

Координационный комитет ВОИС

**Семьдесят восьмая (51-я очередная) сессия
Женева, 21-29 сентября 2020 г.**

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ БЮРО ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ

подготовлен Секретариатом

1. Согласно служебной инструкции № 16/2020 Бюро ВОИС по вопросам этики представляет годовые отчеты о своей работе Генеральному директору, а через него – Генеральной Ассамблее ВОИС. В настоящем документе содержится годовой отчет Бюро по вопросам этики за период с 1 января по 31 декабря 2019 г.

I. СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

2. В соответствии с обязательством Организации придерживаться самых высоких стандартов этики и добросовестности, которое входит в число фундаментальных ценностей ВОИС, и с учетом передовой практики других международных организаций общей системы Организации Объединенных Наций (ООН) в 2010 г. было создано Бюро ВОИС по вопросам этики.

3. Задача Бюро по вопросам этики – содействие Генеральному директору в деле обеспечения соблюдения штатными сотрудниками Организации и другим персоналом самых высоких стандартов добросовестности и выполнения ими своих обязанностей с учетом этих стандартов посредством поощрения культуры этики, транспарентности и подотчетности. Бюро ВОИС по вопросам этики пользуется независимостью, которая необходима ему для эффективного выполнения его функций.

4. Ниже перечисляются основные обязанности Бюро ВОИС по вопросам этики¹:
- (a) обеспечение создания, разработки и внедрения эффективных стратегий, программ и политики ВОИС в области этики в целях повышения уровня добросовестности, обеспечения соблюдения этических норм и этичного поведения в рамках деятельности Организации;
 - (b) оказание штатным сотрудникам и другому персоналу консультативной и методологической помощи по этическим вопросам на конфиденциальной основе;
 - (c) предоставление других видов квалифицированной помощи и руководящих указаний в целях содействия правильному толкованию и соблюдению этических правил, а также поддержки соответствующих стратегий, программ и политики;
 - (d) предоставление ответов на запросы по вопросам программного характера в тех случаях, когда опыт, мнения и знания Бюро могут быть востребованы;
 - (e) выполнение административных функций применительно к политике Организации в области раскрытия финансовой информации и декларирования заинтересованности, а также к смежным программам;
 - (f) выполнение функций, возложенных на него в соответствии с политикой защиты от преследований за сообщение о служебных нарушениях и содействие в проведении надлежащим образом утвержденных аудиторских проверок или расследований;
 - (g) разработка стандартов и проведение учебно-методических мероприятий по этическим вопросам, а также обеспечение регулярной профессиональной подготовки всех сотрудников и другого персонала (в зависимости от обстоятельств) в сотрудничестве с Департаментом управления людскими ресурсами (ДУЛР) и, по мере необходимости, с другими подразделениями;
 - (h) оказание поддержки по вопросам разработки стандартов и политики в контексте составления и толкования программ в области этики;
 - (i) развитие внутренних и внешних партнерских связей, участие в мероприятиях соответствующих сетей по вопросам этики, действующих в рамках многосторонних организаций, и поддержка их реализации в целях сохранения требуемых навыков, а также адаптация к нуждам Организации передовой практики в таких областях, как расширение осведомленности об этических вопросах, поощрение этичного поведения и соблюдение этических норм;
 - (j) обеспечение подотчетности в процессе управления выделяемыми ВОИС ресурсами (финансовыми, людскими и материальными); и
 - (k) выполнение таких дополнительных функций, которые Генеральный директор считает необходимым возложить на Бюро.
5. Бюро ВОИС по вопросам этики действует под руководством Главного сотрудника по вопросам этики, которая при выполнении своих обязанностей пользуется функциональной и оперативной независимостью от руководства.

¹ Служебная инструкция № 16/2020, Бюро ВОИС по вопросам этики (которая заменяет служебную инструкцию №. 25/2010, 9 июня 2010 г.).

6. Основные виды деятельности Бюро касаются:

- расширения осведомленности и обучения персонала;
- конфиденциального консультирования сотрудников;
- установления стандартов и разработки политики; и
- реализации программ, относящихся к сфере ведения Бюро по вопросам этики.

II. РАСШИРЕНИЕ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

7. В целом мероприятия по расширению осведомленности и обучению персонала организуются с учетом ценностей и политики Организации по вопросам этичного поведения и в соответствии с передовой учебной практикой и общепризнанными этическими принципами. В частности, эти мероприятия призваны обеспечить достижение следующих целей:

- укрепление профессиональной этики;
- повышение уровня информированности сотрудников Организации о принципах, политике, инструментах и факторах, имеющих отношение к этичному поведению в ВОИС;
- укрепление доверия среди коллег и руководителей, а также повышение уровня доверия к Организации;
- поощрение подотчетности при принятии решений; и
- укрепление приверженности руководителей (особенно руководителей «высшего» и «среднего» звена) этическим принципам на всех уровнях².

