонала относительно соблюдения этических ценностей и уровень его доверия к руководству в таких вопросах могут давать основания для беспокойства.

19. **Основные выводы первого обзора ОИГ по вопросам этики.** Авторы обзора 2010 года уже заявили следующее:

> «Неэтичное поведение и коррумпированность немногих продолжают подрывать работу и репутацию организаций системы Организации Объединенных Наций. И хотя, к сожалению, полностью избавиться от этого, возможно, так и не удастся, создание функционального звена по вопросам этики способно помочь ограничить проблемы и сформировать культуру и атмосферу добросовестности и подотчетности. Однако создать функциональное звено по вопросам этики еще недостаточно; требуется обеспечить его функционирование с разработкой и обнародованием политики и процедур для применения минимальных приемлемых стандартов поведения. Одним из необходимых следствий является понимание и соблюдение принципов и практики этичного поведения всеми сотрудниками (включая исполнительных глав), а также консультантами и подрядчиками, выборными должностными лицами и надзорными органами. Это касается каждого человека, работающего в любом качестве в интересах организации; никакие исключения или изъятия не допускаются»[23].

20. **Из доклада ОИГ по вопросам этики 2010 года был извлечен ряд важных рекомендаций.** В свете этих выводов и с целью помочь организациям создать полностью работоспособное функциональное звено по вопросам этики авторы обзора 2010 года сформулировали несколько ключевых рекомендаций по вопросам политики и оперативной деятельности, охватывающих основные характеристики этого функционального звена, включая следующие: a) создание и организационная структура; b) независимость; c) руководители подразделений по вопросам этики; d) бюджет; e) круг ведения, мандат и обязанности; и f) приверженность соблюдению этических норм и ответственность исполнительных глав. С момента выхода доклада 2010 года организации добились явного прогресса в выполнении рекомендаций ОИГ, направленных на укрепление их функциональных звеньев по вопросам этики. По данным веб-системы отслеживания ОИГ[24] участвующие организации поддержали 71 процент рекомендаций и выполнили 97 процентов поддержанных рекомендаций[25].

21. **На пути к повышению зрелости функциональных звеньев по вопросам этики системы Организации Объединенных Наций.** В 2010 году, когда только 55 процентов (12 из 22) организаций — участниц ОИГ имели функциональное звено по вопросам этики, ни одна из них не соответствовала критериям независимости, описанным в докладе 2010 года. Например, в 2010 году лишь немногие специализированные учреждения создали полноценные независимые подразделения по вопросам этики, отвечающие минимальным стандартам ОИГ, и даже те из них, которые это сделали, зачастую не имели достаточного штата сотрудников, обладающих необходимой профессиональной квалификацией, и бюджета.

[22] См., например, CEB/2019/3 и CEB/2019/HLCM/17. Более подробную информацию см. в документах Второго совещания следственных органов по защите от сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств, проведенного Межучрежденческим постоянным комитетом, URL: https://interagencystandingcommittee.org/iasc-champion-protection-sexual-exploitation-and-abuse-and-sexual-harassment/second-meeting.

[23] JIU/REP/2010/3, п. 2.

[24] На основе информации, представленной участвующими организациями.

[25] Данные веб-системы отслеживания основаны на самостоятельном представлении данных организациями, участвующими в ОИГ, и были собраны 7 июля 2021 года.

22. **В 2010 году в целом сохранялась явно неудовлетворительная ситуация.** В то время функциональное звено по вопросам этики еще не было создано в системе Организации Объединенных Наций на единообразной основе. Как указано в выводах и рекомендациях первого обзора ОИГ, критические пробелы и недостатки также не позволяли этому функциональному звену в полной мере выполнять свою предполагаемую задачу. Поэтому рекомендации были направлены на поддержку полностью работоспособного функционального звена по вопросам этики в каждой организации системы Организации Объединенных Наций, призванного обеспечить соблюдение всеми сотрудниками самых высоких стандартов этического поведения, поскольку этика и добросовестность являются уставными обязательствами, которым сотрудники должны подчиняться с первого дня службы[26].

23. **Новые подразделения по вопросам этики, более широкие и действенные полномочия, а также повышенное внимание к независимости и подготовке персонала.** С 2010 года это функциональное звено, включая его независимость, претерпело значительные изменения: были созданы новые подразделения по вопросам этики, расширены полномочия как новых, так и существующих подразделений, появились новые и более совершенные критерии их независимости. Кроме того, во многих организациях системы функциональное звено по вопросам этики стало играть центральную роль, в частности, в соответствующих учебных мероприятиях, защите лиц, сигнализирующих о нарушениях, от преследований и ознакомлении руководящих органов с важнейшей информацией и тенденциями, связанными с организационной этикой и культурой.

24. **Улучшение сотрудничества через международные сети по вопросам этики.** Коллегия Организации Объединенных Наций по вопросам этики[27], первоначально созданная в 2007 году как Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики, и Сеть многосторонних организаций по вопросам этики, первоначально созданная в 2010 году как Сеть Организации Объединенных Наций по вопросам этики, являются полезными форумами для обмена знаниями и сотрудничества. Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики было поручено разработать единый свод этических стандартов и политики для Секретариата Организации Объединенных Наций и самостоятельно управляемых органов и программ, а Сеть многосторонних организаций по вопросам этики была создана для поддержки усилий Генерального секретаря Организации Объединенных Наций по содействию общесистемному сотрудничеству по вопросам этики в рамках системы Организации Объединенных Наций. В настоящее время она служит форумом для более широкого круга членов[28] и обеспечивает поддержку профессионального развития, сравнительный анализ и обмен информацией в отношении политики и практики в области этики[29].

25. **Важные задачи, которые предстоит решить.** Несмотря на весь достигнутый прогресс, настоящий обзор выявил ряд сохраняющихся недостатков в нынешних структурах по вопросам этики организаций системы Организации Объединенных Наций. Поэтому задача дальнейшего укрепления функциональных звеньев по вопросам этики для надлежащего обеспечения ожидаемых уровней подотчетности и добросовестности в рамках всей системы Организации Объединенных Наций все еще остается нерешенной.

[26] См. статью 101 Устава Организации Объединенных Наций.

[27] Коллегия Организации Объединенных Наций по вопросам этики состоит из старших специалистов по вопросам этики в каждом из семи фондов и программ, которые учредили свои собственные подразделения по вопросам этики, и возглавляется директором Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики.

[28] Помимо организаций системы Организации Объединенных Наций она включает межправительственные организации, имеющие консультативные договоренности и договоренности о сотрудничестве с системой Организации Объединенных Наций, такие как финансовые учреждения, банки развития и т. д.

[29] См. A/73/89.

B. Цель, задачи и основные вопросы обзора

26. В настоящем обзоре проанализированы изменения, произошедшие в работе функциональных звеньев по вопросам этики с 2010 года, включая их конкретную роль и обязанности в рамках системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, в ходе обзора изучался вопрос о том, насколько хорошо в настоящее время функциональные звенья организаций по вопросам этики подготовлены к учету новых требований и решению соответствующих проблем, обусловленных, например, все более строгими мерами, принимаемыми системой Организации Объединенных Наций для борьбы с должностными нарушениями и неэтичным поведением, а также новыми оперативными реалиями, такими как распространение системы контрактов или работы с партнерами-исполнителями.

27. Как уже отмечалось в обзоре ОИГ 2010 года[30], за эффективное функционирование звеньев по вопросам этики приходится платить. Государства-члены как основные заинтересованные стороны организаций обеспечивают стратегическое руководство и несут конечную ответственность за соблюдение этических норм. Поэтому определение и обеспечение общего уровня ресурсов для функциональных звеньев по вопросам этики является их прерогативой.

C. Сфера охвата обзора и ее ограничения

28. **Были охвачены все учреждения и агентства, участвующие в ОИГ.** Настоящий обзор проводился на общесистемной основе и охватывал все участвующие в ОИГ организации, а именно Секретариат Организации Объединенных Наций, его департаменты и управления, фонды и программы Организации Объединенных Наций, другие органы и подразделения Организации Объединенных Наций, специализированные учреждения Организации Объединенных Наций и Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ). Пять организаций (Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД), Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП), Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат ООН), Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (УНП ООН) и Международный торговый центр (МТЦ)) не приняли полноценного участия в процессе обзора, поскольку они относятся к Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики и поэтому не представлены в настоящем докладе.

29. **Были рассмотрены все механизмы, имеющие отношение к функциональным звеньям по вопросам этики.** Предметом настоящего обзора является внутреннее функциональное звено по вопросам этики, которое в большинстве организаций является отдельным подразделением. Была изучена пригодность организационных, структурных и операционных механизмов для функционального звена по вопросам этики с акцентом на недостатки и пробелы, выявленные в предыдущем отчете, в частности в отношении его создания и организационной структуры; необходимой степени независимости; руководителей подразделений по вопросам этики (их профессионализма и уровня должности); круга ведения, мандата и обязанностей; приверженности исполнительных глав соблюдению этических норм и их ответственности; и соответствующей нормативной базы. Цель заключается в том, чтобы дать представление о нынешнем состоянии функционального звена по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций, определить возможные области для улучшения и вынести соответствующие рекомендации.

30. **Специфические проблемы, с которыми сталкиваются различные подразделения системы Организации Объединенных Наций, требуют дифференцированного подхода.** Для целей настоящего обзора и с учетом различных

[30] JIU/REP/2010/3.

мандатов, размеров и финансовых ресурсов организаций[31] было проведено различие между Секретариатом Организации Объединенных Наций, его департаментами и управлениями и фондами и программами Организации Объединенных Наций, с одной стороны, и специализированными учреждениями Организации Объединенных Наций и МАГАТЭ, а также другими структурами и органами Организации Объединенных Наций, такими как Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС), — с другой. В тех случаях, когда рекомендации не распространяются в равной степени на все организации, участвовавшие в обзоре, это ясно оговорено.

31. В свете вышесказанного для целей настоящего обзора участвующие организации были сгруппированы в следующие категории. Первая категория была создана на основе бюллетеня Генерального секретаря об организации Секретариата Организации Объединенных Наций[32] и включает в себя Секретариат Организации Объединенных Наций и его департаменты и управления, такие как участвующие в ОИГ организации — ЮНКТАД, ЮНЕП, Хабитат ООН и УНП ООН.

32. Ко второй категории относятся фонды и программы Организации Объединенных Наций, включая Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) и Всемирную продовольственную программу (ВПП). Третья категория включает две организации: a) Международный торговый центр (МТЦ) — совместное учреждение Организации Объединенных Наций и Всемирной торговой организации (ВТО); и b) ЮНЭЙДС — программу, спонсорами которой являются 11 организаций системы Организации Объединенных Наций. Четвертая и последняя категория включает в себя специализированные учреждения Организации Объединенных Наций и МАГАТЭ. Эта разбивка на категории была также призвана облегчить использование настоящего обзора как организациями, так и государствами-членами.

33. Для сбора сопоставимой информации были проведены консультации с соответствующими должностными лицами следующих международных организаций, не участвующих в ОИГ: Подготовительная комиссия Организации Договора о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний (ОДВЗЯИ); Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР); Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР); и Международная организация по миграции (МОМ). Более подробную информацию см. в приложении XIII.

D. Методология

34. **Подход.** В настоящем обзоре использовался двухэтапный подход: a) анализ ситуации в 2020 году по отношению к стандартам ОИГ 2010 года, позволяющий выяснить, действительно ли сократился разрыв за последнее десятилетие, и определить достигнутый прогресс; и b) анализ ситуации на 2020 год в отношении выявленных новых требований к функциональным звеньям по вопросам этики и, следовательно, в отношении соответствующих новых стандартов ОИГ[33].

35. **Стандарты ОИГ.** В 2010 году Инспекторы проанализировали функциональные звенья по вопросам этики участвующих организаций в отношении ключевых компонентов, которые считаются основными для эффективного функционального звена по вопросам этики. Эти ключевые компоненты были представлены в виде предложенных стандартов ОИГ, и информация, связанная с вопросами этики, анализировалась на основе этих стандартов.

36. Как и обзор 2010 года, обновление стандартов ОИГ, проведенное в 2020 году, было основано на литературе по вопросам этики и добросовестности, в том числе в

[31] Цель настоящего обзора не заключается в том, чтобы предложить какую-то одну универсальную модель.

[32] ST/SGB/2015/3.

[33] На основе общепринятых стандартов для функционального звена по вопросам этики из источников надлежащей практики, см. п. 30.

частном секторе; докладах функциональных звеньев по вопросам этики и комитетов по ревизии и надзору, представляемых директивным и руководящим органам соответствующих организаций; надлежащей практике, выявленной в рамках функциональных звеньев по вопросам этики организаций системы Организации Объединенных Наций; и обсуждениях с заинтересованными представителями в организациях системы Организации Объединенных Наций, включая представителей персонала.

37. **Сроки и методология.** Обзор проводился с марта 2020 года по март 2021 года на общесистемной основе. В соответствии с нормами, стандартами и руководящими принципами ОИГ и ее внутренними рабочими процедурами, методология, использованная при подготовке настоящего доклада, включала: детальное изучение документации и углубленный анализ политики и процедур, связанных с этикой, таких как решения руководящих органов; ежегодные доклады о деятельности функционального звена по вопросам этики, включая отзывы руководства; круг ведения функционального звена по вопросам этики; этические кодексы; годовые доклады комитетов по ревизии и надзору; круг ведения комитетов по ревизии и надзору; и другие соответствующие доклады. Кроме того, были подробно проанализированы данные из документов и другая полученная и собранная информация.

38. **Использованные источники данных.** Эти данные были получены, в частности, из ответов на внутриорганизационный вопросник, записей, сделанных во время собеседований, внешних оценок подразделений по вопросам этики, если таковые имеются, соответствующих решений и документации директивных и руководящих органов, а также информации, предоставленной участвующими в ОИГ организациями в веб-системе отслеживания ОИГ. Эти данные стали предметом количественного и качественного анализа, а также перекрестного сопоставления и проверки достоверности полученной информации.

39. **Собеседования на основе вопросника ОИГ.** Двадцать четыре организации, участвующие в ОИГ, ответили на внутриорганизационный вопросник ОИГ и другие запросы информации. Кроме того, в ходе настоящего обзора были проведены собеседования со 140 лицами из 23 организаций, участвующих в ОИГ. Все собеседования проводились дистанционно с помощью видеосвязи и других средств из-за ограничений, наложенных ситуацией с коронавирусной болезнью (COVID-19). Во всех этих организациях были проведены собеседования с представителями следующих подразделений или функциональных структур — там, где они есть: административная канцелярия или руководитель аппарата; служба людских ресурсов; управление омбудсмена; и представители персонала.

40. **Внутренний коллегиальный обзор.** Для получения комментариев от всех инспекторов ОИГ («коллективный разум») до завершения работы над настоящим докладом использовалась процедура внутреннего коллегиального обзора.

41. **Таблица по последующим мерам.** Для облегчения работы с настоящим докладом, выполнения содержащихся в нем рекомендаций и контроля за их выполнением в приложении XIV приводится таблица, в которой указано, представляется ли директивным и руководящим органам и исполнительным главам рассмотренных организаций доклад для принятия мер или для информации.

42. **Выражение признательности.** Инспектор хотела бы выразить признательность всем представителям организаций системы Организации Объединенных Наций и других организаций и структур, которые оказали помощь в подготовке настоящего доклада, особенно тем, кто принял участие в собеседованиях и столь охотно поделился своими знаниями и опытом.

43. **Комментарии организаций, участвующих в ОИГ.** В соответствии с обычной практикой проект доклада был разослан организациям, участвующим в ОИГ, для исправления фактических ошибок; были запрошены их комментарии, а замечания были учтены при доработке доклада.

E. Основные термины

44. На протяжении всего обзора употребляются следующие термины:

Этика. Для целей настоящего обзора этот термин используется в том контексте и в том виде, в каком он встречается в различных нормоустанавливающих и, соответственно, официальных документах организаций системы Организации Объединенных Наций. В самом широком смысле его можно понимать как обозначение поведения, соответствующего ценностям Организации Объединенных Наций и высокому уровню добросовестности, как это предусмотрено Уставом Организации Объединенных Наций, и стандартам поведения сотрудников международной гражданской службы.

Кроме того, важно подчеркнуть подход, предложенный Институтом деловой этики, а именно то, что этика начинается там, где заканчиваются правовые и регламентирующие нормы[34]. В контексте настоящего обзора этот подход представляется особенно полезным, поскольку он демонстрирует, что этичное поведение — это гораздо больше, чем просто соблюдение внутренних и внешних нормативных правил.

Аналогичным образом, авторы исследования 2020 года, посвященного критериям этичного поведения, выбрали определение «добродетельных поступков» для этики и «личной репутации» для добросовестности, «в организационном контексте означающей приверженность добродетельным помыслам и поступкам во всех аспектах управления и руководства организацией». В отличие от соблюдения правовых норм «этика и добросовестность... определяют нравственный выбор, который должны делать отдельные лица и организации»[35].

Добросовестность. В принципе, если речь идет о человеке, добросовестность понимается как наличие у него таких качеств, как честность, и твердых нравственных принципов. В контексте настоящего обзора этот термин используется в соответствии с определением, данным в Общих принципах ценностей и норм поведения Секретариата Организации Объединенных Наций: «Действовать этично, демонстрируя стандарты поведения Организации Объединенных Наций и принимая незамедлительные меры в случае выявления непрофессионального или неэтичного поведения или любого другого нарушения стандартов ООН»[36].

Подотчетность. Подотчетность — это обязанность Секретариата и его сотрудников нести ответственность за все принятые ими решения и предпринятые действия и отвечать за выполнение своих обязательств, без оговорок или исключений. Она включает следующее: достижение целей и высококачественных результатов своевременно и с минимальными затратами; полное осуществление и выполнение всех мандатов Секретариата, утвержденных межправительственными органами Организации Объединенных Наций и другими учрежденными ими вспомогательными органами, в соответствии со всеми резолюциями, положениями, правилами и этическими нормами; представление правдивой, объективной, точной и своевременной отчетности о результатах деятельности; осуществление ответственного управления средствами и ресурсами; все аспекты оценки деятельности сотрудников, включая четко определенную систему поощрений и наказаний; и осуществление деятельности при должном признании важной роли надзорных

[34] Institute of Business Ethics YouTube channel, “What ethical issues will be more important in the future?”, 3 January 2016, available at www.youtube.com/watch?v=trNW-ZB7XDQ.

[35] J. Dubinsky and A. Richter, “Global Ethics and Integrity Benchmarks”, 2020, p. iv.

[36] United Nations, “Values and Behaviours Framework”, available at https://i.unu.edu/media/unu.edu/page/24952/Values-and-Behaviours-Framework_Final.pdf#:~:text=The%20%E2%80%98UN%20Values%20and%20Behaviours%20Framework%E2%80%99%20forms%20the,we%20experience%20the%20organization%20on%20a%20daily%20basis.

органов и в полном соответствии с принятыми рекомендациями, как это определено в резолюции 64/259 Генеральной Ассамблеи.

Соблюдение установленных требований. В целом соблюдение требований означает строгое следование политике, планам, процедурам, нормативным положениям, установленным правилам, условиям контрактов или другим требованиям.

Отдельное функциональное звено. Слово «отдельное» подразумевает, что в организации создана штатная должность сотрудника по вопросам этики, которая, таким образом, является отдельной, а не имеющей двойные функции или совмещенной.

Должность с двойными функциями. Этот термин относится к должности сотрудника, наделенного ответственностью как за вопросы этики, так и за другие области деятельности, например функции омбудсмена или сотрудника по юридическим вопросам.

Совмещение должностных обязанностей. Этот термин относится к функциональному звену по вопросам этики или должности сотрудника по вопросам этики, которая распределяется между двумя или более организациями на условиях совместного несения расходов.

F. Определения этики и добросовестности, используемые в системе Организации Объединенных Наций

1. Этика

45. **Источники официальных определений.** ОИГ поставила перед участвующими организациями вопрос о том, есть ли в их официальной документации определения понятий «добросовестность» и «этика». В большинстве своем организации ссылались на Устав Организации Объединенных Наций[37], стандарты поведения международных гражданских служащих КМГС 2013 года[38] и свои соответствующие положения и правила о персонале в качестве руководящих документов в такого рода вопросах.

46. **Значительные расхождения в определениях этики и их источниках.** Одиннадцать участвующих организаций указали, что в их организациях этика вообще не определена или что «официального определения нет». Секретариат Организации Объединенных Наций пояснил, что этические нормы могут толковаться с помощью различных нормоустанавливающих документов и административных распоряжений. В самом широком смысле этика понималась как обозначение деятельности, соответствующей ценностям Организации Объединенных Наций и высокому уровню добросовестности, как это предусмотрено Уставом Организации Объединенных Наций. Сам Устав с его принципами рассматривается многими организациями как основополагающий документ для определения этики, дополняемый присягой или заявлением при вступлении в должность[39].

[37] Статья 101 Устава Организации Объединенных Наций гласит, что «при приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности». Профессионализм, добросовестность и уважение к многообразию являются основными ценностями, которых ожидают от сотрудников Организации.

[38] Многие организации считают базовым документом для определения понятия «этика» стандарты поведения международных гражданских служащих, а точнее их п. 5, в котором говорится, что «концепция добросовестности, закрепленная в Уставе Организации Объединенных Наций, охватывает все аспекты поведения международного гражданского служащего, включая такие качества, как честность, правдивость, беспристрастность и неподкупность. Эти качества являются такими же основными, как компетентность и эффективность, также закрепленные в Уставе».

[39] См. ST/SGB/2016/9, положение о персонале 1.1 b).

47. **Внутренние определения этики.** Однако несколько организаций разработали свои собственные определения, будь то в официальном или неофициальном порядке. Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) определяет этику как принятие правильного решения, даже если писаные нормы не дают прямого ответа в данной конкретной ситуации. ЮНОПС ссылается на свое официальное определение этики, которое соответствует всеобъемлющим определениям и описаниям этики, принятым в Организации Объединенных Наций. Далее организация заявляет, что ее сотрудники придерживаются самых высоких стандартов работоспособности, компетентности и добросовестности, что они следят за тем, чтобы их действия всегда соответствовали возложенной на них миссии, и что они несут ответственность за все, что они делают и не делают, выполняя свои обязанности в ЮНОПС. Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) ссылается на свое руководство и памятку по соблюдению этических норм при исполнении обязанностей, в которых этика определяется как совершение правильных поступков по правильной причине и говорится, что знание, соблюдение и применение нормативных требований является основой этичного поведения, но на этом этичное поведение не заканчивается. Оно также относится к тем аспектам поведения, которые не регулируются нормами, например уважительное отношение к другим людям. ЮНЭЙДС определяет этику как совершение правильных поступков по правильной причине, а Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) утверждает, что этика — это набор стандартов для оценки того, что правильно и неправильно, на основе базовых ценностей Организации — добросовестности, профессионализма и уважения разнообразия. Наконец, Всемирный почтовый союз (ВПС) заявляет, что для соблюдения этических норм его персонал должен действовать в соответствии с поставленными перед ним задачами и демонстрировать самые высокие стандарты компетентности и добросовестности, закрепленные в Уставе Организации Объединенных Наций, положениях и правилах о персонале и кодексе поведения, формируя культуру этики, прозрачности и подотчетности.

48. **Другие источники, используемые в системе Организации Объединенных Наций.** Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) сослалась на два бюллетеня Генерального секретаря[40]. Что касается специализированных учреждений и МАГАТЭ, то многие из них полагаются на собственную политику в области этики[41], кодекс или стандарты этического поведения[42], положения и правила о персонале или, в более широком смысле, на свои руководящие принципы и основные ценности[43].

2. Добросовестность

49. Наиболее распространенное понимание добросовестности заключается в том, что она обозначает основные ценности Организации Объединенных Наций как учреждения и высокий уровень добросовестности, как это предусмотрено Уставом Организации Объединенных Наций, которыми руководствуются и которых придерживаются в ходе операций и деятельности Организации Объединенных Наций.

50. Хотя в официальных документах нет установленного определения термина «добросовестность», его толкование дается Секретариатом Организации Объединенных Наций в различных нормоустанавливающих документах и административных распоряжениях. В 2021 году после пересмотра системы компетенций в Секретариате Организации Объединенных Наций в недавно опубликованных Общих принципах ценностей и норм поведения было дано новое определение добросовестности. Добросовестность представлена как одна из четырех ценностей наряду с участием, скромностью и человечностью. Согласно Общим принципам, действовать добросовестно означает действовать этично, демонстрируя

[40] ST/SGB/2005/22 и ST/SGB/2007/11.

[41] Например, политика МАГАТЭ в области этики.

[42] Такие, как стандарты поведения и добросовестности МОТ, этический кодекс МСЭ для персонала МСЭ и кодекс этичного поведения ЮНИДО.

[43] Например, ЮНВТО, ВОЗ и ВОИС.

стандарты поведения Организации Объединенных Наций и принимая незамедлительные меры в случае, если вы стали свидетелем непрофессионального или неэтичного поведения или любого другого нарушения стандартов Организации Объединенных Наций.

51. **В системе Организации Объединенных Наций нет отдельного определения добросовестности.** Ни одна организация не приняла отдельного определения добросовестности, в то время как все определяют добросовестность или ссылаются на нее через некоторые другие документы, такие как положения о персонале, кодексы и стандарты поведения, этические кодексы, нормативно-правовые базы и справочники. Более подробную информацию см. в приложении XII.

52. **Не все организации разработали свои собственные кодексы поведения или этических норм в дополнение к стандартам поведения КМГС.** В целом пять из рассмотренных организаций не разработали ни собственного кодекса поведения, ни собственного этического кодекса в дополнение к универсально применяемым стандартам поведения КМГС[44]. У четырех их них есть этический кодекс[45], у семи — кодекс поведения[46], а у пяти — и то и другое[47]. Некоторые организации сообщили о составлении собственного кодекса поведения или этических норм в качестве надлежащей практики с целью укрепления подотчетности путем предоставления четкого набора ожиданий и в то же время поддержки соблюдения правил, политики, процедур и практики и, таким образом, формирования и поддержания этической культуры в организации. В полученных отзывах были предложены и другие цели такого кодекса, такие как поддержка сотрудников в отстаивании идеалов этики и их защита при исполнении ими своих обязанностей международных гражданских служащих.

[44] ЮНИСЕФ, ЮНОПС, Структура «ООН-женщины», МАГАТЭ и ЮНВТО.

[45] ПРООН, ВОИС, ФАО и ЮНИДО (последние две в форме «кодекса этичного поведения»).

[46] ЮНФПА (для поставщиков), УВКБ ООН, БАПОР, ВПП, ЮНЭЙДС, ЮНЕСКО и ВПС.

[47] Секретариат Организации Объединенных Наций, ИМО и МСЭ (стандарты поведения и кодекс этики), ИКАО (рамки этики как приложение к служебному кодексу и стандартам поведения) и ВОЗ (кодекс поведения экспертов, кодекс ответственного проведения исследований и кодекс этики и профессионального поведения).

II. Организационное оформление

A. Создание функционального звена по вопросам этики

Вставка 1
Стандарт ОИГ 2010 и 2020 годов

- Функциональное звено по вопросам этики создается либо решением директивного органа, либо решением исполнительного главы **[обновленный стандарт]**.

53. **Почти все участвующие организации со временем создали функциональное звено по вопросам этики.** В настоящем обзоре рассматривался статус внедрения стандарта ОИГ 2010 года. В 2010 году некоторые организации еще не создали функциональные звенья по вопросам этики (МАГАТЭ, Международная организация гражданской авиации (ИКАО), Международная организация труда (МОТ), Международная морская организация (ИМО), Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС) и Всемирная туристская организация (ЮНВТО)), а в некоторых других были созданы совместные подразделения (ВПС, Международный союз электросвязи (МСЭ) и Всемирная метеорологическая организация (ВМО)) или механизмы с двойными функциями (Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО)).

54. На момент проведения настоящего обзора все рассмотренные организации создали отдельное подразделение по вопросам этики, за исключением МОТ[48], ИМО, ЮНВТО, ВПС и Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»). Таким образом, по сравнению с 2010 годом ситуация значительно улучшилась. Не все функциональные звенья были созданы по решению соответствующих директивных органов; чаще это делалось по решению исполнительных глав в рамках выполнения рекомендации 2010 года (БАПОР, ИМО, Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО), ВОЗ, ВОИС и ВМО). Более подробную информацию см. в приложении I. Однако Инспектор считает, что создание отдельного функционального звена по вопросам этики имеет первостепенное значение и что решение об этом может быть принято как исполнительными главами, так и директивными органами.

B. Организационная структура функционального звена по вопросам этики и порядок и условия назначения руководителя такого звена

Вставка 2
Стандарты ОИГ 2010 и 2020 годов

a) Руководитель подразделения по вопросам этики на уровне Д-1/С-5 в зависимости от размера и структуры организации.

b) Специально выделенная штатная должность, за исключением небольших организаций, где она должна быть совмещена с должностью в другой организации системы Организации Объединенных Наций или передана на внешний подряд в подразделение по вопросам этики другой организации системы Организации Объединенных Наций **[обновленный стандарт]**.

c) Наличие профессиональной подготовки по вопросам этики как необходимое требование для назначения на должность.

[48] До 2022 года.

d) Конкурсный набор на должность руководителя подразделения по вопросам этики с объявлением о вакансии, открытой как для внутренних, так и для внешних кандидатов.

e) Прозрачный процесс найма и отбора кандидатов с включением представителя персонала в комитет по назначениям.

f) Привлечение независимого комитета по ревизии и надзору к процедуре найма и отбора кандидатов **[новый стандарт]**.

1. Уровень должности

55. **Для руководителя подразделения по вопросам этики требуется должность старшего уровня.** В 2010 году ОИГ рекомендовала создавать специальную штатную должность руководителя подразделения по вопросам этики на уровне Д-1 или С-5 в зависимости от размера и структуры организации и количества сотрудников, которых необходимо охватить. В небольших организациях это может быть должность с совмещением обязанностей[49]. Этот и другие стандарты ОИГ, включая обновленные и новые стандарты для руководителя подразделения по вопросам этики, представлены во вставке 2 выше. Более подробную информацию о порядке и условиях назначения руководителя подразделения по вопросам этики см. в приложении III.

56. **Достигнута более высокая степень согласованности относительно уровня должности руководителя подразделения по вопросам этики.** На момент проведения настоящего обзора в тех организациях, где есть отдельное подразделение по вопросам этики, должность руководителя такого подразделения классифицируется иначе. В Секретариате Организации Объединенных Наций должность директора Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики установлена на уровне Д-2, в то время как все фонды и программы Организации Объединенных Наций, включая ВПП, но за исключением БАПОР, создали для руководителей своих подразделений по вопросам этики должности уровня Д-1. При этом во всех специализированных учреждениях, за исключением ИМО[50] и ЮНВТО[51], для таких подразделений предусмотрены должности уровня С-5. Будущая штатная должность руководителя подразделения по вопросам этики в ЮНЭЙДС также будет установлена на уровне С-5[52].

2. Специально выделенная штатная должность или должность с совмещением обязанностей, должность сотрудника, занятого неполный рабочий день, или совместная должность сотрудника по вопросам этики?

57. **В нескольких организациях действуют механизмы совмещения обязанностей.** За исключением МОТ, организации с совмещением обязанностей — это менее крупные организации[53], такие как ЮНВТО и ИМО. В ИМО подразделение по вопросам этики входит в состав Бюро внутреннего надзора и этики, а обязанности сотрудника по вопросам этики выполняет руководитель Бюро на условиях неполной занятости (примерно 20 процентов рабочего времени). Аналогичным образом в ЮНВТО подразделение по вопросам этики входит в состав Департамента этики, культуры и социальной ответственности и функционирует на основе неполной занятости (10 процентов рабочего времени).

58. Будучи крупной организацией, МОТ возложила обязанности сотрудника по вопросам этики на старшего специалиста по вопросам равенства и недискриминации

[49] JIU/REP/2006/2, п. 49 и рекомендация 15 b).

[50] В ИМО директор Управления внутреннего надзора (уровень Д-1) также выполняет функции сотрудника по вопросам этики.

[51] На Программу ЮНВТО по этике и социальной ответственности (уровень С-4) возложена ответственность за соблюдение внутренних этических норм в режиме неполной занятости (10 процентов рабочего времени).

[52] ЮНЭЙДС опубликовала соответствующее объявление о вакансии 6 мая 2021 года.

[53] «Менее крупные» с точки зрения бюджетных поступлений и общей численности персонала. Более подробную информацию см. в приложении XI, части I и II.

в своем Секторе по гендерным вопросам, равенству, многообразию и инклюзивному участию в режиме неполной занятости (25 процентов рабочего времени). В 2021 году Административный совет МОТ, утвердив предложение по программе и бюджету, разрешил учредить с 2022 года должность штатного сотрудника по вопросам этики, с тем чтобы обеспечить поддержку и соблюдение всеми сотрудниками этических норм поведения и добросовестности[54].

59. **Только две из небольших организаций имеют договоренность о совместном подразделении по вопросам этики.** МСЭ делит с ВМО должность специального штатного сотрудника по вопросам этики (80 процентов МСЭ и 20 процентов ВМО). ВПС, который первоначально участвовал в этой договоренности о совместном подразделении, принял другую модель и на основе предложения административного звена организации ее руководящий орган в 2014 году принял решение полностью передать вопросы этики на внешний подряд поставщику услуг из частного сектора[55]. Структура «ООН-женщины» пользуется услугами Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики.

60. **Передача функций на внешний подряд в частный сектор — не идеальное решение.** Инспектор принимает к сведению тот факт, что одна организация, имеющая ограниченные бюджетные поступления и численность персонала и располагающая штаб-квартирой вдали от основных мест расположения штаб-квартир Организации Объединенных Наций, решила использовать поставщика услуг из частного сектора для выполнения функций подразделения по вопросам этики. Несмотря на проблемы с ресурсами, такие как уровень бюджетных поступлений, настоящий обзор показал, что такие поставщики услуг из частного сектора обладают лишь ограниченными знаниями и опытом в области этики в системе Организации Объединенных Наций и соответствующих обязанностей специального подразделения Организации Объединенных Наций по вопросам этики. Кроме того, в дополнение к выявленным ОИГ недостаткам передачи функций подразделения по вопросам этики на внешний подряд в частный сектор такое соглашение может повысить подверженность организации рискам.

61. **Обновленный стандарт ОИГ — штатная должность сотрудника, за исключением небольших организаций.** Инспектор признает, что для таких небольших организаций[56], как ИМО, МСЭ, ЮНВТО, ВПС и ВМО, создание штатной должности сопряжено с трудностями, обусловленными соответствующими потребностями в ресурсах, а также относительно низким уровнем их бюджетных поступлений и небольшой численностью персонала. Поэтому другая модель, например передача этой функции на внешний подряд или совместное использование ее с другой организацией системы Организации Объединенных Наций, считается более оптимальным вариантом, несмотря на связанные с этим проблемы. В ЮНВТО сотрудники могут уделять другим обязанностям по совмещению не более 10 процентов рабочего времени, чего явно недостаточно для выполнения поставленной задачи; в результате это неизбежно приводит к чисто пассивному режиму работы на самом низком уровне, не говоря уже о вопросах независимости.

62. **Совмещение вопросов этики с другими функциями является проблематичным.** Как в ЮНВТО, так и в ВМО нынешние механизмы по вопросам этики не являются приемлемыми. Аналогичные проблемы существуют и в ИМО. Однако возложение на руководителя Бюро внутреннего надзора и этики обязанностей сотрудника по вопросам этики наряду с его обязанностями по внутренней ревизии,

[54] Международная конференция труда МОТ на своей сессии в июне 2021 года утвердила бюджет по программам МОТ на 2022–2023 годы, который предусматривал создание штатной должности сотрудника по вопросам этики.

[55] Бюджетные поступления и численность персонала на 2019 год: МСЭ — 189,1 млн долл. США и 1040 сотрудников; ВМО — 91,7 млн долл. США и 408 сотрудников; и ВПС — 75,4 млн долл. США и 269 сотрудников.

[56] Бюджетные поступления и численность персонала на 2019 год: ИМО — 77,6 млн долл. США и 301 сотрудник; МСЭ — 189,1 млн долл. США и 1040 сотрудников; ЮНВТО — 23,4 млн долл. США и 150 сотрудников; ВПС — 75,4 млн долл. США и 269 сотрудников; и ВМО — 91,7 млн долл. США и 408 сотрудников.

инспекции, оценке и расследованиям не является подходящим решением. Помимо нехватки времени и ресурсов для выполнения всех этих функций, существуют и более фундаментальные причины, а именно несовместимость между задачей функционального звена по вопросам этики, ориентированной в основном на превентивные меры и контроль рисков, и корректирующей целью других органов внутреннего надзора как части «третьей линии обороны». Наличие всех функций в одних руках, особенно внутренней ревизии, расследований и инспекций, создает функциональный конфликт интересов и стирает грань между различными мандатами и обязанностями.

63. **Должностные лица, выполняющие обязанности по совместительству, не являются независимыми.** Как сказано в докладе ОИГ о политике в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, 2018 года[57], «должностные лица, выполняющие функции по совместительству, не являются независимыми». Что касается механизмов с совмещением функций, в пункте 136 этого доклада говорится: «Такое положение сотрудника по вопросам этики не обеспечивает его структурную независимость; этого следует избегать любой ценой». Далее в докладе о политике в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, говорится: «Совмещение обязанностей ограничивает возможность их независимого и добросовестного исполнения. В случае должностных лиц по вопросам этики, омбудсменов и уполномоченных по надзору это ставит сотрудников в потенциально уязвимое положение, а должностные лица при этом рискуют своим авторитетом и доверием персонала». Поэтому авторы обзора 2018 года высказали мнение о том, что «в организациях, где функции, связанные с этикой и надзором, и/или функции омбудсменов выполняются по совместительству, вопрос об этих функциях следует рассмотреть вновь, с тем чтобы соответствующие должностные лица могли сосредоточиться на их выполнении и действовать независимым и добросовестным образом; следует также изучить другие возможные варианты, такие как использование единого функционального звена несколькими организациями».

64. На основании выводов настоящего обзора и с учетом предложения, внесенного в вышеупомянутом докладе 2018 года, ОИГ обновила соответствующий стандарт 2010 года. **С учетом вышеизложенного Инспектор предлагает соответствующим организациям рассмотреть иную модель. Инспектор согласна с мнением о том, что использование единого функционального звена несколькими организациями является более оптимальным вариантом в случае, если создание отдельной должности сотрудника по вопросам этики невозможно. Кроме того, следует отказаться от любого совмещения обязанностей, связанных с вопросами этики.**

65. **Использование Структурой «ООН-женщины» услуг Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики более не является целесообразным.** С 2011 года Структура «ООН-женщины» начала пользоваться услугами Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики. Однако комитет по надзору этой организации уже некоторое время рекомендует Структуре «ООН-женщины» учредить хотя бы должность сотрудника по вопросам этики, поскольку руководство организации отказалось от создания подразделения по вопросам этики по причине бюджетных ограничений. По мнению Инспектора, уровень деятельности Структуры «ООН-женщины»[58] и масштабы самой организации (527,4 млн долл. США бюджетных поступлений в 2019 году и 2862 сотрудника), как представляется, требуют и оправдывают создание собственной штатной должности. Служба внутренней ревизии Структуры «ООН-женщины» отметила, что организация обслуживается Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики на основе неформальных отношений, не подтвержденных документально, за исключением программы раскрытия финансовой информации, в рамках которой Структура «ООН-женщины» выплачивает взнос.

[57] JIU/REP/2018/4.

[58] Более подробную информацию см. в документе Структуры «ООН-женщины» «Мир для женщин и девочек: ежегодный доклад, 2019–2020 годы».

66. Основанием для бесплатного получения услуг Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики является пункт 2.2 бюллетеня Генерального секретаря о самостоятельно управляемых органах и программах в рамках общесистемного применения этических норм Организации Объединенных Наций[59], который гласит: «Если самостоятельно управляемый орган или программа не назначили сотрудника по вопросам этики к январю 2008 года, Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций будет выполнять обязанности и функции подразделения по вопросам этики, изложенные в настоящем бюллетене, до тех пор, пока самостоятельно управляемый орган или программа не назначат сотрудника по вопросам этики». Принимая во внимание прошедшее время и тот факт, что к настоящему времени все фонды и программы создали свои собственные подразделения по вопросам этики, Инспектор считает своевременным пересмотреть этот бюллетень. Положения этого бюллетеня не побуждают Структуру «ООН-женщины» к созданию собственного подразделения по вопросам этики. **По всем этим причинам Инспектор предлагает организации либо рассмотреть вопрос о создании отдельной должности сотрудника по вопросам этики, либо на основе пересмотренного бюллетеня заключить с Секретариатом официальное соглашение о предоставлении Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики услуг в области этики, включая возмещение расходов за предоставляемые услуги[60].**

3. Профессиональная подготовка

67. **Профессиональная подготовка в области правоведения неизменно дает преимущество.** Во всех рассмотренных организациях, имеющих отдельное подразделение по вопросам этики, большинство руководителей таких подразделений имеют юридическое образование, но оно обычно дополняется большим опытом работы в области этики и смежных профессиональных областях, приобретенным в организациях системы Организации Объединенных Наций, других международных организациях и в более широком публично-правовом или частном секторе.

68. **Полезный обмен опытом за счет ротации в системе Организации Объединенных Наций и вне ее.** Со времени проведения обзора 2010 года наблюдается значительная мобильность специалистов в области этики между организациями системы Организации Объединенных Наций и более широкими публично-правовым и частным секторами. Многие руководители подразделений по вопросам этики перешли из одной организации в другую. Около трех четвертей опрошенных руководителей подразделений по вопросам этики до начала работы в Организации Объединенных Наций также работали в частном или публично-правовом секторах, не связанных с Организацией Объединенных Наций.

69. **Такое «перекрестное опыление» повышает эффективность и облегчает необходимую адаптацию.** Инспектор считает, что профессиональный опыт, полученный в ходе работы в различных организациях системы Организации Объединенных Наций, а также в частном или более широком публично-правовом секторах, имеет большую ценность, поскольку приобретенные таким образом знания, компетенции, квалификации и навыки способствуют распространению новых стандартов и надлежащей практики в системе Организации Объединенных Наций. Поскольку функция этики постоянно развивается, для ее дальнейшего продвижения потребуется творческий вклад и «перекрестное опыление» в самой системе и вне ее, чтобы идти в ногу с новыми важными тенденциями.

[59] ST/SGB/2007/11.

[60] По аналогии с договоренностью с Управлением служб внутреннего надзора (УСВН) о предоставлении услуг по проведению расследований.

4. Открытость и прозрачность при отборе и найме (через объявления о вакансиях для внешних или внутренних кандидатов и включение представителя персонала в комитет по назначениям)

70. **Практика набора персонала различна, но в основном вакансии открыты для внешних кандидатов.** Что касается стандарта ОИГ 2010 года по набору персонала, то в ходе обзора выяснилось, что 19 организаций набирали сотрудников через внешние или внутренние объявления о вакансиях. ВПС выбирает поставщика услуг из частного сектора путем проведения открытого тендера, тогда как ИМО, МОТ и ЮНВТО назначают своих сотрудников по вопросам этики только из числа внутренних кандидатов с учетом того, что область этики является частью совмещения должностных обязанностей[61]. В УВКБ ООН назначение на должность руководителя подразделения по вопросам этики до сих пор было зарезервировано для внутренних кандидатов, что не позволяло заполнить эту должность кандидатами извне организации, которые могли бы привнести новые навыки и профессиональный опыт и, таким образом, обеспечить свежие решения и наработки.

71. **Однако прозрачность этого процесса в большинстве участвующих организаций все еще неудовлетворительна.** В сравнении с соответствующими стандартами ОИГ 2010 года настоящий обзор выявил явную необходимость дальнейшего совершенствования, поскольку в настоящее время представители персонала участвуют в этом процессе только в восьми из рассмотренных организаций (ЮНИСЕФ, ЮНЭЙДС, МСЭ, ЮНЕСКО, ЮНИДО, ВОЗ, ВОИС и ВМО). В указанном стандарте ОИГ не уточняются детали такого участия. В обзоре ОИГ 2010 года инспекторы выразили убеждение в том, что представители персонала должны принимать активное участие в этом процессе, хотя они признали, что ни один из членов комитета по назначениям не имеет права вето и что любой окончательный выбор остается за исполнительным главой. В связи с вышеизложенным **Инспектор подтверждает стандарты ОИГ в отношении прозрачности процесса найма и отбора персонала и необходимости выполнения соответствующих официальных рекомендаций 4 и 5, содержащихся в докладе ОИГ 2010 года.**

72. **Роль комитетов по ревизии и надзору.** В целях повышения прозрачности и независимости процесса отбора и найма руководителя функционального звена по вопросам этики ОИГ ввела новый стандарт вместо своего стандарта 2010 года, отводя в этом процессе должное место комитетам по ревизии и надзору. В соответствии с широко распространенной надлежащей практикой и по аналогии с их ролью в отборе, найме и увольнении руководителя службы внутреннего надзора[62] комитеты по ревизии и надзору могли бы принести пользу, предоставляя высшему руководству независимые консультации по вопросам профессиональной компетентности и квалификации кандидатов на должность руководителя подразделения по вопросам этики и в случаях увольнения руководителя такого подразделения. Однако для этого члены комитетов по ревизии и надзору должны либо обладать квалификацией и опытом в области этики, либо иметь доступ к техническим консультациям по вопросам этики. В настоящее время только комитеты по ревизии и надзору ПРООН, ИКАО, ВОИС и ВМО играют определенную роль в процедуре отбора, найма и увольнения руководителей соответствующих подразделений по вопросам этики. Более подробную информацию см. в приложении V.

[61] Это связано с тем, что обязанности сотрудника по вопросам этики выполняются в режиме неполной занятости. МОТ создала должность штатного сотрудника по вопросам этики с 2022 года.

[62] Это относится ко всем комитетам по ревизии и надзору организаций системы Организации Объединенных Наций, за исключением Секретариата Организации Объединенных Наций и тех организаций, в которых нет такого комитета.

C. Мандат, круг ведения и ресурсы функционального звена по вопросам этики

Вставка 3
Стандарты ОИГ 2010 и 2020 годов

Круг ведения функционального звена по вопросам этики должен включать:

a) разработку и распространение этических стандартов;

b) разработку и организацию обязательной подготовки по вопросам этики;

c) предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций по вопросам этики всем сотрудникам организации независимо от их контрактного статуса;

d) административное обеспечение политики организации по защите сотрудников от преследований за сообщения о неправомерных действиях и за сотрудничество в ходе должным образом санкционированных ревизий или расследований (политика защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях);

e) административное обеспечение программы организации по раскрытию финансовой информации или декларированию интересов.

1. Круг ведения и сфера полномочий

73. **Большинство организаций строго следуют примеру Секретариата Организации Объединенных Наций.** Мандат или круг ведения Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики и ее фондов и программ соответствуют стандартам, предложенным в 2010 году. В основном фонды и программы[63] применяют положения, изложенные в бюллетене Генерального секретаря о самостоятельно управляемых органах и программах и применении этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций[64], выпущенном во исполнение резолюции 60/1 Генеральной Ассамблеи.

74. **Дополнительные обязанности.** Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики берет на себя дополнительные обязанности в следующих областях: административное обеспечение инициативы Генерального секретаря по добровольному раскрытию информации (с 2007 года); проведение предварительного анализа кандидатов на руководящие должности (с 2016 года); проведение должной проверки всех взносов в целевой фонд для поддержки Канцелярии Председателя Генеральной Ассамблеи; предоставление независимых консультаций Отделу закупок по внутриорганизационным программам соблюдения требований для восстановления поставщиков; и рассмотрение и разрешение конфликтов интересов ключевых членов руководства, возникающих в результате сделок со связанными сторонами, в соответствии с Международными стандартами учета в государственном секторе (с 2015 года). Большинство из этих мероприятий являются частью консультативной функции Бюро по вопросам этики в отношении разрешения конфликтов интересов. Аналогичным образом подразделение по вопросам этики ЮНИСЕФ взяло на себя более широкие функции, включая консультирование по вопросам институциональных и организационных конфликтов интересов и проверки сотрудников перед назначением на руководящие должности.

75. **Роль этики в защите от сексуальных домогательств и от сексуальной эксплуатации и насилия.** Дополнительная ответственность за защиту от сексуальных домогательств и сексуальной эксплуатации и насилия была добавлена к мандату подразделений по вопросам этики многих организаций либо на постоянной основе, либо на ограниченное время, пока эта ответственность не будет возложена на вновь созданный координационный центр или другое подразделение. В том что касается

[63] ПРООН, ЮНФПА, ЮНИФЕФ, ЮНОПС и ВПП.
[64] ST/SGB/2007/11, разд. 3.

фондов и программ, подразделение по вопросам этики в УВКБ ООН до 2019 года отвечало за защиту от сексуальной эксплуатации и насилия. Подразделение по вопросам этики в БАПОР отвечает за координацию в масштабах всего агентства в соответствии с политикой БАПОР по предупреждению запрещенного поведения и сексуальной эксплуатации и насилия и реагированию на них, а подразделение по вопросам этики ВПП имеет мандат на защиту от сексуальной эксплуатации и насилия. Некоторые подразделения по вопросам этики специализированных учреждений и других организаций также несут ответственность за защиту от сексуальной эксплуатации и насилия (ЮНЭЙДС, ФАО, ЮНЕСКО, ЮНИДО и ВОЗ) и предупреждение сексуальных домогательств, притеснений и злоупотреблений служебным положением (ФАО, МСЭ и ЮНЕСКО).

76. **Конкретные дополнительные обязанности.** В некоторых случаях подразделения по вопросам этики имеют дополнительные обязанности, вытекающие из конкретных мандатов их организаций. В качестве примера можно привести подразделение по вопросам этики МОТ, которое служит каналом для получения заявлений о ненадлежащем обращении с домашними работниками, нанятыми должностными лицами МОТ, или подразделение по вопросам этики ВОЗ в отношении осуществления программы декларирования интересов технических экспертов и предоставления консультаций по конфликтам интересов внешним экспертам, советникам и консультантам. В ЮНОПС к функциям подразделения по вопросам этики недавно добавилась новая обязанность, а именно соблюдение установленных требований (обеспечение обзора и координация усилий по соблюдению требований в рамках ЮНОПС и формирование культуры соблюдения установленных требований и подотчетности).

