



联合国  
粮食及  
农业组织

Food and Agriculture  
Organization of the  
United Nations

Organisation des Nations  
Unies pour l'alimentation  
et l'agriculture

Продовольственная и  
сельскохозяйственная организация  
Объединенных Наций

Organización de las  
Naciones Unidas para la  
Alimentación y la Agricultura

منظمة  
الأغذية والزراعة  
للأمم المتحدة

## ФИНАНСОВЫЙ КОМИТЕТ

**Сто девяносто первая сессия**

**Рим, 16–20 мая 2022 года**

**Доклад Управления по этике за 2021 год**

По существу содержания настоящего документа обращаться к:

**г-же Монде Маголо (Ms Monde Magolo),**

**старшему специалисту по этике,**

**Управление по этике (ETH)**

**Тел.: +3906 5705 3800**

**Эл. почта: [Ethics-Office@fao.org](mailto:Ethics-Office@fao.org)**

*С документами можно ознакомиться на сайте [www.fao.org](http://www.fao.org).*

### РЕЗЮМЕ

- Настоящий доклад содержит информацию о консультативной и профилактической работе, проведенной Управлением по этике в 2021 году.
- В целях содействия формированию этичного поведения и повышения информированности во всей ФАО Управление по этике провело многочисленные мероприятия, от личных контактов с сотрудниками и участия в работе по стандартизации и информационно-разъяснительной деятельности на уровне политики до разработки информационно-просветительских материалов и проведения специальных учебных и образовательных мероприятий.
- Были достигнуты значительные успехи в повышении авторитета Управления по этике.
- Программа раскрытия финансовой информации по отчетному 2020 году была отложена в рамках подготовки пересмотра программы. Новая программа ежегодного раскрытия информации по отчетному 2021 году будет реализована в 2022 году.
- Был проделан значительный объем работы в области защиты от сексуальной эксплуатации и насилия (ЗСЭН), в частности, были расширены техническая поддержка и информационно-просветительская деятельность с целью укрепления глобальной сети координаторов ФАО по ЗСЭН. Оперативная ответственность за ЗСЭН в 2022 году перейдет к Управлению по чрезвычайным операциям и устойчивости к внешним факторам. Курировать ЗСЭН назначен первый заместитель Генерального директора Лоран Тома, Председатель Комитета по вопросам поведения на рабочем месте и защиты от сексуальной эксплуатации и насилия (ЗСЭН).
- Пандемия предоставила возможности для расширения организации мероприятий по обучению и повышению осведомленности во всей ФАО, охватив этими мероприятиями больше сотрудников, чем когда-либо ранее. Тем не менее отсутствие личного взаимодействия с Управлением по этике порождает проблемы для сотрудников, для которых виртуальное взаимодействие менее эффективно, чем личные контакты. Ресурсы, позволяющие обеспечить глобальное присутствие Управления по этике, по-прежнему ограничены, но в 2021 году в штатном расписании Управления создана должность специалиста категории С-3, которая будет заполнена в 2022 году.
- Многие международные организации, включая ФАО, зачастую сталкиваются с возникновением внешних рисков, в том числе риска нарушения принципа добросовестности, каким являются организационные конфликты интересов. Управление по этике стремится внести свой вклад в укрепление культуры добросовестности и поддержать усилия Организации по предотвращению таких рисков.

### ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

Финансовому комитету предлагается принять к сведению ежегодный доклад Управления по этике за 2021 год.

#### Проект решения

#### **Финансовый комитет:**

- **высоко оценил качество доклада и анализа возникших вопросов, которые охватывают весь круг обязанностей Управления по этике в соответствии с его мандатом, отметив, что выполненная работа имеет большое значение для обеспечения этичного поведения в Организации;**
- **положительно воспринял неизменную поддержку Генеральным директором и старшим руководством мандата Управления по этике, отметив, что настрой**

**на уровне руководства важен для того, чтобы Управление по этике успешно содействовало формированию этического поведения на рабочем месте.**

## Введение

1. В настоящем докладе представлена краткая информация о деятельности Управления по этике (ЕТН) в период с января по декабрь 2021 года. Доклад о деятельности разбит на разделы в соответствии с основными областями работы: обращения; стандартизация и пропаганда мер политики; обучение, образование и информационно-просветительская работа; программа раскрытия финансовой информации; защита от преследований; защита от сексуальной эксплуатации и насилия (ЗСЭН); согласованность этических норм в организациях системы ООН. В заключительной части доклада содержатся замечания относительно проблем и возможностей ЕТН.
2. В соответствии с требованиями надзорных механизмов ФАО настоящий доклад был рассмотрен Консультативным комитетом по надзору и будет опубликован в другом формате на веб-сайте Организации по адресу: [www.fao.org/ethics](http://www.fao.org/ethics).

## Мандат и миссия

3. ЕТН было учреждено в декабре 2009 года в соответствии с резолюцией 1/2008 прошедшей в ноябре 2008 года тридцать пятой (специальной) сессии Конференции. С 2012 по 2016 год функции консультативной группы по вопросам этики выполняло Управление по этике. В 2014 году была создана должность омбудсмента/специалиста по этике; в административных целях сотрудник, выполнявший эти функции, размещался в Управлении по правовым вопросам (LEG).
4. На своей сто шестьдесят первой сессии в апреле 2019 года Совет одобрил содержащееся в Программе работы и бюджете на 2020–2021 годы предложение о разделении и расширении функций омбудсмента и специалиста по этике.
5. В марте 2020 года на работу в качестве специалиста по этике была принята г-жа Монде Маголо и начали действовать два независимых подразделения, которые подчиняются непосредственно Генеральному директору. Поскольку в 2022 году на работу в должности категории С-3 будет принят специалист по этике, название должности руководителя ЕТН было изменено на "Старший специалист по этике" для разграничения.
6. Согласно своему мандату, ЕТН должно содействовать формированию культуры добросовестности, прозрачности и подотчетности, в которой все сотрудники имеют возможность выполнять свои функции в соответствии с самыми высокими стандартами поведения и, не опасаясь преследований, сообщать о нарушениях, когда они становятся их свидетелями.
7. Круг ведения ЕТН был утвержден Генеральным директором в феврале и переведен на все языки ФАО.
8. Старшее руководство поддерживает деятельность ЕТН, в соответствии с задаваемым Генеральным директором тоном придавая приоритетное значение благополучию и этическому поведению сотрудников ФАО.

## Заявление о самостоятельности

9. Ряд дел ЕТН рассматривало в сотрудничестве с LEG, Отделом людских ресурсов (CSH) и Канцелярией Генерального инспектора (OIG). Тем не менее консультации и заключения ЕТН остаются независимыми от руководства и направлены на защиту интересов и репутации как Организации, так и соответствующих лиц.

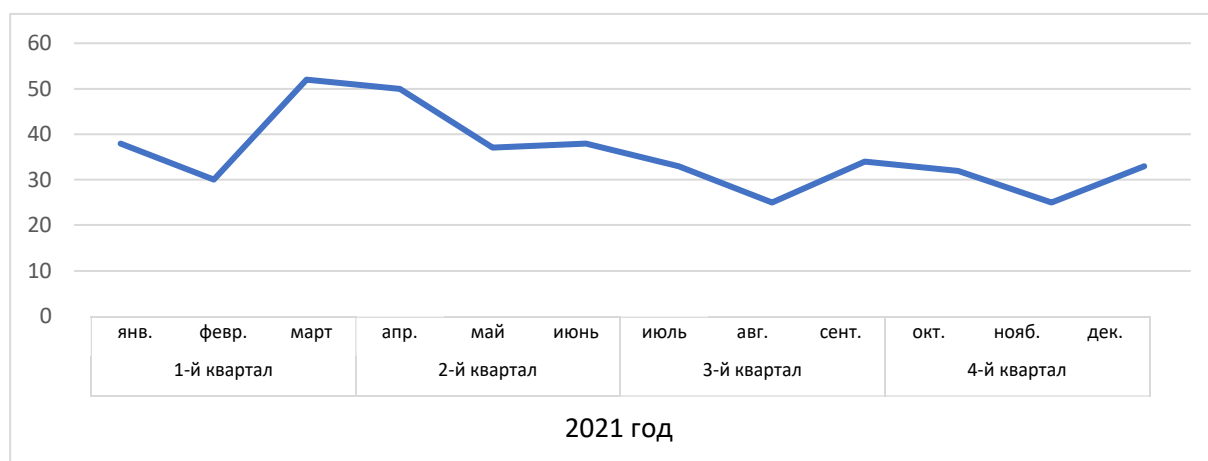
## Обращения

10. В 2021 году ЕТН рассмотрело 427 обращений, что составляет в среднем 35,6 обращения в месяц. Некоторые обращения или дела потребовали всестороннего анализа и, соответственно, заняли время, тогда как другие были рассмотрены быстро. График обращений в ЕТН показывает, что во втором полугодии их количество снизилось (рис. 1).