8. Деятельность по расширению осведомленности и обучению персонала преследует следующие цели:

- сформировать общее понимание «этики и добросовестности» в контексте профессиональной деятельности, а также важности этичного поведения для репутации Организации;
- обеспечить, чтобы все сотрудники были знакомы с фундаментальными ценностями ВОИС, такими, как независимость, лояльность, беспристрастность, добросовестность, ответственность и уважение прав человека, а также с действующими в ВОИС этическими принципами в том, что касается конфликтов интересов, злоупотребления служебным положением, приверженности делу обеспечения взаимного уважения на рабочих местах, подарков, наград, одолжений, прочих приобретений, ресурсов Организации, конфиденциальности информации и трудоустройства после окончания работы в Организации;
- проявлять последовательность в усилиях, направленных на соблюдение этических принципов и установленных норм поведения в рамках ВОИС; и
- расширять информированность сотрудников о существующих механизмах их поддержки.

² Руководители среднего звена, которые обычно поддерживают ежедневные контакты с персоналом, играют ключевую роль в упрочении принципа «тон задается наверху» в интересах формирования культуры этики в Организации.

9. С тех пор как в 2012 г. была развернута программа ВОИС по вопросам этики и добросовестности, для всех сотрудников на всех уровнях Организации было введено обязательное обучение. Управление программой обучения осуществляет Бюро по вопросам этики в тесном сотрудничестве с ДУЛР.

10. После начала реализации программы ВОИС по вопросам этики и добросовестности весь персонал, включая новых сотрудников, обязан пройти курс профессиональной подготовки по этическим вопросам. Все сотрудники, поступающие на работу в Организацию, включая руководителей и сотрудников на должностях высшего уровня, обязаны проходить ознакомительный курс, включающий в себя модуль по вопросам этики. В 2017 г. для всех сотрудников был введен обязательный онлайн-тренинг по вопросам этики и добросовестности. Данный тренинг также используется в качестве курса повышения квалификации по вопросам этики для всех сотрудников Организации.

11. В 2019 г. в учебных и ознакомительных мероприятиях по вопросам этики участвовало 470 сотрудников:

- 187 сотрудников успешно прошли обязательный онлайн-тренинг по вопросам этики и добросовестности;
- 145 сотрудников посетили организованную Бюро по вопросам этики открытую лекцию приглашенного специалиста д-ра Джулиана Баггини на тему «Культура, характер и этика: этические дилеммы в международных организациях»;
- 110 новых сотрудников всех уровней, включая руководителей, прошли ознакомительные курсы по вопросам этики в рамках трех вводных курсов, организованных ДУЛР;
- 21 сотрудник руководящего уровня принял участие в двух специальных брифингах по вопросам раскрытия финансовой информации и декларирования заинтересованности;
- 7 сотрудников внешних бюро приняли участие в Ежегодном диалоге Бюро по вопросам этики с внешними бюро по этическим ценностям и принципам ВОИС в привязке к их конкретным потребностям.



12. В рамках хорошо зарекомендовавшей себя стратегии по расширению осведомленности, которая была запущена в 2017 г. и, согласно опросам, приносит успешные результаты, Бюро по вопросам этики продолжало проводить презентации с участием известных экспертов в области этики и/или квалифицированных технических специалистов, представляющих различные культурные традиции, с тем чтобы способствовать налаживанию открытой дискуссии по проблемам этических кодексов и принципов, а также их практического применения в повседневной работе международных гражданских служащих. В 2019 г. Бюро ВОИС по вопросам этики организовало открытую лекцию с участием писателя, философа и консультанта коммерческих и некоммерческих предприятий, члена Совета по этике питания и научного руководителя Королевского института философии (Соединенное Королевство) д-ра Джулиана Баггини. Открытую лекцию на тему «Культура, характер и этика: этические дилеммы в международных организациях» посетили примерно 250 человек (около 40 процентов из них были из развивающихся стран), включая сотрудников ВОИС, дипломатов, сотрудников ООН, специализированных учреждений ООН и других международных организаций, представителей неправительственных организаций (НПО) и научного сообщества, а также студентов. Следует отметить, что в обсуждениях принимали активное участие представители развивающихся стран и женщины. Презентация и последовавшие за ней обсуждения с участием лектора, сотрудников и слушателей способствовали проработке темы, связанной с соблюдением этических принципов сотрудниками ВОИС и/или других международных организаций.