77. Инспектор с озабоченностью отметила, что двум из рассмотренных подразделений по вопросам этики (в МСЭ и ЮНВТО) по-прежнему поручено проводить расследования. **Она напоминает о рекомендации 3, содержащейся в обзоре ОИГ о состоянии функции расследований[65], и призывает соответствующие организации прекратить действие мандата на проведение расследований в рамках своих функциональных звеньев по вопросам этики. Это не наносит ущерба сохраняющейся обязанности подразделения по вопросам этики проводить предварительное рассмотрение жалоб на преследование в рамках соответствующих программ защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях.**

78. **Инспектор предлагает как можно скорее разработать четкий круг ведения для функциональных звеньев по вопросам этики ВОЗ и МСЭ, а также тех фондов и программ Организации Объединенных Наций, которые еще не установили круг ведения для своего функционального звена по вопросам этики. Остальным участвующим в ОИГ организациям следует внести ясность в эти вопросы при пересмотре круга ведения или других действующих эквивалентных документов, определяющих обязанности функционального звена по вопросам этики.**

2. Потенциал, ресурсы и запросы на услуги и обращения за консультациями

79. **В 2010 году по-прежнему отмечался низкий уровень приверженности этическим нормам.** Авторы доклада ОИГ 2010 года рассмотрели бюджет функционального звена по вопросам этики и выявили низкий уровень приверженности соблюдению этических норм во многих учреждениях с нулевым финансированием в некоторых из них и лишь минимальным уровнем финансирования в других[66]. С учетом вышесказанного в настоящем обзоре была дана новая оценка обеспечению ресурсами данного функционального звена с учетом развития деятельности функционального звена по вопросам этики с момента выхода последнего доклада. Более подробную информацию о ресурсном обеспечении функционального звена по вопросам этики см. в приложении XI, части I и II.

[65] JIU/REP/2020/1.

[66] JIU/REP/2010/3, пп. 32–34.

80. **Несмотря на улучшения, произошедшие с 2010 года, уровень укомплектованности штатов в целом все еще слишком низок.** Как уже говорилось ранее, создание отдельного подразделения по вопросам этики путем учреждения по крайней мере одной штатной должности сотрудника по вопросам этики является обязательным условием обеспечения минимально необходимого уровня добросовестности и подотчетности для большинства организаций. В этой связи **Инспектор повторяет предложение, высказанное в пункте 64 выше, а именно: соответствующим организациям следует либо создать отдельную должность[67], либо изучить другие варианты, будь то использование единого функционального звена по вопросам этики совместно с другой организацией или же заключение меморандума о взаимопонимании с другой организацией системы Организации Объединенных Наций о предоставлении услуг по вопросам этики[68].**

81. **Создание совместных подразделений является более эффективным вариантом, но в этом случае требуется уровень ресурсов, достаточный для выполнения возложенных на них обязанностей.** На момент проведения настоящего обзора существовала только одна договоренность о создании совместного подразделения по вопросам этики, а именно между МСЭ (80 процентов) и ВМО (20 процентов). Должность сотрудника по вопросам этики уровня С-5 финансируется из бюджета МСЭ, а ВМО возмещает МСЭ его 20-процентную долю плюс административный сбор за услуги сотрудника по вопросам этики, предоставляемые ВМО[69].

82. В настоящее время вызывает сомнение, что 20-процентная доля, покрываемая ВМО, соизмерима с услугами, оказываемыми ей. Это совместное подразделение по вопросам этики обслуживает 1040 сотрудников[70] в МСЭ и 325 сотрудников[71] в ВМО. С учетом этих цифр и того факта, что эти две организации значительно отличаются по своему мандату и структуре, Инспектор считает, что следует пересмотреть вопрос о выделении ресурсов на это подразделение. Кроме того, Инспектор с озабоченностью отмечает, что ни в одной из организаций нет оперативного бюджета для функционального звена по вопросам этики, который покрывал бы такие издержки, как расходы на использование услуг по контрактам, консультантов, поездки, «горячие линии» по вопросам добросовестности и системы рассмотрения дел.

83. **Для успешной передачи функций подразделения по вопросам этики на внешний подряд также необходим соответствующий уровень ресурсов.** ВПС пользуется услугами частного сектора в отношении вопросов этики и управления своей программой раскрытия финансовой информации, при этом ежегодные расходы в 2019 году составили 30 000 швейцарских франков на услуги по вопросам этики и 24 000 швейцарских франков на программу раскрытия финансовой информации, т. е. в общей сложности 54 000 швейцарских франков в год. Инспектор считает, что сумма, потраченная на услуги в области этики, не оправдывает потребность в реально действующем подразделении для обеспечения ожидаемых уровней добросовестности и подотчетности. С учетом согласованной суммы объем деятельности поставщика услуг по вопросам этики, выявленной в ходе настоящего обзора, является минимальным. Несмотря на опасения ОИГ по поводу передачи вопросов этики на внешний подряд поставщику услуг из частного сектора, существует явная необходимость выделения большего объема ресурсов на вопросы этики в данном учреждении.

[67] Это предложение относится, например, к МОТ.

[68] Это предложение относится к ЮНВТО и ИМО.

[69] 20-процентная доля ВМО составляет примерно 59 000 швейцарских франков в год. Сюда не входит управление программой раскрытия финансовой информации, которой в ВМО занимается Управление служб внутреннего надзора.

[70] Данные за 2019 год.

[71] Мандат функционального звена по вопросам этики в ВМО ограничивается ее персоналом. Данные за 2019 год.

84. **Наблюдаются также различные уровни укомплектованности штатов подразделений по вопросам этики.** В целом штатное расписание (кадровые ресурсы) функционального звена по вопросам этики в рассмотренных организациях зависят от размера и мандатов организаций, особенно тех, где имеются крупные полевые операции и большое количество персонала. УВКБ ООН и ВПП занимают первое место среди сопоставимых организаций[72]. Это, однако, не означает, что уровень укомплектованности штатов подразделений по вопросам этики в этих организациях соизмерим с масштабами деятельности на местах с учетом отсутствия установленных критериев в этом отношении. В отличие от этого подразделение БАПОР по вопросам этики можно считать недостаточно обеспеченным кадровыми ресурсами с учетом количества сотрудников, которых ему приходится обслуживать. В специализированных учреждениях, в частности в ФАО, подразделение по вопросам этики нуждается в большем объеме ресурсов для обслуживания более 12 000 сотрудников по сравнению, например, с ВОЗ. По мнению Инспектора, Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики является еще одним подразделением, нуждающимся в дополнительных людских ресурсах, с учетом того, что оно предоставляет услуги более чем 50 000 сотрудников в различных точках мира.

85. **Отсутствие установленных критериев или стандартов для оперативных бюджетов.** Если рассматривать оперативные бюджеты, имеющиеся в распоряжении подразделений по вопросам этики, то по сравнению с другими организациями нельзя не отметить относительно высокие уровни бюджетных ассигнований, выделяемых Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики, подразделению по вопросам этики УВКБ ООН и, в меньшей степени, соответствующему подразделению ВПП. В случае с Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики такой объем бюджетных средств позволяет этому подразделению хотя бы частично компенсировать низкий уровень укомплектованности штатов и тем самым продолжать осуществление необходимой деятельности. В целом в отсутствие установленных критериев и стандартов трудно определить соответствующий уровень оперативных средств для функционального звена по вопросам этики, который позволил бы полностью выполнить все предусмотренные мандатом обязанности.

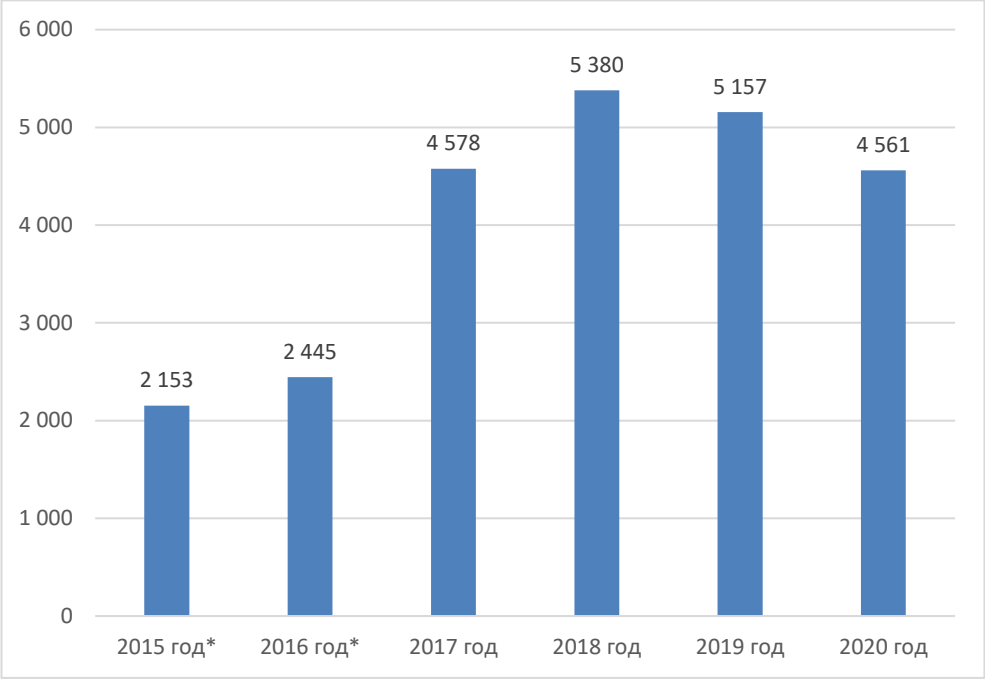
86. **Отзывы сотрудников по вопросам этики участвующих организаций свидетельствуют о высокой степени обеспокоенности по поводу недостаточного ресурсного обеспечения.** Учитывая наблюдаемые значительные различия, ОИГ адресовала всем соответствующим подразделениям и сотрудникам вопрос о том, достаточно ли выделяемых им людских и бюджетных ресурсов для выполнения возложенных на них обязанностей. Как показывает результат, многие из опрошенных считают, что их собственных ресурсов едва хватает для выполнения этих обязанностей, зачастую в ущерб другим видам деятельности, таким как предупредительные меры, подготовка, разработка материалов, пересмотр кодексов поведения, модернизация стандартов, рассмотрение дел по вопросам этики и различные аспекты программы раскрытия финансовой информации. В частности, неоднократно поднимался вопрос об отсутствии надлежащего и стабильного кадрового обеспечения. Некоторые подразделения сочли уровень выделяемых ресурсов недостаточным даже для осуществления предусмотренной мандатом деятельности, при этом одно из них открыто заявило, что его возможности не беспредельны, а другое подразделение сообщило, что оно не смогло выполнить ни одной из своих обязанностей, связанных с вопросами этики. **В свете вышесказанного Инспектор выражает обеспокоенность по поводу сохраняющегося низкого уровня ресурсного обеспечения многих подразделений по вопросам этики. Она обращает внимание директивных и руководящих органов на необходимость обеспечить надлежащее финансирование подразделений по вопросам этики в их соответствующих организациях, в том числе в рамках специальной статьи бюджета.**

[72] Сопоставимых с точки зрения общего числа сотрудников, работающих на должностях, финансируемых из регулярного бюджета, и на других контрактных условиях.

87. **Запросы на услуги и обращения за консультациями, адресованные подразделению по вопросам этики.** В контексте оценки достаточности ресурсного обеспечения такого рода подразделений в настоящем обзоре также рассматривается динамика их деятельности, например количество предоставленных услуг и проведенных консультаций по вопросам этики в период 2015–2020 годов. Более подробную информацию см. в приложении VI. В связи с отсутствием данных по специализированным учреждениям за 2015–2018 годы[73] о запросах на услуги, связанные с этикой, оценка предоставленных услуг охватывает только Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики и подразделения по вопросам этики фондов и программ.

Диаграмма I

Запросы на услуги, адресованные подразделениям по вопросам этики фондов и программ Организации Объединенных Наций в период 2015–2020 годов



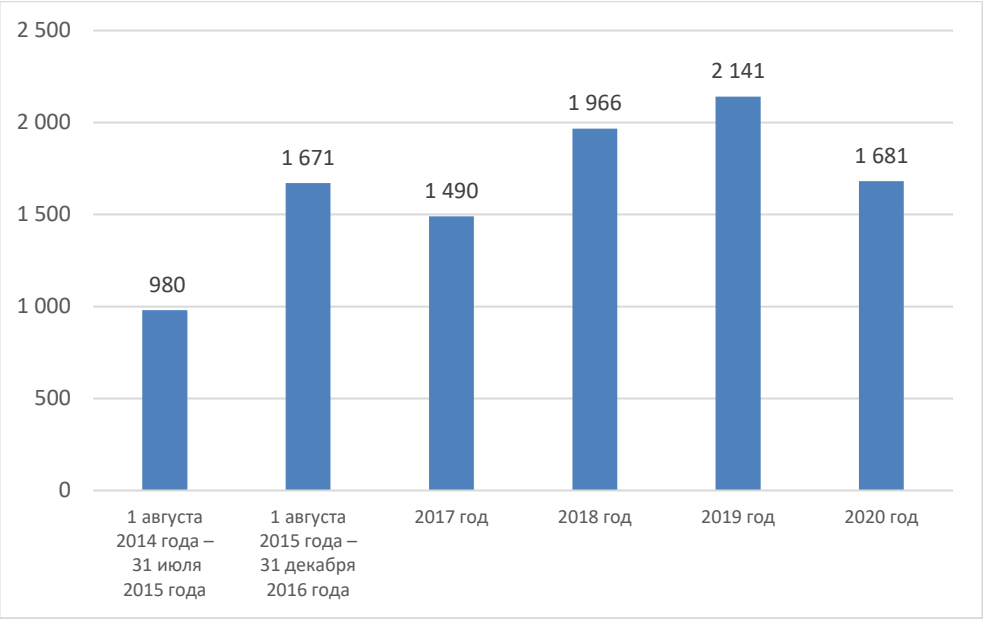
Примечание: Диаграмма I охватывает ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, БАПОР, ЮНОПС и ВПП. УВКБ ООН не охвачено, поскольку его ежегодные доклады по этике не содержат данных о подразделениях по вопросам этики.

* ВПП не включена в 2015 и 2016 годы из-за отсутствия данных.

[73] За исключением ФАО, ЮНЕСКО, ВОЗ и ВОИС.

Диаграмма II

Запросы на услуги, адресованные подразделениям по вопросам этики фондов и программ Организации Объединенных Наций в период 2014–2020 годов

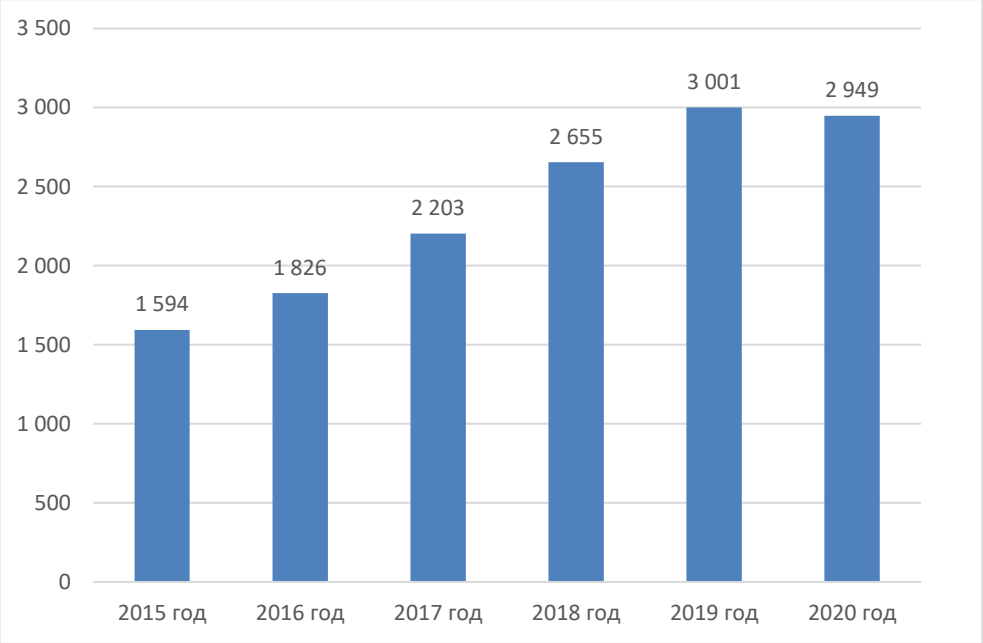


88. **Количество запросов на услуги по вопросам этики увеличилось более чем на 100 процентов.** Запросы на услуги подразделений по вопросам этики фондов и программ[74] Организации Объединенных Наций в период с 2015 по 2020 год увеличились более чем на 100 процентов, причем пик пришелся на 2018 год (см. диаграмму I). Что касается Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики, то в период с 2015 по 2019 год число запросов на его услуги во всех областях его мандата также увеличилось более чем на 100 процентов (см. диаграмму II). Снижение, наблюдаемое в 2019 и 2020 годах в большинстве организаций, объясняется исключительной ситуацией, вызванной пандемией, которая привела к появлению других преобладающих забот у сотрудников, в частности, связанных с их здоровьем, благополучием и семьями.

[74] За исключением БАПОР.

Диаграмма III

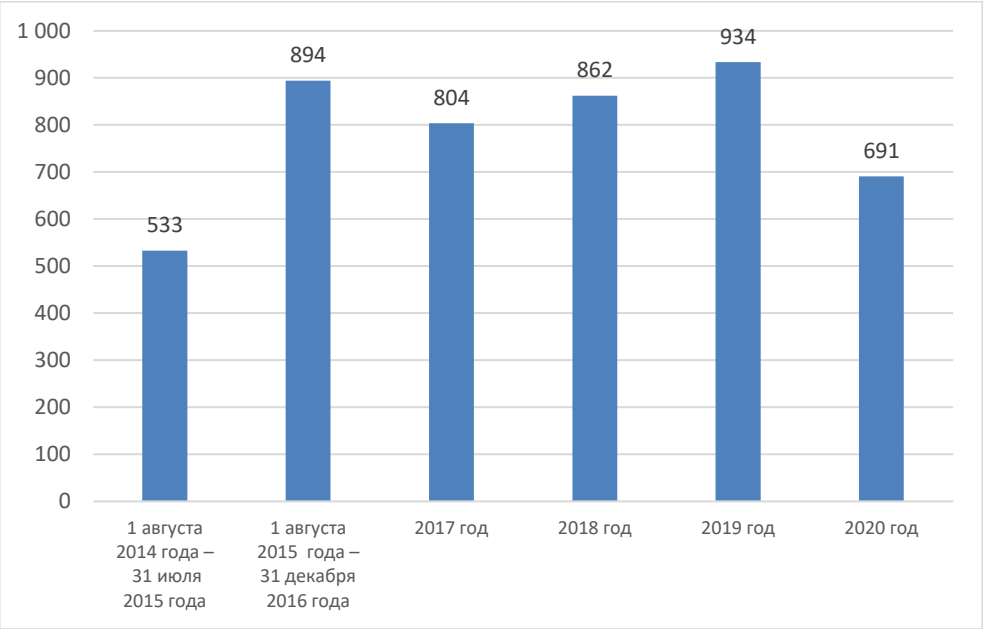
Обращения за консультациями, адресованные подразделениям по вопросам этики фондов и программ Организации Объединенных Наций в период 2015–2020 годов



Примечание: Диаграмма III охватывает ПРООН, ЮНФПА, УВКБ, ЮНИСЕФ, ЮНОПС, БАПОР и ВПП, а Структура «ООН-женщины» относится к Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики.

Диаграмма IV

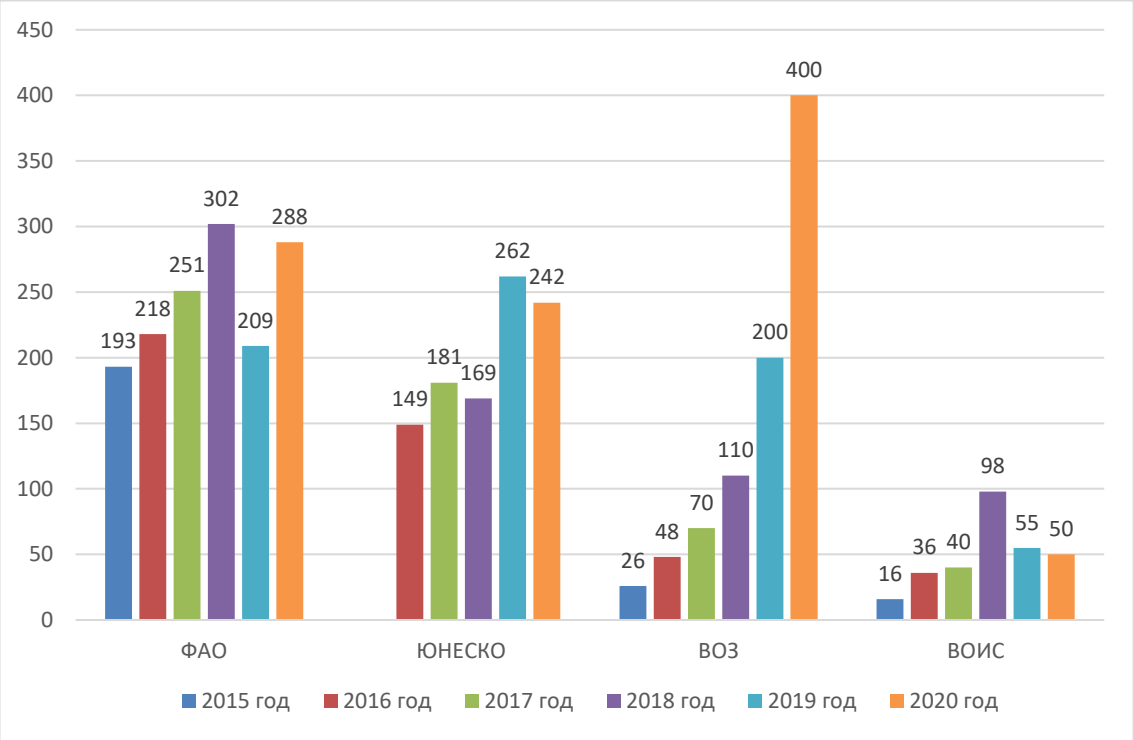
Обращения за консультациями, адресованные Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики в период 2014–2020 годов



89. **Анализ обращений за консультациями по вопросам этики дает примерно одинаковую картину.** В том что касается фондов и программ[75], количество обращений за консультациями по вопросам этики соответствовало той же тенденции, что и общий спрос на услуги в области этики. Эти показатели почти удвоились с 2015 года, оставаясь стабильными в 2019 и 2020 годах для большинства организаций (см. диаграмму III). ПРООН сообщила об очередном увеличении как запросов на услуги, так и обращений за консультациями по вопросам этики с 2019 по 2020 год. Аналогичная ситуация наблюдается и в Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики, где количество обращений за консультациями по таким вопросам также значительно возросло за последние годы, достигнув пика в 2019 году, за которым последовало снижение в 2020 году (см. диаграмму IV).

90. **Развитие ситуации в отдельных специализированных учреждениях показывает иную тенденцию.** В четырех специализированных учреждениях (см. диаграмму V ниже), по которым имеются данные за период 2015–2019 годов и 2020 года (ФАО, ЮНЕСКО, ВОЗ и ВОИС), наблюдается иная тенденция — с менее заметным ростом, за исключением ВОЗ. Это может быть связано с низким уровнем кадрового обеспечения подразделений по вопросам этики в ФАО[76] и ВОИС, в то время как в ВОЗ и ЮНЕСКО имеется больше ресурсов для информационного обеспечения, подготовки и просветительской деятельности по вопросам этики, что, как правило, вызывает более активный интерес и последующие запросы на услуги и обращения за консультациями.

Диаграмма V
Обращения за консультациями, адресованные подразделениям по вопросам этики ФАО, ЮНЕСКО, ВОЗ и ВОИС в период 2015–2020 годов



Примечание: Данные по ЮНЕСКО за 2016, 2017 и 2018 годы были извлечены из общих данных по подразделениям по вопросам этики (которые включали консультации по этике), представленных в ежегодных докладах на эту тему.

[75] За исключением БАПОР.
[76] С совмещением обязанностей до 2020 года.

91. **Данные ясно показывают растущий интерес персонала к получению услуг и консультаций по вопросам этики от соответствующих подразделений.** Резкое увеличение числа запросов на услуги и обращений за консультациями можно объяснить успешной деятельностью подразделений по вопросам этики по продвижению этических ценностей, несмотря на то что в большинстве организаций они по-прежнему работают в условиях нехватки ресурсов. Более подробную информацию см. в приложении XI, части I и II. Уровень осведомленности персонала о вопросах этики может зависеть от ресурсов, которыми располагает подразделение по вопросам этики для проведения соответствующих мероприятий. Эти данные должны учитываться комитетами по ревизии и надзору при рассмотрении наличия достаточного объема ресурсов у подразделений по вопросам этики.

III. Независимость функционального звена по вопросам этики

92. Поскольку со времени проведения обзора ОИГ в 2010 году функциональное звено по вопросам этики значительно выросло, а его деятельность соответственно расширилась, ОИГ сочла необходимым провести более глубокий анализ элементов, имеющих решающее значение для определения уровня независимости этого функционального звена. С этой целью группа по обзору рассмотрела такие вопросы: что понимается под независимостью; сколько требуется независимости или какой уровень независимости необходим; и сохраняют ли элементы независимости, предложенные ОИГ в 2010 году, свою актуальность, или есть новые элементы, которые необходимо добавить для достижения требуемой степени независимости.

A. Независимость как одна из главных предпосылок эффективного выполнения задач функционального звена по вопросам этики

93. **Роль функциональных звеньев по вопросам этики и «трехлинейная модель».** «Трехлинейная модель», разработанная Институтом внутренних ревизоров[77] (ранее известная как «модель трех линий обороны в эффективном управлении рисками и контроле»), хотя и предназначена для частного сектора, считается полезной концепцией для понимания различных функций и соответствующих обязанностей и требуемой независимости для таких функций в рамках подотчетности организации, включая организации системы Организации Объединенных Наций. Согласно этой модели лица, занимающие первые позиции, регулируют риски и меры контроля и управляют ими (передовая линия управления), лица, занимающие вторые позиции, осуществляют мониторинг рисков и мер контроля в поддержку руководства, а лица, занимающие третьи позиции, предоставляют совету директоров и высшему руководству независимые гарантии эффективности управления рисками и мерами контроля. Третья строка в модели Института внутренних ревизоров относится к институту внутренней ревизии, для которого независимость от руководства считается критически важной с учетом его роли гаранта.

94. В 2014 году КСР принял Типовую модель управления рисками, надзора и подотчетности для системы Организации Объединенных Наций[78], которая опирается на модель «трех линий обороны» Института внутренних ревизоров. Модель КСР позиционирует функциональное звено по вопросам этики в качестве «третьей линии обороны» наряду с функциями независимого обеспечения внутренней ревизии, расследования и оценки.

95. В этом контексте КСР заявил, что диапазон функций, гарантирующих независимость, варьирует в зависимости от организаций системы Организации Объединенных Наций, а также от их группировки. В том, что касается этики, КСР отметил, что в целом все организации признают и соблюдают общепринятую практику, согласно которой этика отделена от других функций по обеспечению гарантий. Это также соответствовало предложенной Организацией Объединенных Наций этической практике, изложенной ОИГ. Однако в реальной ситуации, зафиксированной во всех пяти сопоставительных докладах ОИГ о функциях обеспечения гарантий (о пробелах в надзоре, этике, управлении общеорганизационными рисками, ревизии и расследованиях), было повсеместно признано, что форма, широта и ресурсное обеспечение гарантий значительно варьируют в Организации Объединенных Наций в зависимости от мандатов и требований к гарантиям.

[77] The Institute of Internal Auditors, "*The IIA's Three Lines Model. An update of the three lines of defense*", 2020.

[78] CEB/2014/HLCM/14/Rev.1.

96. На основе ответов на внутриорганизационный вопросник ОИГ в настоящем обзоре было установлено, что, несмотря на отнесение этики к «третьей линии обороны» в рамках вышеупомянутой модели КСР, что было подтверждено в последующих докладах ОИГ, таких как доклад ОИГ 2018 года о защите лиц, сигнализирующих о нарушениях, некоторые организации системы Организации Объединенных Наций отнесли функцию этики ко «второй линии», учитывая ее роль в области предупреждения и проведения консультаций (в том числе для руководства), а также продвижения этических стандартов, в то время как многие другие отнесли ее к «третьей линии». Кроме того, ответы показывают, что различия в масштабах, мандате и характере работы организаций системы Организации Объединенных Наций также могут оказывать влияние на то, какое место занимает функциональное звено по вопросам этики в рамках «трехлинейной модели». При этом был достигнут широкий консенсус в отношении того, что для эффективного выполнения своего мандата функциональному звену по вопросам этики необходима независимость.

97. **Стандарты независимости ОИГ 2010 года.** На основании своего вывода о том, что «сотрудники практически не прониклись доверием к этой функции, которая рассматривается просто как некий управленческий рычаг, никак не способствующий решению глубинных проблем»[79], авторы обзора 2010 года заявили, что по этой причине крайне важно обеспечить независимость функционального звена по вопросам этики от руководства организаций. С этой целью в 2010 году ОИГ предложила ряд стандартов для обеспечения независимости этой функции, включая ограничение срока полномочий и ограничения на трудоустройство в той же организации после прекращения службы для руководителя подразделения по вопросам этики; прямая подчиненность руководителя подразделения по вопросам этики исполнительному директору; представление ежегодного доклада исполнительному главе; представление ежегодного доклада функционального звена по вопросам этики руководящему органу, который не может вносить в него изменения; и доступ руководителя функционального звена по вопросам этики к руководящему органу, что закреплено в письменном виде.

98. **Дальнейшие определения независимости ОИГ.** Авторы доклада ОИГ 2018 года о политике и практике в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, приняли для своих целей следующее определение независимости: «Независимость чаще всего определяют как свободу от воздействия факторов, ставящих под угрозу способность лица выполнять свои обязанности беспристрастно, достаточно самостоятельно и без влияния извне»[80].

99. Авторы доклада 2018 года также указали, что такая оперативная независимость предполагает, что руководитель подразделения вправе определять программу его работы целиком по собственному усмотрению и обладает достаточными полномочиями для того, чтобы инициировать и осуществлять любые действия, которые он считает необходимыми для выполнения поставленных перед ним задач, а также отчитываться о них. При этом организация и ее руководство должны предоставлять полный доступ ко всей запрашиваемой информации[81].

100. **Независимость функционального звена по вопросам этики.** Инспектор полностью согласна с вышеизложенным заявлением. Она считает, что независимость функционального звена по вопросам этики имеет первостепенное значение для защиты от неправомерного влияния и давления. Такая независимость крайне важна для обеспечения беспристрастного и объективного выполнения своих обязанностей, в частности, в случаях защиты от преследования. Поэтому функциональное звено по вопросам этики должно быть наделено достаточным уровнем независимости. Стандарты, на которых должна основываться эта независимость, будут рассмотрены в разделах B и C ниже.

[79] JIU/REP/2010/3, п. 44.
[80] JIU/REP/2018/4, п. 127.
[81] Там же.

B. Оценка независимости функционального звена по вопросам этики

Вставка 4
Стандарты ОИГ 2010 и 2020 годов

a) Руководитель функционального звена по вопросам этики назначается на период времени, ограниченный двумя четырехлетними сроками, двумя пятилетними сроками или одним семилетним сроком, не подлежащий возобновлению, с установлением «должностного карантина» после ухода с этого поста, т. е. лишением возможности работать внештатно на прежнем месте работы и/или с ограничениями на последующее трудоустройство в той же организации **[обновленный стандарт]**;

b) руководитель подразделения по вопросам этики подчиняется непосредственно исполнительному главе организации;

c) ежегодный доклад руководителя функционального звена по вопросам этики представляется исполнительному главе, но не может быть изменен им;

d) ежегодный доклад руководителя функционального звена по вопросам этики или его резюме направляется руководящему органу с любыми замечаниями исполнительного главы по нему;

e) руководитель подразделения по вопросам этики имеет неограниченный (неформальный и формальный) доступ к руководящему органу, что закреплено в письменном виде **[обновленный стандарт]**;

f) комитеты по ревизии и надзору несут обязательную ответственность за работу функционального звена по вопросам этики, включая регулярное рассмотрение его плана работы, годового отчета о деятельности, его эффективности, потребностей в ресурсах и независимости **[новый стандарт]**;

g) исполнительный глава консультируется с комитетом по ревизии и надзору по вопросам выбора/назначения, эффективности работы и увольнения/отстранения от должности руководителя функционального звена по вопросам этики **[новый стандарт]**.

101. **Тринадцать организаций, включая Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики, не обладают требуемой независимостью.** Анализ ОИГ показал, что 13 из рассмотренных организаций, включая Секретариат Организации Объединенных Наций, пока еще не внедрили соответствующие стандарты 2010 года. **Инспектор выражает обеспокоенность по поводу этих серьезных пробелов и поэтому просит как руководящие органы, так и исполнительных глав соответствующих организаций ускорить внедрение всех стандартов ОИГ 2010 года, касающихся независимости функционального звена по вопросам этики.**

102. **Пример Секретариата Организации Объединенных Наций и предложения Генерального секретаря по укреплению независимости Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики.** Начиная с 2017 года Генеральный секретарь делал заявления о необходимости укрепления независимости Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики и в последующие годы вносил соответствующие предложения в ежегодные доклады о деятельности в области этики, представляемые на утверждение Генеральной Ассамблее[82]. Меры, предложенные для укрепления независимости Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики, включали, в частности, прямую подотчетность Генеральной Ассамблее, дополнительную подотчетность Независимому консультативному комитету по ревизии для руководства в отношении его плана работы и оценки деятельности руководителя Бюро, а также повышение должности руководителя Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики с уровня Д-2 до уровня помощника

[82] A/73/89; A/74/78; A/75/82; и A/76/76.

Генерального секретаря для следующего сотрудника, включая ограничение срока полномочий (пять лет с возможностью продления один раз) и ограничения на трудоустройство после ухода с этого поста. Предлагаемые конкретные меры полностью соответствуют стандартам и рекомендациям ОИГ 2010 года и надлежащей практике других организаций системы Организации Объединенных Наций.

103. В том, что касается предлагаемого повышения должности руководителя Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики с уровня Д-2 до уровня помощника Генерального секретаря, в ходе настоящего обзора было установлено, что в большинстве организаций уровень должности руководителя подразделения по вопросам этики на один разряд ниже уровня руководителя подразделения внутреннего надзора. Это предложение приведет данную должность в соответствие с установившейся надлежащей практикой, поскольку в Секретариате Организации Объединенных Наций должность руководителя Управления служб внутреннего надзора (УСВН) находится на уровне заместителя Генерального секретаря. Инспектор отмечает, что должность Омбудсмена Организации Объединенных Наций приравнена к помощнику Генерального секретаря, что обеспечивает необходимый уровень независимости для этой должности. То же самое должно быть применимо и к главе Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики. Заполнение должности сотрудником уровня Д-2, проработавшим определенное время в организации, делает невозможным применение ограничений по срокам. Кроме того, необходимо учитывать, что Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики обслуживает более 53 000 сотрудников — гораздо больше, чем любое другое подразделение по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций. С учетом всего вышесказанного по мнению Инспектора настало время укрепить независимость Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики, как это предложил Генеральный секретарь.

104. **Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций до сих пор не утвердила предложения Генерального секретаря по повышению независимости Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики.** Инспектор с озабоченностью отметила, что сохраняются серьезные ограничения независимости руководителя Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций и что Генеральная Ассамблея до сих пор не утвердила предложения Генерального секретаря после замечаний, сделанных по ним Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам в его соответствующих докладах[83]. В ответ на вопросы, поднятые Консультативным комитетом, Генеральный секретарь в своем ежегодном докладе по вопросам этики за 2020 год вновь дает исчерпывающие объяснения и обоснования внесенных предложений, которые полностью соответствуют предлагаемым стандартам ОИГ и соответствующим официальным рекомендациям ОИГ (особенно в отношении подчиненности, ограничений по срокам и ограничений на работу после ухода с этого поста), а также надлежащей практике других организаций системы Организации Объединенных Наций. Рассмотрев внесенные предложения, **Инспектор настоятельно призывает Генеральную Ассамблею одобрить эти предложения, чтобы укрепить независимость Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики и тем самым обеспечить соблюдение рекомендаций и стандартов ОИГ, а также сложившейся надлежащей практики.**

105. **Почему нужны ограничения срока полномочий?** Установление ограничений на срок полномочий является одним из условий назначения руководителей бюро по вопросам этики, которое авторы обзора 2010 года считали обязательным для защиты лица, выполняющего эту функцию, от неправомерного влияния и других рисков, присущих длительному пребыванию в должности. Поэтому в докладе 2010 года содержится соответствующая рекомендация. Важность и, следовательно, необходимость ограничения срока полномочий была дополнительно подчеркнута в последующих докладах ОИГ. В частности, в докладе 2018 года о политике в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, говорится, что ограниченный срок

[83] A/73/183; A/74/539; и A/75/515.

полномочий является одной из основных гарантий независимости в практической работе. Он предохраняет вышеупомянутых должностных лиц от внешних и внутренних влияний, как открытых, так и подспудных, которым они могут быть подвержены осознанно или подсознательно в силу личных связей, складывающихся за длительное время пребывания на посту. Согласно авторам доклада 2018 года эти связи способны наносить ущерб беспристрастности, которая всегда имеет решающее значение для успешного выполнения соответствующих функций[84]. Наряду с самим ограничением срока полномочий сопутствующая концепция гарантии пребывания в должности в течение срока полномочий также имеет значение для обеспечения независимости.

106. **При установлении таких ограничений на срок полномочий необходим разумный баланс.** Хотя, с одной стороны, следует избегать слишком длительного срока пребывания в должности, чтобы занимающие ее сотрудники не стали слишком близки к своей организации, ее персоналу и старшим должностным лицам и тем самым не утратили свою объективность и беспристрастность, с другой стороны, срок пребывания в должности должен быть относительно длительным, чтобы обеспечить достаточное знакомство с организацией и гарантировать сохранение этой должности за занимающим ее сотрудником в течение разумного периода времени. Поэтому срок не должен быть слишком коротким, чтобы обеспечить надлежащее выполнение функциональных обязанностей без необходимости искать последующее место работы на слишком раннем этапе. Кроме того, в организациях с возобновляемыми сроками полномочий действующие сотрудники не должны подвергаться риску компрометации или формированию впечатления того, что они компрометируют свои обязанности, при продлении их полномочий на второй срок.

107. **Все эти факторы были учтены в предложении по ограничению срока полномочий ОИГ 2010 года.** Именно поэтому авторы доклада 2010 года рекомендовали установить минимальную продолжительность возобновляемых контрактов в четыре года, чтобы сотрудник мог работать без отрыва от работы как минимум четыре года подряд, в то время как в случае невозобновляемого назначения они должны составлять до семи лет, чтобы сотрудник мог работать, полностью сосредоточившись и посвятив себя выполнению своих обязанностей, при этом чувствуя уверенность в том, что ему или ей не придется искать новую работу или переходить на работу в другую организацию в ближайшее время.

108. **С 2010 года достигнут лишь незначительный прогресс.** Настоящий обзор показал, что достигнут определенный прогресс, хотя 10 организаций (Секретариат Организации Объединенных Наций, УВКБ ООН[85], ЮНОПС, МОТ, ИМО, МСЭ, ЮНИДО, ЮНВТО, ВОЗ и ВМО) до сих пор не установили ограничений на срок полномочий руководителя подразделения по вопросам этики.

109. **Только две организации уже применяют более длительный срок невозобновляемых назначений, рекомендованный ОИГ.** ФАО и ИКАО — единственные две организации с ограничениями по срокам полномочий, которые выбрали семилетний невозобновляемый срок в соответствии со стандартом ОИГ 2010 года (см. вставку 4). Две другие организации выбрали невозобновляемый, но более короткий срок: БАПОР выбрало шестилетний срок, а ЮНЕСКО — четырехлетний. Особая ситуация в ВПС — срок действия контракта с внешним поставщиком услуг составляет три года и не может быть продлен. В УВКБ ООН продолжительность текущего срока полномочий директора подразделения по вопросам этики, а именно пять лет без возможности продления, не является ограничением срока в собственном смысле слова, поскольку это стандартная продолжительность назначения на любую должность в штаб-квартире УВКБ ООН.

[84] JIU/REP/2018/4, п. 131.

[85] В УВКБ ООН продолжительность срока полномочий директора подразделения по вопросам этики, как и для любой другой должности в штаб-квартире, привязана к стандартной продолжительности назначения, которая ограничена пятью годами с возможным продлением на шесть месяцев.

110. **Только шесть организаций уже применяют возобновляемые сроки назначений в соответствии с рекомендациями ОИГ.** ПРООН, ЮНФПА и ЮНИСЕФ допускают пятилетний срок, который может быть продлен один раз еще на пять лет, а ВПП и ВОИС ввели четырехлетний срок, который может быть продлен один раз еще на четыре года. Последнее также относится к недавно созданной должности сотрудника по вопросам этики в ЮНЭЙДС. Таким образом, в целом только восемь организаций соответствуют стандарту ОИГ 2010 года и выполняют соответствующую официальную рекомендацию (см. вставку 4).

111. Во многих рассмотренных организациях продолжительность невозобновляемого срока полномочий руководителя по вопросам этики слишком мала (например, в БАПОР и ЮНЕСКО, в которых невозобновляемый срок составляет четыре года) либо введены различные положения о возобновляемых сроках (например, в МАГАТЭ, где трехлетний срок может быть дважды продлен на два года)[86], причем ни одно из этих положений не соответствует применимому стандарту ОИГ. В тех организациях, где нет ограничений срока полномочий руководителей по вопросам этики, общая максимально возможная продолжительность срока полномочий руководителя по вопросам этики, по крайней мере теоретически, является бессрочной для тех сотрудников, которые имеют постоянные контракты, или же она зависит от продолжительности срочного контракта сотрудника, занимающего эту должность. Однако эти договоренности не соответствуют ни установленному стандарту ОИГ, ни официальной рекомендации. Более подробную информацию см. в приложении IV, часть II.

112. Исходя из выводов обзора, **Инспектор хотела бы повторить официальную рекомендацию 6, содержащуюся в докладе ОИГ 2010 года, а именно то, что исполнительным главам, которые еще не сделали этого, следует установить ограничения срока полномочий для руководителей подразделений по вопросам этики и, при необходимости, пересмотреть существующие положения об ограничениях срока полномочий с целью приведения их в соответствие со стандартами ОИГ 2010 года.**

113. **Ограничения на трудоустройство после ухода с должности, официально рекомендованные ОИГ в 2010 году.** Авторы доклада ОИГ по вопросам этики 2010 года уже официально предложили в своей рекомендации 6, чтобы законодательные органы участвующих организаций поручили своим соответствующим исполнительным главам в дополнение к применению ограничений срока полномочий исключить любую возможность повторного найма их руководителей по вопросам этики в той же организации.

114. **Необходимость соответствующего обновления стандарта независимости 2010 года.** В отличие от официальной рекомендации, содержащейся в докладе ОИГ 2010 года, стандарты независимости ОИГ 2010 года не предусматривают никаких ограничений в период после ухода с этой должности. Учитывая обязанности и связанную с ними деятельность функционального звена по вопросам этики, которые требуют полной независимости, настоящий обзор теперь официально включает такое ограничение в обновленную версию данного стандарта, которая гласит: «руководитель функционального звена по вопросам этики назначается на период времени, ограниченный двумя четырехлетними сроками, двумя пятилетними сроками или одним семилетним сроком и не подлежащий возобновлению, с установлением «должностного карантина» после ухода с этого поста, т. е. лишением возможности работать внештатно на прежнем месте работы, и/или с ограничениями на последующее трудоустройство в той же организации» (см. вставку 4).

115. **Зачем нужны ограничения на трудоустройство после ухода с должности и почему они являются ключевым элементом независимости?** Как отмечалось в нескольких докладах ОИГ по другим функциям подотчетности и добросовестности,

[86] МАГАТЭ применяет политику, предусматривающую максимальный семилетний срок пребывания в должности для всех сотрудников категории специалистов, хотя существуют и исключения.

ограничения срока полномочий для должностей, требующих высокой степени независимости, часто сопровождаются ограничениями после ухода с этого поста, такими как ограничения на последующее трудоустройство в той же организации или период «должностного карантина» после ухода с этого поста, в течение которого данное лицо не может работать внештатно на прежнем месте работы. Такие ограничения предотвращают риск возникновения конфликта интересов, включая возможность — реальную или предполагаемую — обмена услугами или подхалимства по отношению к руководству организации из-за желания продвинуть свои карьерные перспективы в организации.

116. **Поэтому ограничения на трудоустройство после ухода с должности получают все большее распространение в системе Организации Объединенных Наций.** В ходе настоящего обзора было установлено, что 11 организаций ввели ограничения на период после ухода с должности руководителя функционального звена по вопросам этики и тем самым выполнили рекомендацию ОИГ 2010 года. Все фонды и программы, за исключением УВКБ ООН и ЮНОПС, собираются ввести такие ограничения на период после ухода с должности, а среди специализированных учреждений только ФАО, МАГАТЭ, ИКАО, ЮНЕСКО и ВОИС уже применяют такие ограничения. Секретариат Организации Объединенных Наций относится к числу организаций, в которых пока нет таких ограничений, но в то же время он признал, что это пробел в условиях обеспечения независимости, которые должны применяться в отношении должности руководителя функционального звена по вопросам этики. Поэтому Генеральный секретарь предложил Генеральной Ассамблее ограничить повторный прием на работу для руководителей таких подразделений без возможности другого трудоустройства в рамках Секретариата по аналогии с ограничениями, применяемыми к Омбудсмену Организации Объединенных Наций.

117. **Некоторые организации предлагают примеры надлежащей практики в этом отношении.** ПРООН, ЮНИСЕФ, МАГАТЭ, ИКАО, ЮНЕСКО и ВОИС обязывают своих руководителей подразделений по вопросам этики покидать организацию по окончании срока их полномочий. Описание должностных обязанностей руководителя подразделения по вопросам этики в ПРООН предусматривает, что после первоначального срока, который в исключительных случаях может быть продлен один раз, сотрудник должен покинуть ПРООН без возможности вернуться в качестве сотрудника на любую другую должность, даже по истечении периода «должностного карантина» после ухода с этой должности. ЮНИСЕФ также предусматривает аналогичное ограничение, на основании которого директор подразделения по вопросам этики не имеет права занимать какую-либо иную должность в ЮНИСЕФ по истечении срока своих полномочий. В МАГАТЭ в соответствии с уставом подразделения по вопросам этики МАГАТЭ и в целях дальнейшего укрепления независимости этого функционального звена назначение руководителя подразделения зависит от конкретных условий, которые исключают личное продвижение по службе или любое продление сверх максимального срока службы, а также исключают право занимать другие должности в Агентстве.

118. В ходе собеседований ОИГ услышала разные мнения по поводу ограничений на трудоустройство после ухода с должности, которые в основном касались ограниченных карьерных возможностей для руководителей функциональных звеньев по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций, их градации и доступности. Инспектор признает трудности, с которыми сталкиваются соответствующие действующие сотрудники. Однако, если условия найма четко определены с самого начала, т. е. с момента объявления о вакансии и до назначения, то не должно быть никаких сомнений в том, что влечет за собой занятие данной должности. Кроме того, между организациями системы Организации Объединенных Наций, другими международными организациями, а также публично-правовым и частным секторами растет обмен мнениями в отношении руководителей соответствующих подразделений по вопросам этики, благодаря чему появляются возможности карьерного роста за пределами Организации Объединенных Наций.

119. Исходя из выводов настоящего обзора, **Инспектор хотела бы повторить вынесенную в докладе ОИГ 2010 года официальную рекомендацию 6, согласно**

которой исполнительным главам соответствующих организаций следует установить ограничения срока полномочий и ограничения на период после ухода с должности для руководителей их подразделений по вопросам этики, а пока ввести период «должностного карантина» после окончания срока полномочий, чтобы свести к минимуму риск возникновения ситуаций конфликта интересов.

120. **Серьезные недостатки в условиях контрактов, регулирующих ограничение срока полномочий, что приводит к существенным препятствиям для независимости глав подразделений по вопросам этики.** Настоящий обзор показал, что многие организации, в которых установлены ограничения срока полномочий для руководителей подразделений по вопросам этики, применяют их не должным образом или не полностью вопреки рекомендации ОИГ 2010 года. При изучении условий ограничения срока полномочий в ходе настоящего обзора ОИГ выявила в некоторых организациях условия контрактов, серьезно препятствующие независимости и гарантии пребывания в должности, которые должны были обеспечиваться такими ограничениями. Этот недостаток уже был отмечен в докладе ОИГ 2010 года как несовместимый с требуемыми условиями ограничений срока полномочий. В этом докладе было указано, что такие механизмы ставят действующего сотрудника в зависимость от исполнительного главы в вопросе продолжения назначения, что серьезно подрывает независимость возглавляемого им подразделения и требует исправления. Инспектор выражает обеспокоенность по поводу описанной практики и полностью согласна с вышеупомянутым заявлением.

121. **Испытательный срок для вновь назначаемых руководителей подразделений по вопросам этики.** Как правило, в большинстве рассмотренных организаций вновь назначаемые руководители подразделений по вопросам этики проходят испытательный срок, как и любой другой вновь назначаемый сотрудник в этих организациях. Испытательный срок обычно составляет один год. Большинство из этих руководителей подразделений по вопросам этики назначаются на условиях срочного контракта с учетом ограничений по срокам, действующим для данной должности, а также во многих случаях ограничений на период после выхода в отставку. Исключением являются такие организации, как Секретариат Организации Объединенных Наций и УВКБ ООН, где руководители подразделений по вопросам этики имеют постоянные контракты, поскольку они являются штатными сотрудниками организации, для которых ограничений по срокам не существует. Такие же условия применяются в тех организациях, где функции руководителей подразделений по вопросам этики совмещаются (МОТ до 2021 года, ИМО и ЮНВТО). Более подробную информацию см. в приложении IV, часть II.