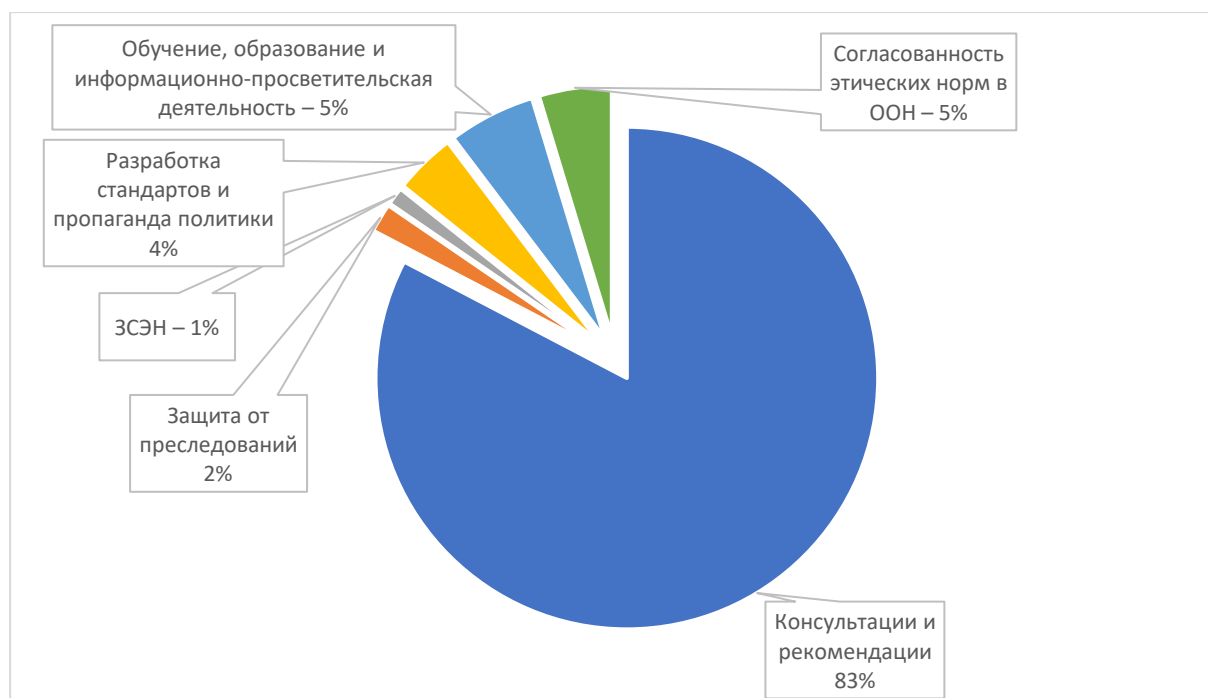
11. Категории обращений соответствуют категоризации в родственных учреждениях. Более 80 процентов обращений в ЕТН относились к получению консультаций и рекомендаций (рис. 2).

12. В 2021 году обращения регистрировались с указанием дополнительных деталей, в соответствии с детальной категоризацией Канцелярии омбудсмена (ОМВ), с тем чтобы обеспечить согласованную основу для сравнения.

**Рисунок 1.** Динамика числа обращений за 2021 год



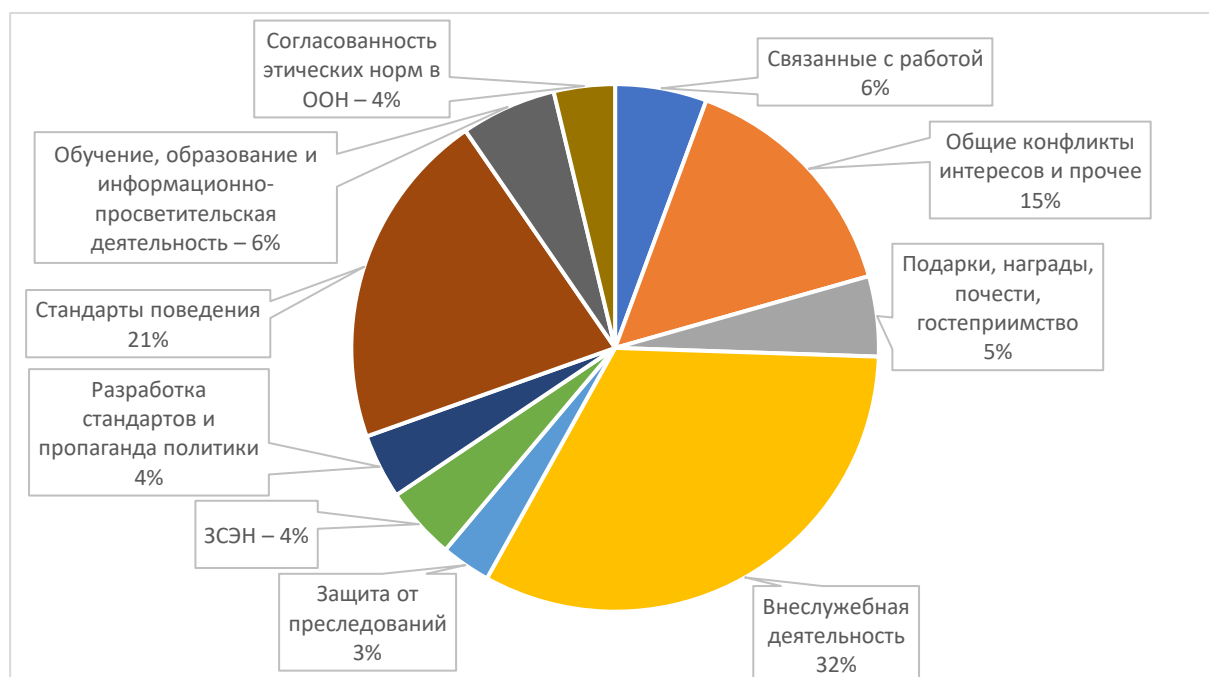
**Рисунок 2.** Доля отдельных обращений в разбивке по категориям



13. По сравнению с 2020 годом, когда немногим менее половины обращений касались норм поведения, включая заявления о предполагаемых домогательствах, злоупотреблении властью и сексуальных домогательствах, в 2021 году треть обращений касались оценки внеслужебной деятельности и лишь немногим более 20 процентов обращений были связаны с нормами поведения (рис. 3). Можно предположить, что это положительный результат усилий по повышению осведомленности о различных мандатах ЕТН и ОМВ.

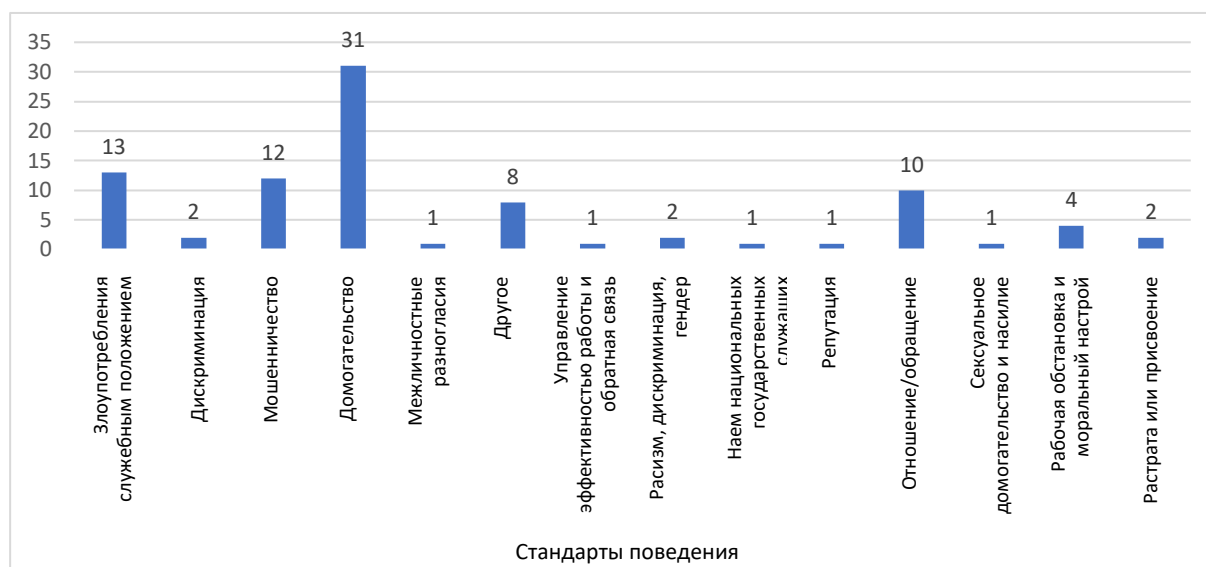
14. Обращения по поводу конфликта интересов и подарков, наград и почестей составили 20 процентов обращений; таким образом, их доля сохраняется примерно на том же уровне, что в 2020 году.

**Рисунок 3.** Доля обращений в разбивке по субкатегориям



15. Тринадцать обращений (3 процента от общего числа обращений) были связаны с защитой от преследований, однако только восемь из них были зарегистрированы как жалобы, а остальные зарегистрированы как "Консультации и рекомендации". С подробной информацией по обращениям, связанным с преследованиями, можно ознакомиться в разделе "Защита от преследований".

16. На рис. 4 видно, что "Домогательство", "Злоупотребление служебным положением" и неуважительное "Отношение/обращение" по-прежнему остаются самыми распространенными причинами обращений в ЕТН в категории "Стандарты поведения". В 35 случаях обращений из 54 ЕТН направляло обратившегося либо в ОИГ для возможного расследования, поскольку дело касалось потенциально неправомерных действий, либо в ОМВ для урегулирования в неофициальном порядке, либо к руководителю соответствующего отдела.