13. Мероприятия по расширению осведомленности и обучению персонала также включали в себя распространение информации о политике ВОИС в области защиты от преследований за сообщение о служебных нарушениях и содействие в проведении надлежащим образом утвержденных аудиторских проверок или расследований (ПЗП), а также обеспечение функционирования информационных ресурсов общего и специализированного характера, включая информацию, размещенную на интранет-страницах Бюро по вопросам этики. Бюро ВОИС по вопросам этики обеспечивает функционирование всеобъемлющего и регулярно обновляемого интранет-сайта, на котором размещаются информационные ресурсы и материалы, в том числе касающиеся ПЗП.

14. В соответствии с передовой практикой (в частном и государственном секторах) в 2019 г. особое внимание по-прежнему уделялось взаимодействию с руководителями среднего звена. В данной связи было проведено три мероприятия, ориентированных на руководящих сотрудников (руководителей среднего звена и старших сотрудников).

15. На протяжении всего 2019 г. проводились общие и целевые мероприятия, направленные на расширение осведомленности по этическим вопросам. На всех таких мероприятиях распространялись печатные материалы с информацией и контактными данными Бюро по вопросам этики.

16. В ходе учебно-методических мероприятий, посвященных вопросам этики и добросовестности, а также мероприятий по расширению осведомленности проводился обзор этических принципов и ценностей, относящихся к работе ВОИС, с упором на конкретные области, примеры и конкретные случаи, а также на модели принятия решений с учетом этического фактора. Участники всех подобных мероприятий получали информацию о Бюро по вопросам этики, его задачах и услугах, которые оно оказывает сотрудникам, а также о круглосуточной «горячей линии». В рамках всех мероприятий проводились дискуссии, в ходе которых обсуждались наиболее распространенные факторы, препятствующие этичному поведению, а также самые эффективные способы преодоления таких препятствий.

17. В целом мероприятия в сфере этики и расширения осведомленности воспринимались сотрудниками положительно.

III. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ

18. Бюро по вопросам этики предоставляло сотрудникам конфиденциальные консультации по их просьбе. В 2019 г. такие консультации были предоставлены в 55 случаях. Консультации предоставлялись по следующим темам:

внеслужебная деятельность: 10
коммуникация, СМИ: 2
конфликты интересов: 5
декларации заинтересованности: 24
защита от преследований (запрос): 1
консультации по служебным вопросам: 3
прочие темы, обращения по совету третьих сторон: 10.



19. Предоставленные консультации удовлетворили соответствующих сотрудников.

IV. УСТАНОВЛЕНИЕ СТАНДАРТОВ И РАЗРАБОТКА ПОЛИТИКИ

Защита от преследований

20. В соответствии с принципами и целями достижения наивысших стандартов этики и добросовестности среди всех сотрудников Организации и в поддержку фундаментальных ценностей Организации принятая в 2017 г. *Политика ВОИС в области защиты от преследований за сообщение о служебных нарушениях и содействие в проведении надлежащим образом утвержденных аудиторских проверок или расследований (ПЗП)* представляет собой общую основу для защиты всех сотрудников от преследований за их сотрудничество при проведении того или иного надзорного мероприятия, а также за добросовестное сообщение о должностных проступках, которое, если оно подтвердится, явно наносило бы вред интересам Организации, ее деятельности или управлению ею.

Политика относительно раскрытия финансовой информации и декларирования заинтересованности

21. Принятая в 2017 г. Политика относительно раскрытия финансовой информации и декларирования заинтересованности (FDDI) относится к раскрытию финансовых интересов и соблюдению Международных стандартов учета в государственном секторе (МСУГС) применительно к старшим сотрудникам и другим соответствующим категориям сотрудников. Цель Политики заключается в том, чтобы добиться надлежащего баланса между потребностью в информации и правом сотрудников на неприкосновенность частной жизни, принимая при этом во внимание механизмы управления рисками, систему внутренних мер контроля, внедренную в Секретариате, и передовую практику в этом вопросе. Представление первых документов, наряду с рассмотрением поданных материалов внешним контролером, состоялось в 2018 г.

V. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММ, ОТНОСЯЩИХСЯ К СФЕРЕ ВЕДЕНИЯ БЮРО ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ

Защита от преследований

22. Политика ПЗП, которая существовала в ВОИС с 2012 г. и была обновлена в 2017 г., представляет собой общий рамочный механизм защиты всех сотрудников от преследований за участие в надзорной деятельности, как она определена в этой Политике, или за сообщения о должностных проступках.