122. Организации, применяющие испытательный срок для своих руководителей подразделений по вопросам этики, утверждают, что это необходимо, как и в отношении любого другого нового сотрудника, чтобы убедиться в пригодности выбранного кандидата и удостовериться в том, что этот человек подходит для данной должности. По их мнению, важно предусмотреть возможность расторжения контракта, если условия испытательного срока не выполнены полностью. Инспектор признает, что испытательный срок может быть необходим, чтобы обеспечить организациям необходимую гибкость для установления пригодности выбранного кандидата. Однако для снижения любых рисков в отношении независимости руководителей функциональных звеньев по вопросам этики в результате применения испытательного срока она считает необходимым, чтобы основания для отстранения от должности (например, некомпетентность, должностные нарушения или неспособности выполнять свои обязанности) были четко определены в положении об отстранении от должности по обоснованной причине.

123. **Разделение срока полномочий на несколько последовательных контрактов во многих организациях.** В ходе настоящего обзора было установлено, что в тех организациях, в которых срок полномочий руководителей подразделений по вопросам этики был ограничен, помимо первоначального испытательного срока последующий оставшийся срок полномочий в свою очередь разбивался на один или несколько следовавших контрактов до окончания согласованного срока полномочий. Это особенно актуально для фондов и программ Организации Объединенных Наций, где

только ВПП после испытательного срока заключает контракт на весь срок полномочий руководителя подразделения по вопросам этики. Иная ситуация наблюдается в специализированных учреждениях, где срок полномочий разделен на несколько контрактов только в ФАО, в то время как все остальные учреждения предоставляют своим руководителям подразделений по вопросам этики контракт на полный срок полномочий после испытательного срока. Более подробную информацию см. в приложении IV, часть II.

124. **Серьезное препятствие для независимости и гарантии пребывания в должности главы подразделения по вопросам этики.** Подводя итог, можно сказать, что практика предоставления нескольких контрактов в течение одного срока полномочий по частям не соответствует роли главы подразделения по вопросам этики и свидетельствует о непонимании стандартов, которые применяются к этой должности. Такая практика представляет собой серьезное препятствие для обеспечения требуемого уровня независимости и гарантии пребывания в должности руководителя функционального звена по вопросам этики. Поэтому соответствующие организации должны прекратить эту практику.

125. Ожидается, что выполнение нижеследующей рекомендации приведет к повышению уровня подотчетности и укреплению независимости функционального звена по вопросам этики:

Рекомендация 1

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует незамедлительно обеспечить, чтобы контракты вновь назначаемых руководителей подразделений по вопросам этики заключались на полный срок полномочий.

126. **Прямое подчинение руководителя функционального звена по вопросам этики исполнительному главе организации.** Во всех рассмотренных организациях системы Организации Объединенных Наций официально предусмотрено непосредственное подчинение руководителя подразделения по вопросам этики исполнительному главе организации, за исключением ЮНИДО, где руководитель подразделения по вопросам этики подчиняется Директору-распорядителю по административному управлению и операциям, и ЮНЭЙДС, где после недавней реформы функционального звена по вопросам этики подчиненность руководителя этого функционального звена была передана от заместителя Исполнительного директора руководителю аппарата. На практике, однако, в своей повседневной деятельности и в служебных вопросах всем руководителям функциональных звеньев по вопросам этики приходится иметь дело в основном с должностными лицами, которым делегированы полномочия от их исполнительных глав в отношении административных аспектов деятельности функционального звена по вопросам этики.

127. В настоящем обзоре помимо собственно порядка подчиненности более подробно анализируется вопрос о том, что такая подчиненность означает на практике, с особым акцентом на то, кто в организациях отвечает за оценку работы руководителя подразделения по вопросам этики. Анализ показал, что, к сожалению, в некоторых организациях исполнительные главы делегировали эту важную функцию другим должностным лицам.

128. В Секретариате Организации Объединенных Наций Директор Бюро по вопросам этики в своем качестве старшего руководителя Организации ежегодно подписывает договор с Генеральным секретарем, который является для нее первым аттестующим должностным лицом, и соблюдает его, а Совет по служебной деятельности руководителей отвечает за проверку соблюдения этого ежегодного договора.

129. Во всех фондах и программах Организации Объединенных Наций, за исключением ВПП, служебная аттестация руководителя подразделения по вопросам этики находится в ведении соответствующих исполнительных глав. В четырех

специализированных учреждениях (ФАО, ЮНЕСКО, ЮНИДО и ВОЗ[87]), а также в ЮНЭЙДС оценку деятельности руководителя подразделения по вопросам этики проводят другие должностные лица, помимо исполнительного главы, в основном руководитель аппарата. По мнению Инспектора, такая практика принижает авторитет должности руководителя функционального звена по вопросам этики и тем самым подрывает его независимость.

130. **Соблюдение принципа прямой подчиненности высшему должностному лицу по всем аспектам работы руководителя подразделения по вопросам этики, включая служебную аттестацию.** Инспектор обеспокоена тем, что пять организаций[88] до сих пор не выполняют этот стандарт независимости. Ограничение или делегирование прямой связи и существенных аспектов функции должностным лицам, не являющимся исполнительным главой, фактически сводит на нет гарантии независимости функционального звена по вопросам этики и тем самым создает превратное представление о ее независимости, а также о приверженности исполнительных глав соблюдению этических норм. **Поэтому Инспектор считает необходимым, чтобы во всех пяти соответствующих организациях была установлена неразрывная прямая подчиненность исполнительному главе, включая служебную аттестацию руководителей функциональных звеньев по вопросам этики.**

131. **Представление ежегодного доклада по вопросам этики непосредственно директивному органу с замечаниями исполнительного главы.** Авторы доклада ОИГ 2010 года рекомендовали применять стандарты независимости c) и d) (см. вставку 4 выше), которые были объединены в рекомендации 7, адресованной директивным или руководящим органам и предлагающей им поручить своим соответствующим исполнительным главам обеспечить, чтобы руководитель подразделения по вопросам этики представлял ежегодный доклад или его резюме без внесения каких-либо изменений исполнительным главой непосредственно в директивный орган вместе с любыми замечаниями исполнительного главы по этому докладу.

132. **Необходимо прекратить практику принятия некоторыми исполнительными главами ежегодного доклада подразделения по вопросам этики в качестве своего собственного.** В Секретариате Организации Объединенных Наций именно Генеральный секретарь представляет ежегодный доклад Бюро по вопросам этики Генеральной Ассамблее. Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики уже поднимало этот вопрос в Генеральной Ассамблее. Считая, что вышеупомянутая практика компрометирует его независимость, Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики утверждает, что, хотя на практике Канцелярия Генерального секретаря учитывает мнения Бюро по вопросам этики в отношении содержания этих докладов, процедура, в соответствии с которой доклады Бюро по вопросам этики рассматриваются и утверждаются Генеральным секретарем, создает по меньшей мере впечатление того, что Бюро по вопросам этики не действует независимо, когда отчитывается перед Ассамблеей. Поэтому Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики рекомендовало изменить эту практику[89]. Инспектор полностью разделяет эту оценку и соответствующую рекомендацию.

133. **То же самое относится почти ко всем специализированным учреждениям.** В большинстве специализированных учреждений исполнительные главы организаций целиком включают содержание представляемого им доклада о деятельности в области этики в план типовых документов своей канцелярии и таким образом полностью утверждают его как свой собственный, что как минимум создает впечатление отсутствия независимости функционального звена по вопросам этики. В ВОЗ ежегодный доклад по вопросам этики является частью ежегодного доклада Бюро по

[87] Оценка деятельности директора Бюро по обеспечению соблюдения требований, управлению рисками и этике проводилась до 2020 года руководителем аппарата, а с января 2021 года — Генеральным директором ВОЗ.

[88] ВПП, ФАО, ЮНЕСКО, ЮНИДО и ВОЗ.

[89] A/75/82.

обеспечению соблюдения требований, управлению рисками и этике, представленного в виде доклада исполнительного главы руководящему органу. В ЮНВТО и ЮНЭЙДС ежегодный доклад функционального звена по вопросам этики является частью ежегодного доклада Департамента по вопросам управления людскими ресурсами. Начиная с 2021 года функциональное звено ЮНЭЙДС по вопросам этики представляет руководящему органу специальный ежегодный доклад по этике. На сегодняшний день ВМО является единственным специализированным учреждением, где ежегодный доклад о деятельности в области этики представляется руководящему органу в виде доклада подразделения по вопросам этики.

134. На основе этих выводов и в целях выполнения соответствующей части рекомендации 7 доклада ОИГ 2010 года **Инспектор просит исполнительных глав соответствующих организаций представлять ежегодные доклады функционального звена по вопросам этики соответствующим руководящим органам как таковые и без внесения в них каких-либо изменений и, если это будет сочтено необходимым, добавлять свои замечания к ним в отдельном документе.**

135. **Предварительное рассмотрение Коллегией Организации Объединенных Наций по вопросам этики ежегодных докладов по этике.** Руководители подразделений по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций и семи ее фондов и программ (ПРООН, ЮНФПА, УВКБ ООН, ЮНИСЕФ, ЮНОПС, БАПОР и ВПП), все из которых являются членами Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики, предпринимают дополнительный шаг, прежде чем представить свои ежегодные доклады своим исполнительным главам. На основании положений бюллетеня Генерального секретаря об общесистемном применении этических норм в самостоятельно управляемых органах и программах Организации Объединенных Наций[90] они представляют проект своего ежегодного доклада сначала на рассмотрение Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики. Инспектор считает это мероприятие надлежащей практикой, поскольку оно повышает согласованность отчетности о ежегодных мероприятиях, связанных с этикой, и служит средством контроля качества.

136. **Практика представления двух отдельных документов (ежегодного доклада по этике и замечаний руководства) руководящим органам.** В ВМО и фондах и программах (ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, ЮНОПС, БАПОР и ВПП) ежегодные доклады по этике представляются руководящим органам соответствующими руководителями их подразделений по вопросам этики, а вместе с этими докладами представляется дополнительный документ, содержащий замечания исполнительного руководства (за исключением УВКБ ООН и ВПП).

137. **Надлежащая практика, способствующая диалогу по вопросам этики с руководящими органами.** Инспектор считает надлежащей принятую в фондах и программах практику представления ежегодного доклада подразделений по вопросам этики и замечаний их исполнительных глав в двух отдельных документах. Это не только подчеркивает независимость функционального звена по вопросам этики в его отчетности перед руководящим органом, но и дает возможность исполнительному руководству отдельно изложить свою точку зрения и тем самым вести диалог по вопросам, связанным с этикой, для рассмотрения руководящими органами.

138. **МОТ, ЮНИДО, УВКБ ООН и Структура «ООН-женщины» не представляют ежегодные доклады по этике своим руководящим органам.** Следует отметить, что в УВКБ ООН и МОТ ежегодные доклады подразделений по вопросам этики вообще не представляются соответствующим руководящим органам. То же самое относится и к Структуре «ООН-женщины», где ежегодный доклад по этике не составляется. С учетом вышесказанного Инспектор выражает сожаление по поводу того, что ни исполнительному главе организации, ни руководящему органу не предоставляется информация, связанная с этикой и добросовестностью, которая свидетельствовала бы о деятельности и прогрессе, достигнутом в этих областях. Более того, в ЮНИДО ежегодный доклад функционального звена по вопросам этики

[90] ST/SGB/2007/11.

представляется исполнительному главе только через Директора-распорядителя по административному управлению и операциям.

139. **Инспектор считает факт непредставления ежегодного доклада по вопросам этики руководящим органам серьезным пробелом и поэтому настоятельно призывает исполнительных глав соответствующих организаций как можно скорее начать представление ежегодных докладов их подразделений по вопросам этики соответствующим руководящим органам.**

140. **Предание гласности ежегодного доклада по этике является проблемой в некоторых организациях.** Настоящий обзор показал, что не все организации разглашают содержание своего ежегодного доклада по этике[91]. Инспектор считает это существенным недостатком с точки зрения прозрачности и подотчетности. В этой связи **она предлагает соответствующим организациям как можно скорее обнародовать свои ежегодные доклады о деятельности в области этики, чтобы снизить репутационный риск, связанный с этим пробелом.**

141. Хотя с 2020 года Постоянному комитету (подкомитету Исполнительного комитета Программы Верховного комиссара) представляется устная обновленная информация по вопросу о добросовестности в УВКБ ООН, которая включает вопросы и мероприятия, связанные с этикой, ежегодный доклад о деятельности в области этики не представляется руководящему органу и не публикуется в открытом доступе. Это тем более удивительно с учетом масштабов и сферы охвата мандата УВКБ ООН и широкого спектра деятельности подразделения по вопросам этики. Инспектор считает серьезным недостатком то, что руководящему органу УВКБ ООН не предоставляется возможность рассмотреть и обсудить эти доклады, которые вносят важный вклад в обеспечение подотчетности и добросовестности организации.

142. **Прямой доступ к руководящему органу является установленным и важным элементом независимости.** Это право доступа руководителя функционального звена по вопросам этики к руководящему органу является важным, поскольку оно обеспечивает надежную защиту от потенциального влияния, вмешательства или неоправданного давления внутри организации, особенно со стороны исполнительного главы и исполнительного руководства.

143. **Однако многие из руководителей подразделений по вопросам этики по-прежнему не имеют доступа к руководящим органам.** В системе Организации Объединенных Наций наблюдается весьма неоднозначная ситуация. Руководитель Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики не имеет официального права доступа к Генеральной Ассамблее, за исключением того, что раз в год она представляет Ассамблее ежегодный доклад Генерального секретаря о деятельности в области этики. Что касается фондов и программ, то только руководители подразделений по вопросам этики ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, ЮНОПС, БАПОР и ВПП имеют доступ к соответствующим исполнительным советам, а руководитель подразделения по вопросам этики УВКБ ООН такого доступа не имеет. В специализированных учреждениях руководители подразделений по вопросам этики ФАО, МАГАТЭ, ИКАО, МСЭ, ЮНЕСКО, ВОЗ[92], ВОИС и ВМО имеют доступ к соответствующим руководящим органам, в то время как в МОТ[93], ИМО, ЮНИДО[94], ЮНВТО и ЮНЭЙДС этого нет.

144. С учетом выводов настоящего обзора **Инспектор повторяет рекомендацию 8, содержащуюся в докладе ОИГ 2010 года, которая до сих пор не была полностью выполнена организациями, участвующими в ОИГ.** В этом контексте она напоминает следующее заявление, сделанное в этом докладе: «Руководитель подразделения по вопросам этики должен также иметь формальный и неформальный

[91] УВКБ ООН, МАГАТЭ, МОТ, ЮНИДО, ВПС и ЮНВТО.

[92] В ВОЗ директор Бюро по обеспечению соблюдения требований, управлению рисками и этике представляет руководящему органу доклад по вопросам обеспечения соблюдения требований, управления рисками и этики.

[93] Ежегодный доклад по этике руководящему органу МОТ не представляется.

[94] Ежегодный доклад по этике руководящему органу ЮНИДО не представляется.

доступ к руководящим органам по процедуре, четко прописанной в административных инструкциях, для обеспечения того, чтобы независимость этого функционального звена не ограничивалась исполнительным главой»[95].

C. Оценка по новым стандартам

145. **Зачем добавлять новые стандарты независимости?** С 2010 года функциональное звено по вопросам этики получила значительное развитие наряду с ростом ожиданий государств-членов и других заинтересованных сторон в отношении подотчетности и добросовестности организаций системы Организации Объединенных Наций на индивидуальном и организационном уровнях. Сегодня это функциональное звено — при условии, что оно является и остается независимым — играет решающую роль в обеспечении подотчетности и добросовестности в системе Организации Объединенных Наций.

146. **Растущая роль комитетов по ревизии и надзору.** В течение последнего десятилетия роль этих комитетов в управлении в целом в системе Организации Объединенных Наций становилась все более важной. При условии, что они соответствуют собственным критериям независимости, их роль в отношении независимости функционального звена по вопросам этики также была усилена[96]. Поэтому Инспектор считает надлежащей практику, в соответствии с которой комитеты по ревизии и надзору включают в свой мандат надзор за соблюдением этических норм. В приложении V приведена дополнительная соответствующая информация по каждой организации.

147. **Новые стандарты независимости ОИГ в отношении роли комитетов по ревизии и надзору в сфере этики.** ОИГ считает, что стандарты 2010 года, несмотря на то, что они по-прежнему актуальны и должны быть внедрены теми организациями, которые еще не сделали этого, следует дополнить новыми стандартами (см. вставку 4, стандарты f) и g)) в свете важных новых тенденций и изменений в системе Организации Объединенных Наций, возникших за последнее десятилетие. Одним из таких явлений стало заметное повышение значимости комитетов по ревизии и надзору, о чем свидетельствует их возрастающая роль в качестве стратегических советников как для директивных и руководящих органов, так и для исполнительных глав. В этом качестве комитеты могут внести важный вклад в укрепление и обеспечение независимости функционального звена по вопросам этики. Однако для этого члены комитетов по ревизии и надзору должны либо обладать квалификацией и опытом в области этики, либо иметь доступ к техническим консультациям по вопросам этики.

148. **Большинство комитетов по ревизии и надзору уже охватывают функцию этики.** По состоянию на 2021 год только пять организаций — участниц ОИГ все еще не имели независимого комитета по ревизии и надзору[97]. Тринадцать комитетов по ревизии и надзору выполнили официальную рекомендацию 4 доклада ОИГ о деятельности комитетов по ревизии и надзору[98], должным образом включив вопросы этики в мандат и круг ведения своих комитетов[99]. В отличие от них комитеты Секретариата Организации Объединенных Наций, УВКБ ООН, МСЭ, ЮНИДО и ВОЗ пока не уполномочены заниматься вопросами этики. Комитет УВКБ ООН указал, что, по его мнению, этика входит в круг его обязанностей по рассмотрению эффективности системы подотчетности.

---

[95] JIU/REP/2010/3, п. 50.

[96] Комитеты по ревизии или надзору ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, ЮНОПС, БАПОР, Структуры «ООН-женщины» и ЮНЕСКО не отвечают критериям независимости. В отношении других вопросов, связанных с функционированием комитетов по ревизии и надзору, см. JIU/REP/2019/6. МАГАТЭ, ИМО, ЮНВТО, ВПС и ЮНЭЙДС не имеют комитетов по ревизии и надзору.

[97] ЮНЭЙДС, МАГАТЭ, ИМО, ЮНВТО и ВПС.

[98] JIU/REP/2019/6.

[99] А именно, комитеты ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, ЮНОПС, БАПОР, Структуры «ООН-женщины», ВПП, ФАО, ИКАО, МОТ, ЮНЕСКО, ВОИС и ВМО.

149. **Доступ к комитетам по ревизии и надзору и рассмотрение годового плана работы, ежегодных докладов о деятельности в области этики и проверка независимости.** Настоящий обзор показал, что во всех фондах и программах, а также в ФАО, ИКАО, ЮНЕСКО, ВОИС и ВМО руководители подразделений по вопросам этики имеют доступ к соответствующим комитетам, которые также обсуждают годовой план работы или ежегодные доклады о деятельности в области этики. Что касается участия комитетов по ревизии и надзору в проверке независимости функционального звена по вопросам этики, то здесь картина более разнообразная. В том что касается фондов и программ, только в ЮНФПА, ЮНИСЕФ, БАПОР и ВПП круг ведения комитетов по ревизии и надзору предусматривает проверку независимости функционального звена по вопросам этики, в то время как среди специализированных учреждений это касается только ЮНЕСКО и ВОИС.

150. **Обзор общей эффективности работы функционального звена по вопросам этики.** Из 13 комитетов по ревизии и надзору, уполномоченных заниматься вопросами этики, 8 (комитеты ПРООН, ЮНИСЕФ, БАПОР, Структуры «ООН-женщины», ИКАО, ЮНЕСКО, ВОИС и ВМО) проводят обзор общей эффективности работы функционального звена по вопросам этики.

151. **Обзор бюджетных и кадровых потребностей подразделения по вопросам этики.** Хотя это уже косвенно включено в общую ответственность комитетов по ревизии и надзору за соблюдением этических норм, Инспектор считает, что конкретная ответственность за проверку достаточности ресурсов функционального звена по вопросам этики будет способствовать дальнейшему укреплению его независимости. Придавая более заметный вес любым соответствующим рекомендациям, которые выносят комитеты по ревизии и надзору, можно сделать функциональное звено по вопросам этики менее зависимым от исполнительных глав и менее подверженным возможному неправомерному влиянию, осуществляемому посредством выделения (или не выделения) ресурсов.

152. Настоящий обзор показал, что 11 из 13 комитетов по ревизии и надзору, уполномоченных заниматься вопросами этики (ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, БАПОР, Структура «ООН-женщины», ФАО, ИКАО, МОТ, ЮНЕСКО, ВОИС и ВМО), рассматривали бюджетные и кадровые потребности функционального звена по вопросам этики. Далее она выяснила, что около половины из них (ЮНИСЕФ, ФАО, ИКАО, ЮНЕСКО, ВОИС и ВМО) выпустили официальные рекомендации, связанные с функциональным звеном по вопросам этики.

153. **Назначение и увольнение руководителя функционального звена по вопросам этики.** Как правило, такие кадровые решения находятся в ведении исполнительных глав или руководителей организаций с делегированными полномочиями. Таким образом, подбор и назначение, а также увольнение руководителя функционального звена по вопросам этики относятся к компетенции исполнительных глав организаций системы Организации Объединенных Наций. В целях укрепления независимости руководителя подразделения по вопросам этики Инспектор считает, что комитеты по ревизии и надзору по аналогии со своей ролью в отборе, назначении и увольнении руководителей других независимых подразделений должны играть определенную роль в форме предоставления рекомендаций старшему руководству в отношении назначения или увольнения руководителя подразделения по вопросам этики.

154. **В настоящее время только три комитета по ревизии и надзору (ПРООН, ИКАО и ВОИС) официально участвуют в процессе назначения и увольнения руководителя подразделения по вопросам этики, что соответствует надлежащей практике.** Однако, несмотря на поручение ему этой официальной дополнительной обязанности, комитет по ревизии и надзору ИКАО заявил, что исполнительное руководство организации не консультировалось с ним по поводу недавнего назначения нового сотрудника по вопросам этики, что, по его мнению, вызывает серьезную озабоченность. Кроме того, Инспектор с озабоченностью отмечает, что недавнее предложение комитета по ревизии и надзору ЮНИСЕФ о включении такой функции в его мандат не было поддержано руководством ЮНИСЕФ. ОИГ была проинформирована о том, что руководство ЮНИСЕФ решило не включать эту

функцию, поскольку на момент пересмотра устава комитета по ревизии и надзору Генеральная Ассамблея еще не приняла решение о предоставлении большей независимости Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики.

155. **Если такая консультативная функция комитетов по ревизии и надзору будет применяться в четко определенных рамках, она может способствовать укреплению независимости функционального звена по вопросам этики.** Инспектор считает, что для снижения рисков требование о проведении консультаций с независимым органом, таким как комитет по ревизии и надзору, перед назначением или увольнением руководителя функционального звена по вопросам этики существенно укрепит независимость этого звена. Комитеты вполне могут выполнять эту функцию, если их рекомендации касаются только критериев отбора и вопросов, связанных с квалификацией, заслугами и общей компетентностью для работы, или существенности и легитимности причин, выдвинутых для увольнения руководителя подразделения по вопросам этики. Более подробную информацию о критериях оценки независимости руководителя функционального звена по вопросам этики см. в приложении IV, части I и II.

156. Ожидается, что выполнение нижеследующей рекомендации приведет к повышению уровня подотчетности и укреплению независимости функционального звена по вопросам этики:

Рекомендация 2

Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует обратиться к организациям с просьбой обновить до конца 2023 года круг ведения их соответствующих комитетов по ревизии и надзору, включив в него, при необходимости, положения об этических нормах, а также о вопросах этики как желательной области знаний для новых членов комитета.

157. **Роль руководящих органов в назначении и увольнении руководителя подразделения по вопросам этики.** Настоящий обзор показал, что помимо комитетов по ревизии и надзору ПРООН, ИКАО, ЮНЕСКО и ЮНВТО в назначении и увольнении руководителя подразделения по вопросам этики участвовали и их руководящие органы, хотя и на разных уровнях. В ПРООН в случае отстранения от должности или увольнения руководителя подразделения по вопросам этики с учетом независимости этого функционального звена предусмотрена возможность проведения консультаций с Исполнительным советом.

158. **Ситуация в ИКАО, ЮНЕСКО и ЮНВТО.** В ИКАО ее Совет утверждает объявление о вакансии на должность и осуществляет надзор за процедурой найма через свой Комитет по людским ресурсам. Генеральный секретарь ИКАО может назначить выбранного кандидата, если большинство членов Совета не выразит неодобрение в ходе тайного голосования. Для увольнения действующего сотрудника Генеральный секретарь должен получить письменное одобрение Председателя Совета, который также может проконсультироваться с комитетом ИКАО по ревизии и надзору. Первый должен в письменном виде проинформировать Совет о своем намерении расторгнуть контракт с руководителем подразделения по вопросам этики и может сделать это, если большинство Совета не выразит своего несогласия.

159. В ЮНЕСКО консультации по вопросам назначения и увольнения советника по вопросам этики проводятся с Исполнительным советом, в то время как в ЮНВТО руководящий орган просто принимает к сведению его назначение после получения информации от исполнительного главы. Несмотря на то, что такой порядок, скорее, носит исключительный характер, Инспектор видит определенную пользу в этом дополнительном уровне надзора через руководящий орган для обеспечения независимости руководителя функционального звена по вопросам этики, особенно в отношении увольнения или отстранения от должности.

160. **Четыре организации разрешают своим комитетам по ревизии и надзору участвовать в служебной аттестации руководителя подразделения по вопросам этики.** Комитеты по ревизии и надзору ИКАО и ВОИС остаются на сегодняшний день единственными двумя такими комитетами специализированных учреждений, которые предусматривают подобное участие, а ПРООН и БАПОР являются единственными организациями из числа фондов и программ Организации Объединенных Наций, где комитеты по ревизии и надзору официально оценивают результаты работы руководителя функционального звена по вопросам этики. Тем не менее с комитетом по ревизии и надзору ИКАО до сих пор не проводились консультации по оценке работы руководителя функционального звена по вопросам этики, хотя в его круге ведения такая обязанность четко прописана.

161. **Опрос, проведенный с целью выяснения оценки комитетами по ревизии и надзору своей собственной функции по надзору за соблюдением этических норм.** Для того чтобы собрать мнения комитетов по ревизии и надзору участвующих в ОИГ организаций, ОИГ провела опрос по вопросам, касающимся этики, с акцентом на то, какие темы, связанные с этикой, должны рассматриваться комитетами и что, по их мнению, является решающим для независимости функционального звена по вопросам этики. Опрос был адресован комитетам, уполномоченным заниматься вопросами, связанными с этикой[100], и комитетам, не имеющим таких полномочий[101], и доля ответивших составила 100 процентов.

162. **Консенсус среди комитетов по ревизии и надзору относительно важности их функции по надзору за соблюдением этических норм.** Все комитеты подчеркнули, что эффективное функциональное звено по вопросам этики является важным элементом системы внутреннего контроля. Наряду с функцией ревизии соблюдение этических норм рассматривалось как неотъемлемая часть системы подотчетности и добросовестности организаций. Таким образом, включение надзора за соблюдением этических норм в круг ведения комитета успешно дополнит другие сферы надзора комитетов по ревизии и надзору, такие как ревизионная проверка, оценка, расследования и финансовый контроль, и тем самым позволит получить всесторонний обзор и полное представление о положении дел в области подотчетности.

163. **Функциональное звено по вопросам этики вносит решающий вклад в укрепление общеорганизационной добросовестности.** Высокий уровень общеорганизационной добросовестности был признан важнейшим структурным элементом для создания надежной системы внутреннего контроля и эффективности управления рисками и механизмами внутреннего контроля организаций. Ввиду превентивной и информационно-разъяснительной роли этики в деле продвижения надлежащей практики она представляет собой важный фактор снижения рисков. Таким образом, был достигнут широкий консенсус в отношении того, что включение вопросов этики в круг ведения надзорных комитетов со всей очевидностью является полезным шагом.

164. **Желательный объем мер надзора комитетов по ревизии и надзору за соблюдением этических норм.** В том что касается объема обязанностей комитетов по ревизии и надзору, связанных с этикой, большинство из ответивших считают необходимым включить туда общий обзор функционального звена по вопросам этики, его деятельности и общей эффективности. Большинство из ответивших также считают полезным включение в круг этих обязанностей анализа ресурсного обеспечения

[100] Вопросы этики включены в круг ведения комитетов ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, ЮНОПС, БАПОР, Структуры «ООН-женщины», ВПП, ЮНЕСКО, ВОИС и ВМО. Хотя это прямо не указано в его круге ведения, надзорный комитет УВКБ ООН считает, что вопросы этики входят в его обязанности по рассмотрению эффективности системы подотчетности. Поэтому вопросы этики стали постоянным пунктом повестки дня этого комитета.

[101] Вопросы этики не включены в круг ведения комитетов Секретариата Организации Объединенных Наций, МСЭ, ЮНИДО и ВОЗ. Хотя формально вопросы этики не включены в соответствующие сферы полномочий комитетов Секретариата Организации Объединенных Наций, МСЭ и ВОЗ, де-факто они фигурируют в их перечне основных задач и, таким образом, являются частью их надзорной деятельности.

функционального звена по вопросам этики. Анализ и оценка соответствия планов работы и деятельности функционального звена по вопросам этики, как считается, тесно связаны с вопросом о том, достаточно ли имеющихся у такого функционального звена ресурсов для их выполнения. Поэтому некоторые из ответивших сочли, что прямая ответственность за анализ ресурсного обеспечения этого функционального звена не нужна.

165. **Какова может быть консультативная роль комитетов по ревизии и надзору в назначении руководителя подразделения по вопросам этики?** Ответы комитетов были более разнообразными в связи с вопросом о том, должны ли комитеты играть роль в назначении и увольнении руководителя подразделения по вопросам этики. Те из ответивших, которые считали, что комитет должен играть такую роль, подчеркивали его сугубо консультативные возможности в отличие от функции, связанной с принятием решений. Участие в процессе может происходить, например, в виде включения в состав отборочной комиссии (в качестве одного из ее членов), в предоставлении консультаций и советов по вопросам найма или увольнения или в общем наблюдении за процедурой отбора кандидатов комитетом по ревизии и надзору.

166. Те комитеты, которые не видели для себя никакой роли, утверждали, что процедура назначения является функцией вышестоящего руководства. Несколько ответивших также отметили, что роль их комитета заключается лишь в консультировании исполнительного главы и что комитет не является ни органом управления, ни функциональным управленческим звеном[102].

167. **Роль комитетов по ревизии и надзору в служебной аттестации руководителей функциональных звеньев по вопросам этики до сих пор остается спорной.** ОИГ также задавала вопрос о том, следует ли включить в обязанности комитетов, касающиеся этики, ответственность за оценку работы руководителя функционального звена по вопросам этики[103]. Хотя большинство из ответивших расценивало эту обязанность как функцию исполнительного руководства, некоторые из них усмотрели в этом дополнительные преимущества. В качестве средства укрепления независимости функциональных звеньев по вопросам этики один из ответивших предложил ввести официальную оценку работы по методу всестороннего обзора, в которой комитет будет одним из участников обратной связи.

168. **Каковы критерии независимости функциональных звеньев по вопросам этики с точки зрения комитетов по ревизии и надзору?** В ходе опроса был задан вопрос о том, какой уровень независимости считается необходимым для эффективного и объективного выполнения обязанностей функционального звена по вопросам этики. Некоторые ответы были довольно общими, и в них говорилось, что для надлежащего функционирования подразделения по вопросам этики необходима организационная независимость. Высокий уровень реальной и предполагаемой независимости был признан необходимым для эффективной работы этого функционального звена. В более конкретном плане были названы следующие критерии: руководитель функционального звена по вопросам этики не должен быть кадровым сотрудником; независимость лучше всего достигается за счет ограничения срока полномочий; должна быть предусмотрена прямая подчиненность руководящему органу; существует необходимость в функциональной независимости для формулирования политики без чрезмерного влияния со стороны руководства; руководитель функционального звена по вопросам этики должен иметь доступ к руководящему органу и комитету по надзору; он или она должны быть напрямую подчинены исполнительному главе и периодически отчитываться перед руководящим органом и комитетом по надзору;

[102] Существуют некоторые комитеты, которые только оказывают помощь и предоставляют консультации соответствующим исполнительным главам и не имеют консультативной функции по отношению к руководящим органам. На момент проведения настоящего обзора это были комитеты ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, ЮНОПС, БАПОР, Структуры «ООН-женщины» и ЮНЕСКО.

[103] Участие в служебной аттестации руководителя функционального звена по вопросам этики включено в круг ведения комитетов ПРООН и ФАО.

руководящий орган должен рассматривать такие отчеты и предавать их гласности; конкретные положения, связанные с независимостью, должны быть включены в круг ведения функционального звена по вопросам этики.

169. **Ответы, полученные в ходе опроса от тех комитетов, которые не уполномочены заниматься вопросами, связанными с этикой.** Несмотря на отсутствие официального мандата, эти комитеты де-факто уже рассматривают вопросы этики и сопутствующие вопросы так же, как это делают уполномоченные на то комитеты.

170. Комитет ЮНИДО сообщил ОИГ, что до настоящего времени комитет периодически встречался с руководителем функционального звена по вопросам этики в рамках своих ключевых управленческих функций и консультировал его по вопросам надлежащей практики. Он высказал мнение о том, что включение вопросов этики в круг ведения комитета повысит уровень добросовестности и подотчетности в организации ввиду тесного взаимодействия между функциональным звеном по вопросам этики и Управлением по оценке и внутреннему надзору в системе подотчетности. В связи с вопросом о восприятии независимости функционального звена по вопросам этики была подчеркнута важность подчиненности руководству на высшем уровне.

171. **Необходимость расширения мандата Независимого консультативного комитета по ревизии Секретариата Организации Объединенных Наций для официального включения в него надзора за соблюдением этических норм.** Инспектор считает, что включение вопросов этики в круг обязанностей этого Комитета является дополнительным преимуществом для повышения оперативной независимости Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики и усиления подотчетности Секретариата Организации Объединенных Наций в целом. В том что касается сферы охвата связанных с этикой обязанностей Независимого консультативного комитета по ревизии, Инспектор согласна с предложениями Генерального секретаря относительно расширения мандата Комитета с включением в него вопросов этики, а также обзора общей эффективности работы и потребностей в ресурсах функционального звена по вопросам этики[104].

[104] A/76/76, п. 58, и A/75/82, пп. 64–66.

IV. Формирование культуры этики

172. **Формирование культуры этики является первостепенной задачей.** Эта цель фактически является всеобъемлющим мандатом подразделений по вопросам этики всех организаций системы Организации Объединенных Наций. Если говорить о Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики, «задача Бюро по вопросам этики состоит в оказании Генеральному секретарю помощи в обеспечении выполнения сотрудниками своих функций в соответствии с высоким уровнем добросовестности, как это предусмотрено в Уставе Организации Объединенных Наций, путем поощрения культуры соблюдения норм этики, транспарентности и подотчетности»[105]. Аналогичным образом все подразделения по вопросам этики фондов и программ имеют следующие полномочия:

> «Конечной целью и принципом деятельности подразделения по вопросам этики самостоятельно управляемого органа или программы Организации Объединенных Наций, созданного исполнительным главой органа или программы в соответствии с настоящим бюллетенем, является формирование и развитие культуры этики, добросовестности и подотчетности и тем самым укрепление доверия к Организации Объединенных Наций и ее авторитета как внутри, так и за ее пределами»[106].

Эта цель регулярно подтверждается в ежегодных докладах подразделений по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций, фондов и программ, а также специализированных учреждений.

173. **Подход.** В этой главе поочередно рассматриваются основные обязанности функционального звена по вопросам этики в соответствии со стандартами ОИГ, изложенными во вставке 5 ниже (разделы A–E), а также новые обязанности, связанные, в частности, с сексуальными домогательствами, сексуальной эксплуатацией и насилием (раздел F). Кроме того, в главе рассматривается вопрос о том, можно ли прекратить некоторые виды деятельности (в частности, связанные с расследованиями) и выполнять их силами соответствующих функциональных звеньев, предназначенных для этого вида работы.

A. Триединая роль этики: установление стандартов, подготовка и обучение, консультации и рекомендации

Вставка 5
Стандарты ОИГ 2010 и 2020 годов

a) Подразделение по вопросам этики играет ведущую роль в установлении стандартов и поддержке политики, включая такие вопросы, как подарки, почести и награды, конфликты интересов, политика защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях, и политика раскрытия финансовой информации, но не ограничиваясь ими.

b) Подразделение по вопросам этики играет ведущую роль в разработке обязательных программ подготовки (для вводно-ознакомительных занятий и курсов переподготовки) и семинаров для всех сотрудников организации.

c) Подразделение по вопросам этики разрабатывает веб-сайт, посвященный этическим стандартам в организации, который является всеобъемлющим и регулярно обновляется.

d) Подразделение по вопросам этики отвечает на обращения за консультациями и рекомендациями в установленные сроки.

[105] A/75/82, п. 3.
[106] ST/SGB/2007/11, п. 1.1.

e) Подразделение по вопросам этики ведет учет предоставленных консультаций и рекомендаций.

f) Подразделение по вопросам этики координирует свою работу с другими соответствующими подразделениями секретариата для обеспечения последовательности консультаций и рекомендаций, предоставляемых сотрудникам.

174. **Сложившаяся ситуация в плане соответствия участвующих в ОИГ организаций стандартам ОИГ в отношении установления этических стандартов, поддержки политики, организации подготовки и руководства.** Настоящий обзор показал, что в целом по системе в этой области наблюдается высокая степень соответствия, причем почти все участвующие в ОИГ организации дали утвердительный ответ на вопрос о полном соблюдении ими шести стандартов ОИГ, изложенных во вставке 5 выше. Более подробную информацию см. в приложении VII. Единственными (частичными) исключениями на момент проведения настоящего обзора в отношении разработки обязательных программ подготовки по вопросам этики являются МОТ, ВПС и ВОЗ.

1. Этичное поведение и добросовестность

175. **Этичное поведение и добросовестность являются основными требованиями для работы в Организации Объединенных Наций.** В Уставе Организации Объединенных Наций подчеркивается необходимость того, чтобы сотрудники Организации Объединенных Наций на протяжении всей своей службы обеспечивали высокий уровень добросовестности наряду со столь же высокими уровнями работоспособности и компетентности[107]. Аналогичным образом стандарты поведения КМГС для международной гражданской службы четко определяют, что для того, чтобы международная гражданская служба могла дать возможность системе Организации Объединенных Наций обеспечить справедливые условия жизни и мир во всем мире, международные гражданские служащие обязаны придерживаться самых высоких стандартов поведения. Стандарты поведения КМГС применяются всеми рассмотренными организациями.

176. **Руководства и кодексы норм этики или этичного поведения.** В Секретариате Организации Объединенных Наций кодекс поведения сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций и ее фондов и программ составляют статья 1 Положений о персонале, глава 1 Правил о персонале и бюллетень Генерального секретаря о статусе, основных правах и обязанностях сотрудников Организации Объединенных Наций[108], в котором содержится прямая ссылка на стандарты поведения сотрудников международной гражданской службы, утвержденные Генеральной Ассамблеей. В целях дальнейшей кодификации и иллюстрации примеров этических норм для сотрудников некоторые организации ввели специальный этический кодекс (ПРООН, ИМО, МСЭ, ВОИС и ВМО), кодекс этики и профессионального поведения (ВОЗ) или кодекс этичного поведения (УВКБ ООН, ЮНИДО и ВПС). Некоторые организации разработали другие виды ориентирующих документов, в которых также излагаются и разъясняются этические стандарты организации (см., например, Руководство по этике секретариата ЮНЭЙДС, Руководство БАПОР по этике и стандартам поведения, Принципы поведения МОТ и Общие принципы ИКАО по этике).

177. **Типичное содержание таких кодексов.** Эти кодексы и руководства сильно различаются по содержанию и объему, поскольку некоторые из них ограничиваются повторением принципов и основных положений, изложенных в публикации КМГС, в то время как в других кодексах излагаются детали и анализируются ситуации, с которыми может столкнуться сотрудник, наряду с включением интерактивных пояснительных указаний по каждому положению. Наиболее всеобъемлющим из них является Этический кодекс ПРООН. Кодекс поведения УВКБ ООН подробно

[107] Статья 101 Устава Организации Объединенных Наций.
[108] ST/SGB/2016/9.

описывает девять принципов, а также основные требования к сотрудникам УВКБ ООН с точки зрения их поведения. Этический кодекс ВОИС составлен в виде краткого, сжатого изложения 13 основных ценностей и принципов, призванных служить руководством для поведения и поступков сотрудников ВОИС. Инспектор рассматривает приведенные выше примеры как надлежащую практику, которая может быть использована в качестве образца другими организациями при разработке аналогичных документов и руководств.

178. **Требования в отношении одобрения этических стандартов организации путем их подписания.** В УВКБ ООН все новые сотрудники должны подписать Кодекс поведения УВКБ ООН, чтобы подтвердить, что им известны действующие этические нормы. При назначении на должность сотрудникам МОТ предлагается подписать заявление, подтверждающее, что они получили экземпляр стандартов поведения КМГС, ознакомились с ним и согласны с соблюдением этих стандартов во время работы в организации. Инспектор считает эти два примера надлежащей практикой.

179. **Кодексы этичного поведения уже широко распространены.** В двух предыдущих докладах ОИГ — докладе о мошенничестве 2016 года и докладе о конфликтах интересов 2017 года — признается и подчеркивается ценность кодекса поведения как одного из наиболее важных инструментов, с помощью которого можно донести до сотрудников основные стандарты приемлемого и запрещенного поведения. В ходе настоящего обзора было подтверждено, что 14 из 23 рассмотренных организаций используют кодекс норм поведения или этики (Секретариат Организации Объединенных Наций, ПРООН, УВКБ ООН, ВПП, ИМО, МСЭ, ЮНИДО, ВОЗ и ВМО) или эквивалентные ориентирующие документы (БАПОР, ЮНЭЙДС, МАГАТЭ, ИКАО и МОТ). **Инспектор предлагает исполнительным главам организаций, которые еще не сделали этого, разработать кодексы норм поведения или этики или эквивалентные ориентирующие документы, которые должны быть утверждены их руководящими органами.**

180. **Эти кодексы являются ценным инструментом для формирования культуры соблюдения норм этики в организации.** Из всех рассмотренных кодексов и руководств наиболее показательным примером образовательного и интерактивного кодекса является онлайновая версия Этического кодекса ПРООН, которая может служить образцом и содержит гиперссылки и доступ к различным учебным модулям. Он также регулярно обновляется и пересматривается с учетом новых событий и тенденций. В публикациях ВОЗ и ЮНЭЙДС также представлены ключевые вопросы, ответы и примеры поведения, сгруппированные по тематическим разделам.

181. Хотя и существует централизованный кодекс поведения, утвержденный Генеральной Ассамблеей в 1998 году[109], который охватывает Секретариат Организации Объединенных Наций и ее фонды и программы, положения этого документа распространяются только на штатных сотрудников. **Поэтому Инспектор предлагает Генеральному секретарю возобновить начатый в 2009 году процесс разработки этического кодекса для персонала Организации Объединенных Наций и представить Генеральной Ассамблее обновленный вариант этого документа.** Это позволило бы обеспечить наиболее широкий охват по сравнению со стандартами поведения КМГС, поскольку данный этический кодекс был бы предназначен для всего персонала, связанного с Организацией Объединенных Наций.

2. Установление стандартов и поддержка политики

182. **Важнейшая роль функционального звена по вопросам этики в разработке политики и стандартов.** Ключевой обязанностью функционального звена по вопросам этики является оказание поддержки руководству в установлении стандартов этики, с тем чтобы политика и практика организации отражали и поощряли стандарты, предъявляемые к каждой организации системы Организации Объединенных Наций и их сотрудникам.

[109] Обновленная версия кодекса содержится в документе ST/SGB/2016/9.

183. **Надлежащая практика ПРООН и ЮНИСЕФ, где функциональные звенья по вопросам этики играют важную роль в анализе и поддержке разработки политики, процедур и методов управления.** Подразделение ПРООН по вопросам этики поддерживает разработку политики организации как по просьбе руководства, так и посредством активного взаимодействия со структурными единицами и участия руководителя этого подразделения в работе Группы организационной эффективности и Сети обзора политики. В целях содействия учету этических соображений и стандартов подразделение по вопросам этики анализирует политику, руководящие принципы и институциональные документы ПРООН, включая политику защиты данных и цифровую стратегию ПРООН, и предоставляет по ним содержательные отзывы. Руководитель подразделения по вопросам этики также внес вклад в разработку стратегии ПРООН «Люди для 2030 года», разработанной кадровыми службами. Подразделение ЮНИСЕФ по вопросам этики выполняет аналогичную нормативную функцию, которая описывается в его ежегодных докладах о деятельности.

184. **Однако роль этого функционального звена в формировании политики до сих пор четко не определена.** В рамках всей системы Организации Объединенных Наций неясно, как, в какой степени и на каком этапе процесса выработки политики функциональное звено по вопросам этики может участвовать в инициативах руководства, направленных на воплощение соответствующих этических стандартов Устава Организации Объединенных Наций, КМГС и ОИГ, а также других надзорных органов в организационную политику. Например, в Секретариате Организации Объединенных Наций существует устоявшаяся практика консультаций с подразделением по вопросам этики по поводу политики, проводимой другими подразделениями. В целом Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики участвует в процессе консультаций по всем обновлениям и изменениям политики. Однако, учитывая объем деятельности по разработке и обновлению политики, Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики выбирает, в каких пересмотрах политики ему следует принять участие.

185. **Роль функционального звена по вопросам этики в установлении стандартов должна быть усилена.** Инспектор считает, что роль функционального звена по вопросам этики в установлении стандартов, поддержке политики и консультировании по вопросам, входящим в его компетенцию, должна быть недвусмысленно закреплена и подчеркнута в его круге ведения. В круге ведения Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики, который также применим к функциональным звеньям по вопросам этики фондов и программ Организации Объединенных Наций, говорится, что разработка стандартов по вопросам этики в координации с Управлением людских ресурсов и другими соответствующими подразделениями является одной из основных обязанностей функционального звена по вопросам этики. Однако отсутствие точного описания участия функционального звена по вопросам этики в процессе формирования политики допускает двусмысленность. Поэтому представляется целесообразным уточнить эту роль в круге ведения с учетом извлеченных уроков.

186. **Коллегия Организации Объединенных Наций по вопросам этики как форум для обеспечения такой координации.** Хотя авторы доклада ОИГ 2010 года и не упоминали термин «согласованность», они уже тогда подчеркивали важность гармонизации этических стандартов в организациях системы Организации Объединенных Наций и считали тогдашний Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики — позже переименованный в Коллегию Организации Объединенных Наций по вопросам этики — важным форумом в этом отношении.

187. **Проведение Коллегией по вопросам этики консультаций, обсуждений и совместных обзоров ежегодных докладов по вопросам этики организаций и органов системы Организации Объединенных Наций.** Восемь руководителей Бюро Секретариата Организации Объединенных Наций по вопросам этики и функциональных звеньев по вопросам этики его самостоятельно управляемых органов и программ, входящих в состав Коллегии, под председательством директора Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики проводят консультации по

сложным вопросам этики, имеющим общесистемные последствия, и рассматривают ежегодные доклады всех восьми членов Коллегии с целью изучения путей повышения согласованности и последовательности при представлении данных и отчетности о деятельности функциональных звеньев по вопросам этики. Эти усилия представляются в виде отдельной категории и включаются в ежегодные доклады в подраздел, озаглавленный «согласованность».

188. **До сих пор не все организации системы Организации Объединенных Наций включают в свои ежегодные доклады мероприятия, связанные с гармонизацией или согласованностью вопросов этики.** Среди остальных структур, не являющихся членами Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики, а именно ЮНЭЙДС и специализированных учреждений Организации Объединенных Наций, являющихся членами Сети многосторонних организаций по вопросам этики, только пять из них (ИКАО, МСЭ, ЮНЕСКО, ЮНВТО и ВМО) включают в свои соответствующие ежегодные доклады аналогичную категорию деятельности и посвященный ей подраздел, озаглавленный либо «гармонизация», либо «согласованность».

3. Средства коммуникации, информационно-разъяснительная работа и оценка воздействия

189. **Необходимость быть в курсе современных и быстро развивающихся методов коммуникации.** Продвижение этических стандартов в системе Организации Объединенных Наций включает в себя как традиционные, так и современные средства коммуникации. С этой целью авторы доклада ОИГ 2010 года среди своих стандартов в отношении обязанностей функционального звена по вопросам этики предложили подразделениям по вопросам этики разработать полный и регулярно обновляемый веб-сайт, посвященный функциональному звену по вопросам этики в организации[110].

190. **Широкий спектр коммуникационных и информационно-просветительских мероприятий в рамках всей системы.** Большинство подразделений по вопросам этики в настоящее время уже ведут веб-страницы как в интранете, так и в Интернете, которые они регулярно пополняют и обновляют. Кроме того, ряд организаций уже широко используют трансляцию сообщений, консультации и интересные статьи для сотрудников, очные и виртуальные общие собрания и встречи, посещения региональных и местных отделений, кампании по повышению осведомленности через электронную почту и различные сетевые платформы, такие как некоторые группы Yammer.

191. **ПРООН, ЮНОПС и БАПОР как пионеры в использовании социальных сетей.** Усилия ПРООН, ЮНОПС и БАПОР по повышению осведомленности в вопросах этики выделяются в отношении инноваций, поскольку они являются единственными организациями, чьи подразделения по вопросам этики также широко используют социальные сети. Более того, функция, известная как «Этика в ПРООН», занимает центральное место в приложении для мобильных телефонов под названием «Добро пожаловать в ПРООН», доступном как для сотрудников ПРООН, так и для более широких кругов общественности во всем мире. При создании этого приложения отдел людских ресурсов ПРООН предложил подразделению по вопросам этики внести в него свой вклад, создав отдельную веб-страницу.