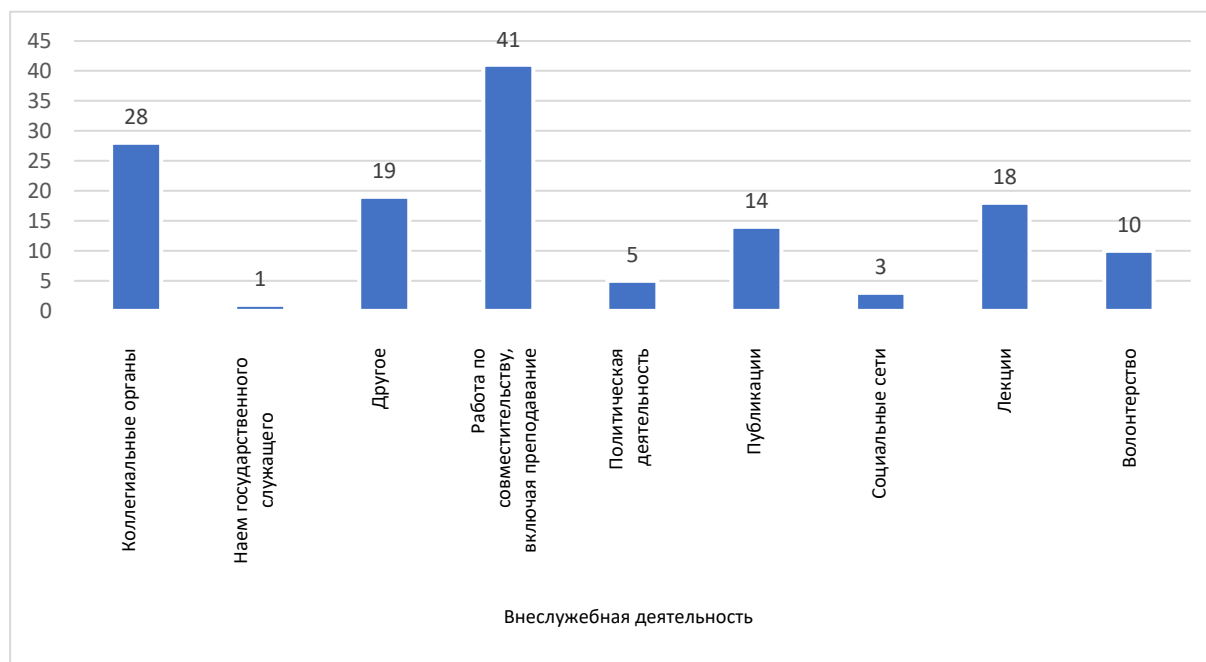
**Рисунок 4.** Подробная информация по числу обращений в категории "Нормы поведения"

17. На рис. 5 показано, что большинство обращений за консультациями, касавшихся внеслужебной деятельности, поступало от сотрудников, желавших совместить работу в ФАО с деятельностью за ее пределами, зачастую неоплачиваемой, включая преподавание. Виды деятельности, которыми хотели бы заниматься сотрудники, варьируются и в целом обусловлены личными интересами либо желанием развиваться в личном или профессиональном плане.

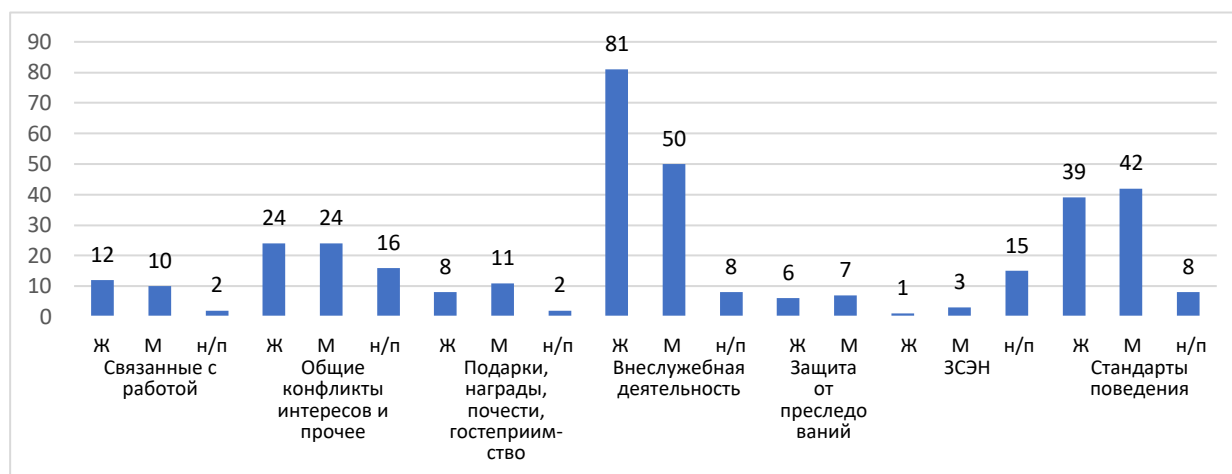
18. "Коллегиальные органы" включают также технические или экспертные группы, редакционные коллегии, консультативные группы и т.д., и с запросами на разрешение участия в таких органах обращаются, как правило, сотрудники на более высоких должностях (50 процентов запросов были сделаны сотрудниками категории Д и выше).

19. В целом, среди обратившихся с запросами на разрешение внеслужебной деятельности большинство составляют женщины (60 процентов) (рис. 6). Что касается других обращений, доли мужчин и женщин приблизительно одинаковы.

**Рисунок 5.** Число обращений в субкатегории "Внеслужебная деятельность" в разбивке по типам



**Рисунок 6.** Число обращений в разбивке по субкатегориям и полу (субкатегории "Стандартизация", "Обучение" и "Согласованность действий в ООН" не включены как неактуальные)



20. Как показано выше, обращения, связанные с ЗСЭН, включали все типы обращений, включая запросы о предоставлении информации, например, для использования при выработке мер политики или документов по согласованности действий организаций системы ООН. Что касается заявлений о предполагаемых случаях сексуальной эксплуатации и насилия, ЕТН получило три жалобы, которые были переданы в OIG для проведения соответствующего расследования.

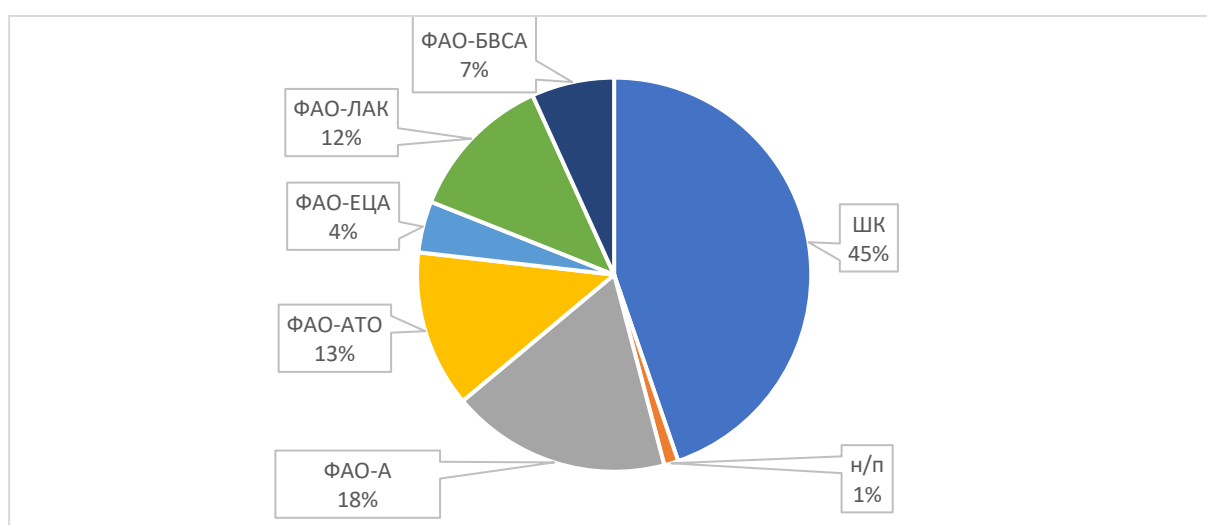
21. Подавляющее большинство обращений поступило от сотрудников штаб-квартиры (рис. 7), и эту тенденцию можно было бы объяснить, сопоставив данные с данными о долях обращений, поступивших от различных категорий персонала (рис. 8 и рис. 9). На руководство и внештатных сотрудников ("н/п") приходится 28 процентов всех обращений, на сотрудников категорий С и Д – 34 процента. Число сотрудников в штаб-квартире по состоянию на 31 декабря 2020 года<sup>1</sup> составляло 1611 человек, в то время как во всех регионах вместе взятых –