23. В соответствии с ПЗП Бюро по вопросам этики получает жалобы, связанные с преследованиями, и проводит предварительное рассмотрение вопроса о том, предприняло ли подавшее жалобу лицо действия, подпадающие под защиту. На основе предварительного рассмотрения жалобы Бюро по вопросам этики определяет, можно ли сделать предположительный вывод о том, что имеют место преследования, и принимает решение о целесообразности мер защиты соответствующего сотрудника согласно Политике.

24. В соответствии со своим мандатом по предоставлению услуг другим организациям системы ООН Бюро по вопросам этики Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (УООНОП) выступает в качестве внешней надзорной инстанции в отношении просьб о пересмотре предварительных постановлений, вынесенных Бюро ВОИС по вопросам этики.

25. В 2019 г. Бюро по вопросам этики получило один запрос, связанный с ПЗП, и завершило предварительное рассмотрение двух дел, касающихся жалоб нынешних и/или бывших сотрудников на преследования в их отношении, которые сопровождались просьбами предоставить им защиту от преследований. В трех случаях Бюро по вопросам этики пришло к выводу об отсутствии оснований для предположительного вывода о том, что имеют место преследования, поскольку податели жалоб не предпринимали действий, подпадающих под защиту в соответствии с ПЗП, и/или такие действия не являлись причиной предполагаемых преследований.

26. В рамках двух дел, рассмотрение которых было завершено, податели жалоб просили Бюро по вопросам этики УООНОП пересмотреть результаты предварительных обзоров. В обоих случаях решения Бюро ВОИС по вопросам этики были подтверждены. В 2019 г. УООНОП также подтвердило решение, принятое Бюро ВОИС по вопросам этики в 2018 г., указав на отсутствие оснований для предположительного вывода о том, что имели место преследования.

Раскрытие финансовой информации и декларирование заинтересованности

27. В 2019 г. сотрудники ВОИС уровня Д-1 и выше, а также некоторые сотрудники других соответствующих категорий подали заявления в соответствии с политикой FDDI за 2018 отчетный год.

28. Эта политика направлена на достижение следующих целей:

- поощрение транспарентности и подотчетности;
- укрепление уверенности общественности как в рамках самой ВОИС, так и за ее пределами, в добросовестности Организации; и
- оказание Организации содействия в управлении рисками, связанными с реальными и предполагаемыми конфликтами интересов посредством раскрытия соответствующей информации, минимизации негативных последствий и принятия профилактических мер.

29. На Бюро по вопросам этики возложены функции, связанные с обработкой заявлений, которые подаются в соответствии с политикой FDDI. Эти заявления рассматриваются внешним контролером, круг полномочий которого определяется в тексте политики FDDI. По итогам этого процесса внешний контролер предоставляет отчет Генеральному директору.

30. Как сообщил внешний контролер, обзор и анализ поданных участниками заявлений основывались на соответствующих служебных инструкциях, знаниях и опыте, полученных в ходе реализации аналогичных программ раскрытия информации, проведении консультаций с Бюро ВОИС по вопросам этики, а также независимых исследованиях, необходимых для оценки возможных конфликтов интересов. Внешний контролер анализировал каждое заявление, содержащее соответствующую информацию, в два этапа. Методология проведения анализа была разработана внешним контролером с целью выявить области, требующие особого внимания, включая, в частности, наличие финансовой заинтересованности со стороны той или иной компании, входящей в Список поставщиков ВОИС, наличие финансовой заинтересованности с элементом важных инвестиционных целей, связанных с интеллектуальной собственностью, и/или необходимость получения официальных разрешений применительно к тем или иным интересам или видам деятельности. Анализ включал в себя изучение находящейся в открытом доступе информации на предмет получения данных об инвестиционной стратегии, а также о распределении декларированных интересов по различным категориям средств. Кроме того, при необходимости внешний контролер проводил собеседования с участниками в целях получения дополнительной информации, связанной с проведением анализа.

31. При наличии в поданном заявлении сведений, указывающих на возможность предполагаемого, потенциального или фактического конфликта интересов, внешний контролер обсуждал возникшую ситуацию с Бюро ВОИС по вопросам этики в целях получения от него руководящих указаний и поиска путей урегулирования этой ситуации. Окончательное решение о наличии предполагаемого, потенциального или фактического конфликта интересов, а также о надлежащих мерах по урегулированию создавшейся ситуации, принималось ВОИС.