192. **Этика и добросовестность как элементы регулярного процесса оценки работы.** Некоторые организации (Секретариат Организации Объединенных Наций, ПРООН, ЮНФПА, УВКБ ООН, ЮНИСЕФ, ЮНОПС, ВПП и ЮНЭЙДС) считают включение добросовестности в число основных ценностей Организации Объединенных Наций наряду с осведомленностью в вопросах этики важным элементом оценки работы сотрудников. ИМО — единственная организация, которая увязала свою систему служебной аттестации с подготовкой по вопросам, касающимся ее Кодекса этики, а также с обязательной подготовкой по вопросам этики для всех штатных сотрудников ИМО и лиц, не являющихся сотрудниками, в соответствии с

[110] JIU/REP/2010/3, вставка 4 c).

рекомендацией ОИГ 2017 года об обязательной учебной подготовке[111]. С другой стороны, МАГАТЭ является первопроходцем в проведении еще до приема на работу оценки того, насколько будущие сотрудники будут соответствовать этическим стандартам МАГАТЭ.

193. **Периодические опросы персонала на предмет осведомленности о добросовестности.** Авторы доклада ОИГ 2010 года по этике рекомендовали исполнительным главам раз в два года проводить опросы сотрудников на предмет осведомленности о добросовестности и публиковать результаты в интранете своих организаций[112]. Авторы доклада ОИГ 2018 года о политике в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, выпустили обновленную версию этой рекомендации 2010 года, в которой они подчеркнули глобальный характер проводимых раз в два года опросов персонала «в целях выяснения мнений сотрудников», в частности по «темам, связанным с этикой», и, в конечном итоге, разработки плана действий по решению выявленных проблем[113]. Почти две трети рассмотренных организаций выполнили рекомендацию 2010 года хотя бы частично[114], а остальные организации пока еще не выполнили ее[115].

194. **Практические примеры в рамках системы и их последующее развитие.** Секретариат Организации Объединенных Наций раз в два года проводит опрос сотрудников (проведен впервые в 2017 году и повторно — в 2019 и 2021 годах), который содержит вопросы, призванные отследить восприятие сотрудниками понятий этики, доверия и добросовестности. Результаты публикуются на агрегированном уровне. Его результаты в отношении этики используются для обновления плана действий Бюро по вопросам этики. ПРООН раз в два года проводит глобальный опрос персонала, который содержит более двух десятков вопросов, связанных с этикой. Подразделение ЮНФПА по вопросам этики просило Отдел людских ресурсов включить конкретные вопросы, связанные с этикой, в общий двухгодичный опрос сотрудников ЮНФПА. Проводимый ЮНИСЕФ раз в два года глобальный опрос персонала включает вопросы, направленные на отслеживание прогресса и выявление возникающих проблем в области этики, а его результаты доводятся до сведения всех сотрудников. ЮНОПС проводит раз в два года опрос сотрудников, в который с 2019 года включены всесторонние аспекты этики. До этого с 2014 года персоналу рассылались отдельные ежегодные опросы по вопросам добросовестности, этики и борьбы с мошенничеством. В ЮНЕСКО опрос по вопросам этики также проводится раз в два года.

195. **Только две организации ежегодно проводят опросы персонала, которые включают вопросы, касающиеся этики.** В ИМО ежегодно проводятся опросы сотрудников, включающие вопросы об осведомленности относительно добросовестности, роли и деятельности подразделения по вопросам этики, и их результаты публикуются. До 2020 года ежегодные опросы ЮНЭЙДС, включающие элементы осведомленности о добросовестности, проводились ассоциацией персонала ЮНЭЙДС, а с их результатами знакомят всех сотрудников. В конце 2020 года руководство ЮНЭЙДС впервые провело собственный опрос сотрудников, в который были включены вопросы, связанные с этикой. Периодичность этого нового опроса пока еще не определена.

196. **В УВКБ ООН, МОТ и ВОЗ нет фиксированной периодичности таких опросов.** УВКБ ООН сообщило, что последний глобальный опрос сотрудников УВКБ ООН был проведен в начале 2019 года; при этом планы проведения регулярных глобальных опросов отсутствуют. Обсуждались различные альтернативы для специальных или тематических опросов, включая вопросы этики и добросовестности.

[111] JIU/REP/2017/9, рекомендация 5.

[112] JIU/REP/2010/3, рекомендация 11.

[113] JIU/REP/2018/4, рекомендация 11.

[114] Секретариат Организации Объединенных Наций, ЮНЭЙДС, ПРООН, ЮНФПА, УВКБ ООН, ЮНИСЕФ, ЮНОПС, Структура «ООН-Женщины», ИКАО, МОТ, ИМО, ЮНЕСКО, ВОЗ и ВОИС (14 из 23 организаций).

[115] БАПОР, ВПП, ФАО, МАГАТЭ, МСЭ, ЮНИДО, ЮНВТО, ВПС и ВМО (9 из 23 организаций).

Не существует фиксированной периодичности опросов и в МОТ. Первый опрос был проведен в 2013 году, второй состоялся в 2018 году, а следующий запланирован на 2022 год. С результатами этих опросов знакомят сотрудников МОТ. ВОЗ заявила, что, хотя в организации нет периодического опроса, в течение пятилетнего периода 2015–2020 годов было проведено несколько опросов, связанных с этикой.

197. Инспектор выражает обеспокоенность тем, что обе рекомендации по вопросу о проведении глобальных опросов персонала на предмет осведомленности об этике и добросовестности до сих пор не выполнены многими участвующими организациями. **Поэтому она призывает исполнительных глав соответствующих организаций системы Организации Объединенных Наций обеспечить проведение таких опросов персонала в их соответствующих организациях не реже одного раза в два года.**

B. Подготовка и обучение персонала

1. Программы обязательной подготовки по вопросам этики

198. **Все категории персонала Организации Объединенных Наций при поступлении на работу должны проходить обязательную подготовку по вопросам этики.** Базовый комплексный учебный курс по этике, предназначенный для всех лиц, поступающих на работу в любую организацию системы Организации Объединенных Наций, является основным инструментом повышения осведомленности об этических нормах поведения и стандартах во всех организациях. Это основная причина, по которой курс обучения по вопросам этики должен быть обязательным для всех новых сотрудников, независимо от контрактных отношений и типа назначения. В соответствии со стандартом, предложенным ОИГ, функциональное звено по вопросам этики должно не только играть важную роль в разработке курса подготовки и переподготовки по вопросам этики в каждой организации, но и принимать непосредственное участие в организации учебы, в частности следить за тем, как внедряется учебный курс и как регистрируется и обеспечивается его обязательное посещение.

199. **Однако в 2010 году во всей системе по-прежнему наблюдался недостаточный охват сотрудников подготовкой и обучением.** Авторы доклада ОИГ 2010 года рекомендовали исполнительным главам обеспечить обязательную подготовку по вопросам этики всех сотрудников их соответствующих организаций и взять на себя ведущую роль посредством участия в этой подготовке, включая обязательные курсы переподготовки, которые должны проводиться раз в три года[116].

200. **Незначительные улучшения были отмечены ОИГ в 2017 году.** В своем докладе о конфликтах интересов 2017 года ОИГ вновь рассмотрел положение дел с подготовкой по вопросам этики. В целом он пришел к выводу о том, что с 2010 года ситуация в отношении обязательной подготовки заметно не улучшилась. В то время автор доклада рекомендовал исполнительным главам не позднее конца декабря 2019 года предпринять необходимые шаги для обеспечения того, чтобы их сотрудники прошли начальный обязательный учебный курс и курсы переподготовки по вопросам этики, увязав это требование с циклом ежегодной служебной аттестации сотрудников, а также включить учебную подготовку по вопросам этики в программу вводно-ознакомительных курсов для лиц, не являющихся сотрудниками[117].

201. **За последние несколько лет достигнут заметный прогресс за некоторыми исключениями.** ОИГ отметила значительный прогресс, поскольку на момент проведения настоящего обзора только три специализированных учреждения (МОТ, ВПС и ВОЗ) еще не разработали обязательный учебный курс по вопросам этики. Отсутствие обязательной подготовки по вопросам этики в этих учреждениях тем более удивительно, что все три из них играют ведущую нормативную роль в своих соответствующих научных или технических областях и на международном уровне.

[116] JIU/REP/2010/3, рекомендация 10.
[117] JIU/REP/2017/9, рекомендация 5.

Инспектор призывает соответствующие организации как можно скорее выполнить официальную рекомендацию 10 доклада ОИГ по этике 2010 года.

202. **ПРООН, ЮНОПС и Секретариат Организации Объединенных Наций играют ведущую роль в системе.** Обязательный курс ПРООН по вопросам этики неоднократно пересматривался, и его последняя версия была представлена в середине 2021 года. ОИГ была проинформирована о том, что ЮНОПС проведет курсы переподготовки по вопросам этики в 2021 году. Обязательный онлайновый учебный курс по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций был существенно пересмотрен и переиздан в 2017 году. На 2021 год запланированы курсы переподготовки. Таким образом, ПРООН, ЮНОПС и Секретариат Организации Объединенных Наций являются единственными организациями системы Организации Объединенных Наций, которые почти полностью выполняют соответствующую рекомендацию ОИГ 2010 года[118].

203. Ожидается, что выполнение нижеследующей рекомендации приведет к повышению уровня подотчетности и добросовестности в системе Организации Объединенных Наций:

Рекомендация 3

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует обеспечить проведение периодических курсов переподготовки по вопросам этики в качестве обязательных для всех штатных и нештатных сотрудников их соответствующих организаций, независимо от стажа работы, категории и уровня должности, раз в три года начиная с 2023 года.

204. **Учебные модули по вопросам этики включены в другие базовые программы подготовки персонала.** В ряде организаций системы Организации Объединенных Наций компонент этики включен в обязательную программу вводно-ознакомительных курсов для всех новых сотрудников. Кроме того, в дополнение к стандартному вводно-ознакомительному курсу Секретариата Организации Объединенных Наций его Бюро по вопросам этики отвечает за индивидуальный вводно-ознакомительный курс по этике для старших сотрудников и другие вводные программы для руководителей. Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций также проводит брифинги для сотрудников по вопросам этики, а также специальные брифинги по этой тематике для экспертов в командировках и других сотрудников Организации Объединенных Наций вместо вводно-ознакомительных курсов. Подразделение ПРООН по вопросам этики также осуществляет аналогичную деятельность. Кроме того, подразделение ЮНОПС по вопросам этики проводит индивидуальные вводно-ознакомительные курсы по этике со всеми новыми ключевыми сотрудниками и организует брифинги по ключевым вопросам этики по мере необходимости.

205. **Очные и онлайновые модули обучения.** Вся подготовка по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций по замыслу должна проводиться либо очно, либо онлайн, или же по «двуединой» схеме, сочетающей оба метода, за исключением ФАО, ИМО и ЮНВТО, где учебные курсы ограничиваются только онлайн-версией. Однако после начала пандемии COVID-19 очное обучение в системе Организации Объединенных Наций было прекращено на некоторое время в связи с принятыми мерами по смягчению последствий, и поэтому, когда это было возможно, использовался онлайновый метод. Некоторые организации, такие как ПРООН, продолжали обучение по вопросам этики в реальном времени в течение всего периода пандемии, используя дистанционные встречи.

206. **Другие виды обязательной подготовки по вопросам этики.** Помимо обязательного начального курса подготовки по вопросам этики все сотрудники

[118] JIU/REP/2010/3, рекомендация 10.

Секретариата Организации Объединенных Наций проходят и другие обязательные учебные программы, связанные с этикой, такие как ежегодный «диалог с руководством», который организуется Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики в тесном сотрудничестве с другими подразделениями Секретариата, в частности УСВН, Управлением людских ресурсов, Управлением по правовым вопросам и Омбудсменом. Эта программа представляет собой ежегодное обсуждение под руководством руководителей вопросов этики и добросовестности, которое проводится с 2013 года во всех местах службы Секретариата Организации Объединенных Наций. В «диалоге с руководством» 2020 года приняли участие около 40 000 человек.

2. Показатели посещаемости и подтверждения прохождения подготовки

207. **Показатели посещаемости и соблюдения требований остаются слишком низкими и неравномерными по всей системе.** В связи с прохождением учебных курсов по вопросам этики в тех организациях, где это является обязательным требованием, в докладе ОИГ о конфликтах интересов 2017 года[119] указано, что показатели посещаемости и соблюдения требований существенно различаются в разных организациях. Наиболее показательным негативным примером этого является ситуация в Секретариате Организации Объединенных Наций, где уровень посещаемости обязательного курса подготовки по вопросам этики не достиг даже 50 процентов сотрудников организации в указанный период, несмотря на то что курс проводился в режиме онлайн, самостоятельно и был доступен каждому сотруднику, независимо от места службы, в любое время суток в течение всего года.

208. **С 2017 года по настоящее время в Секретариате Организации Объединенных Наций достигнут лишь незначительный прогресс.** Поскольку низкий процент сотрудников, прошедших обязательный курс по вопросам этики в 2010 году, по-видимому, не был расценен как «тревожный сигнал», ОИГ впоследствии настоятельно рекомендовала организации приложить усилия для повышения показателей посещаемости, чтобы оптимизировать эффективность курса как инструмента повышения осведомленности об этике. Данные об обязательной подготовке по вопросам этики, предоставленные Секретариатом в ходе текущего обзора, свидетельствуют о незначительном улучшении показателя посещаемости обязательного курса по вопросам этики в 2019 году, т. е. об увеличении более чем на 10 процентов, при этом общее количество прошедших подготовку сотрудников достигло 63 процентов от их общего числа. Однако, если в Секретариате общая картина несколько улучшилась, то в рамках операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира «наблюдались недостатки в прохождении обязательного обучения», согласно недавно проведенной УСВН оценке организационной культуры в рамках операций по поддержанию мира за тот же период. УСВН установило, что по состоянию на октябрь 2019 года только 50 процентов гражданского миротворческого персонала в составе 14 миссий прошли обязательный курс по вопросам этики и добросовестности, а большинство старших руководителей миссий не прошли требуемую подготовку[120].

209. **ЮНИСЕФ может служить примером для подражания в достижении почти полного охвата персонала.** ЮНИСЕФ является положительным примером, поскольку согласно данным о подготовке по состоянию на 30 января 2021 года обязательный учебный курс по вопросам этики прошли 93 процента от общего числа штатных сотрудников. Кроме того, прежде чем ЮНИСЕФ заключит какой-либо контракт на оказание консультационных услуг, все консультанты должны пройти этот курс. В ПРООН общеорганизационный целевой показатель прохождения обязательных учебных курсов составляет 90 процентов с учетом естественных колебаний в численности персонала и соответствующих периодов адаптации. Новым сотрудникам дается 30 дней на прохождение обязательных курсов.

[119] JIU/REP/2017/9.

[120] OIOS, “Evaluation of organizational culture in peacekeeping operations”, 22 February 2021, para. 42.

210. Инспектор придерживается мнения о том, что обязательная подготовка по вопросам этики и курсы переподготовки не могут служить своей цели, если их не пройдут все сотрудники — как штатные, так и нештатные. Поэтому **она считает, что тщательный мониторинг и контроль посещаемости занятий штатными и нештатными сотрудниками со стороны соответствующих организаций имеет важное значение для достижения полного соблюдения целевых показателей прохождения обязательной подготовки, установленных организациями.**

3. Поставщики услуг по подготовке

211. **Как правило, подразделение по управлению людскими ресурсами отвечает за все онлайновые учебные программы по вопросам этики.** Подразделения по управлению людскими ресурсами, как правило, играют решающую роль в рассылке и мониторинге всех учебных программ по вопросам этики, поскольку они берут на себя ответственность за онлайновые курсы, разработанные соответствующими подразделениями по вопросам этики. В Секретариате Организации Объединенных Наций Бюро по вопросам этики также тесно сотрудничает с Управлением людских ресурсов по вопросам информационно-просветительской работы и подготовки, обновляя обязательные онлайновые курсы по вопросам этики, контролируя их посещение и внося свой вклад в проведение вводно-ознакомительных курсов для руководителей и другие соответствующие учебные мероприятия. В ПРООН обязательным онлайновым обучением по вопросам этики занимается Отдел развития способностей ПРООН, и это также относится ко всем мерам реагирования, касающимся онлайновых курсов.

212. **В отношении других видов обучения, связанных с этикой, картина более разнообразна.** Когда речь идет о других видах учебных курсов по вопросам этики (например, вебинарах или очных занятиях), сценарии в системе сильно различаются в зависимости от того, кто является поставщиком услуг по подготовке, какая поддержка ему предлагается и кем; учитывается также местонахождение поставщика. Большинство организаций используют сочетание внутренних и внешних поставщиков услуг по подготовке в различных пропорциях, а некоторые создали ряд инновационных инициатив и концепций обучения. Следует отметить УВКБ ООН с его Сетью консультантов-экспертов, члены которой также выступают в качестве «авторитетных лиц по вопросам этики», и Координаторов диалога по Кодексу поведения для ежегодного обязательного обучения по Кодексу поведения, которые поддерживаются подразделением по вопросам этики. Однако многие специализированные учреждения, особенно небольшие, могут позволить себе лишь ограниченные инициативы по дополнительному обучению.

4. Оценка воздействия программ подготовки по вопросам этики

213. Десять из рассмотренных в рамках обзора организаций[121] заявили, что влияние их усилий в области подготовки по вопросам этики измеряется в их соответствующих организациях. Все 10 организаций посчитали достаточным средством измерения воздействия отзывы, полученные либо по завершении курса, связанного с этикой (в основном это оценка как участников, так и обучающего персонала), либо в ходе опросов сотрудников, содержащих компонент этики. Например, УВКБ ООН разрабатывает аналитические методы оценки программы обучения диалогу по Кодексу поведения, а в ПРООН измерение воздействия этики осуществляется с помощью почти двух десятков вопросов по этике в каждом глобальном опросе персонала.

214. **Сомнения относительно целесообразности разработки индикаторов.** В целом в ходе собеседований большинство должностных лиц, занимающихся вопросами этики, выразили сомнения и указали на сложность определения подходящего механизма, который мог бы установить соответствующие показатели

[121] Секретариат Организации Объединенных Наций, ПРООН, УВКБ ООН, ЮНЭЙДС, ИКАО, МОТ, ЮНЕСКО, ВПС, ВОЗ и ВОИС.

эффективности для точной оценки и измерения воздействия программы обучения по вопросам этики в целом в долгосрочной перспективе.

C. Предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций по вопросам этики

215. **Важнейшая обязанность функционального звена по вопросам этики.** В своих предлагаемых стандартах 2010 года ОИГ рекомендовала, чтобы функциональные подразделения по вопросам этики предоставляли конфиденциальные консультации и выносили рекомендации по вопросам этики всем сотрудникам организации независимо от их контрактного статуса[122]. Это было подтверждено в 2015 году, когда КСР рекомендовал своим организациям-членам предоставить сотрудникам доступ к независимым конфиденциальным консультационным услугам по вопросам этики[123].

216. **Консультирование сотрудников по вопросам этики как основа превентивной и предупредительной работы функционального звена по вопросам этики и достижения «культуры этики».** Все подразделения по вопросам этики организаций системы Организации Объединенных Наций предоставляют конфиденциальные консультации и выносят рекомендации по этическим дилеммам и вопросам конфликта интересов. Конфиденциальная процедура гарантирует, что персонал имеет возможность принимать обоснованные решения на основе этических ценностей и принципов, не боясь высказаться или внести разлад в свое рабочее окружение. В некоторых организациях, в частности в ПРООН, исполнительное руководство все чаще обращается за такими консультациями до принятия критически важных мер или решений.

217. **Повышение спроса на услуги по предоставлению консультаций и вынесению рекомендаций по вопросам этики.** Ежегодные доклады функциональных подразделений по вопросам этики четко показывают центральную роль их обязанностей по предоставлению консультаций, советов и рекомендаций в рамках их общего мандата. Повышение осведомленности сотрудников и рост доверия к этому функциональному звену как к полезному источнику конфиденциальных консультаций во многом объясняют тенденцию к росту числа обращений за такими консультациями.

1. Целевая аудитория и степень охвата консультационными услугами по вопросам этики лиц, не являющихся штатными сотрудниками

218. **Нештатные сотрудники и другие категории персонала также охватываются в рамках всей системы.** Хотя большинство организаций, участвующих в ОИГ (за исключением МОТ и ВМО), подтвердили, что консультации и рекомендации их функциональных звеньев по вопросам этики не ограничиваются штатными сотрудниками, а охватывают все категории персонала, существуют некоторые ограничения в отношении того, когда нештатные сотрудники могут обращаться в функциональное звено по вопросам этики с просьбами о предоставлении консультаций и рекомендаций.

219. **Требуется широкий мандат на консультационные услуги по вопросам этики, распространяющиеся также на нештатных сотрудников и другие категории персонала.** Многие функциональные звенья по вопросам этики, такие как Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики и подразделения по вопросам этики ПРООН, УВКБ ООН и ЮНИСЕФ, изначально были ориентированы на консультирование своих сотрудников, но постепенно расширили сферу своей деятельности за счет новой политики в области этики, включив в нее целый ряд нештатных сотрудников и других категорий персонала, таких как добровольцы Организации Объединенных Наций или эксперты в командировках, и — в случае Бюро

[122] JIU/REP/2010/3, вставка 1, п. b) iii).
[123] JIU/REP/2010/3, п. 56.

Организации Объединенных Наций по вопросам этики — даже представителей общественности. С учетом вышеизложенных выводов Инспектор считает, что при условии выделения достаточных ресурсов на эти цели расширение полномочий на предоставление консультаций функциональным звеном по вопросам этики представляется рациональным и поэтому должно быть предусмотрено в будущих пересмотрах его мандата.

2. Обработка запросов, способы и своевременность обработки, а также средства взаимодействия

220. **Высоко стандартизированные процедуры подачи запросов на консультации.** Каждое функциональное звено по вопросам этики в рассмотренных организациях регулирует и передает способы подачи просьб о предоставлении консультаций и вынесении рекомендаций, которыми располагают лица, обращающиеся за таковыми. Как и следовало ожидать, эти формы подачи весьма ограничены ввиду того, что они сосредоточены на наиболее распространенных средствах связи. Стандартные операционные процедуры консультаций по вопросам этики Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики на 2020 год включают исчерпывающий перечень[124], в котором обобщены все способы, полностью или частично используемые соответствующими функциональными звеньями по вопросам этики во всех других организациях.

221. **Шесть режимов представления информации.** Слегка перефразируя и дополняя эти стандартные операционные процедуры соответствующими пояснениями, можно выделить следующие шесть способов представления информации, перечисленные Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики и другими организациями:

a) телефон доверия («горячая линия»);

b) почтовый ящик подразделения по вопросам этики (для всех запросов, кроме тех, которые касаются программы раскрытия финансовой информации);

c) в письменном виде (любая копия письменного запроса в электронной или бумажной форме, напечатанная или написанная от руки (электронная почта, письмо, записка, факс и т. д.));

d) электронный почтовый ящик или мобильный и стационарный телефон отдельного сотрудника;

e) встречи и деловые свидания (личные, виртуальные или очные);

f) прием по определенным дням (с предварительной записью или без таковой).

222. **Усилия, предпринимаемые подразделением по вопросам этики для обеспечения личных контактов с сотрудниками, находящимися вне штаб-квартиры, в целом все еще недостаточны.** Централизация и, следовательно, практически полная непредставленность на региональном и местном уровнях всех подразделений по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций затрудняет проведение личных встреч за пределами штаб-квартиры. Однако сотрудники по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций, ПРООН, ЮНИСЕФ и ЮНОПС проводят индивидуальные занятия во время своих выездных миссий. Кроме того, подразделение БАПОР по вопросам этики совершает поездки на места, во время которых проводятся индивидуальные конфиденциальные консультации для сотрудников. Для того чтобы компенсировать невозможность частых поездок из-за нехватки ресурсов, подразделение БАПОР по вопросам этики назначило координаторов по этике в каждом местном отделении БАПОР. Это добровольцы, которые выполняют эту функцию в дополнение к своим обычным обязанностям. Однако в их деятельности им

[124] The United Nations Ethics Office, “Standard Operating Procedures for Ethics Advice”, December 2020, sect. II table, p. 5.

не хватает независимости, и качество их консультаций может различаться ввиду того, что они не являются полностью обученным персоналом по вопросам этики.

223. **Прямой личный диалог, который впервые был организован УВКБ ООН, в том числе на местах.** С 2017 года УВКБ ООН упорядочило и стандартизировало предоставление консультаций по этическим вопросам путем личного диалога, когда это возможно, вместо того чтобы полагаться на общение через электронную почту. При этом правилом стала практика прямого диалога с персоналом при личной встрече везде и всегда, когда это возможно. По данным подразделения по вопросам этики, после внедрения этого метода общения и взаимодействия количество запросов на консультации по вопросам этики увеличилось на 65 процентов. Подразделение ПРООН по вопросам этики проводит аналогичные мероприятия во время каждой выездной миссии.

224. **Инспектор предлагает исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, дать возможность своим соответствующим подразделениям по вопросам этики укрепить свои службы на местах, предоставив им необходимые ресурсы для организации периодических поездок в места службы вне штаб-квартир, когда это будет сочтено необходимым.**

225. **Своевременность предоставления консультаций по вопросам этики является ключевым фактором доверия со стороны сотрудников.** В соответствии с одним из предложенных ОИГ стандартов 2010 года по этическим ориентирам функциональное звено по вопросам этики должно отвечать на просьбы о предоставлении консультаций и вынесении рекомендаций в установленные сроки[125]. Предоставление консультаций и вынесение рекомендаций сотрудникам по их просьбе является частью повседневной работы сотрудников подразделений по вопросам этики. Такие просьбы должны рассматриваться быстро и эффективно, чтобы сотрудники доверяли услугам таких подразделений. Хотя подразделения по вопросам этики признали необходимость оперативного реагирования, в большинстве из них официальные критерии на этот счет не установлены.

226. **ПРООН отличается особенно быстрым реагированием.** Поскольку предоставление консультаций по вопросам этики является важным элементом ежедневного взаимодействия подразделения ПРООН по вопросам этики с персоналом ПРООН, подразделение по-прежнему стремится оперативно реагировать на все просьбы о предоставлении консультаций. Осознавая, что доверие персонала к подразделению по вопросам этики зависит от своевременного получения эффективных рекомендаций, оно гордится тем, что обычно дает такие рекомендации в течение 24 часов после получения всей необходимой информации по соответствующему делу. Инспектор считает, что это надлежащая практика и что она должна быть принята во внимание функциональными звеньями по вопросам этики других организаций при определении конкретных сроков для реагирования на просьбы о предоставлении консультаций по вопросам этики.

227. **Функциональное звено по вопросам этики как координатор для обеспечения последовательности рекомендаций, выносимых сотрудникам.** Один из предложенных ОИГ 2010 года стандартов по руководству требует, чтобы в каждой организации функциональное звено по вопросам этики координировало свою работу с другими соответствующими подразделениями секретариата для обеспечения последовательности при предоставлении консультаций и вынесении рекомендаций сотрудникам[126]. Для достижения такой последовательности необходимо проводить регулярные консультации между всеми организационными структурами, которые могут выносить рекомендации по вопросам этики. Поэтому Инспектор не усматривает никакой угрозы для независимости функционального звена по вопросам этики, когда оно консультируется с другими подразделениями организации, поскольку это делается

[125] JIU/REP/2010/3, вставка 4, п. d).
[126] Там же, вставка 4, п. f).

в рамках его официальной ответственности за обеспечение согласованности рекомендаций, выносимых в рамках всей организации[127].

D. Политика защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях

Вставка 6
Стандарты ОИГ 2010 и 2020 годов

a) Подразделение по вопросам этики получает жалобы на предполагаемое преследование.

b) Жалобы принимаются и рассматриваются подразделением по вопросам этики в условиях строгой конфиденциальности.

c) Каналы получения жалоб на предполагаемое преследование подразделением по вопросам этики включают «горячую линию» телефонной связи и специальный адрес электронной почты.

d) Подразделение по вопросам этики в оперативном порядке рассматривает жалобы.

e) Подразделение по вопросам этики проводит предварительную проверку жалобы на предполагаемое преследование и, если устанавливается наличие достаточно серьезных доказательств, просит провести официальное расследование.

f) Подразделение по вопросам этики в письменном виде информирует заявителя о результатах предварительной проверки и расследования.

g) В случае установления факта преследования подразделение по вопросам этики информирует об этом исполнительного главу.

h) В случаях, когда жалоба на предполагаемое преследование признается безосновательной или заведомо ложной, подразделение по вопросам этики информирует об этом исполнительного главу **[устаревший стандарт]**.

228. **Общая степень соблюдения восьми применимых стандартов ОИГ, перечисленных выше, высока, хотя и с одним исключением, касающимся сообщения исполнительному главе о безосновательных жалобах.** Все организации, охваченные настоящим обзором, применяют первые семь стандартов ОИГ, перечисленные выше[128]. Однако восьмой стандарт, который требует, чтобы жалобы на предполагаемые преследования, которые были признаны безосновательными или заведомо ложными, доводились подразделением по вопросам этики до сведения исполнительного главы, не был внедрен ни в одной из организаций. Более подробную информацию см. в приложении VIII.

229. **Однако сегодня этот стандарт можно считать устаревшим.** Поскольку в любом случае функциональное звено по вопросам этики уже сообщает о таких необоснованных жалобах в подразделение по расследованиям как о должностных нарушениях, Инспектор считает вышеупомянутый стандарт ОИГ устаревшим и, следовательно, отмененным.

1. Определения и ограничения

230. **Определение понятия «лица, сигнализирующего о нарушениях».** Авторы доклада ОИГ 2018 года о политике и практике в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, в организациях системы Организации Объединенных Наций[129] впервые попытались дать определение всем соответствующим терминам, которые ранее упоминались в стандартах ОИГ 2010 года, касающихся обязанностей

[127] Там же, п. 65.
[128] JIU/REP/2010/3, вставка 5.
[129] JIU/REP/2018/4.

функционального звена по вопросам этики в рамках политики защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях. Исходя из этих определений ОИГ[130] и слегка перефразируя их, в настоящем обзоре лицо, сигнализирующее о нарушениях, рассматривается в системе Организации Объединенных Наций как лицо, которое раскрывает информацию о должностных нарушениях или неправомерных действиях лиц, взаимоотношения с которыми носят служебный характер, используя установленный для этого канал.

231. **Определение понятия «преследование».** Более того, авторы доклада ОИГ 2018 года определили преследование как любую прямо или косвенно неблагоприятную меру, рекомендованную, упомянутую в качестве угрозы или предпринятую по отношению к лицу, ранее сообщавшему о должностных нарушениях или неправомерных действиях или принимавшему участие в мероприятиях надзорных органов (будь то расследовании или ревизии). В этом контексте важнейшим элементом для установления факта преследования является причинно-следственная связь между действием или бездействием, вызвавшим преследование, и мерами, которые представляют собой «защищаемые действия» в соответствующей организации системы Организации Объединенных Наций.

232. Точнее, факт преследования может быть установлен только в том случае, если доказано, что предполагаемое действие или бездействие в виде преследования было реакцией либо на сообщение о должностном нарушении или неправомерных действиях по установленному каналу (т. е. соответствующему механизму или органу), либо на сотрудничество с должным образом уполномоченным органом расследования или ревизии.

2. Эволюция обязанностей, возложенных в рамках политики защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях

233. Большинство функциональных звеньев по вопросам этики в организациях системы, которые уже существовали и были рассмотрены ОИГ в 2010 году, т. е. подразделения Секретариата Организации Объединенных Наций и ее фондов и программ[131], уже выполняют обязанности, возложенные на них в рамках их соответствующей политики защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях, в рамках своего мандата[132]. Это соответствует стандарту ОИГ 2010 года, в котором предлагается, чтобы в круг ведения функционального звена по вопросам этики входило «административное обеспечение политики организации в области защиты сотрудников от преследований за сообщения о должностных нарушениях и за сотрудничество при проведении должным образом санкционированных ревизий или расследований (политика защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях)»[133]. Полный перечень стандартов ОИГ 2010 года по защите лиц, сигнализирующих о нарушениях, приведен в приложении VIII.

234. **Влияние доклада 2018 года о защите лиц, сигнализирующих о нарушениях, на последующие пересмотры политики.** К 2018 году, когда ОИГ провела обзор политики и практики защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях, в организациях системы Организации Объединенных Наций, инспекторы обнаружили, что все специализированные учреждения Организации Объединенных Наций и МАГАТЭ тем временем также разработали политику защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях, альтернативно именуемую защитой от преследования[134]. В докладе ОИГ 2018 года соответствующие меры политики организаций — участников ОИГ оцениваются по пяти критериям оптимальной практики, характеризующим политику в отношении защиты от преследования, и включающим 22 показателя[135]. Этот рейтинг, а также рекомендации, содержащиеся в упомянутом докладе, побудили внести ряд изменений

[130] Там же, п. 25.
[131] JIU/REP/2010/3, п. 68.
[132] Там же, приложение I.
[133] Там же, вставка 1 b) iv).
[134] JIU/REP/2018/4, приложение II.
[135] Там же, приложение III.

в политику многих организаций с целью обеспечения их более точного соответствия стандартам, предложенным ОИГ.

235. **В 2019 году в рамках Сети многосторонних организаций по вопросам этики была создана группа специалистов КСР по вопросам этики для обеспечения большей согласованности действий.** Обзор ОИГ 2018 года также вызвал дополнительные усилия по повышению согласованности и координации между подразделениями по вопросам этики как основными участниками выполнения обязанностей в связи с политикой защиты от преследования. В 2019 году руководителем отдела по вопросам этики организаций системы Организации Объединенных Наций в рамках Сети многосторонних организаций по вопросам этики была создана группа специалистов КСР, которая в том же году провела первое заседание для обсуждения положений политики защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях. С тех пор группа собиралась в рамках ежегодных встреч Сети многосторонних организаций по вопросам этики. На одном из своих заседаний в 2021 году она вновь обсудила вопрос о пересмотре во второй экспертной инстанции определения «отсутствия неопровержимых доказательств». Это вопрос, решение которого для организаций системы Организации Объединенных Наций, не являющихся членами Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики, до сих пор не найдено. Одним из решений может стать заключение двусторонних соглашений или общесистемной договоренности. Последнее, однако, сопряжено с рядом проблем, одна из которых заключается в различной степени независимости соответствующих подразделений по вопросам этики. В этой ситуации некоторые организации пересмотрели свою политику и выбрали другие пути, например привлечение независимого и внешнего эксперта для проведения повторной проверки[136].

236. **Эти усилия вызвали важные изменения в политике в рамках всей системы.** Из девяти организаций, входящих в состав Организации Объединенных Наций и ее фондов и программ, только одна разработала политику в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, которая остается неизменной со времени проведения обзора ОИГ 2018 года — Секретариат Организации Объединенных Наций. Среди других организаций только политика ЮНЭЙДС, введенная в 2017 году, не претерпела изменений со времени этого обзора.

237. **В специализированных учреждениях процесс пересмотра идет медленнее.** В том, что касается специализированных учреждений Организации Объединенных Наций и МАГАТЭ, пять организаций представили новые направления политики в 2019, 2020 и 2021 годах (ФАО, ИКАО, МОТ, МСЭ и ЮНЕСКО), а соответствующая политика еще трех организаций находится в стадии пересмотра (ЮНИДО, ЮНВТО и ВМО). Инспектор отмечает, что, хотя большинство этих направлений политики ориентированы в основном на защиту лиц, сигнализирующих о нарушениях, политика МАГАТЭ, пересмотренная в 2020 году, не была представлена как политика, связанная с вопросами этики. Подразделениями, инициирующими эту политику, являются Управление служб внутреннего надзора и Бюро по вопросам этики. Руководитель подразделения по вопросам этики (согласно соответствующим стандартам и критериям ОИГ 2018 года) является в равной степени ответственной стороной за ее реализацию, поскольку она охватывает более широкий процесс информирования о нарушениях[137].

238. **В области защиты от преследования наблюдается заметный и постоянный прогресс.** Авторы обзора ОИГ 2018 года пришли к выводу о том, что все участвующие в ОИГ организации либо полностью, либо частично соответствуют показателям критерия по защите от преследования[138]. По этому же вопросу в настоящем обзоре

[136] ILO office directive IGDS No. 551, “Reporting misconduct and protection from retaliation”.

[137] IAEA Whistle-blower policy, AM III/3, 7 May 2020, para. 6.

[138] Критерий ОИГ 2018 года по защите от преследования охватывает механизмы и процессы, указанные в письменной политике, которые позволяют сотруднику чувствовать себя в безопасности, сообщая о преследовании (чтобы стимулировать своевременное сообщение о должностном нарушении или неправомерных действиях), и предоставляют этому сотруднику

делается вывод о том, что с тех пор в этой области был достигнут дальнейший прогресс после многочисленных вышеупомянутых пересмотров политики в ответ на рекомендации ОИГ 2018 года.

239. **По-прежнему отмечаются существенные недостатки в положениях о поддержке заявителей.** Существенным недостатком систем защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях, во многих организациях является отсутствие внешнего независимого механизма для рассмотрения апелляций в случаях, когда по первичным признакам факт преследования не подтверждается. В отсутствие апелляционного механизма подразделение по вопросам этики фактически попадает в незавидное положение последней инстанции, выносящей окончательные решения в весьма деликатных ситуациях, которые могут сильно осложнить профессиональную и частную жизнь заявителя и нанести организации серьезный репутационный урон[139].

240. **Рекомендация ОИГ 2018 года.** Поэтому Инспекторы рекомендовали в 2018 году, чтобы исполнительные главы организаций системы Организации Объединенных Наций, не имеющих внешнего и независимого механизма обжалования решений об отсутствии первичных признаков преследования, поручили профильному подразделению (подразделениям) разработать к 2020 году и своевременно представить на рассмотрение исполнительного главы организации соответствующие варианты устранения этого недостатка и закрепить согласованные в итоге механизмы и процедуры в новой редакции политики защиты от преследования[140].

241. При выполнении этой рекомендации группа специалистов КСР по вопросам этики может сыграть важную роль путем оказания содействия подразделениям по вопросам этики соответствующих организаций в деле изучения и разработки типового механизма, с тем чтобы помочь своим организациям-членам, которые до сих пор не имеют такого механизма, решить эту проблему согласованным и последовательным образом.

242. **Прогресс в создании стандартных операционных процедур для рассмотрения дел о преследовании также не оправдывает ожиданий.** Только Секретариат Организации Объединенных Наций, ПРООН, ЮНИСЕФ и ВПП выполнили тем временем рекомендацию ОИГ 2018 года о том, что исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует к 2020 году разработать стандартные оперативные инструкции на случай поступления сигналов о преследовании, включая контрольные перечни конкретных действий и процедуры расследования, оказания поддержки и поддержания контактов[141]. **Инспектор предлагает распространить эту практику на всю систему.**

E. Политика и программы раскрытия финансовой информации и декларирования интересов

Вставка 7
Стандарты ОИГ 2010 и 2020 годов

a) Подразделение по вопросам этики отвечает за осуществление ежегодной программы раскрытия финансовой информации/декларирования интересов всеми соответствующими сотрудниками, за исключением персонала самого подразделения по вопросам этики.

надлежащую защиту. Такие положения крайне важны для формирования культуры подотчетности в организации, поскольку боязнь подвергнуться преследованию является одной из нескольких серьезных причин, удерживающих сотрудников от того, чтобы сигнализировать о нарушениях.

139 JIU/REP/2018/4, резюме.

140 Там же, рекомендация 2.

141 Там же, рекомендация 7.

b) Подразделение по вопросам этики рассматривает заявления о раскрытии финансовой информации/декларировании интересов и в случае необходимости принимает соответствующие меры.

c) Подразделение по вопросам этики проводит проверку случайной выборки заявлений о раскрытии финансовой информации/декларировании интересов для оценки их точности.

d) Сотрудники подразделений по вопросам этики подают свои заявления о раскрытии финансовой информации/декларировании интересов исполнительному главе.

e) Заявления о раскрытии финансовой информации/декларировании интересов сотрудников подразделений по вопросам этики рассматриваются и проверяются юридическим отделом.

243. **Несмотря на почти всеобщее признание ведущей роли подразделений по вопросам этики в этой области, уровень соблюдения соответствующих конкретных стандартов ОИГ остается неравномерным и в целом менее чем удовлетворительным.** Пять вышеуказанных стандартов ОИГ на сегодняшний день реализованы в системе Организации Объединенных Наций в разной степени[142]. Положительным моментом является то, что ответственность подразделений по вопросам этики за проведение программы ежегодного декларирования интересов и раскрытия финансовой информации, а также за обзор, проверку и принятие последующих мер в отношении соответствующих заявлений к настоящему времени, по крайней мере в принципе, твердо установлена во всех рассмотренных организациях, за исключением МОТ и ВМО. Кроме того, ЮНОПС[143], ВПП и ЮНИДО пока не соответствуют требованиям только в отношении проверки. Более подробную информацию см. в приложении IX.

244. **Такое раскрытие информации является устоявшейся практикой как в публично-правовом, так и в частном секторе.** Раскрытие финансовой информации и декларирование интересов представляют собой устоявшуюся практику в публично-правовом и частном секторах, особенно в финансовых учреждениях и органах государственного управления. Помимо повышения прозрачности они также сдерживают мошенничество и коррупцию и тем самым способствуют укреплению доверия общества к этим институтам. Программы раскрытия финансовой информации и декларирования интересов, предусматривающие ежегодное представление конфиденциальной информации, также постепенно внедряются организациями системы Организации Объединенных Наций для поддержания и укрепления доверия общественности к добросовестности системы.

245. **В стандарте надлежащей практики ОИГ 2010 года предлагается, чтобы за осуществление программы раскрытия финансовой информации отвечало подразделение по вопросам этики.** Авторы доклада ОИГ по этике 2010 года предложили, чтобы сотрудники подразделений по вопросам этики в каждой организации системы Организации Объединенных Наций взяли на себя ведущую роль в разработке и поддержке соответствующей политики раскрытия финансовой информации в своей организации. Эти же авторы в качестве стандарта надлежащей практики выступили за включение в круг ведения функционального звена по вопросам этики в качестве одной из основных обязанностей осуществления в организации программы раскрытия финансовой информации. В то время ни одно специализированное учреждение Организации Объединенных Наций не имело такой программы, за исключением МОТ и ВМО, у которых такие программы были, но находились в ведении других подразделений.

[142] JIU/REP/2010/3, вставка 6.

[143] Проверка запланирована на 2021 год.

246. **К настоящему времени эта обязанность функционального звена по вопросам этики прочно закреплена в его мандате в рамках всей системы.** Настоящий обзор показал, что с 2010 года все специализированные учреждения, за исключением трех, выполнили соответствующую рекомендацию, содержащуюся в докладе ОИГ по этике 2010 года, и ввели практику раскрытия финансовой информации или декларирования интересов в соответствии со стандартом ОИГ[144] (более подробную информацию см. в приложении II). В то же время в МОТ, ВПС и ВМО их соответствующие программы не включены в круг обязанностей их функциональных звеньев по вопросам этики и находятся в ведении других подразделений[145].

247. **Главная цель — снизить риск возникновения конфликтов интересов.** Как было подтверждено в докладе ОИГ 2017 года о конфликтах интересов, главная цель всех программ раскрытия финансовой информации и декларирования интересов в системе заключается в управлении риском возникновения конфликтов интересов[146]. Программа раскрытия финансовой информации направлена на то, чтобы выявить, урегулировать и смягчить ситуации, приводящие к возникновению конфликта интересов в силу владения активами (например, инвестициями) или иных действий сотрудников. Сотрудникам может быть рекомендовано избавиться от каких-либо активов или воздержаться от исполнения какой-то конкретной части их служебных обязанностей.

248. **Однако до сих пор остаются некоторые вопросы, связанные с подачей, рассмотрением и проверкой заявлений самих сотрудников подразделений по вопросам этики.** В данном случае вместо подачи заявлений непосредственно исполнительному главе с последующим рассмотрением и проверкой юридическим отделом, как это предлагается в стандарте ОИГ 2010 года, некоторые организации установили иную практику, а по другим информация отсутствовала. Более подробную информацию см. в приложении IX.

249. **В 1999 году Секретариат Организации Объединенных Наций взял на себя инициативу, разработав Программу раскрытия финансовой информации в Организации Объединенных Наций.** Программа раскрытия финансовой информации в Организации Объединенных Наций была разработана в 1999 году и, следовательно, предшествовала созданию функционального звена по вопросам этики в Секретариате. Однако вскоре после создания в 2006 году Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики на него была возложена ответственность за реализацию Программы[147]. Помимо фондов и программ и других структур еще три организации, имеющие собственные отдельные подразделения по вопросам этики, подписали меморандумы о взаимопонимании по соблюдению Программы раскрытия финансовой информации в Организации Объединенных Наций (УВКБ ООН, ЮНЭЙДС и БАПОР). В дополнение к сотрудникам, которые обязаны подавать ежегодное заявление о раскрытии финансовой информации (как это предусмотрено в разделе 2 бюллетеня Генерального секретаря о раскрытии финансовой информации и декларировании интересов), Программа раскрытия финансовой информации в Организации Объединенных Наций также распространяется на всех сотрудников, занимающих должности помощника Генерального секретаря или выше, и сотрудников подразделений по вопросам этики фондов и программ, а также других организаций, подписавших меморандум о взаимопонимании с Секретариатом.

250. **По-прежнему сохраняется проблема с надлежащей проверкой заявлений о раскрытии финансовой информации.** Стандарты ОИГ 2010 года и соответствующая рекомендация, содержащаяся в том же докладе о необходимости введения в действие всеобъемлющей политики раскрытия финансовой информации и адресованная исполнительным главам, подчеркивают необходимость надлежащего рассмотрения и

[144] JIU/REP/2017/9, рекомендация 3.

[145] В МОТ за осуществление этой программы отвечают Казначей и Финансовый контролер, в ВПС — поставщик услуг из частного сектора, а в ВМО — Управление внутреннего надзора.

[146] JIU/REP/2017/9, п. 119.

[147] ST/SGB/2006/6.

проверки заявлений как двух отдельных и последовательных этапов процесса, следующего за их подачей[148]. Однако выводы доклада ОИГ 2017 года о конфликтах интересов выявили продолжающееся несоблюдение всех аспектов рекомендации 2010 года и указали на недостатки многих программ в отношении проверки заявлений о раскрытии финансовой информации.

251. Авторы доклада ОИГ 2017 года о конфликтах интересов адресовали официальную рекомендацию руководящим органам участвующих организаций, предложив им поручить их соответствующим исполнительным главам инициировать пересмотр этих программ и внесение любых изменений, необходимых для повышения их эффективности[149]. В ходе настоящего обзора было установлено, что подразделение ПРООН по вопросам этики провело пересмотр своей программы раскрытия финансовой информации и впоследствии дважды обновляло вопросы для раскрытия информации; кроме того, в ближайшее время должна быть опубликована пересмотренная политика программы раскрытия финансовой информации. В целях укрепления своей программы по предотвращению конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации в 2018 году ЮНИСЕФ провел анализ имеющихся пробелов с привлечением частной компании. Однако большинство организаций пока не предпринимают таких действий.

252. **Оценка новаторской Программы раскрытия финансовой информации в Организации Объединенных Наций.** Хотя Программа раскрытия финансовой информации в Организации Объединенных Наций находится в ведении Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики, проверку заявлений проводит независимый внешний поставщик услуг. После того как в 2006 году Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики взяло на себя ответственность за осуществление программы раскрытия финансовой информации, в период 2009–2010 годов была проведена всесторонняя оценка программы[150]. Оценка проводилась как в Секретариате Организации Объединенных Наций, так и в рамках заказанного стороннего исследования. Впоследствии консультативная группа высокого уровня, созванная Генеральным секретарем, провела обзор механизмов программы на тот момент и выводов оценки, в частности того, как проверялись заявления о раскрытии финансовой информации. По итогам этого процесса Генеральный секретарь рекомендовал Генеральной Ассамблее сохранить существующие механизмы внешнего обзора, поскольку они были признаны эффективными для урегулирования конфликтов интересов. Для повышения потенциала системы и эффективности программы, а также обеспечения надежной защиты данных он рекомендовал создать новую информационно-технологическую платформу для программы, которая была утверждена Генеральной Ассамблеей. Бюро по вопросам этики в тесном сотрудничестве с Управлением информационно-коммуникационных технологий разработало новую информационно-технологическую платформу, которая начала функционировать в 2018 году.

253. Недавно Программа раскрытия финансовой информации в Организации Объединенных Наций стала частью оценки, проведенной УСВН по вопросам подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций. На момент проведения настоящего обзора результаты этой оценки (проведенной в 2020–2021 годах) еще не были опубликованы и поэтому не могли быть приняты во внимание. Однако со времени проведения оценки в 2009–2010 годах не было проведено ни одной оценки Программы раскрытия финансовой информации в Организации Объединенных Наций по аспектам «соотношения цены и качества» или по другим параметрам риска, несмотря на большое количество соответствующих заявителей и значительные связанные с этим затраты для Секретариата Организации Объединенных Наций, а также для тех подразделений по вопросам этики других фондов, программ и структур Организации Объединенных Наций, которые пользуются услугами Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики для

[148] JIU/REP/2010/3, рекомендация 13.
[149] JIU/REP/2017/9, рекомендация 3.
[150] A/66/319, пп. 69–83.

этой цели. С учетом вышесказанного Инспектор считает своевременным начать очередной обзор Программы раскрытия финансовой информации в Организации Объединенных Наций, чтобы повысить эффективность программы там, где это необходимо. На основе результатов такой оценки, возможно, потребуется пересмотреть и обновить соответствующий бюллетень Генерального секретаря, который датируется 2006 годом[151].