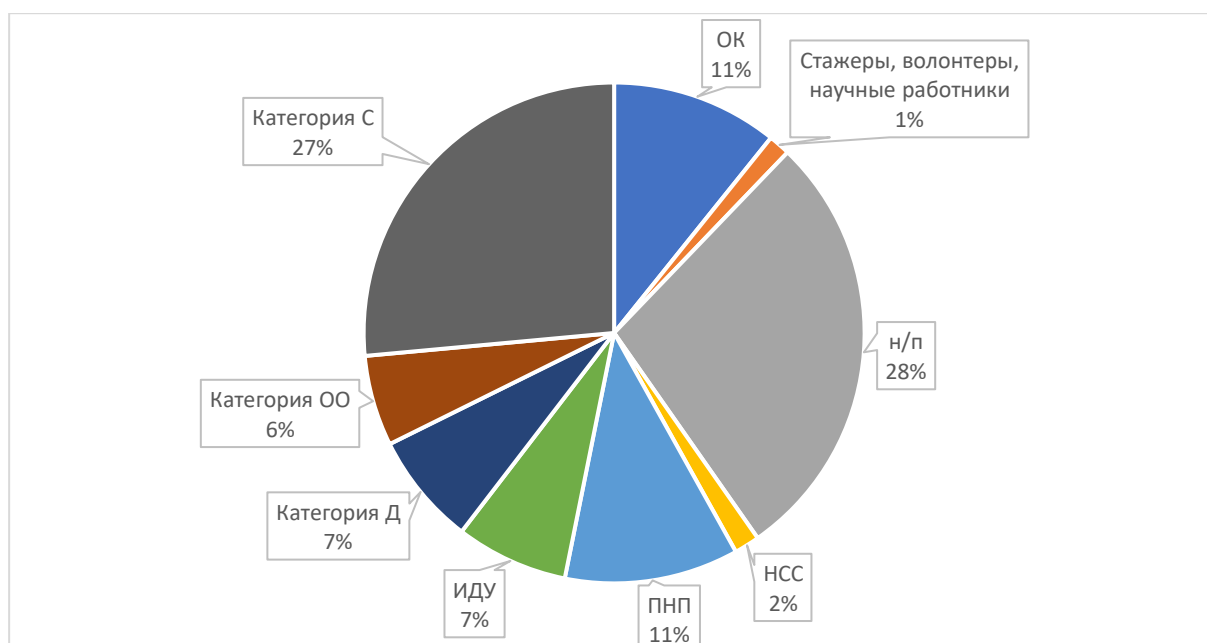
1537 человек. Исходя из этого, можно заключить, что корреляция между более высоким количеством обращений из штаб-квартиры и количеством сотрудников категории С и Д, запрашивающих консультации, является прямой и носит естественный характер.

22. Только 31 процент обращений поступило от аффилированных сотрудников<sup>1</sup>, несмотря на то, что на них приходится 76 процентов от общей численности персонала<sup>2</sup>. Необходимо прилагать дальнейшие усилия, чтобы аффилированные сотрудники чувствовали себя вправе обращаться в ЕТН по любым вопросам или проблемам, и повышать их информированность, например, о том, что им так же, как и штатным сотрудникам, необходимо запрашивать оценку внеслужебной деятельности и т.п.

**Рисунок 7.** Доля обращений в разбивке по регионам ФАО

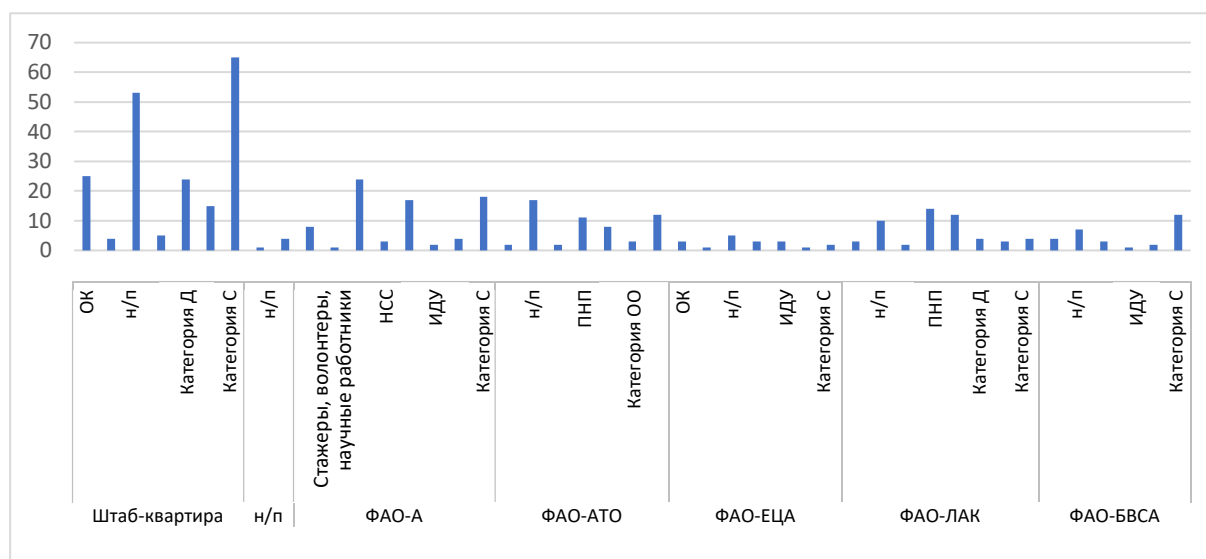


**Рисунок 8.** Доля обращений в разбивке по категориям сотрудников



<sup>1</sup> Аффилированные сотрудники – сотрудники, которые работают в рамках различных форм договорных отношений и на которых не распространяются Положения и правила ФАО о персонале.

<sup>2</sup> [FC 185/10](#)

**Рисунок 9.** Количество обращений в разбивке по категориям сотрудников и регионам

23. Более чем в 60 процентах случаев ЕТН отвечало на обращения в течение одного рабочего дня после получения всех необходимых документов. В эту статистику не входят дела категории "Защита от преследований" и ответы в сроки, установленные по требованию руководства. Быстрое реагирование свидетельствует о том, что ЕТН уделяет сотрудникам приоритетное внимание, осознавая проблемы, к которым может привести несвоевременное реагирование.

### Стандартизация и пропаганда мер политики

24. Для формирования организационной культуры, основанной на принципах этики и подотчетности, необходима последовательная, продуманная и обоснованная политика, в рамках которой этичному поведению уделяется особое внимание. Для решения этой задачи ЕТН представило материалы, которые помогут учитывать соображения этики во внутренней политике, практике и процессах.

25. ЕТН входит в **Сеть по обеспечению честности и неподкупности на рабочем месте** – общеорганизационную рабочую группу под эгидой Комитета по поведению на рабочем месте и ЗСЭН, в рамках которого различные подразделения совместно работают над учетом соображений этики и содействием этичному поведению в различных областях работы и отношений.

26. ЕТН также является наблюдателем в Комитете по взаимодействию и партнерским связям ФАО, учрежденном согласно АС 2021/07.

27. ЕТН разработало **план действий** с указаниями о том, куда и к кому обращаться при возникновении проблем, связанных с атмосферой на рабочем месте (опубликован в феврале), и первый в ФАО **Кодекс этичного поведения** (опубликован в мае). Эти документы, которые были рассмотрены широким кругом внутренних заинтересованных сторон, стали важными инструментами, которые дают персоналу ФАО возможность ориентироваться в политике, правилах и положениях и знать, куда обращаться за указаниями о том, как решать возникающие вопросы. Документы переведены на все языки ФАО и доступны в сетях Интранет и Интернет<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Находятся в открытом доступе по адресу: <https://www.fao.org/ethics/ru/>.

28. Пересмотренная **Политика защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях**, была опубликована в июне 2021 года, и предложение об альтернативном механизме рассмотрения, предусмотренном в пункте 40 Политики, направлено Генеральному директору для принятия решения. **Стандартная форма сообщения о преследованиях** будет опубликована в 2022 году.

29. Кроме того, ЕТН готовило рекомендации по запросам различных подразделений Организации на выработку новых и пересмотр существующих мер политики и проявило инициативу, вынося рекомендации по разработке новых и/или пересмотру мер политики, руководящих указаний и стандартов, включая следующие:

- ежегодное подтверждение Кодекса этичного поведения (существенный вклад в содержание предлагаемой формы для заполнения);
- форма раскрытия информации о конфликтах интересов, которая дополняет и расширяет существующую форму, предлагаемую для заполнения в процессе найма сотрудников (существенный вклад в содержание формы);  
заявление о лояльности организации и форма раскрытия информации о конфликтах интересов специально для национальных гражданских служащих, желающих получить работу в ФАО (существенный вклад в содержание формы);
- механизм управления информацией для Руководства ФАО по административным вопросам, административных циркуляров (АС) и справочника по административным вопросам (обзор и замечания);
- пересмотр раздела 331 ("Апелляции") Руководства ФАО по административным вопросам (обзор и замечания);
- исследование расизма и дискриминации в ФАО (обзор и замечания);
- рекомендации по вербальной ноте Соединенных Штатов в отношении раздела 7048a вопросника для собеседования в связи с увольнением (этическое поведение и сообщения о нарушениях) (существенный вклад);
- политика найма национальных гражданских служащих (инициировано обсуждение с Отделом людских ресурсов);
- механизм защиты данных ФАО в отношении классификации данных и проведения картирования данных (обзор и замечания);
- включение положения о ЗСЭН в объявления о вакансиях (существенный вклад).

30. ЕТН всесторонне проанализировало следующие **внутренние документы политики**, разработка которых в настоящее время еще продолжается:

- Политика в отношении внеслужебной деятельности;
- Политика в отношении подарков.