Обзор программы

32. В соответствии с практикой, которая была внедрена в 2018 г., заявления о раскрытии финансовой информации и наличии заинтересованности в 2019 г. подавались в онлайн-режиме. В связи с Программой раскрытия финансовой информации и

декларирования заинтересованности на 2019 г. усилиями внешнего контролера 11 июня 2019 г. был запущен тематический вебсайт для участников из ВОИС.

33. Для запуска вебсайта была выбрана более ранняя дата, нежели в предыдущем цикле. В предшествующем году в ходе обзора отмечались задержки с предоставлением участниками ответов, что, как выяснилось, объяснялось тем фактом, что большинство из них находилось в традиционных летних отпусках. Более ранний запуск сайта в 2019 г. позволил участникам заполнить свои декларации в рамках FDDI до начала сезона летних отпусков, что, в свою очередь, позволило сократить задержки в плане предоставления ими ответов на дополнительные вопросы. Как представляется, более ранние сроки запуска вебсайта действительно способствовали предоставлению участниками своевременных ответов на поставленные вопросы.

34. По рекомендации внешнего контролера и с учетом мнений лиц, подающих декларации, а также результатов углубленного анализа данного вопроса, за которым последовало его обсуждение с участием Бюро юрисконсульта ВОИС и Отдела обеспечения безопасности и достоверности информации, в рамках цикла подачи деклараций 2019 г. требование к участникам в отношении использования анонимного адреса электронной почты для целей FDDI было отменено. В предшествующем году в качестве адреса электронной почты использовался анонимный «псевдоним», с тем чтобы обеспечить конфиденциальность и анонимность участников. Данная система вызвала значительные затруднения у участников, о чем свидетельствует большое число телефонных звонков и электронных обращений в службу поддержки по вопросам, связанным с входом в систему. Более того, несмотря на инструкции, многие участники тем не менее решили использовать свои личные адреса электронной почты как для направления этих запросов, так и для переписки с внешним контролером. Результаты обследования, проведенного Бюро по вопросам этики, показали, что в своем подавляющем большинстве лица, подающие декларации, не возражали против отмены данного требования. Предоставление участникам возможности пользоваться своими служебными адресами электронной почты, которые присвоены им в системе ВОИС, в рамках программы раскрытия информации в 2019 г. позволили значительно сократить число недоразумений, вопросов, связанных с входом в систему, а также обращений в службу технической поддержки по этому поводу. ВОИС согласилась с рекомендацией внешнего контролера, предложившего и впредь предоставлять участникам возможность пользоваться их служебными адресами электронной почты в системе ВОИС.

35. В ходе реализации программы раскрытия информации в 2019 г. внешний контролер обеспечивал анонимность участников в рамках механизма анализа данных при помощи автоматического присвоения каждому из них анонимного идентификатора в системе FDDI. В ходе обсуждения возникающих вопросов с Бюро ВОИС по вопросам этики внешний контролер использовал не фамилии и/или служебные адреса участников, присвоенные им в ВОИС, а их анонимные идентификаторы (генерируемые системой FDDI).

36. Для обеспечения максимально возможной конфиденциальности в том, что касается информации об участниках и их декларациях, внешний контролер реализовал целый ряд мер. В целях защиты личной информации участников внешний контролер ограничил число сотрудников, имеющих отношение к программе, принял меры по обеспечению физической сохранности документации, предусмотрел ограничения в отношении доступа к системе и возможностей распечатки соответствующих документов, разработал соглашения о конфиденциальности, а также обеспечил жесткий контроль и неукоснительное соблюдение режима проверок безопасности системы. Эти меры останутся в силе в течение предстоящих циклов подачи документов в рамках FDDI.

37. В ходе программы 2019 г. (т.е. в рамках цикла подачи документов за 2018 г.) декларации подали сто пять (105) сотрудников ВОИС. Документы можно было подать примерно в течение шести недель; официальным крайним сроком для их подачи стало 24 июля 2019 г. Все 105 участников подали требуемые документы с соблюдением официального крайнего срока, что позволило обеспечить в 2019 г. стопроцентное выполнение требования относительно раскрытия информации в рамках цикла подачи документов за 2018 г. Примерно в 91 проценте случаев по итогам рассмотрения деклараций, поданных сотрудниками, был сделан вывод об «отсутствии существенных замечаний», т.е. внешний контролер при рассмотрении соответствующих деклараций не выявил возможных конфликтов интересов. В оставшихся 9 процентах случаев были проведены обсуждения поданных деклараций с Бюро ВОИС по вопросам этики с целью принять решение относительно наличия конфликтов интересов и необходимости принятия каких-либо корректировочных мер.