254. Ожидается, что выполнение следующей рекомендации повысит эффективность и результативность программ раскрытия финансовой информации и декларирования интересов:

Рекомендация 4

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, при поддержке подразделений по вопросам этики своих соответствующих организаций следует не позднее 2025 года оценить эффективность и действенность, включая «соотношение цены и качества», своих программ раскрытия финансовой информации и декларирования интересов и на основе полученных результатов внести предложения об изменениях в соответствующей политике, если таковые необходимы.

255. **Проверка и анализ всех финансовых интересов, о которых сообщают сотрудники, проводится как собственными силами, так и внешними специалистами.** Первый шаг всех существующих процессов проверки раскрытия финансовой информации заключается в проверке всех требуемых областей раскрытия финансовой информации (например, активы, прибыль, акции и опционы, полученные внешние доходы, прямые или косвенные доплаты, обязательства и внешняя деятельность) в представленных заявлениях, чтобы определить, существует ли фактический или потенциальный конфликт интересов в связи с выполнением сотрудником своих официальных обязанностей и функций. Среди фондов и программ этот этап проводится собственными силами только в ПРООН, ЮНФПА и ЮНИСЕФ, в то время как в специализированных учреждениях преобладают внутренние обзоры отчетов. Только ФАО и ВОИС возложили эту обязанность на внешних специалистов по проверке, а ВПС передал ее на внешний подряд компании из частного сектора, отдельной от внешнего поставщика услуг по вопросам этики.

256. **Этап углубленной перепроверки случайной выборки таких заявлений в основном передается на внешний подряд.** Второй этап процесса — перепроверка содержания заявлений путем перекрестного контроля с использованием подтверждающих документов третьих сторон. В связи со значительными потребностями в соответствующих ресурсах для перепроверки выборочно берется лишь небольшой процент уже проверенных заявлений. Поскольку для такого тщательного изучения заявлений требуются специальные знания, перепроверка поручается тем же внешним специалистам, которые проводят первоначальную проверку заявлений.

257. **Только ПРООН и ЮНИСЕФ не полагаются на внешнюю поддержку на этом этапе процесса.** Среди фондов, программ и других структур Организации Объединенных Наций только функциональные звенья по вопросам этики ПРООН и ЮНИСЕФ проводят перепроверки без внешней поддержки. Перепроверка заявлений о раскрытии финансовой информации была приостановлена в ЮНОПС в период с 2014 по 2020 год. В ВПП ООН в 2020 году процесс перепроверки был включен в новый циркуляр о конфликте интересов и ежегодную программу раскрытия финансовой информации. Однако процедура, изложенная в этом циркуляре, пока не реализована. Сотрудники БАПОР на местах представляют только заявления о декларировании интересов, которые проверяются подразделением по вопросам этики, а заявления международных сотрудников БАПОР проверяются внешним ревизором Программы

[151] ST/SGB/2006/6.

раскрытия финансовой информации в Организации Объединенных Наций. В специализированных учреждениях Организации Объединенных Наций за первоначальной проверкой не следует перепроверка соответствующими подразделениями по вопросам этики, поскольку конкретные программы не предусматривают этого этапа. Более того, в МАГАТЭ и ЮНВТО перепроверка не требуется, поскольку соответствующие сотрудники подают заявления лишь о декларировании интересов, а не о раскрытии финансовой информации.

258. В свете вышеизложенных выводов **Инспектор соответственно призывает те функциональные звенья по вопросам этики, которые еще не сделали этого, предложить пересмотр своей политики, требующей полноценного раскрытия финансовой информации или декларирования интересов, а также полного оформления таких документов, включая перепроверку, для принятия их исполнительными главами, а также директивными и руководящими органами, сообразно обстоятельствам.**

259. **Практика представления докладов о раскрытии финансовой информации.** Подавляющее большинство подразделений по вопросам этики, осуществляющих программы раскрытия финансовой информации и декларирования интересов в системе Организации Объединенных Наций, включая те, которые передали эти программы на внешний подряд Программе раскрытия финансовой информации в Организации Объединенных Наций, отчитываются о результатах этих программ перед директивным и руководящим органом своих соответствующих организаций, в основном в рамках ежегодного доклада о своей деятельности. Исключениями в этом отношении являются ЮНЭЙДС и Структура «ООН-женщины». Среди специализированных учреждений подразделение по вопросам этики ИМО является единственным, которое не выполняет это требование в отношении отчетности.

260. **Сфера применения этих мер политики ограничена определенными категориями персонала.** Все программы раскрытия финансовой информации и декларирования интересов организаций системы Организации Объединенных Наций распространяются на старшее руководство и другой персонал, выполняющий определенные функции, например фидуциарного характера или в областях, потенциально связанных с финансовыми рисками, например лица, принимающие решения в сфере закупок и инвестиций. Категории и уровни должностных лиц могут различаться в разных организациях, но все они также включают исполнительных глав организаций. Стандартные операционные процедуры Программы раскрытия финансовой информации в Организации Объединенных Наций на 2019 год, которые были выпущены Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики для детализации и дополнения соответствующей политики, предусматривают специальные процедуры раскрытия информации Генеральным секретарем и Председателем Генеральной Ассамблеи.

261. **Председатель Генеральной Ассамблеи также включен в Программу раскрытия финансовой информации в Организации Объединенных Наций.** С сентября 2016 года он или она также обязаны предоставлять финансовую отчетность дважды в год, т. е. при вступлении в должность и по завершении исполнения своих обязанностей. Кроме того, Председатель Генеральной Ассамблеи обязан представить в Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики документы о перепроверке всех раскрытых сведений.

262. **Среди руководителей высокого уровня системы Организации Объединенных Наций растет число лиц, добровольно раскрывающих свои финансовые интересы.** Нынешний Генеральный секретарь стал первым Генеральным секретарем в истории Организации Объединенных Наций, который до вступления в должность в 2017 году заполнил заявление о декларировании интересов, прошедшее проверку перед назначением. Кроме того, начиная с первого года работы в должности он сделал добровольное заявление о раскрытии информации, продолжив тем самым традицию, начатую в 2007 году. Участие в инициативе добровольного публичного раскрытия информации поощряется Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики как в ходе вводных брифингов по этике, проводимых для

старших должностных лиц при вступлении в должность, так и в течение каждого цикла.

263. **Примеру Генерального секретаря Организации Объединенных Наций все чаще следуют другие высокопоставленные должностные лица, за исключением специализированных учреждений.** В ответ на призыв Генерального секретаря ко всем должностным лицам уровня заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря последовать его примеру многие руководители департаментов, управлений и специальных операций Секретариата Организации Объединенных Наций (такие, как специальные представители Генерального секретаря, главы региональных экономических и социальных комиссий и прокуроры трибуналов Организации Объединенных Наций) в настоящее время ежегодно публично размещают на веб-сайте Генерального секретаря краткое изложение своих финансовых заявлений[152]. Призыву Генерального секретаря также последовали старшие руководители большинства фондов и программ Организации Объединенных Наций и других структур, чьи публичные заявления публикуются на том же веб-сайте[153]. К сожалению, ни одно из специализированных учреждений Организации Объединенных Наций или МАГАТЭ до сих пор не применило эту или аналогичную надлежащую практику в отношении своих исполнительных глав, руководителей высокого уровня или председателей их соответствующих руководящих органов для предотвращения или снижения финансовых и репутационных рисков, которые могут возникнуть в результате фактического или потенциального конфликта интересов.

264. **Поэтому Инспектор предлагает, чтобы функциональные звенья по вопросам этики соответствующих организаций предложили в контексте пересмотра их политики раскрытия финансовой информации или декларирования интересов включить вышеупомянутую практику добровольного публичного раскрытия информации в виде кратких заявлений их исполнительным руководством для принятия их исполнительными главами или директивными и руководящими органами, сообразно обстоятельствам.**

F. Дополнительные обязанности, появившиеся с 2010 года

1. Предотвращение или поддержка предотвращения домогательств, сексуальных домогательств, сексуальной эксплуатации и насилия

265. **В 2016 году сексуальные домогательства, сексуальная эксплуатация и насилие были признаны общесистемными проблемами, вызывающими озабоченность.** В ходе обзора функциональных звеньев по вопросам этики, проведенного ОИГ в 2010 году, не упоминалось о каких-либо обязанностях функциональных звеньев по вопросам этики, связанных с сексуальными домогательствами или сексуальной эксплуатацией и насилием, ввиду того, что только в 2016 году они впервые были признаны в качестве общесистемных проблем, требующих общего подхода. В том же году была создана руководящая группа высокого уровня для обеспечения участия на высоком уровне соответствующих подразделений системы Организации Объединенных Наций[154]. В марте 2017 года Генеральный секретарь изложил всеобъемлющую стратегию по предотвращению сексуальной эксплуатации и насилия и реагированию на них в рамках всей системы Организации Объединенных Наций и создал под своим руководством механизмы, призванные реализовать эту стратегию путем «наведения порядка в собственном доме» Организации Объединенных Наций[155]. Обновленная информация о реализации

[152] См. публичные раскрытия информации за 2020 год, URL: www.un.org/sg/en/content/public-disclosure-2020.

[153] URL: www.un.org/sg/en/content/public-disclosure.

[154] CEB, “Fact sheet on the Secretary-General’s initiatives to prevent and respond to sexual exploitation and abuse”, 2 November 2020 updated version, footnote 2.

[155] Там же.

стратегии, которая периодически пересматривалась, представлялась ежегодно в феврале 2018, 2019 и 2020 годов[156].

266. **Назначение специального координатора по вопросам сексуальной эксплуатации и насилия.** В рамках своей стратегии Генеральный секретарь просил фонды и программы Организации Объединенных Наций, ее специализированные учреждения и МАГАТЭ принять новые и усилить существующие меры для более эффективного предотвращения и выявления указанных действий, сообщения о них и принятия соответствующих мер в отношении персонала, совершающего такие действия. Для того чтобы обеспечить постоянное внимание к этому вопросу на высоком уровне и усилить координацию, Генеральный секретарь назначил Специального координатора по совершенствованию мер реагирования Организации Объединенных Наций на сексуальную эксплуатацию и сексуальное насилие, уполномоченного координировать реализацию стратегии в рамках всей системы Организации Объединенных Наций и обеспечить согласованный подход путем разработки единообразных механизмов и процедур и стандартизированных протоколов и инструментов.

267. **Целевая группа КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций.** В ноябре 2017 года КСР создал Целевую группу по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций, в которую вошли старшие должностные лица из более чем 40 подразделений Организации Объединенных Наций. Целевая группа сосредоточивает внимание, в частности, на обзоре политики организаций в отношении сексуальных домогательств и возможностей расследования соответствующих заявлений и на выявлении недостатков и непоследовательности, а также надлежащей практики, в том числе в организациях, не входящих в систему Организации Объединенных Наций, в целях разработки общего подхода в рамках системы Организации Объединенных Наций[157]. Целевая группа представляет Комитету высокого уровня по вопросам управления и КСР отчеты о ходе работы[158]. В частности, по итогам работы Целевой группы была принята Типовая политика системы Организации Объединенных Наций по борьбе с сексуальными домогательствами. На момент подготовки доклада ОИГ 2020 года о состоянии функции расследований 20 из 28 организаций, участвующих в ОИГ, уже обновили политику своих учреждений в отношении сексуальных домогательств, приведя ее в соответствие с вышеупомянутой политикой, тем самым сделав важный шаг на пути к повышению слаженности и согласованности соответствующей политики в рамках системы Организации Объединенных Наций[159].

268. Кроме того, признавая важность прозрачности и подотчетности в системе Организации Объединенных Наций в отношении борьбы с сексуальной эксплуатацией и насилием, в 2018 году Генеральный секретарь просил членов КСР ежегодно подтверждать своим руководящим органам путем направления им циркулярного письма, что они: a) полностью и точно сообщили обо всех заслуживающих доверия заявлениях о сексуальной эксплуатации и насилии в отношении сотрудников Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала, работающих в их организации; и b) обеспечили доступность программ подготовки по вопросам предотвращения сексуальной эксплуатации и насилия для своих сотрудников и связанного с ними персонала.

269. Специальный координатор по совершенствованию мер реагирования Организации Объединенных Наций на сексуальную эксплуатацию и сексуальное насилие, чья ответственность распространяется на всю систему Организации Объединенных Наций, выполняет эту обязанность прежде всего в Секретариате Организации Объединенных Наций. Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики выполняет вспомогательную роль по отношению к Специальному

[156] A/74/705.
[157] См. CEB/2019/HLCM/17/Add.1.
[158] См., например, CEB/2019/3 и CEB/2019/HLCM/17.
[159] JIU/REP/2020/1, п. 307.

координатору, но в его мандат не входит специальная ответственность за защиту от сексуальной эксплуатации и сексуального насилия.

270. **Деятельность Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики, связанная с защитой от сексуальной эксплуатации и насилия.** В своем качестве председателя Коллегии по вопросам этики директор Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики занимается этой темой, при этом два члена Коллегии по вопросам этики несут ответственность за эти вопросы в своих организациях (БАПОР и ВПП). Поэтому время от времени защита от сексуальной эксплуатации и насилия включается в повестку дня заседаний Коллегии по вопросам этики. В 2017 и 2019 годах Коллегия рассмотрела вопрос о полной нетерпимости Организации Объединенных Наций к сексуальным домогательствам и сексуальной эксплуатации и насилию. Члены Коллегии подчеркнули необходимость проведения консультаций по вопросам этики и подготовки рекомендаций по ожидаемому поведению и способам предотвращения запрещенного поведения.

271. **Текущая роль функционального звена по вопросам этики в деятельности по защите от сексуальной эксплуатации и насилия в рамках всей системы.** В целом можно наблюдать тенденцию к увеличению обязанностей контактного лица или координатора работы, связанной с защитой от сексуальной эксплуатации и насилия, которые были возложены на функциональные звенья по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций, но в основном без дополнительного финансирования, соответствующего поставленной задаче (например, в ФАО, ЮНЕСКО, ЮНИДО, ВОЗ, ВМО и ЮНЭЙДС). Несмотря на ограниченность ресурсов, некоторые подразделения по вопросам этики (в ЮНИСЕФ, БАПОР и ВПП) сумели реализовать целый ряд новых и нестандартных инициатив, связанных с защитой от сексуальной эксплуатации и насилия, таких как интеграция и адаптация информационно-просветительских материалов о сексуальных домогательствах и сексуальной эксплуатации и насилии в различные другие учебные модули и мероприятия или работа в целевых группах по противоправному сексуальному поведению или в различных аналогичных, но имеющих более широкий состав комитетах по выработке политики, которые уполномочены принимать меры по борьбе с домогательствами и дискриминацией. Более подробную информацию см. в приложении II.

272. **Функциональное звено по вопросам этики выполняет вспомогательную функцию по отношению к другим структурам, отвечающим за защиту от сексуальной эксплуатации и насилия.** В крупных организациях системы существуют специальные подразделения, занимающиеся вопросами защиты от сексуальной эксплуатации и насилия, а функциональные звенья по вопросам этики поддерживают эти подразделения вместо того, чтобы возглавлять соответствующие инициативы. Как и Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики, подразделение ПРООН по вопросам этики не несет основной ответственности за защиту от сексуальной эксплуатации и насилия. Тем не менее оно является неотъемлемым и действительно важным членом Целевой группы ПРООН исполнительного уровня по предотвращению сексуальных домогательств и сексуальной эксплуатации и насилия, созданной в 2018 году, которая, среди прочего, также развертывала новые инициативы по созданию атмосферы уважительных отношений на рабочем месте. Аналогичная ситуация наблюдается в ЮНИСЕФ, ЮНФПА и ЮНОПС.

273. **В отношении этических обязанностей по защите от сексуальной эксплуатации и насилия в МАГАТЭ и многих специализированных учреждениях наблюдается неодинаковая картина.** Наряду с другими заинтересованными сторонами функциональное звено по вопросам этики МАГАТЭ несет определенную ответственность за защиту от сексуальной эксплуатации и насилия. В ЮНИДО с июня 2021 года руководитель подразделения по вопросам этики является координатором организации по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и насилия. На момент проведения настоящего обзора на сотрудника по вопросам этики МОТ не была возложена руководящая или координационная роль в отношении защиты от сексуальной эксплуатации и насилия. Однако функциональное звено МОТ по

вопросам этики играет определенную роль в повышении осведомленности и соблюдении этических норм поведения, что способствует предотвращению сексуальной эксплуатации и насилия. Аналогичная ситуация сложилась в ИМО и МСЭ. ВОИС является исключением, поскольку ее функциональное звено по вопросам этики не участвует в какой-либо деятельности, связанной с защитой от сексуальной эксплуатации и насилия.

274. **Активизация усилий по защите от сексуальной эксплуатации и насилия де-факто возложила новую обязанность на функциональное звено по вопросам этики.** Если исходить из того, что проведение проверок и подготовка персонала, повышение осведомленности общественности и проведение оценки рисков являются тремя основополагающими элементами эффективного превентивного подхода к сексуальной эксплуатации и насилию, очевидно, что функциональные звенья по вопросам этики являются основными участниками и партнерами в решении этой задачи и поэтому должны быть вовлечены во все эти усилия как на уровне системы, так и на уровне организации.

275. **Любые соответствующие обязанности, связанные с защитой от сексуальной эксплуатации и насилия, должны быть официально включены в круг полномочий функционального звена по вопросам этики.** Однако результаты настоящего обзора показывают, что пока вклад функционального звена по вопросам этики в защиту от сексуальной эксплуатации и насилия не признан и не оформлен как отдельная обязанность функционального звена по вопросам этики во всех рассмотренных организациях. Тот факт, что в последнее время на функциональные звенья по вопросам этики многих организаций были возложены обязанности по защите от сексуальной эксплуатации и насилия, но при этом им не было выделено никаких дополнительных ресурсов, вызывает вопросы о том, насколько эффективно эти дополнительные обязанности могут быть выполнены.

276. Принимая во внимание особенности, масштабы и миссию каждой организации и существующие в настоящее время механизмы защиты от сексуальной эксплуатации и насилия, такие как наличие специального координатора или координационного центра по защите от сексуальной эксплуатации и насилия, **Инспектор предлагает соответствующим организациям обеспечить, чтобы в круге ведения и мандатах их функциональных звеньев по вопросам этики подробно описывался объем их обязанностей, связанных с защитой от сексуальной эксплуатации и насилия, и предоставить им необходимые для этого ресурсы.** Во избежание потенциального конфликта интересов с обязанностью функционального звена по вопросам этики рассматривать жалобы лиц, сигнализирующих о нарушениях, такие подразделения не должны быть уполномочены рассматривать жалобы на сексуальную эксплуатацию и насилие или сексуальные домогательства. Для тех организаций, в которых есть специальные подразделения, занимающиеся вопросами защиты от сексуальной эксплуатации и насилия, в их круге ведения должно быть предусмотрено взаимодействие между подразделением по вопросам этики и этим подразделением.

2. Новые обязанности в области этики, возникающие в связи с современными явлениями и потребностями

277. Большинство организаций заявили, что на их соответствующие функциональные звенья по вопросам этики еще не были официально возложены дополнительные обязанности, вытекающие из современных событий и тенденций, такие как организационная добросовестность, культура на рабочем месте и этический климат. Однако за последние несколько лет некоторые функциональные звенья по вопросам этики, в частности подразделение ПРООН по вопросам этики, были призваны принять участие в ряде новых инициатив в рамках своей организации, где их вклад, понимание сути вопроса и опыт рассматривались как дополнительные преимущества. Примерами могут служить усилия по борьбе с расизмом и дискриминацией, управление общеорганизационными рисками, гендерное равенство, меры по борьбе с мошенничеством и конфиденциальность данных. Функциональное звено ЮНОПС по вопросам этики возглавило межведомственные инициативы по борьбе с расизмом и сотрудничало с отделом людских ресурсов для оценки культуры

на рабочем месте и ее влияния на этическое поведение. Однако эти мероприятия не привели к изменению круга ведения функционального звена по вопросам этики.

278. **Новые задачи, возложенные на функциональные звенья ЮНЭЙДС, ВОЗ и БАПОР по вопросам этики.** На подразделения ЮНЭЙДС и ВОЗ по вопросам этики была возложена новая обязанность, а именно обслуживание «горячей линии» для сообщений, касающихся общеорганизационной добросовестности. Функциональное звено БАПОР по вопросам этики несет дополнительную ответственность в силу своей посреднической роли в отношении неформального разрешения конфликтов в организации. По мнению Инспектора при включении новых обязанностей в мандат функциональных звеньев по вопросам этики необходимо делать тщательный выбор, чтобы избежать негативного влияния на их независимость. В частности, это касается решения вопросов, которые относятся к основным административным полномочиям.

3. Соблюдение установленных требований

279. Мандат подразделения по вопросам этики является превентивным и предупредительным по своей природе. Во многих организациях частного сектора этика и соблюдение установленных требований объединены в одном подразделении. Вопрос заключается в том, будет ли разумным добавить соблюдение требований в качестве еще одной обязанности подразделений по вопросам этики организаций системы Организации Объединенных Наций и что повлечет за собой эта дополнительная обязанность. Как разработчики и исполнители этической политики организаций подразделения по вопросам этики отвечают за предоставление консультаций руководству и его поддержку, но также отвечают за мониторинг и отчетность о соблюдении организациями этой этической политики. В этом смысле соблюдение установленных требований можно рассматривать как еще одну обязанность функционального звена по вопросам этики, как важную услугу, с помощью которой высшее руководство может быть проинформировано о степени внедрения и последовательного применения этической политики в организации.

V. Приверженность соблюдению этических норм

A. Приверженность со стороны исполнительных глав

Вставка 8
Стандарты ОИГ 2010 и 2020 годов

a) Право руководителя подразделения по вопросам этики участвовать во всех совещаниях высшего руководства закрепляется в письменном виде исполнительным главой.

b) Исполнительный глава проводит ежегодные общие собрания сотрудников, в повестку дня которых включается конкретный пункт, посвященный этике.

c) Исполнительный глава подает заявление, раскрывающее его финансовую информацию, в подразделение по вопросам этики.

d) Подразделение по вопросам этики рассматривает и проверяет заявление, раскрывающее финансовую информацию исполнительного главы.

e) Заявление, раскрывающее финансовую информацию исполнительного главы, в добровольном порядке предается гласности.

280. **«Задаваемый руководством настрой».** Со времени первого обзора функции этики, проведенного ОИГ, прошло десять лет. За это время произошли скандалы, в которых оказались замешаны некоторые высшие должностные лица системы Организации Объединенных Наций, а на международной арене появились новые глобальные общественные движения. По этой причине и с учетом потенциальных последствий, которые эти факторы могут иметь для работы и репутации Организации Объединенных Наций, этическое здоровье организаций системы Организации Объединенных Наций остается как никогда актуальной темой и проблемой, находящейся в центре соответствующих обсуждений.

281. **Все усилия по повышению этических стандартов зависят от приверженности исполнительного главы соблюдению этических норм.** Учитывая, что поведение лиц, избранных или назначенных руководителями организаций системы Организации Объединенных Наций, сильно влияет на этическую культуру на организационном уровне, авторы доклада ОИГ 2010 года предложили, чтобы исполнительные главы демонстрировали твердую личную приверженность соблюдению этических норм[160]. Если говорить более конкретно, они установили перечень обязательств, которые исполнительные главы как минимум должны выполнять. Они включают в себя обязательства, охватываемые пятью стандартами ОИГ, приведенными во вставке 8 выше.

282. **Достаточно высокая степень соблюдения всех пяти обязательств в Секретариате Организации Объединенных Наций, ее фондах и программах и в других органах и подразделениях.** Большинство соответствующих организаций внедрили стандарты ОИГ a)–d), приведенные выше. Многие из них, за исключением ЮНКТАД, ПРООН, ЮНИСЕФ и Структуры «ООН-женщины», также соблюдают стандарт e) ОИГ о добровольном предании гласности заявления, раскрывающего финансовую информацию исполнительного главы[161].

283. **Неоднозначная картина складывается в специализированных учреждениях и МАГАТЭ.** МАГАТЭ, ИКАО, МОТ, ИМО, МСЭ, ЮНИДО, ВПС, ВОЗ и ВОИС ответили, что они по крайней мере частично выполнили два обязательства (стандарты a) и b)), в то время как два других учреждения (ЮНЕСКО и ЮНВТО) до

[160] JIU/REP/2010/3, п. 77.
[161] Там же, вставка 7 и пп. 79, 81 и 84.

сих пор этого не сделали. Что касается практики добровольного предания гласности исполнительными главами своей финансовой информации (стандарт ОИГ e)), то ни одно из специализированных учреждений и МАГАТЭ не представило данных, что скорее всего свидетельствует об отсутствии такой практики в этих организациях. В том что касается двух обязательств, соответствующих стандартам ОИГ c) и d), специализированные учреждения и МАГАТЭ успешно выполняют их; все вышеуказанные организации, за исключением ВОЗ, выполнили эти обязательства. Более подробную информацию см. в приложении X.

284. В нижеследующих пунктах более подробно рассматриваются основные обязательства исполнительных глав в отношении решения этических вопросов и текущая практика учреждений по отношению к ним.

1. Стандарт ОИГ a): участие руководителя функционального звена по вопросам этики в работе группы старшего руководства

285. **С 2010 года этот стандарт применяется лишь частично.** Стандарт ОИГ 2010 года предполагает, что руководителю функционального звена по вопросам этики должно быть разрешено принимать полноценное участие во всех совещаниях группы старших руководителей каждой организации системы Организации Объединенных Наций с целью обеспечения того, чтобы решения руководства не оказывали негативного влияния на добросовестность и авторитет организации. Многие из рассмотренных организаций либо вообще не применяли этот стандарт, либо применяли его непоследовательно, частично и выборочно. До сих пор ни одна из них не приняла документ, прямо предусматривающий такое участие.

286. **Меньшинству руководителей функциональных звеньев по вопросам этики уже разрешено присутствовать на совещаниях старшего руководства.** За последнее десятилетие исполнительные главы организаций системы Организации Объединенных Наций в основном игнорировали рекомендацию ОИГ о предоставлении руководителю функционального звена по вопросам этики «места за столом», что могло бы стать убедительной демонстрацией их высокой оценки функционального звена по вопросам этики и его важности в иерархии организации при сохранении его оперативной независимости. Обзор соответствующего стандарта 2010 года показал, что этот пробел в основном касается специализированных учреждений, в то время как в Секретариате Организации Объединенных Наций, ее фондах и программах и ЮНЭЙДС руководители подразделений по вопросам этики могут участвовать в совещаниях старшего руководства, хотя в основном в качестве наблюдателей. Исходя из выводов настоящего обзора, **Инспектор напоминает о важности стандарта 2010 года и призывает исполнительных глав, которые еще не сделали этого, как можно скорее выполнить рекомендацию 14, содержащуюся в докладе ОИГ 2010 года по этике[162], создав нормативную основу для участия руководителей подразделений по вопросам этики в совещаниях групп старшего руководства.**

2. Стандарт ОИГ b): исполнительные главы доносят идеи этичности поведения до сотрудников в основном путем проведения с ними ежегодных общих собраний и аналогичными методами

287. **В 2010 году уже было рекомендовано проводить ежегодные общие собрания с сотрудниками, включая в их повестку дня пункт, посвященный вопросам этики.** Авторы отчета ОИГ 2010 года пришли к выводу о том, что, хотя некоторые исполнительные главы включали вопросы, связанные с этикой, наряду с другими вопросами в повестку дня общих собраний с сотрудниками в целом, это необходимо делать более систематически[163]. Придя к выводу о том, что проведение ежегодного общего собрания с конкретным пунктом повестки дня, посвященным этике, станет для исполнительных глав действенным и эффективным с точки зрения затрат способом донесения идей этичности поведения до всех сотрудников их соответствующих

[162] JIU/REP/2010/3.

[163] Там же, п. 80 и приложение XIII.

организаций системы Организации Объединенных Наций при одновременной демонстрации личной приверженности этой функции, авторы доклада включили его в стандарт ОИГ и рекомендовали эту практику в качестве одной из основных обязанностей руководителей функционального звена по вопросам этики[164].

288. **Эту практику уже внедрило большинство организаций, но пока еще не все.** На сегодняшний день исполнительные главы большинства организаций системы Организации Объединенных Наций — за исключением ИМО, ЮНЕСКО и ЮНВТО — проводят общие собрания с сотрудниками, на которых они могут прямо или косвенно говорить об этике и включать в их повестку дня вопросы, связанные с этикой. В некоторых организациях такие собрания проходят чаще одного раза в год, а в некоторых случаях они могут даже созываться как специальные собрания и посвящаться исключительно вопросам этики. После начала пандемии COVID-19 и соответствующих защитных мер, принятых организациями, общие собрания по-прежнему проводятся, но виртуально, так что исполнительные главы теперь общаются со своими сотрудниками в режиме онлайн.

289. **Инспектор напоминает о содержащейся в докладе ОИГ 2010 года по этике рекомендации 15, в которой авторы доклада рекомендовали исполнительным главам включать в повестку дня ежегодных общих собраний с сотрудниками конкретный пункт, посвященный вопросам этики, и просит тех исполнительных глав, которые еще не сделали этого, как можно скорее выполнить эту рекомендацию в качестве эффективного средства ведения диалога по этическим темам.**

3. Стандарты ОИГ c), d) и e): раскрытие финансовой информации

290. **Необходимость того, чтобы исполнительные главы подавали личный пример.** Авторы доклада ОИГ по этике 2010 года предложили исполнительным главам не только обеспечить наличие в организации четкой программы раскрытия финансовой информации, но и взять на себя ведущую роль и показывать пример в этой области, показав тем самым, что не должно проводиться никакого различия между ними и другими сотрудниками, которые обязаны подавать заявления о раскрытии финансовой информации. Кроме того, авторы подчеркнули, что исполнительные главы должны скрупулезно соблюдать все требования этой программы, подавая свои собственные личные заявления в подразделение по вопросам этики, которое также должно рассматривать эти заявления и перепроверять содержащиеся в них сведения. Поэтому авторы доклада включили как подачу регулярного заявления о раскрытии финансовой информации, так и его добровольную публикацию в число предлагаемых стандартов и обязанностей исполнительных глав ОИГ и выпустили соответствующую рекомендацию.

291. **Инспектор повторяет рекомендацию 16, содержащуюся в докладе ОИГ по этике 2010 года, и предлагает руководящим органам соответствующих организаций как можно скорее принять меры и поручить своим соответствующим исполнительным главам представлять раскрывающие их финансовую информацию заявления, которые должны проверяться в том же порядке, что и заявления всех других сотрудников, которые обязаны подавать такие заявления, и которые должны быть добровольно обнародованы в соответствии с данной рекомендацией.** Кроме того, Инспектор полностью одобряет призыв Генерального секретаря к старшим должностным лицам обнародовать раскрывающие их финансовую информацию заявления.

4. Жалобы на действия исполнительного главы

292. **Исполнительные главы могут действовать безнаказанно в отсутствие эффективных формальных процедур расследования жалоб на должностные нарушения с их стороны.** В обзоре ОИГ 2010 года было установлено, что несколько нашумевших и получивших широкую огласку дел о злоупотреблении служебным

[164] Там же, рекомендация 15.

положением или других неправомерных действиях со стороны исполнительных глав системы показали, что в отсутствие эффективных внутренних механизмов проведения расследований при выдвижении против них обвинений в нарушениях исполнительные главы могут действовать и действуют безнаказанно[165]. В то время было широко признано, что этот пробел в системе внутреннего надзора вызывает серьезную обеспокоенность у организаций и его необходимо устранить в безотлагательном порядке[166].

293. В связи с этим в докладе ОИГ 2010 года содержится рекомендация о создании внутреннего механизма для определения порядка расследования или рассмотрения жалоб на исполнительного главу организации, включая представление отчетов о результатах расследования или рассмотрения дела непосредственно руководящему органу[167].

294. **По состоянию на 2020 год этот вопрос во многих организациях оставался нерешенным.** В ходе обзора политики и практики в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, проведенного ОИГ в 2018 году, а также обзора состояния функции расследований, проведенного ОИГ в 2020 году, были заново изучены внутренние механизмы расследования заявлений о нарушениях в отношении исполнительных глав организаций системы Организации Объединенных Наций, в частности в связи с потенциальными конфликтами интересов. Обзор функции расследований, проведенный ОИГ в 2020 году, показал, что процедуры, установленные в этом отношении, были удовлетворительными в фондах и программах, в то время как в большинстве других организаций, в частности в специализированных учреждениях, они были менее чем удовлетворительными[168], с учетом того, что большинство из них в лучшем случае располагали лишь элементами процедуры для рассмотрения обвинений в отношении их исполнительного главы. Поэтому автор доклада ОИГ 2020 года заявил, что для заполнения этого пробела требуется разработка соответствующих официальных процедур, охватывающих весь процесс, которые должны быть приняты директивными органами к концу 2021 года.

295. **Функциональные звенья по вопросам этики не должны проводить расследования.** В обзоре ОИГ 2020 года сделан вывод о том, что мандат функционального звена по вопросам этики на проведение расследований в нескольких организациях (ИКАО[169], МСЭ и ЮНВТО[170]) является недопустимым и его действие должно быть прекращено. Было указано, что, как правило, расследования и относящаяся к ним деятельность являются частью мандата функциональных звеньев внутреннего надзора, в частности потому, что эта функция ограничена признанными профессиональными рамками, в которых независимые решения принимаются в соответствии с профессиональными стандартами и подлежат процедурам обеспечения качества и обзора и в которых соответствующие полномочия и порядок подотчетности перед старшим руководством и директивными органами ясно и четко определены, с тем чтобы гарантировать независимость этой функции[171].

296. Исходя из выводов обзора состояния функции расследований, проведенного ОИГ в 2020 году, **Инспектор напоминает руководящим органам и исполнительным главам соответствующих организаций о необходимости консолидации всей деятельности по проведению расследований, за исключением**

[165] JIU/REP/2010/3, п. 85.
[166] Там же, п. 86.
[167] Там же, рекомендация 17.
[168] JIU/REP/2018/4. См. также JIU/REP/2020/1, п. 209; JIU/REP/2020/1, п. 222; и JIU/REP/2020/1, п. 224 (неофициальная рекомендация).
[169] В ИКАО мандат функционального звена по вопросам этики на проведение расследований был упразднен в июне 2020 года.
[170] В ЮНВТО нет структуры внутреннего надзора. Поэтому в докладе ОИГ 2020 года о состоянии функции расследований предлагается заключить меморандум о взаимопонимании с другой организацией системы Организации Объединенных Наций для проведения расследований и прекратить действие мандата сотрудника ЮНВТО по вопросам этики на проведение расследований.
[171] JIU/REP/2020/1, п. 123.

тех, которые связаны с рассмотрением жалоб на преследование в соответствии с политикой защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях, в подразделениях внутреннего надзора их организаций и прекращения полномочий их подразделений по вопросам этики в отношении всех других расследований. Это включает в себя любую ответственность за расследование жалоб на предполагаемые должностные нарушения, поданных против исполнительных глав. В то же время она повторяет содержащуюся в этом обзоре рекомендацию 7[172], адресованную руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций и касающуюся необходимости разработки и принятия соответствующих официальных процедур расследования жалоб на должностные нарушения исполнительных глав и утверждения соответствующей политики.

B. Этические нормы как общая ответственность государств-членов и исполнительных глав

297. **Роль исполнительных глав в вопросах этики не менее важна, чем роль директивных органов.** Настоящий обзор подтвердил важнейшую роль исполнительных глав как основных лиц, отвечающих за установление «правильного настроя руководства» в рамках всей системы, и подтвердил их вклад в эволюцию функциональных звеньев по вопросам этики за последнее десятилетие. Таким образом, Инспектор подтверждает вывод авторов доклада ОИГ 2010 года, в котором они поставили соответствующую подотчетность исполнительных глав в один ряд с властью и полномочиями государств-членов в отношении функционального подразделения по вопросам этики и его ресурсов[173]. Обсуждения, проведенные в рамках настоящего обзора, показали, что уровень и качество этических стандартов и культуры организации тесно связаны с тем, какое место они занимают в повестке дня руководства организации. Если функциональное звено по вопросам этики не будет иметь сильной поддержки на самом высоком уровне, этика не сможет быть интегрирована в культуру организации или позитивно развиваться в ней.

298. **Государства-члены играют решающую роль в обеспечении того, чтобы функциональное звено по вопросам этики было в полной мере подготовлено для надлежащего выполнения своей задачи.** Как указывалось выше и как отмечается в докладе ОИГ 2010 года, эволюция функционального звена по вопросам этики, таким образом, без сомнения должна быть общей обязанностью государств-членов и исполнительных глав, а не возлагаться исключительно на последних. В дополнение к моральной поддержке, очевидно необходимой со стороны руководства организации, функциональное звено по вопросам этики также нуждается в адекватной и достаточной поддержке и ресурсах для выполнения своего мандата и достижения своих целей. Ни одно функциональное звено по вопросам этики не сможет эффективным и результативным образом внедрять предлагаемые ОИГ стандарты и рекомендации по формированию этической культуры организации без надлежащей поддержки, руководства и ресурсов, предоставляемых государствами-членами, которые управляют организацией.

[172] Там же, рекомендация 7.
[173] JIU/REP/2010/3, п. 87.

VI. Возможности для более тесного межучрежденческого сотрудничества и согласованности действий

A. Сотрудничество как средство повышения согласованности

299. **Межучрежденческое сотрудничество имеет решающее значение для эффективного и независимого функционального звена по вопросам этики.** Авторы докладов ОИГ на протяжении многих лет признавали, что с учетом различий в мандатах, деятельности, организационных и управленческих структурах организаций системы Организации Объединенных Наций целесообразно содействовать согласованности и гармонизации норм, стандартов и практики на общесистемной основе, особенно в отношении определенных функциональных звеньев. Настоящий обзор подтвердил ранее сделанные выводы о том, что укрепление межучрежденческого сотрудничества и содействие обмену между организациями имеет решающее значение для достижения одинаково независимой и профессиональной работы функциональных подразделений по вопросам этики во всех организациях.

300. **Тем не менее сохраняются серьезные пробелы и недостатки.** Хотя большинство функциональных звеньев по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций включили межучрежденческое сотрудничество в свой рабочий план как часть своей регулярной деятельности и признают его важность, все еще существуют пробелы и недостатки в актуализации такого сотрудничества. Пока это признание не станет всеобщим, невозможно достичь должной степени согласованности этических норм в рамках всей системы.

1. Инициативы по созданию рамок межучрежденческого сотрудничества: членский состав Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики

301. **Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики, созданный в 2007 году, был предшественником Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики.** Рамки первого форума сотрудничества по этике были заложены в 2007 году двумя бюллетенями Генерального секретаря, в которых на предшественника Коллегии по вопросам этики — Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики — была возложена задача выработки единого свода этических стандартов и политики для Секретариата и самостоятельно управляемых органов и программ после создания их соответствующих функциональных звеньев по вопросам этики. На сегодняшний день в состав Группы входят руководители функциональных звеньев по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций и семи самостоятельно управляемых органов и программ[174]. Директор Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики возглавляет Группу, а другие руководители каждый год поочередно выполняют обязанности заместителя председателя Группы.

302. Хотя основной целью и ролью Коллегии остается разработка единых стандартов и политики для входящих в нее организаций, она также рассматривает проекты их ежегодных докладов. Этот «предварительный» обзор — в отличие от «последующего» обзора окончательного доклада после его представления — также является важным вкладом в координацию. Кроме того, в сложных случаях, имеющих общесистемные последствия, проводятся консультации с Коллегией Организации Объединенных Наций по вопросам этики. Однако ограничение этого форума сотрудничеством только между фондами и программами и невключение в него специализированных учреждений и МАГАТЭ создало заметный пробел в

[174] См. состав и функции Коллегии, изложенные в документах ST/SGB/2007/11 и ST/SGB/2007/11/Amend.1. В число восьми членов входят Секретариат Организации Объединенных Наций, ПРООН, ЮНФПА, УВКБ ООН, ЮНИСЕФ, ЮНОПС, БАПОР и ВПП. Структура «ООН-женщины» и ЮНЭЙДС не являются членами Коллегии.

сотрудничестве на уровне системы Организации Объединенных Наций, о чем уже говорилось более десяти лет назад в докладе ОИГ по этике 2010 года.

303. **Принимавшиеся ранее рекомендации ОИГ для Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики в отношении охвата всей системы Организации Объединенных Наций.** Считая, что работа Коллегии — тогда еще именуемой Комитетом — должна приносить пользу всей системе и, следовательно, помня о необходимости включения всех организаций системы Организации Объединенных Наций, в докладе ОИГ 2010 года инспекторы рекомендовали исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, ускорить процесс оформления членства их соответствующих организаций в Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики — тогда еще Комитете по вопросам этики[175]. Более того, авторы доклада о конфликтах интересов 2017 года обратились к членам Группы с аналогичной неофициальной рекомендацией, предложив им расширить членский состав за счет специализированных учреждений Организации Объединенных Наций, с тем чтобы создать более широкий форум для сотрудничества и обмена мнениями в рамках системы Организации Объединенных Наций[176].

304. **ОИГ еще раз проверила выполнимость этих рекомендаций и считает их устаревшими.** Поскольку ни одна из этих рекомендаций пока не была выполнена, в ходе настоящего обзора Инспектор воспользовалась возможностью навести справки о том, насколько актуальными и выполнимыми они представляются в настоящее время. С одной стороны, члены Группы ценят нынешний гибкий формат и ее небольшой нынешний членский состав, что позволяет вести регулярный и плодотворный диалог. Их ежемесячные встречи с участием всего восьми человек позволяют им строить отношения на основе взаимного доверия. С другой стороны, они считают, что новая группа специалистов КСР по вопросам этики — это общесистемный механизм сотрудничества, который может быть полезен для заполнения выявленного пробела.

305. **Обсуждение политики в области этики в рамках Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики.** В целях стандартизации политики рассмотрение рекомендаций ОИГ, связанных с этикой, происходит на уровне Коллегии. Члены Коллегии совместно рассматривают рекомендации ОИГ и обсуждают их выполнение, включая необходимые действия, которые необходимо предпринять, и обновления политики, которые должны быть сделаны в их соответствующих организациях.

306. **Роль Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики в повышении согласованности формата данных и их представления.** Коллегия также изучает пути повышения согласованности и последовательности при представлении данных и отчетности о деятельности подразделений по вопросам этики в их ежегодных докладах и поэтому рассматривает ежегодные доклады по этике своих членов. В целом сотрудничество предусматривает консультации по вопросу о том, как лучше донести до сотрудников рекомендации по новой политике и процедурам в области этики или по вопросу о согласовании курсов подготовки. Некоторые члены регулярно делятся с Коллегией Организации Объединенных Наций по вопросам этики информационно-просветительскими и программными материалами, разработанными их подразделениями по вопросам этики, а также актуальной информацией по этике из частных и публично-правовых источников.

307. **Взаимная «подмена» членов Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики на временно вакантных должностях руководителей подразделений по вопросам этики.** Еще одной областью полезного сотрудничества является оказание помощи членам Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики, когда их соответствующие должности руководителя подразделения по вопросам этики становятся вакантными. Согласно недавно заключенному

[175] JIU/REP/2010/3, рекомендация 9.
[176] JIU/REP/2017/9, п. 90.

соглашению руководителю подразделения по вопросам этики, являющемуся членом Коллегии, разрешено временно оказывать услуги в области соблюдения этических норм сотрудникам другой организации, также являющейся членом Коллегии, до назначения нового руководителю подразделения по вопросам этики. Это демонстрирует эффективное сотрудничество, уже налаженное в Коллегии, и, по мнению Инспектора, является примером надлежащей практики, которую следует применять шире.

308. **Коллегия Организации Объединенных Наций по вопросам этики в качестве апелляционной инстанции в случаях отсутствия первичных признаков преследования.** И последнее, но не менее значимое: на Коллегию возложена очень важная обязанность в качестве окончательной инстанции при рассмотрении дел, по которым не были установлены первичные признаки преследования руководителями соответствующих подразделений по вопросам этики, являющихся членами Коллегии. Это означает, что председатель Коллегии или, в случаях, когда речь идет о директоре Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики, заместитель председателя выступает в качестве инстанции для подачи апелляций на нерассмотренные дела о преследовании в Секретариате и семи фондах и программах, которые являются членами Коллегии. Единственный пробел, обнаруженный ОИГ в 2018 году в этом отношении, заключался в том, что в фондах и программах Организации Объединенных Наций по-прежнему отсутствуют конкретные стандартные операционные процедуры, связанные с отчетной деятельностью заместителя председателя Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики, что не обеспечивает последовательность, единообразие и прозрачность процедуры рассмотрения апелляций. Поэтому ОИГ в своем докладе 2018 года о политике в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, вынесла соответствующую неофициальную рекомендацию[177]. Однако, по сравнению со специализированными учреждениями, фонды и программы все же находятся в лучшем положении с учетом, что Коллегия уже обеспечивает внешний и независимый механизм обжалования решений об отсутствии первичных признаков преследования, что остается пока невыполненной рекомендацией для организаций, не входящих в Коллегию[178].

2. Инициативы по созданию более широкой структуры международного сотрудничества: членство в Сети многосторонних организаций по вопросам этики

309. **Ежегодные конференции Сети многосторонних организаций по вопросам этики проводятся с 2010 года.** В 2010 году в поддержку усилий Генерального секретаря по содействию общесистемному сотрудничеству по вопросам этики в рамках системы Организации Объединенных Наций организации системы Организации Объединенных Наций вместе с Группой Всемирного банка и Международным валютным фондом инициировали проведение первой конференции Сети Организации Объединенных Наций по вопросам этики, позднее переименованной в Сеть многосторонних организаций по вопросам этики. С тех пор конференция проводится на ежегодной основе, и каждый год ее принимающей стороной выступает другая организация-член. Из-за связанных с COVID-19 ограничений на поездки и мер предосторожности в 2020 и 2021 годах мероприятие проводилось в режиме онлайн.

310. **Роль и членский состав Сети многосторонних организаций по вопросам этики.** Сеть многосторонних организаций по вопросам этики является ведущей международной сетью по профессиональной этике, поскольку помимо должностных лиц, отвечающих за функциональные звенья по вопросам этики своих членов-учредителей, она также объединяет профессионалов в области этики из всех тех

[177] JIU/REP/2018/4, пп. 87 и 88.
[178] Там же, рекомендация 2.

международных организаций, которые отвечают требованиям членства в Сети[179]. С годами ее членский состав расширился и теперь включает все организации, имеющие консультативные соглашения и соглашения о сотрудничестве с системой Организации Объединенных Наций. Всего за одно десятилетие она выросла настолько, что в настоящее время в ней участвуют более 100 старших сотрудников по вопросам этики из более чем 40 многосторонних организаций.

311. **Платформа для обмена передовым опытом.** Ежегодная встреча Сети многосторонних организаций по вопросам этики предоставляет платформу для открытого обмена мнениями, где ее члены обмениваются передовым опытом и обсуждают представляющие общий интерес вопросы, связанные с институциональной этикой. В частности, в программном заявлении организации говорится, что она предоставляет членам форум для обмена информацией и опытом и сотрудничества по вопросам, представляющим общий интерес и применимым к их функциональным звеньям по вопросам этики, с целью расширения базы знаний своих членов, повышения профессионального потенциала функциональных звеньев по вопросам этики и продвижения стандартов практики и основных обязанностей этих функциональных звеньев среди организаций-членов.

312. До недавнего времени Сеть многосторонних организаций по вопросам этики была единственным форумом, где руководители подразделений по вопросам этики специализированных учреждений Организации Объединенных Наций могли обмениваться мнениями со своими коллегами из фондов и программ, являющихся членами Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики. Таким образом, всякий раз, когда Генеральный секретарь выступал с обращениями на открытии отдельных совещаний Сети многосторонних организаций по вопросам этики, он признавал важнейшую роль Сети и ту пользу, которую Организация Объединенных Наций в целом может извлечь из ее инициатив.

313. Однако ОИГ отмечает тот парадокс, что единственный форум сотрудничества по вопросам этики, объединяющий все организации системы Организации Объединенных Наций на протяжении последних 10 лет, к настоящему времени превратился в неформальную профессиональную сеть, выходящую далеко за рамки системы. На этом фоне были предприняты некоторые усилия, направленные на более тесное сотрудничество между организациями системы Организации Объединенных Наций в этой области, например проведение отдельных совещаний базирующихся в Женеве членов Сети многосторонних организаций по вопросам этики на местах в дополнение к ежегодным совещаниям Сети.

B. Повышение согласованности действий через Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций — группу специалистов по вопросам этики

314. **Подгруппы специалистов по внутреннему надзору уже стали обыденным явлением.** Предыдущие обзоры ОИГ показали, что постепенно, на протяжении многих лет все специалисты по вопросам добросовестности в организациях системы Организации Объединенных Наций, а именно должностные лица, выполняющие функции внутреннего надзора (ревизия, оценка и расследования), также сформировали подгруппы специалистов в рамках существующих международных сетей, объединяющих представителей их профессий[180]. Следуя этому примеру,

[179] В соответствии с методами работы Сети многосторонних организаций по вопросам этики членство в Сети является институциональным и открыто для многосторонних межправительственных организаций, включая, помимо прочего, организации, входящие в семью системы Организации Объединенных Наций, и связанные с ними организации, международные и региональные финансовые учреждения, а также межправительственные организации, имеющие консультативный статус или поддерживающие институциональные отношения с Организацией Объединенных Наций.

[180] Представители служб внутренней ревизии организаций системы Организации Объединенных Наций — для ревизоров, Группа оценки Организации Объединенных Наций — для

представители подразделений по вопросам этики организаций системы Организации Объединенных Наций недавно созвали подгруппу специалистов в связи с совещанием Сети многосторонних организаций по вопросам этики на основе членства их организаций в КСР.

315. **Группа КСР по вопросам этики находится пока в стадии становления.** На момент проведения настоящего обзора эта недавно сформированная группа специалистов по вопросам этики, связанная с КСР, все еще находилась на этапе становления. Из собеседований выяснилось, что мнения о группе среди руководителей подразделений по вопросам этики не совпадали с учетом существующей обособленности и разделения организаций системы Организации Объединенных Наций на членов и не членов Коллегии по вопросам этики.