31. В 2021 году начато **картирование конфликтов интересов (КИ)**, направленное на получение более полного представления о различных рисках (личных и институциональных) КИ, затрагивающих Организацию, в том числе о путях и факторах их возникновения, а также об их секторальных и региональных особенностях, если таковые имеются.

32. ЕТН имело возможность обмениваться рекомендациями с CSH по предлагаемым усовершенствованиям, в частности, в области найма и управления эффективностью работы и довести информацию по системным вопросам непосредственно до Генерального директора и других представителей руководства.

## **Обучение, образование и информационно-просветительская деятельность**

33. Прочная этическая основа особенно важна в такой многокультурной среде, как ФАО, имеющей разветвленную децентрализованную структуру. Необходимы достаточные, но при этом краткие и ясные указания, благодаря которым сотрудники будут понимать ожидания Организации по отношению к ним и смогут выполнять правила и принимать обоснованные

этические решения. Решающее значение для наращивания объема знаний и, следовательно, для обеспечения соблюдения установленных правил имеют информационно-просветительская работа и повышение осведомленности.

### Обучение и образование

34. ЕТН вместе с Подотделом обучения и оценки показателей работы (CSHL) работало над включением Кодекса этичного поведения в учебный материал для новых сотрудников и учебные планы специальных курсов.

35. ЕТН начало обсуждение с CSHL возможности проведения каждые два-три года обязательных курсов переподготовки сотрудников по этической тематике. Обсуждение будет продолжено в 2022 году.

36. Ниже приводятся **показатели прохождения тренинга по этике** (обязательного) рассчитанного на 14 420 сотрудников ФАО (по состоянию на 31 декабря 2021 года):

- Политика защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях: 74,8 процента
- Этика и добросовестность: 61,4 процента
- Защита от сексуальной эксплуатации и насилия: 78,2 процента
- Предотвращение сексуальных домогательств (видеоролик): 80,3 процента
- "Гармонично работать вместе": 75,8 процента.

37. ЕТН проводит с октября 2020 года тренинг "Этичное руководство", а с января 2021 года – тренинг "Этичная работа". Тренинги, пройти которые предлагалось практически всем сотрудникам Организации, проводились при содействии компании [QED Consulting](#). Были организованы две группы: одна для сотрудников на руководящих должностях категории С-5 и выше и вторая – для остальных сотрудников. Тренинги проводились в два раунда, общим числом 56 сессий (включая пилотную сессию).

38. Каждая сессия длилась три часа и состояла из изложения темы организаторами, обсуждения этических проблем в дискуссионных группах и общего подведения итогов. Три сессии были проведены на французском языке и три – на испанском, согласно запросам ФАО-А и ФАО-ЛАК соответственно.

39. Все тренинги проводились двумя преподавателями-инструкторами при поддержке двух сотрудников ЕТН.

40. Разработка тренингов и проведение первых 33 сессий финансировались ЕТН, проведение остальных 23 сессий – CSH.

41. В общей сложности **тренинги прошли 1738 сотрудников**<sup>4</sup>, хотя для участия зарегистрировались 3196 человек (2649 человек зарегистрировались для участия в тренинге "Этичное руководство" и 547 для участия в тренинге "Этичная работа"), т.е. 1458 человек (46 процентов) зарегистрировались, но не посещали тренинги.

42. В общей сложности **тренинг "Этичное руководство" прошли 327 человек**, из которых 249 человек были сотрудниками категории С-5 и выше<sup>5</sup> (76 процентов), а из них 79 человек занимали должности категории Д и выше (32 процента от 249). **Тренинг "Этичная работа" прошли 1411 человек**. В среднем одну сессию, рассчитанную на максимальное количество участников в 60 человек, посещал 31 человек.

---

<sup>4</sup> Некоторые сотрудники посещали одну и ту же сессию (т.е. "Этичное руководство" или "Этичная работа") дважды. Для точности подсчета участников тренингов мы удалили двойные записи и учитывали участников по принципу "один человек – одна сессия").

<sup>5</sup> В первом раунде сессий тренинга "Этичное руководство" участие в тренинге ограничивалось сотрудниками категории С-5 и выше, но во втором раунде это ограничение было снято.

43. Из участников тренинга "Этичное руководство" 62 процента составляли мужчины, из участников тренинга "Этичная работа" 62 процента составляли женщины. Для справки: по состоянию на 31 декабря 2020 года 26 процентов сотрудников категории Д и выше и 44 процента сотрудников категории С составляли женщины<sup>6</sup> (данные только по категории С-5 отсутствуют). С учетом этих цифр можно предположить, что в пропорциональном отношении участие женщин в тренинге "Этичное руководство" было немного выше, чем у их коллег-мужчин. В категории общего обслуживания (ОО) 67 процентов составляют женщины, тогда как их доля среди аффилированных сотрудников – 37 процентов<sup>3</sup>.

44. В сессиях тренинга "Этичная работа" 646 участников были сотрудниками категории ОО (24 процента), 117 – национальными сотрудниками категории специалистов (НСС) и 1401 – аффилированными сотрудниками (51 процент); 550 человек работали на должностях категории С (включая 19 человек на должностях категории С-5) и семь – категории Д и выше. Хотя около половины участников составляли аффилированные сотрудники, они представляли около 13 процентов от общего количества аффилированных сотрудников в ФАО, составившего на 31 декабря 2020 года 10 165 человек (76 процентов от общей численности сотрудников). Это означает, что в тренинге приняла участие только небольшая часть аффилированного персонала. Для сравнения, из 1250 сотрудников категории ОО во всей ФАО участие в тренинге приняло 52 процента. Корреляция между участием в тренинге и долей штатных сотрудников/аффилированного персонала может указывать на то, что штатные сотрудники были более заинтересованы в участии или, возможно, считали это полезным либо чувствовали себя обязанными пройти тренинг.

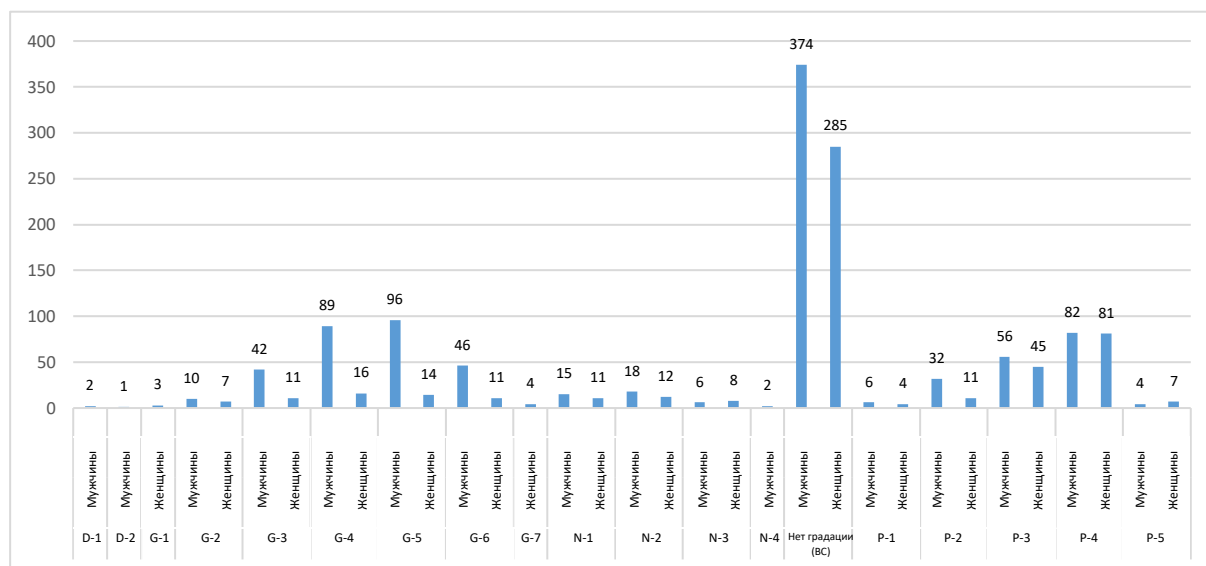
45. Должности категорий С, Д и выше занимают 1686 человек. В обоих тренингах приняли участие 806 из них, что составляет 48 процентов от общего числа этих сотрудников в ФАО.

46. На рис. 10 показатели участия сотрудников в тренинге "Этичная работа" представлены в разбивке по типу контракта/категории и полу, и можно заметить, что в целом интерес женщин, особенно в категории аффилированных сотрудников, к участию в тренинге был значительно выше, чем у мужчин. Для сравнения, по состоянию на 31 декабря 2020 года, общая доля женщин на должностях всех уровней в Организации составляла 52 процента, при этом женщины в составе аффилированного персонала составляли 37 процентов, а доля женщин среди всех сотрудников Организации – 40,7 процента (на всех уровнях, по всем видам контрактов, по любым типам финансирования)<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Годовой доклад о людских ресурсах, 2020 год: <https://www.fao.org/3/ne679ru/ne679ru.pdf>.

<sup>7</sup> Годовой доклад о людских ресурсах, 2020 год, пункт 46: <https://www.fao.org/3/ne679ru/ne679ru.pdf>.