Дополнительная проверка

38. В дополнение к анализу по стандартной процедуре примерно 5 процентов произвольно отобранных деклараций, поданных по линии FDDI в 2019 г. (декларации шести сотрудников), подверглись дополнительной проверке. Сотрудникам было предложено предоставить независимые документальные подтверждения всей раскрытой ими информации. В тех случаях, когда поданные декларации были не заполнены, сотрудникам было предложено подтвердить отсутствие какой-либо информации, подлежащей декларированию в документах, подаваемых по форме FDDI ВОИС. Для подтверждения достоверности и полноты раскрытой информации была запрошена необходимая дополнительная документация. Все сотрудники, заявления которых были отобраны для дополнительной проверки, выполнили свои обязательства и предоставили необходимые документальные обоснования раскрытой ими информации, а также подтвердили факты подачи незаполненных деклараций, в связи с чем не потребовалось включать в отчет какие-либо дополнительные замечания.

39. Бюро по вопросам этики, действуя в сотрудничестве с внешним контролером, организовало брифинги и информационно-разъяснительные мероприятия для сотрудников, обязанных подавать заявления по линии FDDI. Сроки проведения информационно-разъяснительных мероприятий были приближены к дате начала периода подачи деклараций по линии FDDI, с тем чтобы максимально расширить круг участников и способствовать подаче документов на ранних этапах процесса. Кроме того, информационные материалы, подготовленные для этих мероприятий, были размещены на интранет-сайте Бюро по вопросам этики. Бюро по вопросам этики обеспечило предоставление подателям деклараций поддержки и руководящих указаний по основным и техническим вопросам. Бюро по вопросам этики также предоставляло участникам персональную консультативную помощь по вопросам урегулирования ситуаций, связанных с конфликтами интересов.

40. Участники программы также имели возможность обратиться за помощью к внешнему контролеру, воспользовавшись размещенной на вебсайте ссылкой «Задать вопрос» и/или позвонив в его офис по телефону. Большинство вопросов, которые были заданы внешнему контролеру участниками, касались проблем технического характера, включая трудности с поиском электронных писем, подтверждающих регистрацию в системе, а также другие вопросы, связанные с регистрацией/входом в систему FDDI на вебсайте. Согласно информации внешнего контролера, ответы на все вопросы предоставлялись им в течение двух рабочих дней.

МСУГС

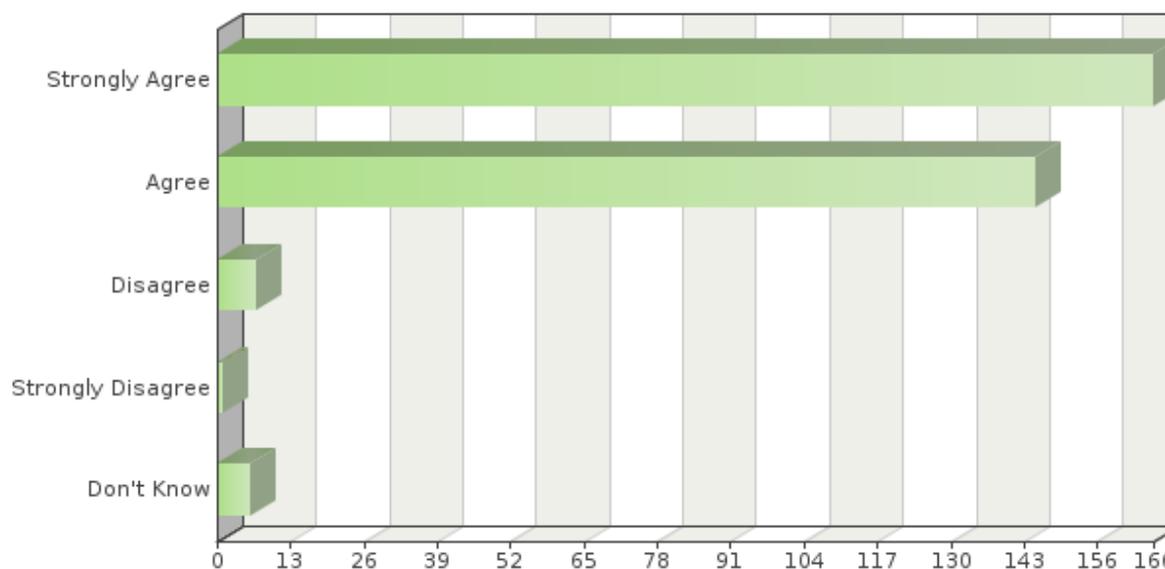
41. Необходимость соблюдения МСУГС повлекла за собой возникновение дополнительных требований в отношении раскрытия информации применительно к сотрудникам уровня Д-2 и выше. В 2019 г. было обеспечено стопроцентное соблюдение требований МСУГС о раскрытии информации относительно операций между связанными сторонами в течение отчетного периода, охватывающего 2018 год, теми сотрудниками ВОИС, на которых они распространяются.