316. **Необходимая временная жертва в интересах общесистемной согласованности.** Хотя для руководителей функциональных звеньев по вопросам этики Секретариата и фондов и программ Организации Объединенных Наций, которые уже имеют хорошо отлаженный формат сотрудничества и совещаний, встречи со своими коллегами из специализированных учреждений Организации Объединенных Наций и других структур в контексте ежегодного совещания Сети многосторонних организаций по вопросам этики станут дополнительным бременем, по мнению Инспектора это бремя является необходимой жертвой в интересах системы. Эта недавно созданная КСР группа специалистов по вопросам этики имеет большое потенциальное значение для обеспечения большей согласованности действий в рамках всей системы Организации Объединенных Наций и, таким образом, должна заполнить важный выявленный пробел в этом отношении.

317. **Функциональные звенья по вопросам этики смогут воспользоваться опытом, накопленным в других подобных подгруппах.** Соответствующие обзоры ОИГ показали, что такие объединения профессионалов, как Представители служб внутренней ревизии организаций системы Организации Объединенных Наций или Представители служб расследований Организации Объединенных Наций, стимулируют межучрежденческое сотрудничество, общесистемный обмен информацией и сопоставительный анализ. **Поэтому Инспектор предлагает руководителям подразделений по вопросам этики организаций системы Организации Объединенных Наций использовать накопленный опыт и перенять передовую практику других профессиональных надзорных объединений в отношении надлежащих принципов организации и эффективного функционирования.**

специалистов по оценке и Представители служб расследований Организации Объединенных Наций — для сотрудников по расследованию.

VII. Новые требования и задачи

A. Организационная и институциональная добросовестность

318. **Добросовестность лежит в основе экономического и социального благополучия.** Используя аналогию с политологическим постулатом, согласно которому добросовестность является одной из ключевых основ политических, экономических и социальных структур и, следовательно, необходима для экономического и социального благополучия и процветания отдельных людей и общества в целом[181], можно утверждать, что нормальное функционирование организаций системы Организации Объединенных Наций также зависит от добросовестности системы и ее сотрудников. Таким образом, добросовестность — это острие борьбы системы с мошенничеством и коррупцией.

319. **Добросовестность все чаще рассматривается как неотъемлемая часть общей организационной культуры.** В последние годы внимание к добросовестности сместилось «от специальной политики добросовестности к контекстно-зависимому, поведенческому, основанному на рисках подходу с акцентом на воспитание культуры добросовестности во всем обществе»[182]. Это относится и к системе Организации Объединенных Наций, заинтересованные стороны которой все чаще стали рассматривать добросовестность в действиях организаций как органичный компонент культуры всей организации, а не только как важную черту характера и поведения отдельных ее сотрудников и партнеров.

320. **Система Организации Объединенных Наций готова следовать этой тенденции.** Именно по этой причине организации системы Организации Объединенных Наций при поддержке своих функциональных звеньев по вопросам этики также сместили акценты и начали искать и применять в своей работе концепции, которые выходят за рамки определения институциональной добросовестности лишь с точки зрения добросовестности их сотрудников как личностей и суммы общих оценок индивидуальной добросовестности.

321. **Таким образом, «институциональная добросовестность» является новым ключевым понятием.** Если исходить из современной концепции общественного контроля, институциональная добросовестность системы Организации Объединенных Наций также относится к «последовательному согласованию и соблюдению каждой организацией общих этических ценностей, принципов и норм для отстаивания и установления приоритета общественных интересов над частными интересами в публично-правовом секторе»[183].

B. Проблемы и новые задачи, которые необходимо решать функциональному звену по вопросам этики

322. **Формирование этической культуры в организации — это колоссальная задача.** Инспектор считает очевидным, что функциональное звено по вопросам этики нельзя и не следует оставлять в одиночестве, вынуждая его самостоятельно справляться с нынешними проблемами и новыми задачами. Создание и развитие организационной культуры этики и добросовестности является огромной по масштабам задачей, требующей поддержки со стороны всех заинтересованных сторон, руководства и персонала, а также государств-членов и доноров. Более того, решение вопросов организационной добросовестности, включая репутационные риски, организационные конфликты интересов и отлаженный рабочий процесс, требует детального знания структуры управления и процедур принятия решений. Поэтому наиболее подходящая стратегия достижения всего этого должна быть тщательно изучена, разработана и подготовлена с разных сторон, при этом функциональное звено

[181] OECD Recommendations of the Council on Public Integrity.
[182] Там же.
[183] Там же.

по вопросам этики должно возглавлять и направлять эти усилия. Таким образом, инфраструктура организаций должна отражать комплексный характер этики в части сотрудничества и консультаций с другими соответствующими подразделениями наряду с учетом экспертных знаний, исходящих от подразделения по вопросам этики.

323. **Высшее руководство должно «задавать тон».** Когда руководство «задает правильный тон», это имеет решающее значение для формирования организационной добросовестности и культуры. С учетом времени, которое требуется для создания организационной культуры, и ввиду постоянной смены лидеров — исполнительных глав и высшего руководства — добиться постоянного прогресса, как оказалось, гораздо сложнее. Руководство организации является ценным партнером подразделения по вопросам этики, поскольку оно обладает полномочиями определять и подтверждать роль этого подразделения как незаменимого, уважаемого и равноправного члена коллектива в данной организации.

324. **Необходимо уточнить мандат функционального звена по вопросам этики, связанный с разработкой политики и стандартов.** Разработка и принятие эффективной политики в области этики (например, по защите от преследований, предотвращению конфликтов интересов и т. д.) укрепляет соблюдение этических стандартов и предоставляет подразделению по вопросам этики надлежащий набор инструментов для выполнения его миссии и мандата. Однако, как указано выше в главе II, в мандатах большинства функциональных звеньев по вопросам этики не указаны степень и точные формы участия этого функционального звена в разработке политики и стандартов.

325. **Ожидания в отношении приверженности персонала могут быть нереалистично высокими.** Касаясь индивидуальной добросовестности, подразделения по вопросам этики отметили, что, хотя от всех международных гражданских служащих, независимо от типа контракта и срока назначения, в равной степени ожидаются самые высокие этические стандарты, на практике организации не относятся ко всем членам своего персонала одинаково. Они требуют одинакового уровня приверженности и вовлеченности от всех своих сотрудников, в то время как на практике многие из них не являются штатными сотрудниками и как таковые не имеют ни гарантий занятости, ни предназначенных для сотрудников льгот. Такое положение дел может подвергнуть организацию рискам, связанным с соблюдением этических норм.

326. **Новые этические дилеммы в связи с широким распространением удаленной работы.** Пандемия COVID-19 и новые гибкие схемы и методы работы, широко используемые в качестве защитных и превентивных мер против пандемии, принесли с собой новые этические дилеммы и вопросы, требующие анализа с этической точки зрения.

327. **Все более широкое использование искусственного интеллекта влечет за собой проблемы с точки зрения подотчетности, которые пока еще не решены.** Использование искусственного интеллекта и потенциальное смешение частного и офисного оборудования, для того чтобы справиться с рабочими требованиями, порождают беспрецедентные ситуации и вопросы подотчетности как на уровне политики, так и на уровне программ, наряду с заменой традиционных способов предоставления услуг. Однако многочисленные этические последствия для всей системы еще не изучены и не кодифицированы. В частности, использование искусственного интеллекта все еще явно не соответствует надлежащим этическим стандартам.

328. **Риски, связанные с широким использованием социальных сетей.** Быстрое развитие социальных сетей создает значительные риски и затрудняет разграничение того, что допустимо для международных гражданских служащих, и того, что не допустимо. Как заявил Институт деловой этики, в пространстве, где границы между общественными, частными и общеорганизационными вопросами становятся все более

размытыми, ответственные организации должны уделять все больше внимания учету своих ценностей при использовании социальных сетей[184].

329. **Государственно-частные партнерства и новые источники финансирования.** Сокращение традиционного государственного и донорского финансирования также имеет глубокие этические последствия, поскольку оно все чаще заставляет организации искать источники финансирования в различных организациях частного сектора и сотрудничать с ними. Такие партнерства имеют этические последствия и подвергают персонал и общую организационную добросовестность новым видам рисков, например в отношении нейтральности участвующих сторон, обоснованности делового предложения, возможного протекционизма или конфликтов интересов. Подразделения по вопросам этики будут играть важную роль в регулировании процесса таких изменений в организациях, в частности для смягчения возникающих этических рисков и управления ими.

330. **Необходимо интегрировать этические риски в общую систему управления рисками организации.** Хотя многие организации в настоящее время не проводят специализированных оценок этических рисков, те организации, которые это делают (например, ПРООН), считают этические риски частью оценки рисков на уровне организации. Для Секретариата Организации Объединенных Наций ряд этических рисков включен в перечень уже предусмотренных рисков, таких как этическое поведение, сексуальная эксплуатация и насилие, сексуальные домогательства, и рассматривается на уровне организации в ходе оценки рисков. Инспектор считает, что включение этических рисков в общеорганизационную систему управления рисками имеет большое значение. Это позволит организациям определить те области, которые подвержены более высоким этическим рискам, и, таким образом, уделить первоочередное внимание мониторингу этих рисков и управлению ими.

[184] Institute of Business Ethics, “The Ethical Challenges and Opportunities of Social Media Use”, available at www.ibe.org.uk/resource/the-ethical-challenges-and-opportunities-of-social-media-use.html.

VIII. Заключительные замечания и уроки, которые необходимо извлечь

331. **Богатый общедоступный материал по «надлежащей практике».** При изучении того, как этические вопросы решаются и регулируются сегодня в контексте повседневной работы как государственных, так и частных организаций, что постепенно становится новой «надлежащей практикой» в этой области и какие вновь возникающие вопросы должны быть решены или, по крайней мере, расставлены по степени их относительной важности специалистами по вопросам этики во всем мире (например, вопросы справедливости и равного обращения на работе, устойчивости деятельности предприятий и их «экологического следа» или предотвращения сексуальных или любых других форм домогательств), в открытом доступе можно найти немало представляющих интерес материалов. Все большую прозрачность можно наблюдать в отчетности по вопросам этики в таких крупных организациях, как Всемирный банк, Европейский союз или ОЭСР, а также в совершенствовании сопутствующих усилий по пропаганде, коммуникации и обучению, предпринимаемых их соответствующими подразделениями по вопросам этики.

332. **Повышение транспарентности функционального звена по вопросам этики.** Следуя последним тенденциям в других областях, которые были решительно преобразованы благодаря развитию компьютерных и интернет-технологий, функциональное звено по вопросам этики также должно было реагировать на все эти преобразования, достижения и предъявляемые к нему новые требования и адаптироваться к ним, что происходило порой в условиях серьезного сопротивления этим изменениям в некоторых организациях. В настоящее время большинство крупных организаций раскрывают гораздо больше информации о своей собственной ревизионной и надзорной деятельности внешним заинтересованным сторонам и даже широкой общественности. Кроме того, все чаще обнародуется внутренняя информация о деятельности подразделения по вопросам этики.

333. **Какие подходы к этике в других государственных или частных структурах может перенять система Организации Объединенных Наций?** Несмотря на существенные различия в организационной и рабочей среде организаций и связанных с этим ожиданиях, прослеживается четкая тенденция к повышению профессионализма и глобализации функционального звена по вопросам этики. Поэтому организации системы Организации Объединенных Наций должны наблюдать за тенденциями в области этики за пределами своей сферы деятельности и быть готовыми учиться у других участников и перенимать новые подходы, которые доказали свою эффективность в других условиях.

334. **Отмеченные недостатки вне системы Организации Объединенных Наций.** Настоящий обзор выявил значительные расхождения между организационной структурой, полномочиями и уровнем независимости функциональных звеньев по вопросам этики в организациях, не входящих в систему Организации Объединенных Наций. Поэтому нельзя сказать, что частный сектор или многосторонние финансовые учреждения как таковые ушли далеко вперед в развитии своих функциональных звеньев по вопросам этики. Независимость этих функциональных звеньев все еще недостаточно обеспечена за пределами системы Организации Объединенных Наций. Поэтому то, что некоторые механизмы системы этики стремятся скорее к обеспечению минимального соблюдения предписанных норм и ограждению организаций «от неприятностей», чем к внедрению настоящей «культуры этики», возможно, понятно в контексте давления, с которым им приходится сталкиваться, но в то же время это ограничивает их потенциальную ценность в качестве примеров надлежащей практики для системы Организации Объединенных Наций.

335. **Области потенциальных улучшений для организаций системы Организации Объединенных Наций.** Инспектор считает, что организации системы Организации Объединенных Наций могут получить наибольшую выгоду в плане улучшения своего функционального звена по вопросам этики, переняв следующие виды надлежащей практики: a) признание этики в качестве основной и ключевой функции как таковой путем создания отдельного подразделения по вопросам этики с

прямым подчинением исполнительному главе; b) гарантирование независимости этого функционального звена путем установления ограничений сроков полномочий и ограничений на трудоустройство после ухода с должности для полностью квалифицированных и опытных профессиональных руководителей подразделений по вопросам этики, имеющих прямой доступ к руководящему органу, а также к комитету по ревизии и надзору; c) выделение достаточных людских и финансовых ресурсов для подразделения по вопросам этики, с тем чтобы оно могло в полном объеме и эффективным образом выполнять свой мандат, в том числе в практической деятельности; d) развертывание масштабной программы подготовки по вопросам этики, которая была бы тесно связана с демонстрацией того, насколько этичное поведение во всех ситуациях необходимо для выполнения общей миссии, целей и задач организации.

Приложение I

Создание функционального звена по вопросам этики

	Организация	*Создание функционального звена по вопросам этики*	*Решение директивного или руководящего органа*	*Внутренняя административная инструкция*	*Отдельное внутреннее подразделение по вопросам этики*
Секретариат Организации Объединенных Наций; его департаменты и управления* *Как описано в документе ST/SGB/2015/3	**Организация Объединенных Наций**	Да 1 января 2006 года	Да Резолюция 60/1 Резолюция 60/254	Да ST/SGB/2005/22 ST/SGB/2007/11 ST/SGB/2007/11/Amend.1	Да Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики
	ЮНКТАД	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЕП	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	Хабитат ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	УНП ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
Фонды и программы	**ПРООН**	Да 1 декабря 2007 года	Да Решение Исполнительного совета 2008/37	Да ST/SGB/2007/11	Да Подразделение ПРООН по вопросам этики
	ЮНФПА	Да Январь 2008 года	Да Решение Исполнительного совета 2008/37 Решение Исполнительного совета 2010/17	Да ST/SGB/2007/11	Да Подразделение ЮНФПА по вопросам этики
	УВКБ ООН	Да Июнь 2008 года	Да Решение III.C Исполнительного комитета (A/AC.96/1063)	Да ST/SGB/2007/11 Inter-Office Memorandum No. 40/2008 Field Office Memorandum No. 042/2008	Да Подразделение УВКБ ООН по вопросам этики
	ЮНИСЕФ	Да Декабрь 2007 года	Да Решение Исполнительного совета 2008/2 Решение Исполнительного совета 2009/8	Да ST/SGB/2007/11	Да Подразделение ЮНИСЕФ по вопросам этики

	Организация	*Создание функционального звена по вопросам этики*	*Решение директивного или руководящего органа*	*Внутренняя административная инструкция*	*Отдельное внутреннее подразделение по вопросам этики*
			Решение Исполнительного совета 2014/12 Решение Исполнительного совета 2010/18		
	ЮНОПС	Да Январь 2009 года	Да Решение Исполнительного совета 2010/17	Да ST/SGB/2007/11 OLLG.2018.08: Соблюдение нормативных требований OD.PCG.2017.01	Да 2009–2018 годы: подразделение ЮНОПС по вопросам этики С 2019 года: подразделение ЮНОПС по вопросам этики и соблюдению нормативных требований
	БАПОР	Да Должность сотрудника по вопросам этики — 2008 год Подразделение по вопросам этики — сентябрь 2009 года	Нет	Да OD 30, 1. Октябрь 2020 года ST/SGB/2007/11	Да Подразделение БАПОР по вопросам этики До 2020 года входило в состав Департамента служб внутреннего надзора
	Структура «ООН-женщины»	Нет Услуги по вопросам этики, предоставляемые Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций	Нет	Да На основании обмена письмами между Структурой «ООН-женщины» и Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики, включая служебную записку от 11 и 18 мая 2011 года ST/SGB/2007/11	Нет
	ВПП	Да 31 января 2008 года	Да Решение Исполнительного совета 2007/EB.2/4	Да ED2008/002 ST/SGB/2007/11	Да Подразделение ВПП по вопросам этики
Другие органы или организации системы Организации Объединенных Наций	**МТЦ**	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЭЙДС	Да 2009 год UNAIDS/PCB (44)/19.22 (31 октября 2019 года) о создании отдельного подразделения по вопросам этики	Нет	Да Циркуляр Исполнительного директора (10 октября 2010 года) Меморандум Исполнительного директора о функциональном звене по вопросам этики в ЮНЭЙДС (26 мая 2020 года)	Да 2009–2014 годы: Отдел организационной эффективности и этики, а затем Отдел по вопросам этики и управления изменениями 2014–2020 годы: старший сотрудник по вопросам этики в Канцелярии заместителя

	Организация	*Создание функционального звена по вопросам этики*	*Решение директивного или руководящего органа*	*Внутренняя административная инструкция*	*Отдельное внутреннее подразделение по вопросам этики*
					Исполнительного директора по вопросам управления и внешних связей С мая 2020 года: подразделение ЮНЭЙДС по вопросам этики
Специализированные учреждения и МАГАТЭ	**ФАО**	Да Декабрь 2009 года Первоначально создавалось как подразделение с совмещением обязанностей, включающее вопросы этики и функции омбудсмена С 2020 года разделено на два независимых функциональных звена	Да Резолюция 1/2008 Резолюция 3/2009 CL 161/4 (Решение Совета, апрель 2019 года)	Да Бюллетень Генерального директора № 2009/39 от 7 декабря 2009 года	Да Декабрь 2009 года: создание подразделения по вопросам этики 2014 год: создание должности омбудсмена/сотрудника по вопросам этики в Юридическом управлении для административных целей 2019 год: решение о разделении двух функций С 2020 года специальное подразделение по вопросам этики Подразделение по вопросам этики ФАО
	МАГАТЭ	Да Май 2018 года	Да GC (61)/4	Политика в области этики и устав функционального звена по вопросам этики МАГАТЭ AM.XI/2 (1 апреля 2019 года)	Да Функциональное звено по вопросам этики МАГАТЭ
	ИКАО	Да 4 ноября 2011 года	Да Решение Совета 193/6	Да ICAO Service Code Doc 7350/9 (Ноябрь 2011 года)	Да Подразделение по вопросам этики ИКАО
	МОТ	Да Апрель 2006 года	Да dec-GB.298/8/3 dec-GB.304/8/3	Да 11 ноября 2019 года IGDS № 76 (v. 2)	Нет[a], Совмещение обязанностей до декабря 2021 года поручено старшему специалисту по вопросам равенства и недискриминации в Секторе по гендерным вопросам, равенству и многообразию, который выполнял функции сотрудника

[a] В июне 2021 года Административный совет МОТ утвердил создание штатной должности сотрудника по вопросам этики в рамках бюджета по программам на 2022–2023 годы.

	Организация	*Создание функционального звена по вопросам этики*	*Решение директивного или руководящего органа*	*Внутренняя административная инструкция*	*Отдельное внутреннее подразделение по вопросам этики*
					по вопросам этике в режиме неполной занятости (25 процентов рабочего времени)
	ИМО	Да Февраль 2014 года Управление внутреннего надзора и по вопросам этики 2012 год	Нет	Да Создан Генеральным секретарем путем утверждения круга ведения подразделения ИМО по вопросам этики	Нет Совмещение обязанностей с Управлением внутреннего надзора, частично возложенных на руководителя Управления внутреннего надзора и этики (20 процентов рабочего времени) Управление внутреннего надзора и по вопросам этики
	МСЭ	Да Декабрь 2009 года	Да Резолюция 1308 Утверждена Советом (C09/121, пункт 3.21)	Да Служебное распоряжение № 11/02 (22 февраля 2011 года)	Да Совмещение обязанностей с функциональным звеном ВМО (80 процентов рабочего времени МСЭ, 20 процентов — ВМО)
	ЮНЕСКО	Да Октябрь 2009 года	Да Резолюции 34 C/2.2; 34 C/5.7; и 34C/66.3 176 EX/Dec.61	Да DG/NOTE/09/56 (9 октября 2009 года)	Да Подразделение по вопросам этики ЮНЕСКО
	ЮНИДО	Да Март 2010 года после введения в действие Кодекса этических норм поведения	Нет	Да DGB/2020/10 (28 октября 2020 года)	Да Управление по вопросам этики и подотчетности
	ЮНВТО	Да 2013 год	Да Решение Исполнительного совета CE/DEC/12 (XCIV) Октябрь 2012 года	Да По решению Генерального секретаря, которое было принято к сведению руководящим органом в решении EC/DEC/15 (CVIII) в мае 2018 года, стр. 31. Документ CE/108/DEC; CE/DEC/15(CVIII)	Нет a) 2013–2016 годы — консультант ЮНОПС b) 2017–2018 годы — обязанности выполнял вышедший на пенсию сотрудник ЮНВТО в Чили c) с мая 2018 года — обязанности возложены по совмещению на сотрудника, возглавляющего Департамент этики, культуры и социальной ответственности (10 процентов рабочего времени)

	Организация	*Создание функционального звена по вопросам этики*	*Решение директивного или руководящего органа*	*Внутренняя административная инструкция*	*Отдельное внутреннее подразделение по вопросам этики*
	ВПС	Да 2009 год	Да CA C 3 2009.1-Doc 17 CA C 2 2014.1-Doc 12a	Нет	Нет 2009 год — обязанности возложены по Совет администрации по совместительству с юрисконсультом С 2011 года — функциональное звено по вопросам этики ВПС совместно с МСЭ и ВМО С 2014 года функциональное звено по вопросам этики передано на внешний подряд поставщику услуг из частного сектора на условиях невозобновляемого трехлетнего контракта после проведения официального конкурсного отбора. С 2010 года программа раскрытия финансовой информации передана на внешний подряд другому поставщику услуг из частного сектора
	ВОЗ	Да Январь 2014 года В качестве функционального звена в Управлении по соблюдению нормативных требований, управлению рисками и этике с отдельным подразделением по вопросам этики	Нет	Да Сообщение ВОЗ всем сотрудникам о создании Управления по соблюдению норм, управлению рисками и этике в рамках реформы ВОЗ (2013–2014 годы)	Да В качестве отдельного подразделения в Управлении по соблюдению нормативных требований, управлению рисками и этике
	ВОИС	Да Создано в 2010 году как часть комплексной системы этики и добросовестности в рамках программы стратегической перестройки ВОИС	Нет	Да Должностная инструкция № 25/2010, подразделение ВОИС по вопросам этики (9 июня 2010 года)	Да Подразделение ВОИС по вопросам этики
	ВМО	Да 2009 год	Нет	Да	Да

	Организация	*Создание функционального звена по вопросам этики*	*Решение директивного или руководящего органа*	*Внутренняя административная инструкция*	*Отдельное внутреннее подразделение по вопросам этики*
					До 2014 года существовало совместное подразделение по вопросам этики с МСЭ и ВПС С 2017 года функциональное звено по вопросам этики действует совместно с МСЭ (80 процентов МСЭ, 20 процентов — ВМО) Подразделение ВМО по вопросам этики

Приложение II

Обязанности функционального звена по вопросам этики

	Организация	*Основные обязанности функционального звена по вопросам этики*	*Обслуживаемый контингент*	*Свой этический кодекс в дополнение к стандартам поведения КМГС*
Секретариат Организации Объединенных Наций; его департаменты и управления* *Как описано в документе ST/SGB/2015/3	**Организация Объединенных Наций**	a) Предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций сотрудникам по этическим вопросам, включая административное обслуживание «телефона доверия» по этическим вопросам b) Административное обслуживание программы раскрытия финансовой информации c) Административное обеспечение политики защиты от преследований в отношении обязанностей, возложенных на Бюро по вопросам этики d) Разработка стандартов, подготовка и образование по этическим вопросам в координации с Управлением людских ресурсов и другими подразделениями, а также проведение информационно-разъяснительной работы по этическим вопросам e) Поддержка нормотворчества в области этики и содействие согласованности политики в Секретариате и среди самостоятельно управляемых органов и программ Организации f) Председательство в Группе Организации Объединенных Наций по вопросам этики и участие в Сети многосторонних организаций по вопросам этики g) Такие другие функции, которые Генеральный секретарь считает необходимыми: – обеспечение согласованности и гармонизации в рамках системы Организации Объединенных Наций – административное обеспечение инициативы Генерального секретаря по добровольному раскрытию информации – проведение предварительного анализа кандидатов на руководящие должности – проведение должной проверки всех взносов в целевой фонд для поддержки Канцелярии Председателя Генеральной Ассамблеи – предоставление независимых консультаций Отделу закупок по корпоративным программам соблюдения требований для восстановления поставщиков	В то время как консультативная функция и программа раскрытия финансовой информации относятся в первую очередь к сотрудникам Секретариата Организации Объединенных Наций, политика защиты от преследования распространяется на штатных и нештатных сотрудников (таких, как индивидуальные консультанты и подрядчики, добровольцы Организации Объединенных Наций и стажеры) Эта политика также распространяется на консультантов в соответствии с документом ST/SGB/2019/8	Да ST/SGB/2002/9 ST/SGB/2003/13 ST/SGB/2016/9 ST/SGB/2017/2/Rev.1 ST/AI/2017/1 Кодекс поведения по предотвращению домогательств, включая сексуальные домогательства, на мероприятиях системы Организации Объединенных Наций ST/SGB/2018/1 ST/SGB/2019/8 Поведение в полевых миссиях Организации Объединенных Наций Кодекс личного поведения для «голубых касок» Кодекс поведения добровольцев Организации Объединенных Наций Этический кодекс Председателя Генеральной Ассамблеи

	Организация	*Основные обязанности функционального звена по вопросам этики*	*Обслуживаемый контингент*	*Свой этический кодекс в дополнение к стандартам поведения КМГС*
		– рассмотрение и разрешение конфликтов интересов ключевого управленческого персонала, возникающих в результате сделок со связанными сторонами, в соответствии с Международными стандартами учета в государственном секторе		
	ЮНКТАД	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЕП	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	Хабитат ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	УНП ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
Фонды и программы	**ПРООН**	a) Установление стандартов и поддержка политики; консультирование по вопросам разработки политики b) Подготовка по вопросам этики, повышение осведомленности и информационно-просветительская работа c) конфиденциальные консультации и рекомендации сотрудникам, внештатным сотрудникам и руководству по вопросам этики и политики, связанной с этикой d) Административное обслуживание программы раскрытия финансовой информации e) Защита сотрудников от преследований и поощрение сообщений о нарушениях f) Информирование организации и высшего руководства о рисках, связанных с этикой g) Регулярное активное взаимодействие с Группой по вопросам этики Организации Объединенных Наций и Сетью многосторонних организаций по вопросам этики	Все штатные и нештатные сотрудники, поставщики услуг, добровольцы Организации Объединенных Наций, индивидуальные подрядчики, стажеры и младшие сотрудники категории специалистов	Да Этический кодекс ПРООН (октябрь 2017 года), обновлен в июне 2020 года ST/SGB/2016/9
	ЮНФПА	a) Предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций по вопросам этики b) Административное обслуживание программы раскрытия финансовой информации c) Принятие ответственности за деятельность, порученную Бюро по вопросам этики в рамках политики защиты от преследований	Все категории персонала обязаны соблюдать правила, положения и стандарты поведения персонала. Политика защиты от преследования распространяется на все категории персонала	Нет ST/SGB/2016/9

	Организация	*Основные обязанности функционального звена по вопросам этики*	*Обслуживаемый контингент*	*Свой этический кодекс в дополнение к стандартам поведения КМГС*
		d) Разработка стандартов, подготовка и обучение по вопросам этики, а также проведение информационно-просветительской работы по вопросам этики в координации с соответствующими подразделениями ЮНФПА и с Группой по вопросам этики Организации Объединенных Наций для обеспечения единообразного и последовательного применения вопросов, связанных с этикой, в системе Организации Объединенных Наций e) Предоставление руководству рекомендаций для обеспечения того, чтобы правила, политика, процедуры и практика организации укрепляли и поощряли высокие стандарты этики и добросовестности, требуемые Уставом Организации Объединенных Наций и другими применимыми правилами и положениями о персонале		
	УВКБ ООН	a) Консультации и рекомендации по вопросам этики b) Защита от преследований c) Административное обслуживание программы SpeakUp! («телефон доверия») d) Подготовка, обучение и повышение осведомленности e) Сессии по кодексу поведения в форме диалогов f) Программа раскрытия финансовой информации Организации Объединенных Наций g) Установление стандартов и поддержка политики h) Защита от сексуальной эксплуатации и насилия (до 2019 года) i) Координация с Группой по вопросам этики Организации Объединенных Наций и другими комитетами по этике j) Обеспечение согласованности и гармонизации в системе Организации Объединенных Наций	В дополнение к сотрудникам УВКБ ООН охвачены также сотрудники филиалов и отделений	Да Кодекс поведения УВКБ ООН (июнь 2004 года) ST/SGB/2016/9
	ЮНИСЕФ	a) Конфиденциальные консультации и рекомендации сотрудникам и руководству по этическим вопросам b) Подготовка, обучение и информационно-разъяснительная работа c) Установление стандартов и поддержка политики d) Программа устранения конфликтов интересов и раскрытия финансовой информации e) Защита сотрудников от преследований	Все штатные и нештатные сотрудники, консультанты, индивидуальные подрядчики, резервный персонал, добровольцы Организации Объединенных Наций и стажеры	Нет ST/SGB/2016/9

	Организация	*Основные обязанности функционального звена по вопросам этики*	*Обслуживаемый контингент*	*Свой этический кодекс в дополнение к стандартам поведения КМГС*
		f) Участие в работе Группы Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сети многосторонних организаций по вопросам этики (вклад в согласование подходов к вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций)		
	ЮНОПС	a) Разработка стандартов, подготовка и обучение по вопросам этики b) Предоставление рекомендаций руководству для обеспечения того, чтобы правила ЮНОПС способствовали соблюдению стандартов добросовестности c) Предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций персоналу по этическим вопросам d) Повышение осведомленности об этических стандартах и ожидаемом поведении e) Управление политикой ЮНОПС по защите от преследований f) Административное обслуживание программы ЮНОПС по раскрытию финансовой информации g) Участие в работе Группы Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сети многосторонних организаций по вопросам этики h) Соблюдение установленных требований (разработка новой программы соблюдения требований)	Все штатные и нештатные сотрудники, индивидуальные подрядчики, работающие по соглашениям с индивидуальными подрядчиками, и другие лица, работающие на принятых в ЮНОПС договорных условиях, таких как соглашения о стажировке и соглашения с добровольцами	Нет ST/SGB/2016/9
	БАПОР	a) Разработка стандартов, подготовка и обучение по вопросам этики b) Предоставление консультаций и поддержки руководству для укрепления и продвижения стандартов добросовестности c) Предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций персоналу по этическим вопросам d) Выполнение функций координатора по повышению осведомленности сотрудников об этических стандартах и ожидаемом поведении e) Выполнение функций координатора Программы Организации Объединенных Наций по раскрытию финансовой информации f) Административное обслуживание программы декларирования интересов сотрудников	Весь персонал БАПОР, включая штатных сотрудников, добровольцев Организации Объединенных Наций, международных и местных стажеров и добровольцев, экспертов на условиях обмена, индивидуальных поставщиков услуг, привлекаемых в соответствии с CPD/1 о заключении контрактов с индивидуальными поставщиками услуг, и поденных работников, привлекаемых в соответствии с GSC 05/2010 о найме поденных работников	Да Основные ценности и руководящие принципы ST/SGB/2016/9

	Организация	*Основные обязанности функционального звена по вопросам этики*	*Обслуживаемый контингент*	*Свой этический кодекс в дополнение к стандартам поведения КМГС*
		g) Выполнение обязанностей общеучрежденческого координатора в рамках политики БАПОР по предотвращению запрещенного поведения и сексуальной эксплуатации и насилия и реагированию на них h) Участие в работе Группы Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сети многосторонних организаций по вопросам этики		
	Структура «ООН-женщины»	См. Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики	Все сотрудники и персонал Структуры «ООН-женщины», в том числе работники по договору об оказании услуг, консультанты, индивидуальные подрядчики, лица, работающие по договору возмездного или безвозмездного обмена, добровольцы Организации Объединенных Наций, стипендиаты и стажеры	ST/SGB/2016/9 ST/SGB/2018/1
	ВПП	a) Консультации и рекомендации по вопросам этики b) Программа устранения конфликтов интересов и раскрытия финансовой информации c) Защита от преследования — политика защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях d) Установление стандартов и поддержка политики e) Подготовка, обучение и информационно-разъяснительная работа f) Защита от сексуальной эксплуатации и насилия g) Согласованность действий в рамках системы Организации Объединенных Наций: Группа Организации Объединенных Наций по вопросам этики, Сеть многосторонних организаций по вопросам этики и расположенные в Риме учреждения	Все сотрудники ВПП и категории работников независимо от типа и продолжительности контракта	Да Кодекс поведения ВПП (Октябрь 2014 года)
Другие органы или организации системы Организации Объединенных Наций	**МТЦ**	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЭЙДС	a) Предоставление консультаций руководству и сотрудникам ЮНЭЙДС по этическим вопросам b) Формулирование, анализ и распространение политики, связанной с этикой	Все штатные сотрудники и такой персонал, как стажеры, временные консультанты, лица, работающие по договорам о	Да Руководство по этике секретариата ЮНЭЙДС (Апрель 2015 года)

	Организация	*Основные обязанности функционального звена по вопросам этики*	*Обслуживаемый контингент*	*Свой этический кодекс в дополнение к стандартам поведения КМГС*
		c) Оказание помощи руководителям в развитии навыков и потенциала для решения этических вопросов d) Повышение осведомленности сотрудников об ожидаемых этических стандартах и поведении, включая разработку программ обучения по этике и целенаправленную информационно-просветительскую работу e) Выполнение обязанностей, возложенных на подразделение по вопросам этики в соответствии с политикой защиты от преследований f) Разработка и реализация программы декларирования интересов ЮНЭЙДС g) Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и насилия h) Поддержание связей с сетью по вопросам этики системы Организации Объединенных Наций и соответствующими внешними организациями	специальных услугах, лица, работающие по контрактам на выполнение определенных работ, и консультанты	
Специализированные учреждения и МАГАТЭ	**ФАО**	a) Консультации и рекомендации по вопросам этики b) Программа раскрытия финансовой информации c) Подготовка по вопросам этики d) Коммуникационная и информационно-пропагандистская деятельность e) Установление стандартов и поддержка политики f) Защита, лиц, сигнализирующих о нарушениях	Все категории штатных и нештатных сотрудников	Да Кодекс этичного поведения (находился в стадии подготовки на момент проведения настоящего обзора)
	МАГАТЭ	a) Предупредительные меры, повышение осведомленности и подготовка b) Укрепление этической базы c) Предоставление консультаций сотрудникам и другому персоналу, а также руководству по вопросам этики d) Административное регулирование положений о защите от преследований в соответствии с политикой Агентства в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях e) Административное обслуживание программы Агентства по раскрытию финансовой информации и информации о конфликтах интересов f) Участие в Сети многосторонних организаций по вопросам этики	Все штатные и нештатные сотрудники, такие как консультанты, некоторые категории экспертов, работающих бесплатно, эксперты по техническому сотрудничеству и стажеры. Подразделение по вопросам этики также может предоставлять консультации относительно филиалов подрядчиков	Нет

	Организация	*Основные обязанности функционального звена по вопросам этики*	*Обслуживаемый контингент*	*Свой этический кодекс в дополнение к стандартам поведения КМГС*
	ИКАО	a) Предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций по вопросам этики всем сотрудникам и защита всей конфиденциальной информации, полученной от сотрудников и из других источников b) Консультирование Генерального секретаря и Совета по вопросам политики и процедур, связанных с вопросами этики c) Управление политикой организации по защите сотрудников от преследований за сообщения о неправомерных действиях и за сотрудничество в ходе должным образом санкционированных ревизий или расследований d) Предупредительные меры, и информационно-просветительская работа посредством разработки и внедрения обязательных программ подготовки по вопросам этики (вводно-ознакомительных занятий и курса переподготовки) и внутренней коммуникации, включая вклад в работу веб-сайта ИКАО, освещающего работу функционального звена по вопросам этики e) Разработка и внедрение программы раскрытия финансовой информации ИКАО и административное управление программой	Все штатные и нештатные сотрудники ИКАО, включая, в частности, персонал, предоставляемый на безвозмездной основе, консультантов, экспертов, стажеров и лиц, работающих на ИКАО по контракту	Да Рамочная программа ИКАО по вопросам этики (9 июля 2020 года)
	МОТ	a) Консультирование по вопросам этики b) Повышение осведомленности и подготовка c) Выработка политики d) Защита от преследований e) Домашние работники, нанятые сотрудниками МОТ f) Участие в Сети многосторонних организаций по вопросам этики N.B.: Программа раскрытия финансовой информации находится в ведении финансового контролера	Только для штатных сотрудников	Да Принципы поведения персонала МОТ, 2009 год
	ИМО	a) Административное обслуживание программы раскрытия финансовой информации b) Разработка стандартов, подготовка и обучение по вопросам этики c) Предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций персоналу по этическим вопросам d) Принятие ответственности за деятельность, порученную подразделению по вопросам этики в рамках политики защиты от преследований	Все штатные и нештатные сотрудники, персонал и работники организаций, не входящих в ИМО, или лица, заключившие соглашение о сотрудничестве с ИМО (включая стажеров, консультантов и подрядчиков), а также эксперты в командировках.	Да Кодекс этики (21 апреля 2016 года)

	Организация	*Основные обязанности функционального звена по вопросам этики*	*Обслуживаемый контингент*	*Свой этический кодекс в дополнение к стандартам поведения КМГС*
		e) Предоставление рекомендаций руководству для обеспечения того, чтобы правила, политика, процедуры и практика укрепляли и продвигали стандарты добросовестности f) Участие в соответствующих межучрежденческих форумах		
	МСЭ	a) Формирование среды этического сознания: – информирование, административное обслуживание и мониторинг «телефона доверия» для сообщений о неправомерных действиях – предоставление материалов и информации, связанных с этикой, и административное обслуживание внешних веб-страниц подразделения по вопросам этики – распространение информационно-просветительских материалов – занятия по методам борьбы с мошенничеством для всех сотрудников – онлайновая подготовка по вопросам этики – онлайновая подготовка по методам борьбы с мошенничеством – вводно-ознакомительное занятие и церемония принятия присяги для вновь нанятых сотрудников b) Укрепление правовой и административной базы, включая защиту сотрудников от преследований c) Консультации и рекомендации по вопросам этики d) Административное обслуживание программы раскрытия финансовой информации e) Получение и рассмотрение жалоб на неправомерные действия f) Согласованность и гармонизация в рамках системы Организации Объединенных Наций, например, участие в Сети многосторонних организаций по вопросам этики g) Сотрудничество с внутренними заинтересованными сторонами и на межучрежденческом уровне для формирования рабочей среды, свободной от домогательств или злоупотреблений	Весь персонал МСЭ	Да Кодекс этики для персонала МСЭ (22 февраля 2011 года)
	ЮНЕСКО	a) Предоставление конфиденциальных консультаций по вопросам этики для сотрудников и руководства b) Рассмотрение и обработка запросов на неформальное разрешение случаев домогательств в соответствии с политикой по борьбе с домогательствами c) Предоставление консультаций и рекомендаций по конфликтам на рабочем месте	Все сотрудники (штатные, нештатные, стажеры, консультанты, лица, работающие по контрактам на оказание услуг, добровольцы и т. д.). Вопросы могут также подниматься юридическими или физическими лицами, не относящимися к	Нет

	Организация	*Основные обязанности функционального звена по вопросам этики*	*Обслуживаемый контингент*	*Свой этический кодекс в дополнение к стандартам поведения КМГС*
		d) Рассмотрение просьб о предоставлении защиты в соответствии с политикой защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях e) Управление системой раскрытия финансовой информации f) Консультирование по вопросам конфликтов интересов и управление реализацией политики в отношении подарков g) Разработка политики в области этики и оказание поддержки внутренним заинтересованным сторонам в разработке политики и соглашений для обеспечения того, чтобы они отражали основные этические ценности Организации h) Координация действий по защите от сексуального насилия и эксплуатации i) Проведение учебных занятий по вопросам этики и семинаров по борьбе с домогательствами	ЮНЕСКО, если они касаются поведения сотрудников ЮНЕСКО	
	ЮНИДО	a) Анализ, разработка и внедрение политики, процедур и практики в области этики b) Предоставление экспертных консультаций по вопросам политики, процедур и передовой практики c) Содействие внедрению системы организационной подотчетности d) Укрепление и повышение осведомленности персонала с помощью подготовки, распространения информации и других средств e) Предоставление персоналу конфиденциальных консультаций и рекомендаций по этическим вопросам f) Подготовка конфиденциальных отчетов для руководства по системным этическим вопросам g) Управление политикой раскрытия финансовой информации и декларирования конфликтов интересов h) Выполнение обязанностей, возложенных на подразделение по вопросам этики в соответствии с политикой защиты от преследований i) Получение жалоб или сообщений о предполагаемых нарушениях Кодекса этического поведения и их передача для расследования в Управление оценки и внутреннего надзора сообразно обстоятельствам	Весь персонал ЮНИДО	Да Кодекс этичного поведения (1 марта 2010 года)

	Организация	*Основные обязанности функционального звена по вопросам этики*	*Обслуживаемый контингент*	*Свой этический кодекс в дополнение к стандартам поведения КМГС*
		j) Оказание помощи управляющему директору по корпоративному управлению и операциям в вопросах политики в области этики или подотчетности k) Мониторинг новых тенденций и надлежащей практики в рамках всей системы в отношении программ по этике и соблюдению нормативных требований l) Выполнение дополнительных функций и обязанностей, возложенные на подразделение по вопросам этики		
	ЮНВТО	a) Разработка и распространение этических стандартов b) Разработка и проведение обязательных занятий по вопросам этики c) Предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций по вопросам этики всему персоналу организации d) Административное обеспечение политики организации по защите сотрудников от преследований e) Административное обслуживание программы раскрытия финансовой информации f) Получение жалоб на неэтичное поведение, включая домогательства, и консультирование по поводу того, есть ли основания для их рассмотрения, а также предложение руководству наилучшего подхода к рассмотрению дела g) Использование «горячей линии» по вопросам этики для приема не только сообщений по этическим вопросам, но и всех сообщений или жалоб на неправомерное поведение с передачей их на рассмотрение надлежащих инстанций h) Оказание помощи в посредничестве между сотрудниками по просьбе Генерального секретаря i) Оказание помощи в подборе наиболее подходящих следователей в случаях, требующих проведения расследования j) Проведение первоначального рассмотрения жалоб, касающихся обвинений в неправомерных действиях в отношении исполнительного главы, с целью рекомендации принятия соответствующих мер k) Участие в Сети многосторонних организаций по вопросам этики	Весь персонал ЮНВТО, включая лиц, работающих по контрактам на обслуживание, экспертов, временно прикомандированных должностных лиц, стажеров и специальных советников	Нет

	Организация	*Основные обязанности функционального звена по вопросам этики*	*Обслуживаемый контингент*	*Свой этический кодекс в дополнение к стандартам поведения КМГС*
	ВПС	a) Обзор и разработка соответствующих административных инструкций, подготовка замечаний и предложений по ним b) Разработка стандартов, учебных занятий и кампаний по повышению осведомленности в области этики совместно с кадровыми и другими подразделениями c) Проведение учебных занятий для персонала по вопросам этики d) Кампании по повышению осведомленности в области этики e) Предоставление консультаций и рекомендаций руководству ВПС с тем, чтобы правила, внутренние положения, процедуры и практика укрепляли и поощряли добросовестность f) Разработка и регулирование системы реагирования на происшествия (сообщения о нарушениях) g) Реагирование и проверка сообщений о происшествиях h) Предоставление сотрудникам конфиденциальных консультаций и рекомендаций по вопросам этики i) Подготовка ежегодного доклада о работе N.B.: Программа раскрытия финансовой информации обслуживается внешним поставщиком услуг, отличным от поставщика услуг по вопросам этики	Штатные и нештатные сотрудники	Да Кодекс поведения (2007 год), в настоящее время пересматривается
	ВОЗ	a) Разработка и поддержка стандартов и политики в области этики b) Предоставление консультаций руководству c) Защита от сексуальной эксплуатации и сексуального насилия d) Коммуникационная и информационно-пропагандистская деятельность e) Организация обязательных учебных занятий по вопросам этики f) Предоставление сотрудникам консультаций и рекомендаций по вопросам, связанным с этикой g) Административное обеспечение политики ВОЗ по информированию о нарушениях и защите от преследований h) Управление «горячей линией» по вопросам добросовестности и получение через нее сообщений о предполагаемых неправомерных действиях	Все сотрудники ВОЗ, технические эксперты для целей декларирования интересов	Да Кодекс этики и профессионального поведения (2016 год)

	Организация	*Основные обязанности функционального звена по вопросам этики*	*Обслуживаемый контингент*	*Свой этический кодекс в дополнение к стандартам поведения КМГС*
		i) Рассмотрение сообщений по вопросам добросовестности, полученных по «горячей линии», и их передача для принятия соответствующих мер j) Административное обслуживание программы декларирования интересов для сотрудников k) Регулирование вопросов, связанных с декларированием интересов техническими экспертами, и предоставление консультаций по конфликтам интересов внешним экспертам или консультантам l) Участие в Сети многосторонних организаций по вопросам этики		
	ВОИС	a) Повышение осведомленности и подготовка сотрудников b) Предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций персоналу по этическим вопросам c) Установление стандартов и поддержка политики d) Административное обслуживание программы организации по раскрытию финансовой информации или декларированию интересов. e) Выполнение обязанностей, возложенных на подразделение по вопросам этики в соответствии с политикой защиты от преследований f) Разработка стандартов, подготовка и обучение по вопросам этики и обеспечение регулярных учебных занятий по вопросам этики для всех сотрудников и другого персонала g) Общесистемное сотрудничество по вопросам этики в рамках Организации Объединенных Наций, например, с Сетью многосторонних организаций по вопросам этики	Штатные и другие сотрудники	Да Кодекс этики (Август 2017 года)
	ВМО	a) Предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций персоналу по этическим вопросам b) Предоставление консультаций и рекомендаций руководству ВМО для укрепления и продвижения этических стандартов и соблюдения правил, политики и процедур c) Разработка и пересмотр политики, учебных программ и руководящих указаний, связанных с этическими вопросами, и повышение осведомленности в этом отношении	Только для штатных сотрудников	Да Этический кодекс

	Организация	*Основные обязанности функционального звена по вопросам этики*	*Обслуживаемый контингент*	*Свой этический кодекс в дополнение к стандартам поведения КМГС*
		d) Выполнение обязанностей, возложенных на сотрудника по вопросам этики в соответствии с политикой организации по защите сотрудников от преследований e) Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуального насилия f) Профилактика и информационно-просветительская работа: выполнение функций координатора усилий по повышению осведомленности персонала об этических стандартах и ожидаемом поведении g) Политика и информационно-разъяснительная работа: разработка, пересмотр и распространение политики, установление стандартов, подготовка и руководство по всем этическим вопросам h) Защита от преследований i) Другие функции, которые Генеральный секретарь считает необходимыми j) Участие в Сети многосторонних организаций по вопросам этики N.B.: Программа раскрытия финансовой информации находится в ведении финансового контролера		

Приложение III

Порядок и условия назначения руководителя функционального звена по вопросам этики

Организация	*Уровень должности руководителя функционального звена по вопросам этики*	*Отдельная штатная должность (в режиме полного рабочего дня)*	*Профессиональная подготовка в области этики как требуемая квалификация*	*Конкурсный набор руководителя функционального подразделения по вопросам этики путем объявления о вакансии, в том числе для внешних кандидатов*	*Участие представителя персонала в комиссии по отбору кандидатов или назначениям*	*Участие независимого комитета по ревизии и надзору в отборе или найме руководителя функционального звена по вопросам этики*
Секретариат Организации Объединенных Наций[a]	Д-2	Да	Да	Да	Нет До 2015 года с представителями персонала проводились неофициальные консультации	Нет
ПРООН	Д-1	Да	Да	Да	Нет	Да
ЮНФПА	Д-1	Да	Да	Да	Нет	Нет
УВКБ ООН	Д-1	Да	Нет	Нет[b]	Нет	Нет
ЮНИСЕФ	Д-1	Да	Да	Да	Нет	Нет
ЮНОПС	Д-1	Да	Да	Да	Нет	Нет
БАПОР	С-5	Да	Да	Да	Нет	Нет
Структура «ООН-женщины»	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций

[a] Включая ЮНКТАД, ЮНЕП, Хабитат ООН, УНП ООН и МТЦ.

[b] Последнее объявление о вакансии на должность директора руководителя подразделения по вопросам этики УВКБ ООН в 2020 году было размещено только на сайте УВКБ ООН, и о ней не сообщалось по всей системе Организации Объединенных Наций и за ее пределами. как это делается с аналогичными должностями в других организациях системы Организации Объединенных Наций.