**Рисунок 10.** Количество участников тренинга "Этичная работа" в разбивке по полу и видам контракта



47. Что касается географической представленности участников тренинга "Этичная работа", высока доля сотрудников штаб-квартиры (41 процент) в сравнении с долей сотрудников из всех пяти децентрализованных отделений (59 процентов), учитывая тот факт, что 81 процент от общемирового числа сотрудников работают в децентрализованных отделениях<sup>8</sup>. Аналогичная картина наблюдается и с участием в тренинге "Этичное руководство", хотя в этом случае более половины участников работали в штаб-квартире. В таблице 1 показаны доли участвовавших в тренинге сотрудников в том или ином месте службы.

**Таблица 1.** Доли сотрудников, посещавших тренинг "Этичная работа" или "Этичное руководство" в разбивке по регионам

Регион ФАО	Количество сотрудников	Доля сотрудников из региона, участвовавших в тренинге
ФАО-БВСА	1075	10 процентов
ФАО-ЕЦА	1525	12 процентов
ФАО-ЛАК	2216	9 процентов
ФАО-АТО	2259	11 процентов
ФАО-А	3732	6,5 процента
Штаб-квартира	2536	29 процентов

### Информационно-просветительская деятельность

48. В соответствии со своим планом коммуникационной работы ЕТН проводило различные информационно-просветительские мероприятия для персонала штаб-квартиры и децентрализованных отделений с целью повышения осведомленности о вопросах этики и этическом поведении. В 2021 году ЕТН участвовало в **24 индивидуальных брифингах**

<sup>8</sup> Годовой доклад о людских ресурсах, 2020 год, пункт 24: <https://www.fao.org/3/ne679ru/ne679ru.pdf>.

в разных регионах и организовало **четыре вебинара**, в которых приняло участие **в общей сложности 3887 сотрудников**<sup>9</sup>.

49. В целях повышения осведомленности персонала во всем мире ЕТН опубликовало **восемь статей** в сети Интранет.

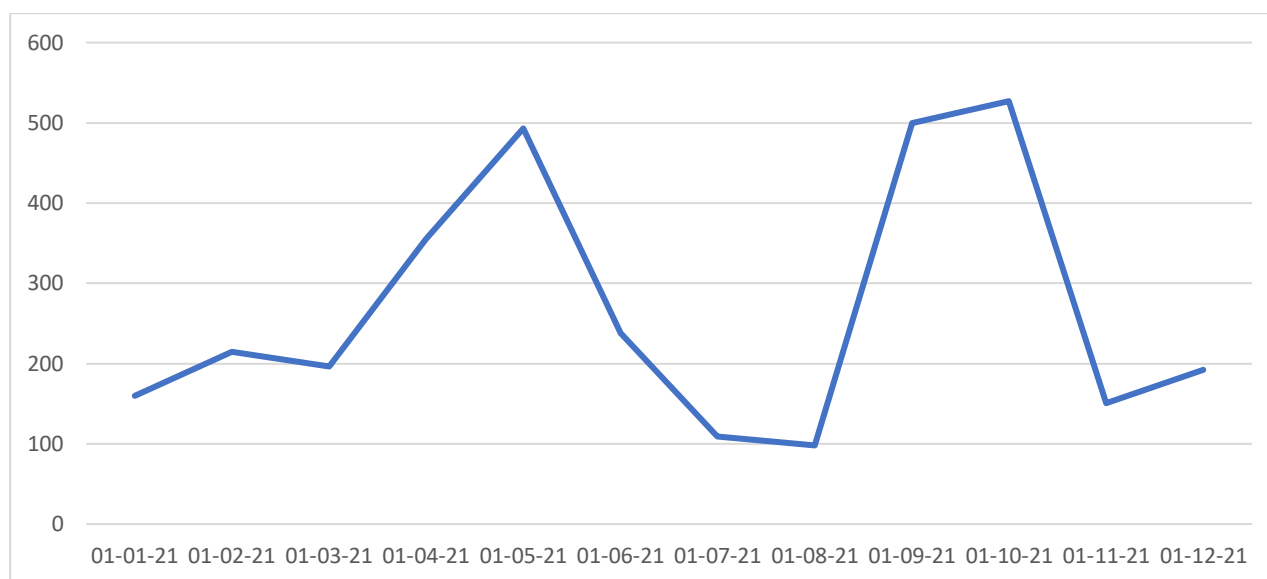
50. Подробности информационно-просветительской деятельности ЕТН приведены в Приложении 1.

51. Косвенную поддержку ЕТН оказывает **сеть координаторов по вопросам этики**, которые выступают "послами по вопросам этики" и помогают повышать осведомленность децентрализованных отделений о мандате Управления по этике и ожидаемом поведении. Координаторы по вопросам этики не принимают жалобы и не оказывают поддержку в решении вопросов, вызывающих обеспокоенность, но заботятся о том, чтобы коллеги обращались в нужный отдел или знакомились с соответствующими правилами.

52. ЕТН разработало "приветственный пакет" документов для координаторов, включающий подробную информацию о их роли и о мандате ЕТН. Координаторы ежеквартально предоставляют ЕТН отчет о своей деятельности.

53. В ходе большинства брифингов и вебинаров ЕТН давало ссылки на свои страницы в сети Интранет, рекомендуя персоналу ознакомиться с опубликованными там рекомендациями. Чтобы оценить эффективность таких рекомендаций, ЕТН получило данные по использованию сети Интранет и сопоставило их с датами основных информационно-просветительских мероприятий. На рис. 11 показано количество просмотров страниц ЕТН в день за 2021 год. Всего было зарегистрировано 5697 уникальных просмотров, сделанных 3234 пользователями. Количество просмотров резко возрастало в апреле, мае, сентябре и октябре, что совпадает со сроками проведения вебинаров. Активность пользователей в штаб-квартире летом была невысока. Уровень активности был схож с динамикой обращений в ЕТН (см. рис. 1), за исключением третьего квартала, когда количество обращений оставалось стабильным, но выросло количество посещений сети Интранет.

**Рисунок 11.** Просмотры страниц ЕТН в сети Интранет, 2021 год



<sup>9</sup> Не является числом уникальных участников, поскольку одни и те же люди могли посетить несколько сессий.

## **Ежегодная программа раскрытия финансовой информации**

54. Программа заявления о заинтересованности и раскрытия финансовой информации (ПРФИ) начала действовать в Организации после того, как сто тридцать вторая сессия Совета в июне 2007 года утвердила поправку к статье I Положений о персонале (Положения о персонале 301.1.10 и 301.1.11). В период с 2007 по 2011 год определялись рабочие процессы, разрабатывался вопросник, определялись критерии рисков и подход к обзорам в рамках ПРФИ. В августе 2011 года был издан АС 2011/20 об экспериментальном этапе осуществления Программы раскрытия финансовой информации.

55. Ориентиры для осуществления программы на общеорганизационном уровне были заданы АС 2012/15 и 2015/18, в которых определялось выполнение Программы на общеорганизационном уровне и пояснялось, что Программа заявления о заинтересованности и раскрытия финансовой информации является инструментом, помогающим ФАО выявлять, смягчать и устранять конфликты интересов (КИ) в интересах ФАО. Она не была задумана и не используется в качестве инструмента для выявления случаев мошенничества или несправедливого личного обогащения. Этот подход согласуется с другими программами раскрытия информации в системе ООН.

56. Консультативный комитет по надзору на своем совещании в феврале 2019 года поручил ЕТН "провести обзор ПРФИ и анализ эффективности затрат" с целью понять, соответствует ли действующая программа поставленным целям; такой анализ был проведен, и его результаты были представлены на рассмотрение старшего руководства в ноябре 2021 года.

57. Проведенный анализ позволил сделать вывод о том, что большинство запрашиваемых финансовых данных оказались неэффективными для выявления конфликта интересов, случаев мошенничества или несправедливого личного обогащения. Вместо этого новая программа направлена на выявление конфликтов интересов, и, как следствие, в пересмотренном вопроснике расширен раздел, посвященный раскрытию КИ. Хотя часть информации, имеющей отношение к финансам, осталась в новой редакции, оставлена только та информация, которая может быть сочтена уместной для выявления потенциального КИ. Вопросник был расширен, чтобы охватить семейные отношения, внеслужбную деятельность, руководящие функции, обязательства перед поставщиками и денежные обязательства и вознаграждения.

58. В связи с пересмотром программы ее осуществление в 2021 году (за 2020 отчетный год) было отложено.

59. Также было решено, что в 2022 году обзор (за 2021 отчетный год) будет проведен внешним консультантом, нанятым ЕТН.

60. Для подачи деклараций о доходах и финансовых активах ФАО использует безопасную платформу Sharepoint, которая обеспечивает надлежащий уровень защиты данных. В 2022 году ЕТН будет вместе со службами ИТ (CSI) разрабатывать усовершенствованную систему подачи деклараций с использованием информационных технологий, которая позволит повысить эффективность программы как для участников, так и для проверяющих.

## **Защита от преследований**

61. Основная цель политики защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях (ПЗЛН), заключается в том, чтобы обеспечить персоналу возможность сообщать о нарушениях и сотрудничать со специалистами, проводящими аудиторские проверки, расследования и профилактические проверки на добросовестность, не подвергаясь при этом преследованиям.