42. Бюро по вопросам этики учло опыт, полученный в 2019 г., в процессе разработки и запуска соответствующего процесса в 2020 г.

VI. КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ АНАЛИЗ СИТУАЦИИ, СВЯЗАННОЙ С СОБЛЮДЕНИЕМ ПРИНЦИПОВ ЭТИКИ И ДОБРОСОВЕСТНОСТИ В ВОИС

43. В 2019 г. было проведено обследование, касающееся осведомленности сотрудников об этических принципах ВОИС и их приверженности этим принципам. О том, что им известно об этих принципах, сообщили 96 процентов опрошенных; о своей приверженности этим принципам также заявили 96 процентов опрошенных. Восемьдесят шесть процентов опрошенных подтвердили свою осведомленность о процедурах представления информации о должностных проступках.

44. Отвечая на вопрос 1 (*Мне известно об этических принципах ВОИС*), 51,08 процента опрошенных выбрали вариант «*Полностью согласен*», а 44,62 процента опрошенных – вариант «*Согласен*».



Strongly agree = Полностью согласен

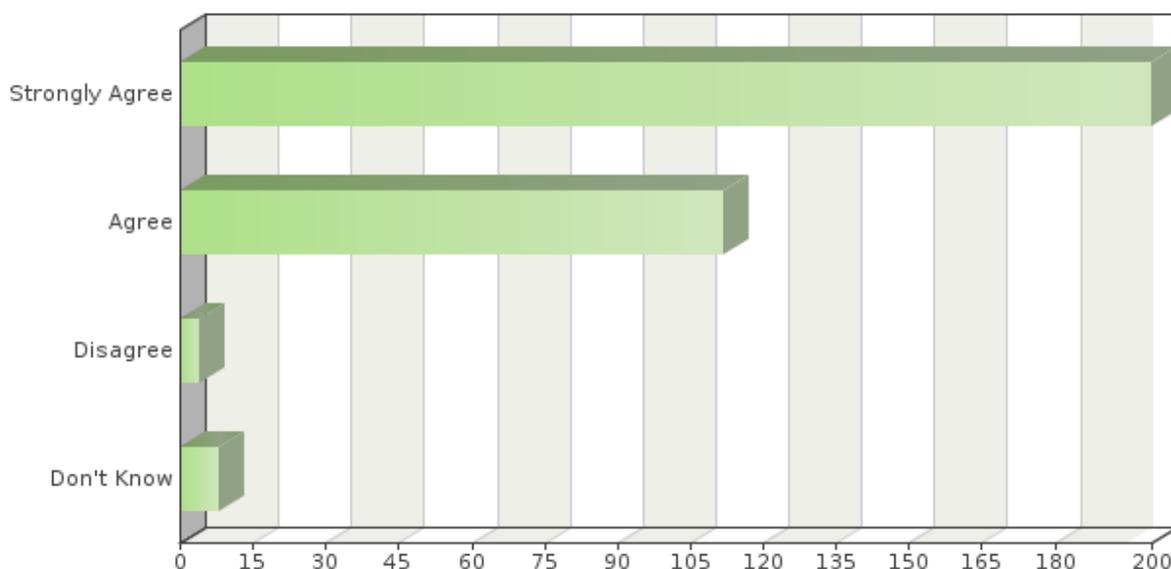
Agree = Согласен

Disagree = Не согласен

Strongly Disagree = Полностью не согласен

Don't know = Не знаю

45. Отвечая на вопрос 2, (*Я привержен этическим принципам ВОИС*), 61,73 процента опрошенных выбрали вариант «Полностью согласен», а 34,57 процента опрошенных – вариант «Согласен».