Организация	*Уровень должности руководителя функционального звена по вопросам этики*	*Отдельная штатная должность (в режиме полного рабочего дня)*	*Профессиональная подготовка в области этики как требуемая квалификация*	*Конкурсный набор руководителя функционального подразделения по вопросам этики путем объявления о вакансии, в том числе для внешних кандидатов*	*Участие представителя персонала в комиссии по отбору кандидатов или назначениям*	*Участие независимого комитета по ревизии и надзору в отборе или найме руководителя функционального звена по вопросам этики*
ВПП	Д-1	Да	Да	Да	Нет	Нет
ЮНЭЙДС	С-5[c] (запланирована на 2021 год)	Да	Да	Да	Да	–[d]
ФАО	С-5	Да	Да	Да	Нет	Нет
МАГАТЭ	С-5	Да	Да	Да	Нет	–
ИКАО	С-5	Да	Да	Да	Нет	Нет
МОТ	С-5[e]	Нет (совмещение обязанностей)[f]	Да	Да	Да	Нет
ИМО	Д-1[g]	Нет (совмещение обязанностей)	Да	Да	–	–
МСЭ	С-5	Да (совмещение обязанностей с функциональным звеном ВМО)	Да	Да	Да	Нет
ЮНЕСКО	С-5	Да	Да	Да	Да	Нет
ЮНИДО	С-5	Да	Да	Да	Да	Нет

[c] В настоящее время обязанности директора на уровне Д-1 временно исполняет директор (бывший руководитель аппарата), пока не будет нанят руководитель подразделения по вопросам этики (должность уровня С-5).

[d] На момент проведения настоящего обзора ЮНЭЙДС, МАГАТЭ, ИМО, ЮНВТО и ВПС не имели независимого комитета по внешней ревизии и надзору. В декабре 2020 года руководящий орган ЮНЭЙДС принял решение о создании независимого комитета по надзору, члены которого будут набраны в 2021 году.

[e] До конца 2021 года функции, связанные с вопросами этики, были возложены на старшего специалиста по вопросам равенства и недискриминации уровня С-5 в Секторе по гендерным вопросам, равенству, многообразию и инклюзивному участию, который выполнял обязанности сотрудника по вопросам этики в режиме неполной занятости (25 процентов рабочего времени).

[f] Была создана должность штатного сотрудника по вопросам этики, которая будет заполнена в 2022 году.

[g] Функции, связанные с вопросами этики, возложены на руководителя Отдела внутреннего надзора и этики уровня Д-1, который также выполняет обязанности сотрудника по вопросам этики (20 процентов рабочего времени).

Организация	*Уровень должности руководителя функционального звена по вопросам этики*	*Отдельная штатная должность (в режиме полного рабочего дня)*	*Профессиональная подготовка в области этики как требуемая квалификация*	*Конкурсный набор руководителя функционального подразделения по вопросам этики путем объявления о вакансии, в том числе для внешних кандидатов*	*Участие представителя персонала в комиссии по отбору кандидатов или назначениям*	*Участие независимого комитета по ревизии и надзору в отборе или найме руководителя функционального звена по вопросам этики*
ЮНВТО	С-4[h]	Нет (совмещение обязанностей)	Нет	–	–	–
ВПС	Функции, связанные с вопросами этики, переданы на внешний подряд поставщику услуг из частного сектора	Нет Сотрудник на уровне С-5, выполняющий обязанности внутреннего координатора по вопросам этики (10 процентов рабочего времени)	–	– Внешний поставщик определяется на основе процедуры открытого тендера	–	–
ВОЗ	Д-1 (директор Управления по соблюдению требований, управлению рисками и этике) С-5 (координатор по вопросам этики)	Да	Да	Да	Да	Нет
ВОИС	С-5	Да	Да	Да	Да	Да
ВМО	С-5	Нет (совмещение обязанностей с функциональным звеном МСЭ)	Да	Да	Да	Да

[h] Функции, связанные с вопросами этики, возложены на руководителя Программы по этике и социальной ответственности на уровне С-4, который также выполняет обязанности сотрудника по вопросам этики (10 процентов рабочего времени).

Приложение IV, часть I

Независимость руководителя функционального звена по вопросам этики (порядок подотчетности)

	Организация	*Прямая подчиненность руководителя подразделения по вопросам этики исполнительному главе*	*Прямая подчиненность руководителя подразделения по вопросам этики руководящему органу (РО)*	*Ежегодный доклад о деятельности в области этики, представляемый исполнительному главе*	*Представление ежегодного доклада о деятельности в области этики РО в качестве отчета руководителя функционального звена по вопросам этики или исполнительного главы*	*Отдельный отчет по вопросам руководства, представляемый РО*	*Рекомендации руководству и/или РО в ежегодном докладе о деятельности в области этики*	*Доступ руководителя подразделения по вопросам этики к РО*
Секретариат Организации Объединенных Наций; его департаменты и управления* *Как описано в документе ST/SGB/2015/3	**Организация Объединенных Наций**	Да	Нет	Да	Исполнительный глава	Нет	Да Генеральной Ассамблее	Нет
	ЮНКТАД	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЕП	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	Хабитат ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	УНП ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
Фонды и программы	**ПРООН**	Да	Да	Да а) Группе по вопросам этики Организации Объединенных Наций (ГООНЭ)[a] и	Руководитель функционального звена по вопросам этики	Да	Да руководству	Да

[a] Группа Организации Объединенных Наций по вопросам этики в данной таблице сокращенно именуется ГООНЭ.

	Организация	*Прямая подчиненность руководителя подразделения по вопросам этики исполнительному главе*	*Прямая подчиненность руководителя подразделения по вопросам этики руководящему органу (РО)*	*Ежегодный доклад о деятельности в области этики, представляемый исполнительному главе*	*Представление ежегодного доклада о деятельности в области этики РО в качестве отчета руководителя функционального звена по вопросам этики или исполнительного главы*	*Отдельный отчет по вопросам руководства, представляемый РО*	*Рекомендации руководству и/или РО в ежегодном докладе о деятельности в области этики*	*Доступ руководителя подразделения по вопросам этики к РО*
				b) Администратору ПРООН для информации				
	ЮНФПА	Да	Да	Да a) ГООНЭ для рассмотрения и b) Исполнительному директору для информации	Руководитель функционального звена по вопросам этики	Да	Да руководству	Да
	УВКБ ООН	Да	Нет	Да a) ГООНЭ для рассмотрения и b) Верховному комиссару	Ежегодный доклад о деятельности в области этики не представляется РО	Нет	Да руководству	Нет
	ЮНИСЕФ	Да	Нет	Да a) ГООНЭ для рассмотрения и b) Исполнительному директору для информации	Руководитель функционального звена по вопросам этики	Да	Да руководству	Да
	ЮНОПС	Да	Нет	Да a) ГООНЭ для рассмотрения и b) Исполнительному директору для информации	Руководитель функционального звена по вопросам этики	Да	Да руководству	Да

	Организация	*Прямая подчиненность руководителя подразделения по вопросам этики исполнительному главе*	*Прямая подчиненность руководителя подразделения по вопросам этики руководящему органу (РО)*	*Ежегодный доклад о деятельности в области этики, представляемый исполнительному главе*	*Представление ежегодного доклада о деятельности в области этики РО в качестве отчета руководителя функционального звена по вопросам этики или исполнительного главы*	*Отдельный отчет по вопросам руководства, представляемый РО*	*Рекомендации руководству и/или РО в ежегодном докладе о деятельности в области этики*	*Доступ руководителя подразделения по вопросам этики к РО*
	БАПОР	Да	Нет	Да a) ГООНЭ для рассмотрения, b) Консультативному комитету по внутреннему надзору для рассмотрения и консультирования и c) Генеральному комиссару для информации	Руководитель функционального звена по вопросам этики	Да	Да руководству	Да
	Структура «ООН-женщины»	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
	ВПП	Нет С 2019 года	Нет	Да a) ГООНЭ для рассмотрения и b) Исполнительному директору для информации	Руководитель функционального звена по вопросам этики	Нет	Нет	Да
Другие органы или организации системы Организации Объединенных Наций	**МТЦ**	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций

	Организация	*Прямая подчиненность руководителя подразделения по вопросам этики исполнительному главе*	*Прямая подчиненность руководителя подразделения по вопросам этики руководящему органу (РО)*	*Ежегодный доклад о деятельности в области этики, представляемый исполнительному главе*	*Представление ежегодного доклада о деятельности в области этики РО в качестве отчета руководителя функционального звена по вопросам этики или исполнительного главы*	*Отдельный отчет по вопросам руководства, представляемый РО*	*Рекомендации руководству и/или РО в ежегодном докладе о деятельности в области этики*	*Доступ руководителя подразделения по вопросам этики к РО*
	ЮНЭЙДС	Нет Через руководителя аппарата Исполнительного директора	Да[b]	Да	Да[c]	Да	Нет	Нет
Специализированные учреждения и МАГАТЭ	**ФАО**	Да	Нет	Да	Исполнительный глава	Нет	Нет	Да
	МАГАТЭ	Да	Нет	Да	Исполнительный глава, по факту представляемый руководителем функционального звена по вопросам этики	Нет	Нет	Да
	ИКАО	Да	Да	Да	Исполнительный глава, по факту представляемый руководителем функционального звена по вопросам этики	Нет	Да руководству и/или РО	Да
	МОТ	Да	Нет	Да	Нет, годовой доклад не представляется РО	Нет	Нет	Нет

[b] Начиная с 2021 года.

[c] До 2020 года ежегодный доклад подразделения по вопросам этики ЮНЭЙДС был частью доклада под названием «Обновленная информация по стратегическим вопросам управления человеческими ресурсами», представляемого Координационному совету Программы. С 2021 года ежегодный доклад функционального звена по вопросам этики представляется Координационному совету Программы в качестве отдельного и специального документа.

	Организация	*Прямая подчиненность руководителя подразделения по вопросам этики исполнительному главе*	*Прямая подчиненность руководителя подразделения по вопросам этики руководящему органу (РО)*	*Ежегодный доклад о деятельности в области этики, представляемый исполнительному главе*	*Представление ежегодного доклада о деятельности в области этики РО в качестве отчета руководителя функционального звена по вопросам этики или исполнительного главы*	*Отдельный отчет по вопросам руководства, представляемый РО*	*Рекомендации руководству и/или РО в ежегодном докладе о деятельности в области этики*	*Доступ руководителя подразделения по вопросам этики к РО*
	ИМО	Да	Нет	Да	Исполнительный глава	Нет	Нет	Нет
	МСЭ	Да	Нет	Да	Исполнительный глава	Нет	Нет	Да
	ЮНЕСКО	Да	Нет	Да	Исполнительный глава, по факту представляемый руководителем функционального звена по вопросам этики	Нет, исполнительный глава может представить свои замечания в отдельном приложении	Да руководству	Нет
	ЮНИДО	Нет	Нет	Да	Нет, годовой доклад не представляется РО	Нет	Нет	Нет
	ЮНВТО	Да	Нет	Да	Нет[d]	Нет	Нет	Нет
	ВПС	Да	Нет	Да	Исполнительный глава, де-факто представляемый внешним поставщиком услуг по вопросам этики	Нет	Нет	Нет

[d] Ежегодный доклад сотрудника ЮНВТО по вопросам этики публикуется в качестве приложения к докладу о людских ресурсах, представляемому Исполнительному совету ЮНВТО.

	Организация	*Прямая подчиненность руководителя подразделения по вопросам этики исполнительному главе*	*Прямая подчиненность руководителя подразделения по вопросам этики руководящему органу (РО)*	*Ежегодный доклад о деятельности в области этики, представляемый исполнительному главе*	*Представление ежегодного доклада о деятельности в области этики РО в качестве отчета руководителя функционального звена по вопросам этики или исполнительного главы*	*Отдельный отчет по вопросам руководства, представляемый РО*	*Рекомендации руководству и/или РО в ежегодном докладе о деятельности в области этики*	*Доступ руководителя подразделения по вопросам этики к РО*
	ВОЗ	Да[e]	Да	Да	Исполнительный глава	Нет	Нет	Нет
	ВОИС	Да	Нет	Да	Исполнительный глава	Нет	Да руководству и/или РО	Да
	ВМО	Да	Нет	Да	Руководитель функционального звена по вопросам этики	Нет	Да РО	Нет

[e] Директор Управления по соблюдению требований, управлению рисками и этике отчитывается непосредственно перед исполнительным главой и руководящим органом и присутствует на заседаниях руководящего органа при представлении ежегодного доклада о деятельности в области этики.

Приложение IV, часть II

Независимость руководителя функционального звена по вопросам этики (тип и условия контракта)

		Назначение		*Увольнение или отстранение от должности*		*Ограничения сроков полномочий*	*Испытательный срок*	*Количество контрактов*	*Ограничения на период после ухода с должности*
	Организация	*Исполнительным главой*	*Назначение после согласования и/или утверждения комитетом по ревизии и надзору*	*Исполнительным главой*	*Назначение после согласования и/или утверждения комитетом по ревизии и надзору*	*С ограничением сроков полномочий*	*В годах*	*Количество контрактов, предоставляемых в течение одного срока полномочий*	*Ограничения на последующее занятие других должностей в организации*
Секретариат Организации Объединенных Наций; его департаменты и управления* *Как описано в документе ST/SGB/2015/3	**Организация Объединенных Наций**	Да	Нет	Да	Нет	Нет	Нет	–[a]	Нет
	ЮНКТАД	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЕП	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	Хабитат ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	УНП ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций

[a] В настоящее время руководитель Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики имеет непрерывный контракт.

		Назначение		*Увольнение или отстранение от должности*		*Ограничения сроков полномочий*	*Испытательный срок*	*Количество контрактов*	*Ограничения на период после ухода с должности*
	Организация	*Исполнительным главой*	*Назначение после согласования и/или утверждения комитетом по ревизии и надзору*	*Исполнительным главой*	*Назначение после согласования и/или утверждения комитетом по ревизии и надзору*	*С ограничением сроков полномочий*	*В годах*	*Количество контрактов, предоставляемых в течение одного срока полномочий*	*Ограничения на последующее занятие других должностей в организации*
Фонды и программы	**ПРООН**	Да	Да	Да	Да	Да 5 лет Продлевается один раз на 5 лет	Да 1 год, как и для всех сотрудников с 2021 года	Первоначальный контракт на 2 года (включая испытательный срок в 1 год) с продлением на 3 года (2 + 3 года)	Да
	ЮНФПА	Да	Нет	Да	Нет	Да 5 лет Продлевается один раз на 5 лет	Нет	Несколько раз подряд 1 год + 2 года + 2 года	Да
	УВКБ ООН	Да	Нет	Да	Нет	Нет[b]	Нет	–[c]	Нет
	ЮНИСЕФ	Да	Нет	Да	Да	Да 5 лет Продлевается один раз на срок до 5 лет	Нет	Один контракт на весь срок полномочий	Да

[b] Ограничивается 5 годами на основании положений УВКБ ООН о стандартной продолжительности сроков полномочий при назначении на должности в штаб-квартире.

[c] В настоящее время руководитель Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики имеет непрерывный контракт.

	Организация	*Назначение*		*Увольнение или отстранение от должности*		*Ограничения сроков полномочий*	*Испытательный срок*	*Количество контрактов*	*Ограничения на период после ухода с должности*
		Исполнительным главой	*Назначение после согласования и/или утверждения комитетом по ревизии и надзору*	*Исполнительным главой*	*Назначение после согласования и/или утверждения комитетом по ревизии и надзору*	*С ограничением сроков полномочий*	*В годах*	*Количество контрактов, предоставляемых в течение одного срока полномочий*	*Ограничения на последующее занятие других должностей в организации*
	ЮНОПС	Да	Нет	Да	Нет	Нет	Нет	Первоначальный контракт сроком на 1 год Возобновляется при условии наличия средств и успешного выполнения обязанностей	Нет
	БАПОР	Да	Нет	Да	Нет	Да 6 лет Не возобновляется	Да 1 год	Несколько контрактов подряд после испытательного срока (1 год + 2 года + 3 года)	Да
	Структура «ООН-женщины»	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ВПП	Да	Нет	Да	Нет	Да 4 года Продлевается один раз на 4 года	Да 1 год	Один контракт на весь срок полномочий после испытательного срока (1 год + 3 года)	Да

	Организация	*Назначение*		*Увольнение или отстранение от должности*		*Ограничения сроков полномочий*	*Испытательный срок*	*Количество контрактов*	*Ограничения на период после ухода с должности*
		Исполнительным главой	*Назначение после согласования и/или утверждения комитетом по ревизии и надзору*	*Исполнительным главой*	*Назначение после согласования и/или утверждения комитетом по ревизии и надзору*	*С ограничением сроков полномочий*	*В годах*	*Количество контрактов, предоставляемых в течение одного срока полномочий*	*Ограничения на последующее занятие других должностей в организации*
Другие органы или организации системы Организации Объединенных Наций	**МТЦ**	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЭЙДС	Да	–[d]	Да	–	Да 5 лет Продлевается один раз на срок в 2 года	–	–	Да
Специализированные учреждения и МАГАТЭ	**ФАО**	Да	Нет[e]	Да	Нет	Да 7 лет Не возобновляется	Да 1 год	Несколько раз подряд после испытательного срока (1 год + 2 года + 4 года)	Да
	МАГАТЭ	Да	–	Да	–	Да 3 года Продлевается один раз на срок в 2 года[f]	Да 1 год	Один контракт на весь срок полномочий после испытательного срока	Да

[d] ЮНЭЙДС, МАГАТЭ, ИМО, ЮНВТО и ВПС не имеют независимого комитета по внешней ревизии и надзору. В декабре 2020 года руководящий орган ЮНЭЙДС принял решение о создании независимого комитета по надзору, члены которого будут набраны в 2021 году.

[e] Круг полномочий Комитета будет пересмотрен с учетом этих соображений.

[f] На основании правила о персонале соответствующего учреждения о максимальном сроке службы.

	Организация	Назначение		Увольнение или отстранение от должности		Ограничения сроков полномочий	Испытательный срок	Количество контрактов	Ограничения на период после ухода с должности
		Исполнительным главой	Назначение после согласования и/или утверждения комитетом по ревизии и надзору	Исполнительным главой	Назначение после согласования и/или утверждения комитетом по ревизии и надзору	С ограничением сроков полномочий	В годах	Количество контрактов, предоставляемых в течение одного срока полномочий	Ограничения на последующее занятие других должностей в организации
	ИКАО	Да	Да	Да	Да	Да 7 лет Не возобновляется	Да 1 год	Один контракт на весь срок полномочий после испытательного срока	Да
	МОТ	Да	Нет	Да	Нет	Нет	Да 24 месяца	Продление контракта после испытательного срока при условии удовлетворительного поведения и результатов работы	Нет
	ИМО	Да	–	Да	–	Нет	–	–	Нет
	МСЭ	Да	Нет	Да	Нет	Нет	Да 1 год	–	Нет
	ЮНЕСКО	Да	Нет	Да	Нет	Да 4 года Не возобновляется	Да 1 год	Один контракт на весь срок полномочий после испытательного срока	Да
	ЮНИДО	Да	Нет	Да	Нет	Нет	Да, 1 год	–	Нет
	ЮНВТО	Да	–	Да	–	Нет	–	–	Нет

	Организация	*Назначение*		*Увольнение или отстранение от должности*		*Ограничения сроков полномочий*	*Испытательный срок*	*Количество контрактов*	*Ограничения на период после ухода с должности*
		Исполнительным главой	*Назначение после согласования и/или утверждения комитетом по ревизии и надзору*	*Исполнительным главой*	*Назначение после согласования и/или утверждения комитетом по ревизии и надзору*	*С ограничением сроков полномочий*	*В годах*	*Количество контрактов, предоставляемых в течение одного срока полномочий*	*Ограничения на последующее занятие других должностей в организации*
	ВПС	Да После проведения открытого тендера	–	Да	–	Да[g] 3 года Не возобновляется	–	–	–
	ВОЗ	Да[h]	Нет	Да	Нет	Нет	–	–	Нет
	ВОИС	Да	Да	Да	Да	Да 4 года Продлевается один раз на 4 года	Да 1 год	Один контракт на весь срок полномочий после испытательного срока	Да
	ВМО	Да	Нет	Да	Нет	См. МСЭ	См. МСЭ	См. МСЭ	См. МСЭ

[g] Функции, связанные с вопросами этики, переданы на внешний подряд поставщику услуг из частного сектора.

[h] Информация относится к директору Управления по соблюдению требований, управлению рисками и этике.

Приложение V

Роль комитетов по ревизии и надзору по отношению к функциональному звену по вопросам этики

	Организация	*В организации имеется комитет по ревизии и надзору*	*Комитет по ревизии и надзору оказывает помощь или предоставляет консультации руководящему органу*	*Вопросы этики включены в мандат или круг ведения комитета по ревизии и надзору*	*Комитет по ревизии и надзору проводит обзор деятельности подразделения по вопросам этики*	*Комитет по ревизии и надзору рассматривает бюджетные и кадровые потребности надзорного органа/ структуры по расследованию*	*Комитет по ревизии и надзору рассматривает общую эффективность работы подразделения по вопросам этики*	*Участие в отборе или найме, а также увольнении или смещении руководителя функционального звена по вопросам этики*	*Комитет по ревизии и надзору выносит официальные рекомендации по вопросам этики*
Секретариат Организации Объединенных Наций; его департаменты и управления* *Как описано в документе ST/SGB/2015/3	**Организация Объединенных Наций**	Да	Да	Нет	Да (частично)	Нет	Нет	Нет	Да
	ЮНКТАД	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЕП	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	Хабитат ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	УНП ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
Фонды и программы	**ПРООН**	Да	Нет	Да	Да	Да	Да	Да	Нет
	ЮНФПА	Да	Нет	Да	Да	Да	Нет	Нет	Нет

	Организация	*В организации имеется комитет по ревизии и надзору*	*Комитет по ревизии и надзору оказывает помощь или предоставляет консультации руководящему органу*	*Вопросы этики включены в мандат или круг ведения комитета по ревизии и надзору*	*Комитет по ревизии и надзору проводит обзор деятельности подразделения по вопросам этики*	*Комитет по ревизии и надзору рассматривает бюджетные и кадровые потребности надзорного органа/ структуры по расследованию*	*Комитет по ревизии и надзору рассматривает общую эффективность работы подразделения по вопросам этики*	*Участие в отборе или найме, а также увольнении или смещении руководителя функционального звена по вопросам этики*	*Комитет по ревизии и надзору выносит официальные рекомендации по вопросам этики*
	УВКБ ООН	Да	Да	Да[a]	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
	ЮНИСЕФ	Да	Нет	Да	Да	Да	Да	Нет	Да
	ЮНОПС	Да	Нет	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
	БАПОР	Да	Нет	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
	Структура «ООН-женщины»	Да	Нет	Да	Да	Да	Да	Нет	Нет
	ВПП	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Нет	Нет
Другие органы или организации системы Организации Объединенных Наций	**МТЦ**	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЭЙДС	Нет[b]	–	–	–	–	–	–	–
Специализированные учреждения и МАГАТЭ	**ФАО**	Да	Да	Да	Да	Да	Нет	Нет	Да
	МАГАТЭ	Нет	–	–	–	–	–	–	–
	ИКАО	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да

[a] Хотя это прямо не указано в его круге ведения, надзорный комитет УВКБ ООН считает, что вопросы этики входят в его обязанности по рассмотрению эффективности системы подотчетности. Поэтому вопросы этики стали постоянным пунктом повестки дня этого комитета.

[b] В декабре 2020 года руководящий орган ЮНЭЙДС принял решение о создании независимого комитета по надзору. На момент проведения настоящего обзора его круг ведения не был известен.

	Организация	*В организации имеется комитет по ревизии и надзору*	*Комитет по ревизии и надзору оказывает помощь или предоставляет консультации руководящему органу*	*Вопросы этики включены в мандат или круг ведения комитета по ревизии и надзору*	*Комитет по ревизии и надзору проводит обзор деятельности подразделения по вопросам этики*	*Комитет по ревизии и надзору рассматривает бюджетные и кадровые потребности надзорного органа/ структуры по расследованию*	*Комитет по ревизии и надзору рассматривает общую эффективность работы подразделения по вопросам этики*	*Участие в отборе или найме, а также увольнении или смещении руководителя функционального звена по вопросам этики*	*Комитет по ревизии и надзору выносит официальные рекомендации по вопросам этики*
	МОТ	Да	Да	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
	ИМО	Нет	–	–	–	–	–	–	–
	МСЭ	Да	Да	Нет[c]	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
	ЮНЕСКО	Да	Нет	Да	Да	Да	Да	Нет	Да
	ЮНИДО	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
	ЮНВТО	Нет	–	–	–	–	–	–	–
	ВПС	Нет	–	–	–	–	–	–	–
	ВОЗ	Да	Да	Нет[d]	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
	ВОИС	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
	ВМО	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да

[c] Пересмотренный круг ведения Независимого консультативного комитета МСЭ по вопросам управления был утвержден Советом МСЭ в 2018 году и включал в себя ответственность за вопросы этики. Однако пересмотренный круг ведения не был представлен Полномочной конференции МСЭ в 2018 году, и поэтому его утверждение не состоялось. Следующая возможность утверждения пересмотренного круга ведения представится на Полномочной конференции в 2022 году. Тем временем на основе неофициальной договоренности Независимый консультативный комитет по вопросам управления продолжает заниматься вопросами, связанными с этикой.

[d] Комитет ВОЗ по ревизии и надзору по согласованию с высшим руководством ВОЗ сделал вопросы этики де-факто пунктом своей регулярной повестки дня. В настоящее время идет пересмотр его круга ведения. Предполагается, что пересмотренный вариант будет включать ответственность за вопросы этики.

Приложение VI

Функциональное звено по вопросам этики: общее количество запросов на услуги и обращений за консультациями, прошедших подготовку сотрудников и участников программы раскрытия финансовой информации или декларирования интересов

		Общее количество рассмотренных вопросов (запросов на услуги и обращений за консультациями)						*Общее число прошедших подготовку сотрудников*			*Общее число участников программы раскрытия финансовой информации или декларирования интересов, прошедших проверку*		
	Организация	*2015 год*	*2016 год*	*2017 год*	*2018 год*	*2019 год*	*2020 год*	*2018 год*	*2019 год*	*2020 год*	*2018 год*	*2019 год*	*2020 год*
Секретариат Организации Объединенных Наций; его департаменты и управления* *Как описано в документе ST/SGB/2015/3	**Организация Объединенных Наций**	980[a]	1 671[b]	1 490	1 966	2 141	1 681	99 427	124 503	107 999	5 937	6 157	5 904
	ЮНКТАД	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЕП	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	Хабитат ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	УНП ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
Фонды и программы	**ПРООН**	643	836	995	1 067	1 120	1 143	14 998	17 524	18 199	1 394	1 276	1 459
	ЮНФПА	390	372	443	397	309	430	864	1 338	1 150	515	542	542
	УВКБ ООН[c]	Около 105	153	191	316	458	420	13 438	Около 14 500	13 282	1 716	2 104	2 223
	ЮНИСЕФ	323	321	634	738	788	555	2 786	9 925	Около 15 000	2 160	1 613	1 626

[a] Запросы на услуги и обращения за консультациями с 1 августа 2014 года по 31 августа 2015 года.

[b] В связи с изменением сроков отчетного периода период 2015–2016 годов содержит данные за 18 месяцев с 1 августа 2015 года по 31 декабря 2016 года.

[c] Обращения только за консультациями по вопросам этики.

	Организация	Общее количество рассмотренных вопросов (запросов на услуги и обращений за консультациями)						Общее число прошедших подготовку сотрудников			Общее число участников программы раскрытия финансовой информации или декларирования интересов, прошедших проверку		
		2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2018 год	2019 год	2020 год	2018 год	2019 год	2020 год
	ЮНОПС	498	621	961	1 055	868	970	411[d]	432[e]	1 392	810	851	893
	БАПОР	299	295	316	293	320	286	1 015	780	750	691	829	76[f] 1 161[g]
	Структура «ООН-женщины»[h]	–	–	–	–	–	–	–	2 072	–	135	154	–
	ВПП	252[c]	343[c]	1 229	1 830	1 752	1 177	Около 14 000	Около 17 000	Около 18 000	1 830	2 069	2 618
Другие органы или организации системы Организации Объединенных Наций	**МТЦ**	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЭЙДС[c]	97	145	205	234	249	124	662	1 091	Около 76 процентов сотрудников	134	198	467
Специализированные учреждения и МАГАТЭ	**ФАО**[c]	193	218	251	302	209	288	Около 6 800	Около 3 500	–	410	411	–
	МАГАТЭ[c]	–	–	–	92[i]	202	206	986	2 311	–	201	342	669
	ИКАО[c]	–	–	85	68	58	63	140	250	746	149	149	156
	МОТ[c]	–	22	34	40	36	–	490	928	–	164[j]	161	–
	ИМО[c]	–	–	–	13	24	23	37[k]	19	–	39	44	50
	МСЭ[c]	–	–	50	–[l]	26	52	0	82	Охвачены все штатные сотрудники	107	168	72
	ЮНЕСКО	260	262	355	313	354	362	595	571	1 229	407	422	449
	ЮНИДО[c]	–	–	–	–	18	40	–	566	–	295	498	–

[d] ЮНОПС указало число сотрудников, которые прошли обязательный курс по вопросам этики и добросовестности в 2018 году. Данные по другим учебным курсам отсутствуют.

[e] ЮНОПС указало число сотрудников, которые прошли обязательный курс по вопросам этики и добросовестности в 2019 году. Данные по другим учебным курсам отсутствуют.

[f] Программа раскрытия финансовой информации в Организации Объединенных Наций.

[g] Программа декларирования интересов сотрудников на местах.

[h] Структура «ООН-женщины» обслуживается Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики.

[i] С мая по декабрь 2018 года.

[j] Программа раскрытия финансовой информации находится в ведении казначея и финансового контролера МОТ.

[k] Только для штатных сотрудников.

[l] Должность сотрудника МСЭ по вопросам этики была вакантной с мая 2018 года по июнь 2019 года.

	Организация	Общее количество рассмотренных вопросов (запросов на услуги и обращений за консультациями)						Общее число прошедших подготовку сотрудников			Общее число участников программы раскрытия финансовой информации или декларирования интересов, прошедших проверку		
		2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2018 год	2019 год	2020 год	2018 год	2019 год	2020 год
	ЮНВТО[c]	–	–	–	16	24	15	Подготовка не ведется	156	0	15	20	20
	ВПС[c]	–	–	–	1	0	2	215	252	–	57[m]	57	52
	ВОЗ[c]	26	48	Около 70	Около 110	Около 200	Около 400	Все штатные сотрудники	Все штатные сотрудники	95 процентов персонала	1 452	1 710	4 726[n]
	ВОИС[c]	16	36	40	98	55	50	500	470	412	105	105	111
	ВМО[c]	–	–	15	15	22	25	–	–	140	43[o]	47	–

[m] Программа раскрытия финансовой информации передана на внешний подряд поставщику услуг из частного сектора.

[n] Эта цифра включает штатных сотрудников и внешних экспертов или советников.

[o] Программа раскрытия финансовой информации находится в ведении Управления внутреннего надзора ВМО.

Приложение VII

Обязанности подразделения по вопросам этики: установление стандартов и поддержка политики, организация подготовки, а также консультации и рекомендации по применению стандартов ОИГ 2010 года

	Организация	*a) Подразделение по вопросам этики играет ведущую роль в установлении стандартов и поддержке проводимой политики, в том числе в отношении подарков, почестей и наград, конфликтов интересов, политики защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях, и политики раскрытия финансовой информации, но не ограничиваясь ими*	*b) Подразделение по вопросам этики играет ведущую роль в разработке обязательных программ подготовки (включая вводно-ознакомительные занятия и курсы переподготовки) и практикумов для всех сотрудников организации*	*c) Подразделение по вопросам этики ведет полный и регулярно обновляемый веб-сайт, посвященный этическим стандартам в организации*	*d) Подразделение по вопросам этики отвечает на обращения за консультациями и рекомендациями в установленные сроки*	*e) Подразделение по вопросам этики ведет регистрацию предоставляемых консультаций и выносимых рекомендаций*	*f) Подразделение по вопросам этики координирует свои действия с другими соответствующими подразделениями секретариата для обеспечения последовательности при предоставлении консультаций и вынесении рекомендаций сотрудникам*
Секретариат Организации Объединенных Наций; его департаменты и управления* *Как описано в документе ST/SGB/2015/3	**Организация Объединенных Наций**	Да	Да	Да	Да	Да	Да
	ЮНКТАД	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЕП	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	Хабитат ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	УНП ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
Фонды и программы	**ПРООН**	Да	Да	Да	Да	Да	Да
	ЮНФПА	Да	Да	Нет	Да	Да	Да
	УВКБ ООН	Да	Да	Нет	Да	Да	Да
	ЮНИСЕФ	Да	Да	Да	Да	Да	Да
	ЮНОПС	Да	Да	Да	Да	Да	Да
	БАПОР	Да	Да	Да	Да	Да	Да
	Структура «ООН-женщины»	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ВПП	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Другие органы или организации системы Организации Объединенных Наций	**МТЦ**	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЭЙДС	Да	Да	Нет	Да	Да	Да

	Организация	*a) Подразделение по вопросам этики играет ведущую роль в установлении стандартов и поддержке проводимой политики, в том числе в отношении подарков, почестей и наград, конфликтов интересов, политики защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях, и политики раскрытия финансовой информации, но не ограничиваясь ими*	*b) Подразделение по вопросам этики играет ведущую роль в разработке обязательных программ подготовки (включая вводно-ознакомительные занятия и курсы переподготовки) и практикумов для всех сотрудников организации*	*c) Подразделение по вопросам этики ведет полный и регулярно обновляемый веб-сайт, посвященный этическим стандартам в организации*	*d) Подразделение по вопросам этики отвечает на обращения за консультациями и рекомендациями в установленные сроки*	*e) Подразделение по вопросам этики ведет регистрацию предоставляемых консультаций и выносимых рекомендаций*	*f) Подразделение по вопросам этики координирует свои действия с другими соответствующими подразделениями секретариата для обеспечения последовательности при предоставлении консультаций и вынесении рекомендаций сотрудникам*
Специализированные учреждения и МАГАТЭ	**ФАО**	Да	Да	Да	Да	Да	Да
	МАГАТЭ	Да	Да	Да	Да	Да	Да
	ИКАО	Да	Да	Да	Да	Да	Да
	МОТ	Да	Нет	Да	Да	Да	Да
	ИМО	Да	Да	Нет	Да	Да	Да
	МСЭ	Да	Да	Да	Да	Да	Да
	ЮНЕСКО	Да	Да	Да	Да	Да	Да
	ЮНИДО	Да	Да	Да	Да	Да	Да
	ЮНВТО	Да	Да	Да	Да	Да	Да
	ВПС	Да	Нет	Да	Да	Да	Да
	ВОЗ	Да	Нет[a]	Да	Да	Да	Да
	ВОИС	Да	Да	Да	Да	Да	Да
	ВМО	Да	Да	Нет	Да	Да	Да

Примечание: Стандарты ОИГ 2010 года изложены в документе JIU/REP/2010/3.

[a] ОИГ была проинформирована о том, что в 2021 году велась разработка обязательного курса подготовки.

Приложение VIII

Обязанности подразделения по вопросам этики в рамках политики защиты лиц, которые сигнализируют о нарушениях, касающиеся применения стандартов ОИГ 2010 и 2020 годов

	Организация	*a) Подразделение по вопросам этики получает жалобы на предполагаемые преследования*	*b) Жалобы принимаются и рассматриваются подразделением по вопросам этики в условиях строгой конфиденциальности*	*c) Способы получения жалоб на предполагаемые преследования подразделением по вопросам этики включают «горячую линию» и специальный адрес электронной почты*	*d) Подразделение по вопросам этики оперативно рассматривает жалобы*	*e) Подразделение по вопросам этики проводит предварительную проверку предполагаемого преследования и, если устанавливается наличие достаточно серьезных доказательств, просит провести официальное расследование*	*f) Подразделение по вопросам этики письменно информирует заявителя о результатах предварительной проверки и расследования*	*g) В случаях, когда устанавливается факт преследования, подразделение по вопросам этики информирует об этом исполнительного главу*	*h) В случаях, когда жалоба на предполагаемое преследование признается безосновательной или заведомо ложной, подразделение по вопросам этики информирует об этом исполнительного главу*
Секретариат Организации Объединенных Наций; его департаменты и управления* *Как описано в документе ST/SGB/2015/3	**Организация Объединенных Наций**	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Нет
	ЮНКТАД	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЕП	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	Хабитат ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций

	Организация	*a) Подразделение по вопросам этики получает жалобы на предполагаемые преследования*	*b) Жалобы принимаются и рассматриваются подразделением по вопросам этики в условиях строгой конфиденциальности*	*c) Способы получения жалоб на предполагаемые преследования подразделением по вопросам этики включают «горячую линию» и специальный адрес электронной почты*	*d) Подразделение по вопросам этики оперативно рассматривает жалобы*	*e) Подразделение по вопросам этики проводит предварительную проверку предполагаемого преследования и, если устанавливается наличие достаточно серьезных доказательств, просит провести официальное расследование*	*f) Подразделение по вопросам этики письменно информирует заявителя о результатах предварительной проверки и расследования*	*g) В случаях, когда устанавливается факт преследования, подразделение по вопросам этики информирует об этом исполнительного главу*	*h) В случаях, когда жалоба на предполагаемое преследование признается безосновательной или заведомо ложной, подразделение по вопросам этики информирует об этом исполнительного главу*
	УНП ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
Фонды и программы	**ПРООН**	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Нет
	ЮНФПА	Да	Да	Да (частично) Нет «горячей линии»	Да	Да	Да	Да	Нет
	УВКБ ООН	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Нет
	ЮНИСЕФ	Да	Да	Да (частично) Нет «горячей линии»	Да	Да	Да	Да	Нет
	ЮНОПС	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Нет
	БАПОР	Нет[a]	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
	Структура «ООН-женщины»	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций

[a] Политика защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях, находится в ведении Департамента служб внутреннего надзора.

	Организация	*a) Подразделение по вопросам этики получает жалобы на предполагаемые преследования*	*b) Жалобы принимаются и рассматриваются подразделением по вопросам этики в условиях строгой конфиденциальности*	*c) Способы получения жалоб на предполагаемые преследования подразделением по вопросам этики включают «горячую линию» и специальный адрес электронной почты*	*d) Подразделение по вопросам этики оперативно рассматривает жалобы*	*e) Подразделение по вопросам этики проводит предварительную проверку предполагаемого преследования и, если устанавливается наличие достаточно серьезных доказательств, просит провести официальное расследование*	*f) Подразделение по вопросам этики письменно информирует заявителя о результатах предварительной проверки и расследования*	*g) В случаях, когда устанавливается факт преследования, подразделение по вопросам этики информирует об этом исполнительного главу*	*h) В случаях, когда жалоба на предполагаемое преследование признается безосновательной или заведомо ложной, подразделение по вопросам этики информирует об этом исполнительного главу*
	ВПП	Да	Да	Да (частично) Нет «горячей линии»	Да	Да	Да	Да	Нет
Другие органы или организации системы Организации Объединенных Наций	**МТЦ**	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЭЙДС	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Нет	Нет
Специализированные учреждения и МАГАТЭ	**ФАО**	Да	Да	Да (частично) Нет «горячей линии»	Да	Да	Да	Нет	Нет
	МАГАТЭ	Да	Да	Да (частично) Нет «горячей линии»	Да	Да	Да	Да	Нет
	ИКАО	Да	Да	Да (частично) Нет «горячей линии»	Да	Да	Да	Да	Нет
	МОТ	Да	Да	Да (частично) Нет «горячей линии»	Да	Да	Да	Да	Нет
	ИМО	Да	Да	Да (частично) Нет «горячей линии»	Да	Да	Да	Да	Нет
	МСЭ	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Нет

	Организация	*a) Подразделение по вопросам этики получает жалобы на предполагаемые преследования*	*b) Жалобы принимаются и рассматриваются подразделением по вопросам этики в условиях строгой конфиденциальности*	*c) Способы получения жалоб на предполагаемые преследования подразделением по вопросам этики включают «горячую линию» и специальный адрес электронной почты*	*d) Подразделение по вопросам этики оперативно рассматривает жалобы*	*e) Подразделение по вопросам этики проводит предварительную проверку предполагаемого преследования и, если устанавливается наличие достаточно серьезных доказательств, просит провести официальное расследование*	*f) Подразделение по вопросам этики письменно информирует заявителя о результатах предварительной проверки и расследования*	*g) В случаях, когда устанавливается факт преследования, подразделение по вопросам этики информирует об этом исполнительного главу*	*h) В случаях, когда жалоба на предполагаемое преследование признается безосновательной или заведомо ложной, подразделение по вопросам этики информирует об этом исполнительного главу*
	ЮНЕСКО	Да	Да	Да (частично) Нет «горячей линии»	Да	Да	Да	Да	Нет
	ЮНИДО	Да	Да	Да (частично) Нет «горячей линии»	Да	Да	Да	Нет	Нет
	ЮНВТО	Да	Да	Да (частично) Нет «горячей линии»	Да	Да	Да	Да	Нет
	ВПС	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Нет
	ВОЗ	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Нет	Нет
	ВОИС	Да	Да	Да (частично) Нет «горячей линии»	Да	Да	Да	Да	Нет
	ВМО	Да	Да	Да (частично) Нет «горячей линии»	Да	Да	Да	Да	Нет

Примечание: Стандарты ОИГ 2010 года изложены в документе JIU/REP/2010/3.

Приложение IX

Обязанности подразделения по вопросам этики в рамках программы раскрытия финансовой информации или декларирования интересов, касающиеся применения стандартов ОИГ 2010 и 2020 годов

	Организация	*a) Подразделение по вопросам этики управляет программой раскрытия финансовой информации/ декларирования интересов для всех соответствующих сотрудников, кроме сотрудников самого подразделения по вопросам этики*	*b) Подразделение по вопросам этики проверяет заявления о раскрытии финансовой информации/декларировании интересов и, при необходимости, принимает соответствующие меры*	*c) Подразделение по вопросам этики проводит проверку случайной выборки заявлений о раскрытии финансовой информации/ декларировании интересов для оценки точности содержащихся в них сведений*	*d) Сотрудники подразделений по вопросам этики подают свои заявления о раскрытии финансовой информации/ декларировании интересов исполнительному главе*	*e) Заявления о раскрытии финансовой информации/декларировании интересов сотрудников подразделений по вопросам этики рассматриваются и проверяются юридическим отделом*
Секретариат Организации Объединенных Наций; его департаменты и управления* *Как описано в документе ST/SGB/2015/3	**Организация Объединенных Наций**	Да	Да	Да	Нет: с привлечением внешнего независимого эксперта	Нет: с привлечением внешнего независимого эксперта
	ЮНКТАД	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЕП	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	Хабитат ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	УНП ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
Фонды и программы	**ПРООН**	Да	Да	Да	Нет: руководитель подразделения по вопросам этики и его/ее сотрудники подают сведения в Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики (БООНЭ)[a]	Нет: руководитель подразделения по вопросам этики и его/ее сотрудники подают сведения в БООНЭ

[a] В данной таблице Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики сокращенно называется БООНЭ.

	Организация	*a) Подразделение по вопросам этики управляет программой раскрытия финансовой информации/ декларирования интересов для всех соответствующих сотрудников, кроме сотрудников самого подразделения по вопросам этики*	*b) Подразделение по вопросам этики проверяет заявления о раскрытии финансовой информации/декларировании интересов и, при необходимости, принимает соответствующие меры*	*c) Подразделение по вопросам этики проводит проверку случайной выборки заявлений о раскрытии финансовой информации/ декларировании интересов для оценки точности содержащихся в них сведений*	*d) Сотрудники подразделений по вопросам этики подают свои заявления о раскрытии финансовой информации/ декларировании интересов исполнительному главе*	*e) Заявления о раскрытии финансовой информации/декларировании интересов сотрудников подразделений по вопросам этики рассматриваются и проверяются юридическим отделом*
	ЮНФПА	Да	Да	Да	Нет: в БООНЭ	Нет: БООНЭ
	УВКБ ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	Нет: в БООНЭ	Нет: БООНЭ
	ЮНИСЕФ	Да	Да	Да	Нет: в БООНЭ	Нет: БООНЭ
	ЮНОПС	Да	Да	Нет[b]	Нет: в БООНЭ	Нет: БООНЭ
	БАПОР	Нет: международные сотрудники БООНЭ Да: для местного персонала[c]	Нет: международные сотрудники БООНЭ Да: для местного персонала	Нет: международные сотрудники БООНЭ Да: для местного персонала	Нет: в БООНЭ	Нет: БООНЭ
	Структура «ООН-женщины»	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций
	ВПП	Да	Да	Нет	Нет: руководитель подразделения по вопросам этики подает сведения в БООНЭ	Нет: руководителем БООНЭ
Другие органы или организации системы Организации Объединенных Наций	**МТЦ**	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций

[b] Проверка сведений была приостановлена в период с 2014 по 2020 год.

[c] Программа декларирования интересов сотрудниками на местах.

	Организация	*a) Подразделение по вопросам этики управляет программой раскрытия финансовой информации/ декларирования интересов для всех соответствующих сотрудников, кроме сотрудников самого подразделения по вопросам этики*	*b) Подразделение по вопросам этики проверяет заявления о раскрытии финансовой информации/декларировании интересов и, при необходимости, принимает соответствующие меры*	*c) Подразделение по вопросам этики проводит проверку случайной выборки заявлений о раскрытии финансовой информации/ декларировании интересов для оценки точности содержащихся в них сведений*	*d) Сотрудники подразделений по вопросам этики подают свои заявления о раскрытии финансовой информации/ декларировании интересов исполнительному главе*	*e) Заявления о раскрытии финансовой информации/декларировании интересов сотрудников подразделений по вопросам этики рассматриваются и проверяются юридическим отделом*
	ЮНЭЙДС	Да: (декларирование интересов) См. программа раскрытия финансовой информации в Организации Объединенных Наций	Да: (декларирование интересов) См. программа раскрытия финансовой информации в Организации Объединенных Наций	Да: (декларирование интересов) См. программа раскрытия финансовой информации в Организации Объединенных Наций	Нет: в БООНЭ (программа раскрытия финансовой информации)	Нет: БООНЭ (программа раскрытия финансовой информации)
Специализированные учреждения и МАГАТЭ	**ФАО**	Да	Да	Да	Нет	Нет: внешним поставщиком услуг
	МАГАТЭ	Да (декларирование интересов)	Да (декларирование интересов)	Да (декларирование интересов)	Нет	Нет
	ИКАО	Да	Да	Да	Да	Нет
	МОТ	Нет[d]	Нет	Нет	Нет	Нет
	ИМО	Да	Да	Нет	Нет	Нет
	МСЭ	Да	Да	Да	Да	Нет: сотрудником по вопросам этики, за исключением заявлений сотрудника по вопросам этики, представляемых Генеральному секретарю
	ЮНЕСКО	Да	Да	Нет	Нет: с директором Службы внутреннего надзора	Нет: директором Службы внутреннего надзора

[d] Управляется казначеем и финансовым контролером МОТ.

	Организация	*a) Подразделение по вопросам этики управляет программой раскрытия финансовой информации/ декларирования интересов для всех соответствующих сотрудников, кроме сотрудников самого подразделения по вопросам этики*	*b) Подразделение по вопросам этики проверяет заявления о раскрытии финансовой информации/декларировании интересов и, при необходимости, принимает соответствующие меры*	*c) Подразделение по вопросам этики проводит проверку случайной выборки заявлений о раскрытии финансовой информации/ декларировании интересов для оценки точности содержащихся в них сведений*	*d) Сотрудники подразделений по вопросам этики подают свои заявления о раскрытии финансовой информации/ декларировании интересов исполнительному главе*	*e) Заявления о раскрытии финансовой информации/декларировании интересов сотрудников подразделений по вопросам этики рассматриваются и проверяются юридическим отделом*
	ЮНИДО	Да	Да	Нет	Нет: с директором Службы общеорганизационного управления и операций	Нет: директором Службы общеорганизационного управления и операций
	ЮНВТО	Да (декларирование интересов)	Да (декларирование интересов)	Да (декларирование интересов)	Нет	Нет
	ВПС	Нет[e]	Нет	Нет	–[f]	–
	ВОЗ	Да (декларирование интересов)	Да (декларирование интересов)	Да (декларирование интересов)	Нет: сотрудники подразделения по вопросам этики пользуются той же онлайн-системой, что и все остальные сотрудники	Нет: директором Управления по соблюдению требований, управлению рисками и этике
	ВОИС	Да	Да	Да	Нет	Нет
	ВМО	Нет[g]	Нет	Нет	Нет	Нет

Примечание: Стандарты ОИГ 2010 года изложены в документе JIU/REP/2010/3.

[e] Программа раскрытия финансовой информации передана на внешний подряд поставщику услуг из частного сектора, который отличается от поставщика услуг в области этики из частного сектора.

[f] Функции, связанные с вопросами этики, переданы на внешний подряд поставщику услуг из частного сектора.

[g] Находится в ведении Управления внутреннего надзора.

Приложение X

Обязанность исполнительных глав в рамках деятельности функционального звена по вопросам этики в отношении применения стандартов ОИГ 2010 и 2020 годов

	Организация	*a) Право руководителя подразделения по вопросам этики участвовать во всех совещаниях высшего руководства закрепляется в письменном виде исполнительным главой*	*b) Исполнительный глава проводит ежегодные общие собрания сотрудников, в повестку дня которых включается конкретный пункт, посвященный этике*	*c) Исполнительный глава подает заявление, раскрывающее его финансовую информацию, в подразделение по вопросам этики*	*d) Подразделение по вопросам этики рассматривает и проверяет заявление, раскрывающее финансовую информацию исполнительного главы*	*e) Заявление, раскрывающее финансовую информацию исполнительного главы, в добровольном порядке предается гласности*
Секретариат Организации Объединенных Наций; его департаменты и управления* *Как описано в документе ST/SGB/2015/3	**Организация Объединенных Наций**	Да (частично)	Да	Да	Да	Да
	ЮНКТАД	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	Нет
	ЮНЕП	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	Да, в 2017 году
	Хабитат ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	Да, в 2018 году
	УНП ООН	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	Да
Фонды и программы	**ПРООН**	Да	Да	Нет: заявление подается в Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики (БООНЭ)[a]	Нет: заявление обрабатывается БООНЭ	Нет
	ЮНФПА	Да (частично)	Да	Нет: заявление подается в БООНЭ	Нет: заявление обрабатывается БООНЭ	Да
	УВКБ ООН	Да (частично)	Да	Нет: заявление подается в БООНЭ	Нет: заявление обрабатывается БООНЭ	Да
	ЮНИСЕФ	Да (частично)	Да	Нет: заявление подается в БООНЭ	Нет: заявление обрабатывается БООНЭ	Нет
	ЮНОПС	Да (частично)	Нет	Нет: заявление подается в БООНЭ	Нет: заявление обрабатывается БООНЭ	Да

[a] В данной таблице Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики сокращенно называется БООНЭ.