62. В соответствии с ПЗЛН ЕТН должно рассматривать жалобы и устанавливать, есть ли достаточные основания для возбуждения дела; если таковые основания найдены, дело передается в ОIG для проведения расследования.

63. В 2021 году в ЕТН поступило тринадцать обращений, касающихся защиты от преследований. Из них пять обращений в действительности были запросами на "консультации и рекомендации" по другому вопросу (например, предполагаемым преследованиям) и были зарегистрированы как таковые; три обращения не соответствовали одному или нескольким критериям ПЗЛН, и по ним первичное рассмотрение заявлений не проводилось. По оставшимся пяти обращениям были проведены первичные расследования. В одном случае первичное расследование установило достаточно веские доказательства факта преследования, и дело было передано в ОIG для расследования. В четырех случаях был сделан вывод об отсутствии достаточно веских доказательств факта преследования, о чем в дальнейшем были уведомлены обратившиеся с жалобами сотрудники.

64. ЕТН отмечает, что в ряде случаев поступления ходатайств о защите от преследования, которые главным образом касаются трудовых отношений, таких как непродление или расторжение контрактов, коренные причины могут объясняться плохим управлением эффективностью работы и отсутствием открытого информирования о причинах решений руководства. Несмотря на то, что непродление или расторжение контракта может обусловлено законными причинами, руководители должны обеспечить соблюдение надлежащих процедур при управлении эффективностью работы и предоставить сотруднику справедливый шанс и возможность повысить эффективность работы.

65. ЕТН предоставило независимый обзор двух расследований ОIG, доклад о результатах которых был направлен Генеральному директору (одно дело 2020 года, второе связано с причинами, описанными выше в пункте 64). В обоих случаях ЕТН согласилось с выводами ОIG и не нашло состава преследования.

66. В 2021 году один заявитель жалобы (дело 2020 года) обжаловал решение ЕТН об отсутствии достаточных оснований для проведения дальнейшего расследования, в соответствии с положениями пункта 40 ПЗЛН ФАО.

67. Решение об отсутствии достаточных оснований не препятствует подаче заявителем жалобы в отношении других предполагаемых нарушений.

### **Защита от сексуальной эксплуатации и насилия**

68. Старший специалист по этике выступал в качестве общеорганизационного координатора ФАО по ЗСЭН.

69. На основании общеорганизационного предложения, подготовленного в январе 2021 года ЕТН в тесном взаимодействии с затронутыми подразделениями, обязанности координатора ФАО по ЗСЭН в начале 2022 года переходят к Управлению по чрезвычайным операциям и устойчивости к внешним факторам (OER) под надзором первого заместителя Генерального директора Лорана Тома, назначенного курировать вопросы защиты от сексуальной эксплуатации и насилия. Оперативная ответственность за ЗСЭН перейдет к OER. Этот переход поможет обеспечить надлежащий организационный надзор и подотчетность.

70. В децентрализованных отделениях действует сеть координаторов по ЗСЭН, состоящая из сотрудников ФАО, выполняющих эту функцию в дополнение к своим обычным задачам.

71. Созданная в 2020 году Целевая группа по поведению на рабочем месте и ЗСЭН была преобразована в комитет (DGB 2021/35). ЕТН имеет статус наблюдателя в этом комитете.

В его состав входят две рабочие группы: группа по поведению на рабочем месте под руководством директора CSH и группа по ЗСЭН под руководством директора OER.

72. В ФАО действует программный механизм ЗСЭН (АС 2013/27), который был подкреплен обновленной ПЗЛН (АС 2019/06); кроме того, его эффективность повышена с помощью обязательного обучения и учреждения вышеупомянутого комитета. В 2021 году начат пересмотр политики в области ЗСЭН.

73. С целью повышения эффективности глобальной сети координаторов ФАО по ЗСЭН была обеспечена расширенная техническая помощь и проведена активная информационно-просветительская работа; помимо этого, для содействия обмену передовым опытом использовалась цифровая платформа под управлением ЕТН.

75. В течение года около 50 децентрализованных отделений получили существенную техническую поддержку ЕТН, в частности, по таким направлениям:

- стандартные операционные процедуры ЗСЭН и протоколы обмена информацией;
- ориентированные на интересы потерпевших механизмы рассмотрения жалоб, включая взаимодействие с местными общинами, и выработка механизмов подачи жалоб;
- материалы ЗСЭН, рассылка сообщений, уделение первостепенного внимания ЗСЭН;
- подбор и проверка персонала с учетом требований к безопасности;
- риски ЗСЭН и партнеры-исполнители;
- учитывающие региональную специфику анкеты для координаторов, анализ результатов и план первоочередных действий с промежуточными показателями;
- правовые и административные аспекты Протокола ООН о предполагаемых случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны партнеров-исполнителей от 2018 года и Протокола ООН по вопросам оказания помощи жертвам сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств от 2019 года и связанные с ними руководящие указания;
- ожидания и конкретные результаты в связи с донорским финансированием;
- доступ к многоязычным визуальным материалам по ЗСЭН;
- руководство по дополнительным новым пунктам, касающимся СЭН, в ежегодных страновых докладах децентрализованных отделений и по новым таблицам учета показателей в области ЗСЭН.

76. Кроме того, ЕТН:

- оказало поддержку внесению в соглашения с донорами требований о проявлении должной осмотрительности в отношении ЗСЭН;
- предоставило материалы для открытого обсуждения механизма экологического и социального управления;
- разработало в сотрудничестве с OSP инструмент оценки риска ЗСЭН и Руководство по оценке риска ЗСЭН;
- разработало или содействовало разработке методических материалов по гуманитарным принципам, приему и регистрации жалоб на СЭН и инклюзивному механизму рассмотрения жалоб на СЭН.

77. ЕТН участвовало в подготовке отчетности руководства по ЗСЭН. Генеральный секретарь ООН обязал руководителей всех уровней ежегодно направлять руководящим органам своих организаций письмо, удостоверяющее, что они а) в полном объеме и точно сообщали обо всех предполагаемых случаях сексуальной эксплуатации и насилия, касающихся их сотрудников и привлеченного персонала; и б) организовали для своих сотрудников и привлеченных работников обязательное обучение по предупреждению сексуальной эксплуатации и насилия; а также предоставляли им информацию: i) о том, как ФАО обеспечивает наличие у ее партнеров-исполнителей минимальных стандартов по

предупреждению случаев сексуальной эксплуатации и насилия и реагированию на них; и ii) о применяемых механизмах обеспечения подхода, ориентированного на интересы потерпевших. Письмо было размещено на портале для членов Организации.

78. В 2021 году число сотрудников ФАО, участвовавших в ежегодном исследовании ООН "Восприятие норм поведения в отношении сексуальной эксплуатации и насилия" удвоилось по сравнению с 2020 годом и увеличилось в десять раз за четыре года. Результаты проведенного в 2021 году исследования демонстрируют значительные позитивные изменения, включая изменение установок среди респондентов из ФАО. Так, по сравнению с 2020 годом на 45 процентов снизилась приемлемость (легального) коммерческого секса. В два раза по сравнению с 2019 годом снизилось число респондентов, которые не считают своей обязанностью сообщать о неприемлемом поведении коллег из ФАО или других учреждений системы ООН, и всего 1,07 процента респондентов согласились с тем, что секс с лицами, не достигшими 18-летнего возраста, допустим. Такие сдвиги подчеркивают ценность организационных инвестиций в обучение и повышение осведомленности, особенно в условиях повышенного риска, сопряженного с чрезвычайными ситуациями и пандемией COVID-19. Несмотря на эти свидетельства позитивных изменений, нет сомнений в том, что ФАО, как и другие родственные учреждения системы ООН, несет ответственность за совершенствование своих механизмов реагирования на СЭН, обеспечивая их ориентированность на интересы потерпевших. Следует отметить, что хотя почти 40 процентов респондентов не знают или не согласны с тем, что их место службы предоставит должную помощь и поддержку пострадавшим от СЭН, уверенность респондентов в том, что ФАО принимает надлежащие меры в ответ на сообщения о СЭН, выросла с всего лишь 45 процентов в 2020 году до 78,33 процента в 2021 году.

### **Согласованность этических норм в Организации Объединенных Наций**

79. Старший специалист по этике был назначен координатором ФАО по вопросам участия в [Конкурсе инновационных предложений по изменению организационной культуры](#) – инициативе организаций системы ООН по поиску инновационных идей для поддержки безопасной и инклюзивной рабочей среды. Конкурс проводится под руководством Целевой группы Координационного совета руководителей (КСР) ООН по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы ООН. Подразделениям по вопросам этики в организациях и учреждениях системы ООН предложили присылать заявки с инновационными идеями противодействия сексуальным домогательствам до февраля 2022 года.

80. В 2021 году Управление по этике участвовало в ежегодной конференции Сети по вопросам этики многосторонних организаций (ЕНМО), организованной и проведенной Европейским центральным банком, сопредседателем ЕНМО в 2021 году.

81. В рамках продолжающейся работы по налаживанию и развитию взаимодействия с другими организациями в 2021 году ЕТН провело встречи с коллегами из расположенных в Риме учреждений, Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Консультативной группы по международным сельскохозяйственным исследованиям (КГМСХИ) и Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ) для обмена передовым опытом и изучения новых возможностей для сотрудничества.