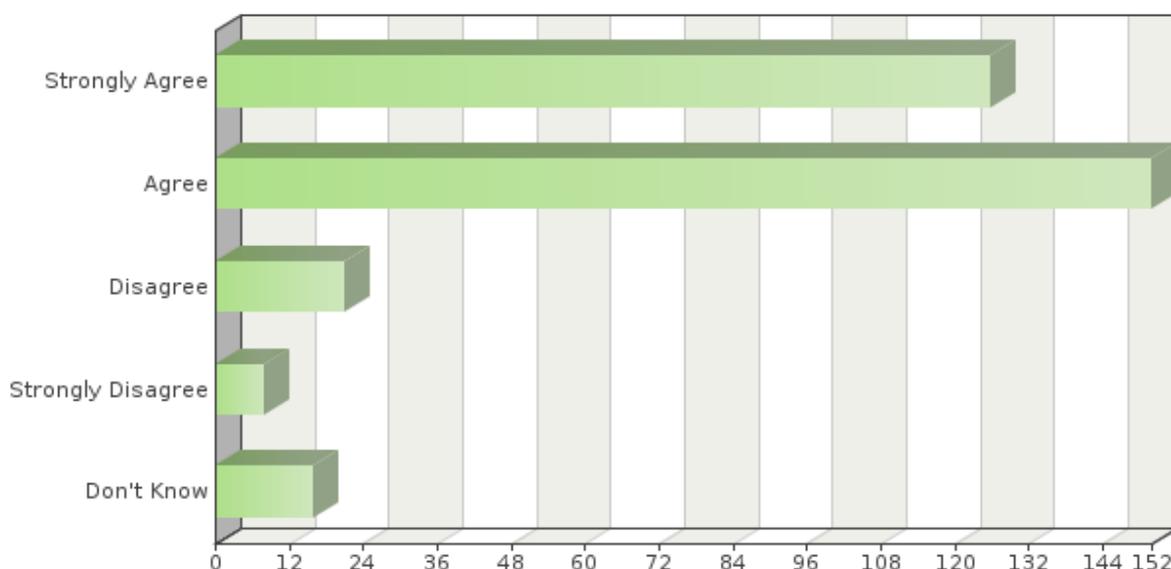
Strongly agree = Полностью согласен

Agree = Согласен

Disagree = Не согласен

Don't know = Не знаю

46. Отвечая на вопрос 3: (*Мне известно о процедурах представления информации о должностных проступках*), 39,01 процента опрошенных выбрали вариант «Полностью согласен», а 47,06 процента опрошенных – вариант «Согласен».



Strongly agree = Полностью согласен

Agree = Согласен

Disagree = Не согласен

Strongly Disagree = Полностью не согласен

Don't know = Не знаю

47. Результаты обследования были приняты во внимание в рамках дальнейших усилий по разработке учебных и информационно-разъяснительных программ в области этики.

VII. ПРОЧИЕ ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БЮРО ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ

48. Бюро по вопросам этики, как и все программные подразделения Организации, также вносит свой вклад в процессы планирования ВОИС на двухлетний и годичный периоды. Кроме того, в рамках действующей в Организации комплексной системы управления, ориентированного на конкретные результаты, ведется деятельность в сфере управления рисками.

49. На протяжении 2019 г. Бюро по вопросам этики взаимодействовало с Независимым консультативным комитетом ВОИС по надзору (НККН).

50. Кроме того, в 2019 г. Бюро по вопросам этики принимало участие в осуществлении общесистемных инициатив. В частности, Бюро по вопросам этики, будучи координатором ВОИС применительно к проводимому Объединенной инспекционной группой ООН (ОИГ) «Обзору политики и практики в отношении защиты лиц, сообщающих о нарушениях, в организациях системы Организации Объединенных Наций», продолжало участвовать в этом процессе на системном уровне. Бюро по вопросам этики также сотрудничало с ОИГ при проведении им «Обзора работы комитетов по аудиту и надзору в системе Организации Объединенных Наций» и «Обзора положения дел в Секции расследований». Программа работы ОИГ на 2020 г. предусматривает проведение «Обзора текущего состояния деятельности в области этики в системе Организации Объединенных Наций».

VIII. УЧАСТИЕ БЮРО ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ В ОБЩЕСИСТЕМНОМ СОТРУДНИЧЕСТВЕ ПО ПРОБЛЕМАМ, СВЯЗАННЫМ С ЭТИКОЙ, В РАМКАХ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

51. Бюро ВОИС по вопросам этики активно взаимодействует с Сетью многосторонних организаций по вопросам этики (ЕНМО), задача которой состоит в поощрении общесистемного сотрудничества по проблемам, связанным с этикой, в рамках системы ООН, с участием соответствующих органов ООН. ЕНМО выступает в качестве представительного форума, который объединяет связанные с этикой функциональные подразделения учреждений системы ООН, аффилированных международных организаций и международных финансовых учреждений, и обеспечивает возможность для обмена информацией о политике и практике в области этики.

[Конец документа]