	Организация	*a) Право руководителя подразделения по вопросам этики участвовать во всех совещаниях высшего руководства закрепляется в письменном виде исполнительным главой*	*b) Исполнительный глава проводит ежегодные общие собрания сотрудников, в повестку дня которых включается конкретный пункт, посвященный этике*	*c) Исполнительный глава подает заявление, раскрывающее его финансовую информацию, в подразделение по вопросам этики*	*d) Подразделение по вопросам этики рассматривает и проверяет заявление, раскрывающее финансовую информацию исполнительного главы*	*e) Заявление, раскрывающее финансовую информацию исполнительного главы, в добровольном порядке предается гласности*
	БАПОР	Нет[b]	Да	Нет: заявление подается в БООНЭ	Нет: заявление обрабатывается БООНЭ	Да
	Структура «ООН-женщины»	Нет[c]	Да	Нет: заявление подается в БООНЭ	Нет: заявление обрабатывается БООНЭ	Нет
	ВПП	Нет	Да	Нет: заявление подается в БООНЭ	Нет: заявление обрабатывается БООНЭ	Да
Другие органы или организации системы Организации Объединенных Наций	**МТЦ**	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	Да
	ЮНЭЙДС	Да (частично)	Да	Нет: заявление подается в БООНЭ	Нет: заявление обрабатывается БООНЭ	Да
Специализированные учреждения и МАГАТЭ	**ФАО**	Нет	Да	Да	Да	Нет
	МАГАТЭ	Да (частично)	Да	Да	Да	Нет
	ИКАО	Да (частично)	Да	Да	Да Если оно стало объектом выборочной проверки	Нет
	МОТ	Нет	Да	Нет	Нет	Нет
	ИМО	Да (частично)	Нет	Нет	Нет	Нет
	МСЭ	Да (частично)	Да	Да	Да	Нет
	ЮНЕСКО	Нет	Нет	Да	Да	Нет
	ЮНИДО	Нет	Да	Да	Да	Нет
	ЮНВТО	Нет	Нет	Да	Да	Нет
	ВПС	–	Да	Нет	Нет	Нет

[b] Хотя это не входит в круг ведения функционального звена по вопросам этики, руководитель подразделения по вопросам этики присутствует на ежемесячных заседаниях Комитета по управлению.

[c] В Структуре «ООН-женщины» нет должности сотрудника по вопросам этики.

	Организация	*a) Право руководителя подразделения по вопросам этики участвовать во всех совещаниях высшего руководства закрепляется в письменном виде исполнительным главой*	*b) Исполнительный глава проводит ежегодные общие собрания сотрудников, в повестку дня которых включается конкретный пункт, посвященный этике*	*c) Исполнительный глава подает заявление, раскрывающее его финансовую информацию, в подразделение по вопросам этики*	*d) Подразделение по вопросам этики рассматривает и проверяет заявление, раскрывающее финансовую информацию исполнительного главы*	*e) Заявление, раскрывающее финансовую информацию исполнительного главы, в добровольном порядке предается гласности*
	ВОЗ	Да (частично) Директор Управления по соблюдению требований, управлению рисками и этике	Да	Нет	Нет	Нет
	ВОИС	Да (частично)	Да	Да	Да	Нет
	ВМО	Нет	Да	Да	Да	Нет

Примечание: Стандарты ОИГ 2010 года изложены в документе JIU/REP/2010/3.

Приложение XI, часть I

Ресурсное обеспечение функционального звена по вопросам этики (по состоянию на 31 декабря 2018 года)

	Организация	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2018 год (млн)*	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2018 год (пересчитано в млн долл. США)*[1]	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2018 год (млн)*[2]	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2018 год (пересчитано в млн долл. США)*	*Общая численность персонала (штатного и нештатного) по состоянию на 31 декабря 2018 года*	*Общая численность штатных сотрудников по состоянию на 31 декабря 2018 года*	*Общая численность персонала внутреннего подразделения по вопросам этики*
Секретариат Организации Объединенных Наций; его департаменты и управления* *Как описано в документе ST/SGB/2015/3	**Организация Объединенных Наций**	6 790,4 долл. США[3]	6 790,4	2,376 долл. США	2,376 долл. США	Около 54 000	37 505[4, 5]	13[6]
	Полевые операции Организации Объединенных Наций и политические миссии	7 462,5 долл. США (1 июля 2018 года – 20 июня 2019 года)[7]	7 462,5 (1 июля 2018 года – 20 июня 2019 года)	См. выше	См. выше	100 035[8]	17 407[9]	См. выше
	ЮНКТАД	69,2 долл. США[10]	69,2	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	542[11]	492[12]	См. Организация Объединенных Наций

[1] Средние обменные курсы Международного валютного фонда (МВФ) на 2018 год.
[2] Информация предоставлена организациями, если не указано иное.
[3] A/74/5 (Том I).
[4] A/74/82.
[5] Цифра 37 505 включает приведенные ниже данные по персоналу полевых операций и политических миссий Организации Объединенных Наций, ЮНКТАД, ЮНЕП, Хабитат ООН и УНП ООН, как указано в документе A/75/591.
[6] Это отражает численность персонала Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций. Нештатные сотрудники не используются.
[7] A/74/5 (Том II).
[8] Там же.
[9] A/74/82.
[10] A/74/5 (Том I), сумма содержится в общем объеме поступлений Организации Объединенных Наций (регулярный бюджет).
[11] Информация, предоставленная организациями.
[12] A/74/82, численность персонала включена в общую численность персонала Организации Объединенных Наций.

	Организация	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2018 год (млн)*	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2018 год (пересчитано в млн долл. США)*[1]	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2018 год (млн)*[2]	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2018 год (пересчитано в млн долл. США)*	*Общая численность персонала (штатного и нештатного) по состоянию на 31 декабря 2018 года*	*Общая численность штатных сотрудников по состоянию на 31 декабря 2018 года*	*Общая численность персонала внутреннего подразделения по вопросам этики*
	ЮНЕП	741,8 долл. США	741,8	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	2 341[11]	1 292[13]	См. Организация Объединенных Наций
	Хабитат ООН	178,7 долл. США	178,7	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	826[11]	350[14]	См. Организация Объединенных Наций
	УНП ООН	409,1 долл. США[15]	409,1	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	1 159[11]	704[16]	См. Организация Объединенных Наций
Фонды и программы	**ПРООН**	5 517,0 долл. США	5 517,0	0,186 долл. США	0,186 долл. США	18 147[11]	7 203[17]	4
	ЮНФПА	1 209,3 долл. США	1 209,3	0,056 долл. США	0,056 долл. США	6 547[11]	2 785[18]	2
	УВКБ ООН	4 338,3 долл. США	4 338,3	0,652 долл. США	0,652 долл. США	16 310[11]	11 867[19]	14
	ЮНИСЕФ	6 675,8 долл. США	6 675,8	0,051 долл. США	0,051 долл. США	18 321[11]	14 396[20]	4
	ЮНОПС	942,5 долл. США	942,5	0,122 долл. США	0,122 долл. США	4 439[11]	756[21]	3
	БАПОР	1 295,2 долл. США	1 295,2	0,019 долл. США	0,019 долл. США	29 628[22]	188[23]	3

[13] Там же.
[14] Там же.
[15] A/74/5 (Том I), сумма содержится в общем объеме поступлений Организации Объединенных Наций (регулярный бюджет).
[16] A/74/82, численность персонала включена в общую численность персонала Организации Объединенных Наций.
[17] A/74/82.
[18] A/74/5/Add.8.
[19] A/74/82.
[20] Там же.
[21] Там же.
[22] A/74/5/Add.4.
[23] A/74/82.

	Организация	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2018 год (млн)*	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2018 год (пересчитано в млн долл. США)[1]*	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2018 год (млн)[2]*	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2018 год (пересчитано в млн долл. США)*	*Общая численность персонала (штатного и нештатного) по состоянию на 31 декабря 2018 года*	*Общая численность штатных сотрудников по состоянию на 31 декабря 2018 года*	*Общая численность персонала внутреннего подразделения по вопросам этики*
	Структура «ООН-женщины»	404,7 долл. США	404,7	0 долл. США[24]	0 долл. США	1 891[25]	990[26]	См. Организация Объединенных Наций
	ВПП	7 368,3 долл. США	7 368,3	0,224 долл. США[27]	0,224 долл. США	16 858[28]	1 499[29]	10
Другие органы или организации системы Организации Объединенных Наций	**МТЦ**	120,1 долл. США	120,1	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	1 287[30]	323[31]	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЭЙДС	218,7 долл. США	218,7	0,008 долл. США	0,008 долл. США	808[32]	680[33]	1
Специализированные учреждения и МАГАТЭ	**ФАО**	1 629,0 долл. США	1 629,0	0,063 долл. США	0,063 долл. США	11 532[11]	3 121[11]	1
	МАГАТЭ	585,0 евро	688,2	0,01 евро	0,012 долл. США	3 200[11]	2 507[11]	2
	ИКАО	321,5 канадских долларов	247,3	0,016 канадских долларов	0,012 долл. США	933[11]	702[11]	1
	МОТ	708,3 долл. США	708,3	0 долл. США	0 долл. США	3 102[34]	3 102[35]	0,25[36]
	ИМО	57,9 фунтов	77,2	0,015 фунтов	0,02 долл. США	410[11]	270[11]	1

[24] Услуги в области этики предоставляются бесплатно Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики.
[25] A/74/5/Add.12.
[26] A/74/82.
[27] Информация, предоставленная организацией.
[28] Годовой отчет ВПП о результатах деятельности за 2018 год, приложение V.
[29] Там же.
[30] A/74/5 (Том III).
[31] A/74/82.
[32] UNAIDS/PCB(44)/CRP1.
[33] UNAIDS/PCB(44)/19.8.
[34] GB.335/PFA/11.
[35] Там же.
[36] До 31 декабря 2021 года. Начиная с 2022 года в МОТ будет создана одна штатная должность сотрудника по вопросам этики.

	Организация	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2018 год (млн)*	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2018 год (пересчитано в млн долл. США)*[1]	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2018 год (млн)*[2]	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2018 год (пересчитано в млн долл. США)*	*Общая численность персонала (штатного и нештатного) по состоянию на 31 декабря 2018 года*	*Общая численность штатных сотрудников по состоянию на 31 декабря 2018 года*	*Общая численность персонала внутреннего подразделения по вопросам этики*
	МСЭ	176,4 швейцарских франков	180,0	0,000 швейцарских франков	0,000 долл. США	1 077[11]	762[11]	1,3[37]
	ЮНЕСКО	683,8 долл. США	683,8	0,114 долл. США	0,114 долл. США	4 500[11]	2 240[11]	4
	ЮНИДО	217,6 евро	256,0	0,009 евро	0,011 долл. США	2 128[11]	666[11]	2[38]
	ЮНВТО	22,0 евро	25,9	0,003 долл. США	0,004 долл. США	140[39]	81[40]	0,1
	ВПС	74,3 швейцарских франков	75,8	0 065 швейцарских франков[41]	0,066 долл. США	270[11]	268[11]	–
	ВОЗ	2 901,4 долл. США	2 901,4	0,170 долл. США	0,170 долл. США	12 617[11]	7 958[11]	2
	ВОИС	430,6 швейцарских франков	439,4	0,099 долл. США	0,102 долл. США	1 536[11]	1 084[42]	1
	ВМО	87,8 швейцарских франков	89,6	0,000 швейцарских франков	0,000 долл. США	405[11]	324[11]	0,2[43]

[37] Цифра 1,3 относится к 0,8 сотрудника по вопросам этики и 0,5 сотрудника категории общего обслуживания. Должность уровня С была вакантной с мая 2018 года по июнь 2019 года.

[38] Цифра 2 относится к 1 должности категории С и 1 должности категории общего обслуживания.

[39] A/23/6, данные по состоянию на 1 июля 2019 года.

[40] Там же.

[41] Эта сумма включает 38 000 швейцарских франков за услуги по соблюдению этических норм, предоставленные частной компанией, и 27 000 швейцарских франков за административное регулирование программы раскрытия финансовой информации другой частной компанией.

[42] WIPO, “Staff@WIPO2020: Engaged, Innovative, Resilient, Workforce 2020”.

[43] ВМО имеет общее подразделение по вопросам этики с МСЭ. Должность уровня С была вакантной с мая 2018 года по июнь 2019 года.

Приложение XI, часть II

Ресурсное обеспечение функционального звена по вопросам этики (по состоянию на 31 декабря 2019 года)

	Организация	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2019 год*	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2019 год (пересчитано в млн долл. США)*[1]	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2019 год (млн)*[2]	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2019 год (пересчитано в млн долл. США)*	*Общая численность персонала (штатного и нештатного) по состоянию на 31 декабря 2019 года*	*Общая численность штатных сотрудников по состоянию на 31 декабря 2019 года*	*Общая численность персонала внутреннего подразделения по вопросам этики*
Секретариат Организации Объединенных Наций; его департаменты и управления* *Как описано в документе ST/SGB/2015/3	**Организация Объединенных Наций**	6 896,6 долл. США[3]	6 896,6	2,369 долл. США	2,369	Около 53 000	36 574[4, 5]	13[6]
	Полевые операции и политические миссии Организации Объединенных Наций	7 340,5 долл. США[7] (1 июля 2019 года – 30 июня 2020 года)	7 340,5	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	93 364[8]	15 788[9]	См. Организация Объединенных Наций

[1] Средние обменные курсы МВФ за 2019 год.

[2] Информация предоставлена организациями, если не указано иное.

[3] A/75/5 (Том I).

[4] A/75/591.

[5] Цифра 36 574 включает приведенные ниже данные по персоналу полевых операций и политических миссий Организации Объединенных Наций, ЮНКТАД, ЮНЕП, Хабитат ООН и УНП ООН, как указано в документе A/75/591.

[6] A/75/591. Это отражает численность персонала Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций. Нештатные сотрудники не используются.

[7] A/75/5 (Том II).

[8] Там же.

[9] A/75/591.

	Организация	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2019 год*	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2019 год (пересчитано в млн долл. США)*[1]	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2019 год (млн)*[2]	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2019 год (пересчитано в млн долл. США)*	*Общая численность персонала (штатного и нештатного) по состоянию на 31 декабря 2019 года*	*Общая численность штатных сотрудников по состоянию на 31 декабря 2019 года*	*Общая численность персонала внутреннего подразделения по вопросам этики*
	ЮНКТАД	70,7 долл. США[10]	70,7	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	591	488	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЕП	837,7 долл. США[11]	837,7	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	2 205	1 330	См. Организация Объединенных Наций
	Хабитат ООН	172,3 долл. США[12]	172,3	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	893[13]	358	См. Организация Объединенных Наций
	УНП ООН	458,1 долл. США[14]	458,1	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	1 027	755	См. Организация Объединенных Наций
Фонды и программы	**ПРООН**	4 829,1 долл. США[15]	4 829,1	0,186 долл. США	0,186	18 691[16]	7 160	5
	ЮНФПА	1 409,2 долл. США[17]	1 409,2	0,056 долл. США	0,056	4 543	2 935	2
	УВКБ ООН	4 183,1 долл. США[18]	4 183,1	0,765 долл. США	0,765	17 418	12 573	14
	ЮНИСЕФ	6 412,3 долл. США[19]	6 412,3	0,045 долл. США	0,045	19 982	15 278	5
	ЮНОПС	1 211,8 долл. США[20]	1 211,8	0,125 долл. США	0,125	5 038	823	4

[10] A/75/7. Расходы 2019 года из регулярного бюджета.
[11] A/75/5/Add.7.
[12] A/75/5/Add.9.
[13] A/75/591/Add.1.
[14] A/75/5/Add.10.
[15] A/75/5/Add.1.
[16] Информация, предоставленная организациями.
[17] A/75/5/Add.8.
[18] A/75/5/Add.6.
[19] A/75/5/Add.3.
[20] A/75/5/Add.11.

	Организация	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2019 год*	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2019 год (пересчитано в млн долл. США)*[1]	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2019 год (млн)*[2]	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2019 год (пересчитано в млн долл. США)*	*Общая численность персонала (штатного и нештатного) по состоянию на 31 декабря 2019 года*	*Общая численность штатных сотрудников по состоянию на 31 декабря 2019 года*	*Общая численность персонала внутреннего подразделения по вопросам этики*
	БАПОР	1 000,8 долл. США[21]	1 000,8	0,015 долл. США	0,015	28 615[22]	191	2
	Структура «ООН-женщины»	527,4 долл. США[23]	527,4	0,000 долл. США	0,000	2 862[24]	1 100	См. Организация Объединенных Наций
	ВПП	8 271,6 долл. США[25]	8 271,6	0,368 долл. США[26]	0,368	18 346[27]	1 638	12
Другие органы или организации системы Организации Объединенных Наций	**МТЦ**	125,3 долл. США[28]	125,3	См. Организация Объединенных Наций	См. Организация Объединенных Наций	1 577	353	См. Организация Объединенных Наций
	ЮНЭЙДС	230,4 долл. США[29]	230,4	0,024 долл. США	0,024	835[30]	696	1
Специализированные учреждения и МАГАТЭ	**ФАО**	1 660,9 долл. США[31]	1 660,9	0,037 долл. США	0,037	12 642	3 130	1
	МАГАТЭ	580,7 евро[32]	652,5	0,036 евро	0,040	2 960	2 570	2
	ИКАО	297,3 канадских долларов[33]	223,5	0,016 канадских долларов	0,012	943	703	1

[21] A/75/5/Add.4.
[22] Там же.
[23] A/75/5/Add.12.
[24] Там же.
[25] WFP/EB.A/2020/6-A/1.
[26] Информация, предоставленная организацией.
[27] Годовой отчет ВПП о результатах деятельности за 2019 год, приложение V.
[28] A/75/5 (Том III).
[29] UNAIDS/PCB(46)/20.12.
[30] UNAIDS/PCB(46)/CRP3.
[31] C 2021/6 A.
[32] GC(64/4).
[33] ИКАО, Ежегодный доклад за 2019 год: Поддержка стратегий – Финансы – Выдержки из проверенных финансовых отчетов, URL: www.icao.int/annual-report-2019/Pages/supporting-strategies-finances-extracts-of-the-audited-financial-statements.aspx.

	Организация	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2019 год*	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2019 год (пересчитано в млн долл. США)*[1]	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2019 год (млн)*[2]	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2019 год (пересчитано в млн долл. США)*	*Общая численность персонала (штатного и нештатного) по состоянию на 31 декабря 2019 года*	*Общая численность штатных сотрудников по состоянию на 31 декабря 2019 года*	*Общая численность персонала внутреннего подразделения по вопросам этики*
	МОТ	758,2 долл. США[34]	758,2	0,142 долл. США	0,142	3 241[35]	3 241	0,25[36]
	ИМО	60,5 фунтов[37]	77,6	0,015 фунтов	0,020	301[38]	271	1
	МСЭ	187,2 швейцарских франков[39]	189,1	0,000 швейцарских франков	0,000	1 040	802	1,3[40]
	ЮНЕСКО	659,3 долл. США[41]	659,3	0,114 долл. США	0,114	4 718	2 308	4
	ЮНИДО	239,9 евро[42]	269,6	0,009 евро	0,011	2 097	671	1,5[43]
	ЮНВТО	20,8 евро[44]	23,4	0,003 евро	0,004	150	84	0,1
	ВПС	74,6 швейцарских франков[45]	75,4	0,054 швейцарских франков[46]	0 055	269	249	–[47]
	ВОЗ	3 116,1 долл. США[48]	3 116,1	0,170 долл. США	0,170	13 936	8 233	3

[34] ILC.109/FIN/2019.

[35] GB.340/PFA/12.

[36] До 31 декабря 2021 года. Начиная с 2022 года в МОТ будет создана одна штатная должность сотрудника по вопросам этики.

[37] Финансовый отчет ИМО и проверенные финансовые отчеты за год, заканчивающийся 31 декабря 2019 года.

[38] Информация, предоставленная организацией.

[39] C20/42 (Rev.1)-E.

[40] Цифра 1,3 относится к 0,8 сотрудника по вопросам этики и 0,5 сотрудника категории общего обслуживания. Должность уровня С была вакантной с мая 2018 года по июнь 2019 года.

[41] Финансовые отчеты ЮНЕСКО за 2019 год.

[42] IDB.48/3-PBC.36/3.

[43] Цифра 1,5 означает 0,5 должности категории С и 1,0 должность категории общего обслуживания.

[44] CE/112/3(d) rev.1.

[45] Финансовые отчеты ВПС за период, заканчивающийся 31 декабря 2019 года.

[46] Эта сумма включает 38 000 швейцарских франков за услуги по соблюдению этических норм, предоставленные частной компанией, и 27 000 швейцарских франков за административное регулирование программы раскрытия финансовой информации другой частной компанией.

[47] Услуги в области этики предоставляются частным поставщиком услуг.

[48] A73/25.

	Организация	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2019 год*	*Общий объем поступлений согласно проверенной финансовой отчетности за 2019 год (пересчитано в млн долл. США)*[1]	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2019 год (млн)*[2]	*Операционный бюджет функционального звена по вопросам этики на 2019 год (пересчитано в млн долл. США)*	*Общая численность персонала (штатного и нештатного) по состоянию на 31 декабря 2019 года*	*Общая численность штатных сотрудников по состоянию на 31 декабря 2019 года*	*Общая численность персонала внутреннего подразделения по вопросам этики*
	ВОИС	457,0 швейцарских франков[49]	461,6	0,099 долл. США	0,102	1 427	1 091[50]	1
	ВМО	90,8 швейцарских франков[51]	91,7	0,000 швейцарских франков	0,000	408	325	0,2[52]

[49] WO/PBC/31/8.

[50] WIPO, “Staff@WIPO2020: Engaged, Innovative, Resilient, Workforce 2020”.

[51] EC-72/INF.6.1(1).

[52] См. МСЭ. Должность уровня С была вакантной с мая 2018 года по июнь 2019 года.

Приложение XII

Источник определений добросовестности для различных участвующих организаций

Организация	*Источник определения*
Секретариат Организации Объединенных Наций	В Общих принципах ценностей и норм поведения Организации дается следующее определение добросовестности: «Действовать этично, демонстрируя стандарты поведения Организации Объединенных Наций и принимая незамедлительные меры в случае, если вы стали свидетелем непрофессионального или неэтичного поведения или любого другого нарушения стандартов Организации Объединенных Наций».
ПРООН	Бюллетени Генерального секретаря ST/SGB/2005/22 и ST/SGB/2007/11.
УВКБ ООН	УВКБ ООН определяет этот термин в своих нормативных правилах независимого надзора 2019 года как «краеугольный камень всего этического поведения, обеспечивающий соблюдение принятых этических кодексов и практики. Объективность, независимость, профессионализм и конфиденциальность — все это элементы добросовестности». Этот термин используется в УВКБ ООН в более широком смысле для описания действий и мер, направленных на снижение или устранение всех форм ненадлежащего поведения и продвижение высоких стандартов поведения, учитывая при этом ценности добросовестности, профессионализма и разнообразия.
ЮНИСЕФ	Краткое объяснение в Хартии ценностей.
ЮНОПС	Организационная или институциональная добросовестность включена в определение этического поведения ЮНОПС.
БАПОР	Краткое объяснение в руководстве.
Структура «ООН-женщины»	Краткое объяснение в системе ценностей и компетенций.
ВПП	Стандарты поведения для международной гражданской службы (2013) включены в правовую базу ВПП в рамках руководства по кадровым вопросам и циркуляра исполнительного директора OED2013/021, в котором содержится следующая ссылка на «добросовестность»: «Концепция добросовестности, закрепленная в Уставе Организации Объединенных Наций, охватывает все аспекты поведения международных гражданских служащих, включая такие качества, как честность, правдивость, беспристрастность и неподкупность. Эти качества являются такими же основными, как компетентность и эффективность, также закрепленные в Уставе».
ЮНЭЙДС	ЮНЭЙДС приближает свое определение термина к этическим стандартам, подчеркивая такие ценности, как честность, транспарентность, правдивость, беспристрастность и неподкупность.
ФАО	Официального определения нет.
МАГАТЭ	«Организационная добросовестность» не определена в его общих принципах; в то же время нормативные правила МАГАТЭ, касающиеся борьбы с мошенничеством, гласят: «Агентство привержено культуре нетерпимости к мошенничеству. Как указано ниже, это обязательство отражено в: i) стандартах поведения, ожидаемых от тех, кто работает в Агентстве; ii) общеорганизационном управлении рисками и системе внутреннего контроля; iii) инициативах по подготовке и повышению осведомленности об этических обязательствах и надлежащей финансовой практике; iv) мерах, направленных на предотвращение рисков, возникающих при привлечении подрядчиков; и v) мерах, направленных на предотвращение рисков, возникающих в процессе найма».

Организация	*Источник определения*
МОТ	Хотя МОТ упоминает стандарты поведения и добросовестности, которые должны соблюдать все должностные лица (см. IGDS № 76, пункты 1 и 2), официального определения у нее также нет.
ИМО	Официального определения нет.
МСЭ	Этический кодекс (МСЭ).
ЮНЕСКО	Кодекс и стандарты поведения (ЮНЕСКО).
ЮНИДО	Кодекс этичного поведения (ЮНИДО).
ЮНВТО	Кодекс и стандарты поведения (ЮНВТО).
ВОЗ	Определение организационной добросовестности ВОЗ содержится в Кодексе этики и профессионального поведения ВОЗ и звучит так: «вести себя в соответствии с этическими принципами и действовать добросовестным, подобающим и объективным образом».
ВОИС	Конкретные определения добросовестности в Этическом кодексе.
ВМО	Конкретные определения добросовестности в Этическом кодексе.

Отдельное определение добросовестности пока не принято. В заключение следует отметить, что ни одна организация не имеет отдельного определения добросовестности, в то время как все они определяют добросовестность через некоторые другие документы, такие как положения о персонале, кодексы и стандарты поведения, этические кодексы, правовые рамки и руководства.

Приложение XIII

Вопросы этики вне системы Организации Объединенных Наций

A. Стандарты, надлежащие виды практики и критерии в публично-правовом и частном секторах

1. **В соответствующих функциональных звеньях по вопросам этики указанных секторов прослеживаются как общие черты, так и важные различия**. Конкретные ограничения и потребности публично-правового и частного секторов вне системы Организации Объединенных Наций с точки зрения того, что может и должно делать функциональное звено по вопросам этики для данной организации, явно различаются как между организациями публично-правового и частного секторов, так и между различными типами организаций в рамках публично-правового сектора. Система Организации Объединенных Наций является частью этого сектора, но ее организациям присущи некоторые специфические, отличительные характеристики, которые необязательно присутствуют или не столь важны в других типах учреждений публично-правового сектора. Ключевым примером является экстерриториальность организаций системы Организации Объединенных Наций и их относительное освобождение от действия национальных законов в соответствующих местах, что позволяет им принимать свои собственные внутренние «законы» и процедуры более свободным образом, чем это происходит в других публично-правовых организациях, и, таким образом, делает особенно важным их независимый и эффективный внутренний этический «надзор».

2. **Пять ключевых факторов, формирующих функциональное звено по вопросам этики**. Развитие этого функционального звена в различных группах и подгруппах за последние несколько десятилетий происходило в соответствии с вышеупомянутыми особыми потребностями и ограничениями и, таким образом, в решающей степени определялось ими. Обзор выявил пять ключевых факторов, определяющих важность, зрелость и режим работы функционального звена по вопросам этики в конкретной организации:

a) **уровень ожиданий в отношении этических стандартов и соответствующего поведения** рассматриваемой организации, которые считаются уместными в данной обстановке (в целом они выше для некоммерческих организаций, чем для частного сектора);

b) **культурный и правовой контекст**, в котором приходится работать организации как на своей «домашней базе», так и в той среде, в которой она работает. Несмотря на принципиальные различия между этикой и простым соблюдением норм, последние и уже существующий уровень терпимости общества к любым проступкам все же имеют значение;

c) **ее конкретная миссия, мандат или род деятельности**, причем гуманитарная деятельность со всей очевидностью порождает особенно высокие ожидания в плане соблюдения этических норм;

d) **тип и масштабы конкретных рисков**, связанных с любым отходом от полностью этичного поведения (например, в медицинских исследованиях, освоении космоса или генных технологиях);

e) **профессионализм, сложность и уровень надзора** за деятельностью рассматриваемой организации. Зрелое и хорошо отлаженное функциональное подразделение по вопросам этики воздействует на всю организационную стратегию и признается как руководством, так и персоналом в качестве ключевого фактора, способствующего достижению целей организации.

3. **Постепенная «глобализация» его круга ведения**. Однако, помимо этих конкретных характеристик, отличающих каждую подгруппу, и все еще неодинакового уровня развития или зрелости функциональных звеньев по вопросам этики конкретных организаций в каждой группе, в настоящее время сформировалось то, что можно считать типичным основным кругом ведения такого функционального звена в любом типе организации определенного размера и значимости наряду с соответствующими основными видами деятельности, стандартами, показателями и критериями, включая сопутствующую структуру контроля и оценки.

4. **Ключевые факторы и источники новых этических стандартов**. Эти этические стандарты, нормы и виды практики, включая соответствующие учебные и сертификационные модули для будущих специалистов по этике, были разработаны, испытаны, апробированы и постепенно отлажены благодаря исследовательской и учебной работе университетов, НПО, специализированных институтов, ассоциаций и аналитических центров по этике, работающих на безвозмездной основе, таких как Лондонский институт деловой этики (активно участвующий во всех консультационных мероприятиях, связанных с этикой, с 1986 года), Центр прикладной этики Марккула, Альянс лидеров деловой этики и многие другие.

5. **Набор комплексных глобальных критериев в области этики и добросовестности, включающий как процессы, так и результаты для оценки качества работы функционального звена по вопросам этики**. Среди многочисленных инициатив по улучшению работы функционального звена по вопросам этики на основе измеримых критериев, позволяющих проводить объективную оценку и сравнительный анализ между различными условиями, публикация двух частных консультантов, Дубински и Рихтера, 2020 года, «Глобальные критерии этики и добросовестности» выделяется своим практическим подходом, применимым ко всем типам организаций.

6. **Основные категории, используемые в вышеуказанной системе сопоставительного анализа**. В основе системы лежат три всеобъемлющие концепции, а именно: основы этики, этическая культура и риск. Каждая из них далее разбита на ряд категорий, каждая из которых, в свою очередь, содержит пять уровней достижений — от нулевого (неактивного) до 100 процентов (полностью достигнутого или «передового опыта»). Первая всеобъемлющая концепция, а именно основа этики, состоит из следующих четырех категорий: видение, цель и задачи; лидерство; этические ресурсы; соблюдение правовых норм, стандартов и правил. Вторая из всеобъемлющих концепций, а именно этическая культура, включает в себя следующие пять категорий: организационная культура; меры поощрения и воздействия; социальная ответственность и устойчивость; информационное обеспечение по вопросам этики; подготовка и обучение в области этики. Наконец, третья из всеобъемлющих концепций, измерение риска, включает в себя следующие шесть категорий: оценка этического риска; работа с нарушениями межличностных норм поведения; сообщения о нарушениях и расследования; конфликты интересов; конфиденциальность и транспарентность; а также взяточничество и коррупция.

7. **Этот метод сравнительного анализа позволяет оценить всевозможные организации с точки зрения уровня их продвинутости в области этики**. Используя последовательно пять уровней достижения (0, 25, 50, 75 или 100 процентов) для каждой категории, которые могут быть в большей степени связаны с процессом или результатом, можно оценить эффективность деятельности организаций в области этики. Для облегчения этой задачи консультанты предложили подробный список утверждений для каждой категории, которые могут быть проверены как истинные, частично истинные, ложные или неприменимые. Хотя не все из этих утверждений легко поддаются количественному анализу, в целом они содержат основные характеристики, которые должны быть отличительной чертой надежно функционирующей этической культуры, и поэтому проведение такой детальной оценки, безусловно, является полезным.

8. **Роль специалистов по этике и других экспертов**. Другими важными участниками процесса активного развития функции этики и достижения явного прогресса в деле роста ее профессионализма, в целом заметного за последние два десятилетия, были и остаются сотрудники по вопросам этики и специалисты, работающие «на переднем крае» в различных организациях, а также целый ряд

экспертов в смежных областях, таких как соблюдение установленных требований, функция омбудсмена, внутренняя ревизия или функция расследования; все из них разработали деонтологию для своих собственных конкретных функций, которая тесно связана и частично пересекается с областью организационной или деловой этики.

9. **Основные определения этики, однако, все еще довольно расплывчаты и заметно различаются**. Несмотря на впечатляющие успехи, достигнутые благодаря всем вышеупомянутым исследованиям и концептуализации, до сих пор не существует ни общепринятых стандартов, ни общепризнанного разработчика стандартов для функционального звена по вопросам этики в целом, подобно тем, которые существуют для функциональных подразделений омбудсмена[1], внешней[2] и внутренней[3] ревизии и расследований[4]. Некоторые примеры определения понятия этики: «деловая этика — это изучение стандартов делового поведения, которые способствуют человеческому благополучию и добру»[5]; «этика — это стандарты поведения, которые говорят нам, что люди должны делать в своей личной и профессиональной жизни»[6]; или «этика (правильные действия) и добросовестность (личный характер) означают приверженность добродетельным мыслям и действиям во всех аспектах управления и руководства организацией»[7].

10. **Постоянное смешение этики с соблюдением установленных требований вносит еще больше путаницы**. Хотя термины «этика» и «соблюдение установленных требований», к сожалению, все еще часто используются почти взаимозаменяемо, соблюдение требований просто определяет стандарт поведения для минимально ожидаемого и допустимого поведения, так что любой сотрудник, не выполняющий эти минимальные требования, должен столкнуться с последствиями (т. е. принцип, основанный на правилах). Этика, с другой стороны, предписывает поведение, к которому сотрудники должны стремиться независимо от того, каков минимальный стандарт поведения, установленный нормами (принцип, основанный на ценностях).

11. **«Этика начинается там, где заканчиваются правовые и регламентирующие нормы»**. Особое внимание нужно уделить подходу, продвигаемому Институтом деловой этики, согласно которому: «Этика начинается там, где заканчиваются правовые и регламентирующие нормы»[8]. Инспектор считает, что этот подход особенно актуален для системы Организации Объединенных Наций, организации которой обладают определенной степенью свободы в пределах правил и норм, предписанных соответствующими директивными органами, в установлении своих собственных внутренних правил и норм (таких, как политика, административные инструкции, правила и положения о персонале или финансовые правила и положения и т. д.). Очевидно, что они в значительной степени влияют на то, что будет считаться соответствующим поведением, и поэтому требуют наличия надежной системы сдержек и противовесов для постоянного поддержания их «этической основы».

12. **Организационная структура функционального звена по вопросам этики вне системы Организации Объединенных Наций**. Настоящий обзор выявил различные подходы к их соответствующим организационным структурам среди а) многосторонних финансовых учреждений (таких как Группа Всемирного банка,

[1] International Ombudsman Association Standards of Practice.

[2] International Standards on Auditing, Assurance Engagements and Related Services established by the International Auditing and Assurance Standards Board, and the Code of Ethics for Professional Accountants established by the International Ethics Standards Board for Accountants.

[3] Standards for the Professional Practice of Internal Auditing established by the Institute of Internal Auditors.

[4] Uniform Principles and Guidelines for Investigations endorsed by the Conference of International Investigators.

[5] Markkula Center for Applied Ethics, “What is Business Ethics?”, available at www.scu.edu/ethics/focus-areas/business-ethics/resources/what-is-business-ethics.

[6] Markkula Center for Applied Ethics YouTube channel, “Government Ethics and Integrity: Establishing Public Trust – The Markkula Center for Applied Ethics”, 1 October 2010, available at www.youtube.com/watch?v=XV6hNF1IzGk.

[7] Joan Elise Dubinsky and Alan Richter, “Global Ethics and Integrity Benchmarks”, p. iv, 2020.

[8] Institute of Business Ethics YouTube channel, “What ethical issues will be more important in the future?”, 3 January 2016, available at www.youtube.com/watch?v=trNW-ZB7XDQ.

Международный валютный фонд (МВФ) и Европейский инвестиционный банк); b) других международных организаций и учреждений государственного сектора, таких как ОБСЕ, ОЭСР, Европейский союз и Совет Европы; c) НПО, таких как «Транспэрэнси интернэшнл» и «Врачи без границ»; а также d) частного сектора, как следует из информации на веб-сайте Альянса лидеров деловой этики.

13. **Группа a), многосторонние финансовые учреждения**. Насколько можно судить, нет четкого разграничения между функциональным звеном по вопросам этики и другими сходными функциональными подразделениями, в том числе по надзору, соблюдению установленных требований или расследованиям. Например, проступки сотрудников рассматриваются и расследуются Департаментом профессиональной этики Группы Всемирного банка, что противоречит надлежащей практике организаций системы Организации Объединенных Наций, согласно которой мандат подразделения по вопросам этики не должен включать ответственность за проведение расследований по причинам четкого разграничения функций.

14. Помимо оперативной стороны своей работы, Департамент профессиональной этики также занимается более долгосрочными, «стратегическими» инициативами с целью улучшения этической среды Группы Всемирного банка, уделяя особое внимание предупредительным мерам. Это включает, например, план действий по предотвращению случаев преследования и принятию по ним мер и анализу коренных причин обвинений в нецелевом использовании ресурсов Группы Всемирного банка за последние два года, включая усвоение извлеченных уроков. В отличие от Департамента профессиональной этики, Бюро по вопросам этики МВФ (созданное в 2000 году) отказалось от своих полномочий по проведению расследований в 2016 году. Текущая структура и обязанности Бюро по вопросам этики МВФ схожи с функциями в области этики организаций системы Организации Объединенных Наций. В Европейском инвестиционном банке, однако, функциональное подразделение по соблюдению установленных требований призвано поддерживать корпоративную культуру, основанную на этических ценностях и профессиональном поведении, т. е. оно выступает и в качестве функционального звена по вопросам этики.

15. **Другие международные организации и учреждения государственного сектора группы b)**. Не существует единого подхода к роли и организационным параметрам функционального звена по вопросам этики в этих организациях. В ОБСЕ есть координатор по вопросам этики, который должен «поддерживать этические рамки в организации и давать советы и рекомендации по этическим дилеммам»[9]. Согласно недавнему объявлению о вакансии на эту должность координатор по вопросам этики «подчиняется в основном Генеральному секретарю и работает под административным руководством директора отдела людских ресурсов»[10]. Несмотря на отсутствие дополнительной информации, представляется, что данное функциональное звено по вопросам этики не имеет такого же уровня институционализации и независимости, как аналогичные подразделения в Организации Объединенных Наций.

16. **ОЭСР**. Сайт ОЭСР, судя по всему, по крайней мере частично устарел в том, что касается вопросов этики. Хотя Кодекс поведения организации[11] рекомендует обращаться в отдел людских ресурсов по вопросам, касающимся его содержания, существует независимое и беспристрастное функциональное звено по вопросам этики во главе с руководителем этого подразделения, назначенным в марте 2020 года. Это подразделение отвечает за контроль и отчетность об эффективности общей системы этики, повышение осведомленности об этических стандартах организации и консультирование сотрудников всех уровней, а также Генерального секретаря по этим стандартам. Руководитель подразделения по вопросам этики также контролирует недавно ужесточенных правил ОЭСР по защите лиц, сигнализирующих о нарушениях, принимая решения и вынося рекомендации по заявлениям о преследованиях.

17. **Европейский союз**. Информация по вопросам этики на сайтах Европейского союза ограничена и в основном связана с этическими требованиями в отношении его исследовательских проектов, что не относится к настоящему обзору. Согласно

[9] OSCE, “Working for the OSCE”, available at https://jobs.osce.org/working-for-osce.

[10] Объявление о вакансии, опубликованное 19 августа 2020 года, URL: https://jobs.osce.org/vacancies/osce-ethics-co-ordinator-vnsecp01558.

[11] Code of Conduct for OECD Officials (2017), para. 47.

документу 2014 года[12] вопросы этики решаются децентрализовано, поскольку в учреждениях Европейского союза имеется местный корреспондент по вопросам этики в составе отдела людских ресурсов. На центральном уровне существует Группа по правам и обязанностям персонала, которая служит координационным центром для местных корреспондентов по вопросам этики и отвечает за общую политику в области этики для сотрудников. Кроме того, существует Независимый комитет по этике[13], который занимается вопросами этики, обслуживая бывших комиссаров Европейского союза, а также — по просьбе Председателя — действующих членов Европейской комиссии.

18. **Совет Европы**. Подразделение организации по вопросам этики было создано совсем недавно, в 2019 году. Согласно своему кругу ведения[14] сотрудник по вопросам этики «выносит рекомендации и предоставляет консультации по этическим вопросам сотрудникам, а также любым другим лицам, принимающим участие в деятельности Совета Европы». Однако круг ведения сотрудника по вопросам этики исключает защиту лиц, сигнализирующих о нарушениях, что является типичной обязанностью такого подразделения. Кроме того, сотрудник по вопросам этики назначается Генеральным секретарем и не является независимым от него, поскольку его полномочия могут продлеваться один или несколько раз на срок не менее одного года, вплоть до общей максимальной продолжительности в восемь лет.

19. **Группа c), неправительственные организации, такие как «Транспэрэнси интернэшнл».** В результате внешнего обзора «Транспэрэнси интернэшнл» создала систему этики, состоящую из двух основных компонентов, а именно: a) процесса изучения нравственных ценностей и b) практики соблюдения установленных требований. Таким образом, существуют две основные функции: a) эксперты по вопросам доверия, роль которых заключается в консультировании сотрудников «Транспэрэнси интернэшнл» по этическим вопросам, и b) сотрудник по вопросам добросовестности, который является каналом для передачи информации в случае возникновения подозрений в нарушении добросовестности. Занимающий эту должность сотрудник подчиняется управляющему директору и, таким образом, формально не является независимым, но имеет доступ к Комитету по этике Совета директоров «Транспэрэнси интернэшнл».

20. **Группа d), частный сектор**. Внутри этой группы не всегда существует четкое разделение между этикой, соблюдением установленных требований и надзором. В некоторых организациях существует всего один отдел, занимающийся вопросами этики и соблюдения установленных требований. В других компаниях та структура, которую называют подразделением по вопросам этики, на самом деле также отвечает за расследования, что является функцией прямого надзора за случаями несоблюдения установленных требований. Так, Альянс лидеров деловой этики определяет себя как форум для своих членов, на котором они могут общаться с «высокопоставленными руководителями в области регламентирующих норм, этики и соблюдения установленных требований»[15].

21. **«Майкрософт» и «Ай-ти энд ти»**. Например, в компании «Майкрософт», являющейся одним из наиболее известных членов Альянса лидеров деловой этики и включенной Институтом «Этисфер» (основателем Альянса) в 2019 году в число самых этичных компаний мира девятый год подряд, президент и главный сотрудник по правовым вопросам выполняет функции главного специалиста по соблюдению установленных требований «Майкрософт» и несет общую ответственность за управление программой по соблюдению установленных требований и стандартов этики. Он напрямую подчиняется генеральному директору, а также отчитывается непосредственно перед комитетом по ревизии совета директоров «Майкрософт». Президент и главный сотрудник по правовым вопросам через вице-президента и

[12] A letter from the President of the European Commission to its Ombudsperson (30 September 2014), annex 4: Practical guide to staff ethics and conduct, available at www.ombudsman.europa.eu/pdf/en/58076.

[13] Дополнительную информацию о Комитете можно найти на сайте URL: https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards-and-principles/ethics-and-good-administration/commissioners-and-ethics/independent-ethical-committee.

[14] Available at www.coe.int/en/web/ethics/mandate.

[15] Веб-сайт Альянса лидеров деловой этики, URL: https://bela.ethisphere.com/.

заместителя главного юрисконсульта по вопросам соблюдения установленных требований и этики осуществляет надзор за Управлением по соблюдению регламентирующих норм. Заместитель главного юрисконсульта имеет прямой доступ к Комитету по ревизии и обязан отчитываться перед ним[16]. Аналогичным образом в компании «Ай-ти энд ти», еще одном видном члене Альянса лидеров в области деловой этики и лауреате премии «Самые этичные компании мира», присужденной Институтом «Этисфер» в 2020 году, этикой и соблюдением установленных требований совместно руководит главный специалист этой компании по соблюдению установленных требований.

22. **Важные различия в этических концепциях и требованиях**. Как уже упоминалось ранее, вопрос о независимости, например, имеет тенденцию быть более важным в контексте Организации Объединенных Наций, чем в других контекстах, таких как многосторонние финансовые учреждения или частный сектор. Ожидания в отношении этического поведения также, как правило, выше в международных организациях и учреждениях государственного сектора, чем в частном секторе, с его требованиями прибыльности.

B. Связанная с этикой практика других международных организаций

23. Помимо организаций, участвующих в ОИГ и охваченных настоящим обзором, были опрошены должностные лица других, не участвующих организаций, на предмет того, как в их соответствующих организациях решают задачи, которыми должно заниматься функциональное звено по вопросам этики. Этими организациями были Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний, ОЭСР, МФСР и МОМ.

24. **Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний пока не имеет специального подразделения по вопросам этики**. Этот недостаток объясняется тем, что это небольшая, централизованная, техническая организация, штат которой не превышает 270 сотрудников. Поэтому основные обязанности, связанные с этикой, выполняются другими внутренними структурами, а другие соответствующие функции, такие как омбудсмен, переданы на внешний подряд.

25. **ОЭСР создала специальное подразделение по вопросам этики только в 2017 году.** В том же году Генеральный секретарь принял решение о создании этого функционального звена по рекомендации службы внутренней ревизии. Созданию этого функционального звена предшествовал кодекс поведения должностных лиц ОЭСР, принятый с учетом ведущей роли и планомерно осуществляемой ОЭСР работы по поощрению добросовестности и борьбе с коррупцией на уровне стран, в частности, путем принятия кодексов поведения во всех государствах-членах. Обязанности, связанные с вопросами этики, возложены на одного сотрудника, который охватывает весь персонал ОЭСР (около 3700 сотрудников).

26. **В МФСР решение о создании функционального звена по вопросам этики было принято его исполнительным главой в 2011 году**. Функциональное подразделение по вопросам этики МФСР возглавляет директор на уровне Д-1, а в его состав входят сотрудник С-4 и сотрудник О-5, которые охватывают весь персонал МФСР (около 700 сотрудников, из которых около 500 работают в штаб-квартире и 200 — в представительствах за пределами штаб-квартиры). Полномочия руководителя подразделения по вопросам этики ограничены пятилетним сроком без права продления. Руководитель этого функционального звена не имеет доступа к Комитету по ревизии, который является подкомитетом Исполнительного совета, и ежегодно отчитывается только перед Президентом МФСР.

27. **Функциональное подразделение по вопросам этики и стандартам поведения МОМ было создано в 2014 году по решению ее Генерального директора**. Подразделение МОМ по вопросам этики и стандартам поведения охватывает штатных и нештатных сотрудников, а также представителей органов государственной власти, и Кодекс поведения МОМ распространяется на всех из них.

[16] URL: www.microsoft.com/en-us/legal/compliance/default.aspx.

Подразделение возглавляет сотрудник С-5, которому помогают четыре сотрудника (включая двух сотрудников С-4 и С-3). Они охватывают около 300 сотрудников в штаб-квартире и более 10 000 сотрудников по всему миру.

28. **Кодекс поведения МФСР как пример надлежащей практики**. Среди этих четырех организаций МФСР выделяется своей надлежащей практикой, направленной на то, чтобы все сотрудники знали, что они должны соблюдать Кодекс поведения МФСР. МФСР проводит ежегодную аттестацию всего своего персонала, связанную с подписанием Кодекса поведения МФСР. Нештатные сотрудники также обязаны подписать Кодекс поведения МФСР один раз при оформлении на работу в организации.

Приложение XIV

Обзор действий, которые необходимо предпринять участвующим организациям по рекомендациям Объединенной инспекционной группы JIU/REP/2021/5

		Ожидаемый результат	КСР	Организация Объединенных Наций, ее фонды и программы															Специализированные учреждения и МАГАТЭ											
				Организация Объединенных Наций*	ЮНЭЙДС	ЮНКТАД	МТЦ	ПРООН	ЮНЕП	ЮНФПА	Хабитат ООН	УВКБ ООН	ЮНИСЕФ	УНП ООН	ЮНОПС	БАПОР	Структура «ООН-женщины»	ВПП	ФАО	МАГАТЭ	ИКАО	МОТ	ИМО	МСЭ	ЮНЕСКО	ЮНИДО	ЮНВТО	ВПС	ВОЗ	ВОИС	ВМО
Доклад	**К исполнению**		☐	☒	☒	☐	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☒	☐	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒
	Для информации		☒	☐	☐	☒	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Рекомендация 1		**a**		**И**	**И**			**И**		**И**		**И**	**И**		**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**
Рекомендация 2		**a**		**Д**	**Д**			**Д**		**Д**		**Д**	**Д**		**Д**	**Д**	**Д**	**Д**	**Д**		**Д**	**Д**		**Д**	**Д**	**Д**			**Д**	**Д**	**Д**
Рекомендация 3		**e**		**И**	**И**			**И**		**И**		**И**	**И**		**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**
Рекомендация 4		**f**		**И**	**И**			**И**		**И**		**И**	**И**		**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**	**И**

Условные обозначения:

Д: рекомендация для принятия решения директивным органом **И**: рекомендация для принятия мер исполнительным главой.

☐ : рекомендация не требует принятия мер данной организацией.

Ожидаемый результат:

a: повышение транспарентности и подотчетности **b:** распространение передового/надлежащего опыта **c:** укрепление координации и сотрудничества **d:** повышение согласованности и гармонизации **e:** усиление контроля и соблюдения требований **f:** повышение эффективности **g:** значительная экономия финансовых средств **h:** повышение производительности **i:** иное.

* Как описано в документе ST/SGB/2015/3.