82. Кроме того, директор Бюро по этике ПРООН и советник по этике и соблюдению нормативных требований ЮНОПС приняли участие в организованном ЕТН глобальном вебинаре по конфликтам интересов (485 участников) и поделились своим опытом оценки, управления и снижения рисков, связанных с конфликтами интересов персонала.

83. ЕТН участвовало в организованном МАГАТЭ вебинаре для сотрудников Совместного центра ФАО/МАГАТЭ по ядерным методам в области продовольствия и сельского хозяйства, посвященном поведению на рабочем месте и домогательствам.

84. ЕТН участвовало в подготовке документа Объединенной инспекционной группы (ОИГ) "Обзор текущего положения дел в подразделениях по вопросам этики" (документ А455) и предоставило материалы для проекта доклада в сентябре 2021 года.

### Замечания

85. В связи с вызванными пандемией COVID-19 ограничениями на поездки в последние два года деятельность ЕТН в области обучения и повышения уровня осведомленности проходила главным образом дистанционно. Хотя такой формат позволяет расширить охват, отсутствует возможность в непосредственном общении обсуждать с коллегами вопросы этики и норм поведения.

86. Отмечается, что многие сотрудники, особенно в представительствах на местах, по-прежнему предпочитают лично выражать свою озабоченность и посещать очные тренинги. Это могло бы объяснить, почему показатели участия сотрудников в тренингах в штаб-квартире выше, чем во всех пяти децентрализованных отделениях на местах (см. раздел "Обучение, образование и информационно-просветительская деятельность").

87. Несмотря на то, что в середине 2022 года штат ЕТН будет расширен за счет найма сотрудника категории С-3, текущий потенциал ЕТН снижает возможности Управления эффективно отвечать требованиям, обусловленным глобальным присутствием ФАО, поскольку выезды на места требуют времени и ресурсов. По существу это означает, что в любой конкретный год очень немногие сотрудники могли бы воспользоваться преимуществами личного общения со специалистом по этике, и понадобилось бы несколько лет для того, чтобы такую возможность получило достаточное число сотрудников.

88. Значительные усилия ЕТН по предоставлению своих услуг в виртуальном формате привело к росту запросов на оказание услуг, что говорит о том, что удаленные и виртуальные способы работы все же имеют свои преимущества.

89. В 2021 году объем работы ЕТН в связи с ЗСЭН был весьма значителен, и ЕТН столкнулось со сложностями при эффективном выполнении функций старшего координатора политики ФАО по недопущению СЭН. Как независимое подразделение, не являющееся частью руководства, ЕТН не располагает полномочиями для распоряжения ресурсами и руководства мероприятиями в области ЗСЭН в масштабе всей Организации. Не вызывает сомнений, что СЭН представляют значительный риск для организаций, работающих в секторе гуманитарной помощи и развития. ЕТН обращает внимание на обязательства руководства ФАО по совершенствованию общеорганизационного механизма ЗСЭН и остается приверженным оказанию поддержки работе ФАО в области ЗСЭН в качестве консультанта в соответствии со своим мандатом.

90. ЕТН с удовлетворением отмечает свое включение в Комитет по взаимодействию и партнерским связям ФАО в качестве наблюдателя и считает, что создание этого комитета будет способствовать упреждающему выявлению и устранению рисков для организационной добросовестности, в том числе организационных конфликтов интересов (ОКИ), которые могут возникнуть в партнерских отношениях ФАО с частным сектором. Большинство международных организаций признают, что не имеют опыта предупреждения ОКИ. В этой связи ЕТН готово оказать поддержку в совершенствовании существующих процедур должной осмотрительности, что позволило бы ФАО своевременно выявлять потенциальные риски для организационной добросовестности не только на этапе установления партнерских отношений, но и на протяжении всего жизненного цикла любого партнерства.

91. ЕТН высоко оценивает возможности для предоставления рекомендаций руководству, которые имело в 2021 году, и надеется на продолжение взаимодействия в 2022 году.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Проведены следующие вебинары:

1. 14 апреля, **вебинар по защите от преследования** с участием докладчиков из ЕТН, OIG и CSH (372 участника).
2. 12 мая, **вебинар по конфликтам интересов** с участием докладчиков из ЕТН, ПРООН и Управления ООН по обслуживанию проектов (ЮНОПС) (485 участников).
3. 15 сентября, **вебинар "ЗСЭН – дело каждого"** с участием докладчиков из ЕТН, OSP и ФАО-ЛАК (528 participants).
4. 6 октября, **вебинар по Кодексу этичного поведения** с участием докладчиков из ЕТН, OIG и ФАО-ЛАК; с вступительным словом к участникам обратился Генеральный директор (825 участников).

Проведены следующие брифинги:

1. 1 февраля, страновое представительство ФАО в Руанде, брифинг старшего специалиста по этике и омбудсмена, посвященный мандатам ОМВ и ЕТН (21 участник).
2. 25 марта, страновое представительство ФАО в Колумбии, брифинг ПрФАО, регионального координатора по ЗСЭН и консультанта по ЗСЭН по ЗСЭН (200 участников).
3. 29 марта, Отдел рынков и торговли, брифинг старшего специалиста по этике, посвященный вопросам этики (11 участников).
4. 8 апреля, Региональное представительство ФАО в Латинской Америке и Карибском бассейне (ФАО-ЛАК), брифинг старшего специалиста по этике, посвященный мандату ЕТН, нормам поведения и КИ (518 участников).
5. 15 апреля, брифинг нового заместителя Генерального директора – регионального представителя ФАО на Ближнем Востоке и в Северной Африке и старшего специалиста по этике (1 участник).
6. 4 мая, брифинг старшего специалиста по этике для координаторов ФАО-БВСА, посвященный функциям и полномочиям координаторов (21 участник).
7. 11 мая, брифинг старшего специалиста по этике для координаторов ФАО-АТО, посвященный функциям и полномочиям координаторов (31 участник).
8. 11 мая, субрегиональное представительство ФАО на юге Африки, брифинг старшего специалиста по этике (51 участник).
9. 20 мая, брифинг старшего специалиста по этике для координаторов ФАО-А (одна сессия на английском и одна сессия на французском), посвященный функциям и полномочиям координаторов (70 участников).
10. 27 мая, участие в Неделе информирования о людских ресурсах ФАО-БВСА, брифинг старшего специалиста по этике, посвященный КИ (126 участников).
11. 4 июня, брифинг старшего специалиста по этике для координаторов ФАО-ЛАК, посвященный функциям и полномочиям координаторов (42 участника).
12. 10 июня, брифинг старшего специалиста по этике для координаторов ФАО-ЕЦА, посвященный функциям и полномочиям координаторов (18 участников).

13. 2 сентября, ФАО-А, брифинг старшего специалиста по этике, посвященный политике защиты от преследования лиц, сообщающих о злоупотреблениях (58 участников).
14. 14 сентября, субрегиональное представительство ФАО на юге Африки, брифинг старшего специалиста по этике, посвященный политике защиты от преследования лиц, сообщающих о злоупотреблениях (111 участников).
15. 21 сентября, выступление на ежемесячном совещании ФАО-АТО с кратким обзором результатов исследования ООН по проблемам ЗСЭН (70 участников).
16. 13 октября, страновое представительство ФАО в Уганде, брифинг старшего специалиста по этике, посвященный КИ (39 участников).
17. 20 октября, страновое представительство ФАО в Бангладеш, брифинг старшего сотрудника по этике, посвященный КИ (84 участника).
18. 5 ноября, страновое представительство ФАО в Сьерра-Леоне, брифинг старшего специалиста по этике, посвященный КИ, подаркам и внеслужебной деятельности (47 участников).
19. 2 декабря, страновое представительство ФАО в Уганде, брифинг старшего специалиста по этике, посвященный порядку отчетности, конфиденциальности, стандартам поведения (70 участников).
20. 6 декабря, брифинг для координаторов ФАО-АТО по ЗСЭН, проведенный консультантом по ЗСЭН и старшим специалистом по этике (77 участников).
21. 9 декабря, брифинг нового ПрФАО на Филиппинах.
22. 13 декабря, брифинг нового ПрФАО в Шри-Ланке.
23. 17 декабря, брифинг нового ПрФАО в Мьянме.
24. 21 декабря, брифинг нового ПрФАО в Непале и Бутане.

Опубликованы следующие статьи в сети Интранет:

1. [Another step forward for the Ethics Office](#) ("Еще один шаг вперед для Управления по этике") (опубликовано 11 февраля).
2. [Preventing sexual exploitation and abuse is everybody's business](#) ("Предотвращение сексуальной эксплуатации и насилия – дело каждого") (опубликовано 19 марта).
3. [Happy Labour Day!](#) (Поздравление с Днем труда) (опубликовано 30 апреля).
4. [Another first!](#) ("Снова первые!") (опубликовано 28 мая).
5. [Honing in on conflicts of interest](#) ("Сосредоточимся на конфликтах интересов") (опубликовано 13 июля).
6. [Focusing on whistleblower protection](#) ("В центре внимания – защита от преследования лиц, сигнализирующих о нарушениях") (опубликовано 30 августа).
7. [PSEA is everybody's business](#) ("ЗСЭН – дело каждого") (опубликовано 21 сентября).
8. [Creating an ethical environment together](#) ("Вместе создадим этическую среду") (опубликовано 21 октября).