

## **Координационный комитет ВОИС**

**Восьмидесятая (52-я очередная) сессия  
Женева, 4-8 октября 2021 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 2020 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 учреждено 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 перечислены основные обязанности Бюро ВОИС по вопросам этики<sup>1</sup>:
- (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 этического 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 повышение осведомленности об этических вопросах, поощрение этического 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.

---

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

6. Основные функции Бюро касаются:

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

II. ПОВЫШЕНИЕ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

7. В целом мероприятия по повышению осведомленности и обучению персонала организуются с учетом ценностей и политики Организации в отношении этического 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 этическому поведению в ВОИС;
- укрепление доверия среди коллег и руководителей, а также повышение уровня доверия к Организации;
- обеспечение подотчетности при принятии решений; и
- укрепление приверженности руководителей (особенно руководителей «высшего» и «среднего» звена) этическим принципам на всех уровнях.

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

- сформировать общее понимание «этики и добросовестности» в контексте профессиональной деятельности, а также важности этического 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
- повышать информированность сотрудников о существующих механизмах их поддержки.

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 курс онлайн-тренинг по вопросам этики и добросовестности. Такой онлайн-тренинг также используется для повышения квалификации по вопросам этики для всех сотрудников Организации.

11. В 2020 г. в учебных и ознакомительных мероприятиях по вопросам этики участвовало в общей сложности 412 сотрудников:

- **248 сотрудников** успешно прошли обязательный онлайн-тренинг по вопросам этики и добросовестности (следует иметь в виду, что указанная дата завершения курса обучения – это дата регистрации в системе Enterprise Learning Management (ELM), а не фактическая дата завершения курса).
- **116 сотрудников** прослушали организованную Бюро по вопросам этики открытую лекцию приглашенного специалиста профессора Джерона Ван Дер Ховена на тему «Этика и новые технологии: аргументы в пользу ответственных инноваций».
- **48 сотрудников** приняли участие в ознакомительном брифинге по вопросам этики, проведенном Главным сотрудником по вопросам этики в рамках ознакомительной программы, организованной ДУЛР.

12. Мероприятия по повышению осведомленности и обучению персонала также включали 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.

#### КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ

13. Бюро по вопросам этики предоставляло сотрудникам конфиденциальные консультации по их просьбе. В 2020 г. такие консультации были предоставлены приблизительно в 50 случаях. Консультации предоставлялись по следующим темам: внеслужебная деятельность, коммуникация, СМИ, конфликты интересов, декларации заинтересованности, защита от преследований (запрос), консультации по служебным вопросам и обращения по совету третьих сторон.

### III. УСТАНОВЛЕНИЕ СТАНДАРТОВ И РАЗРАБОТКА ПОЛИТИКИ

#### Защита от преследований

14. 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. 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 в отношении раскрытия финансовой информации и декларирования заинтересованности

15. Принятая в 2017 г. Политика в отношении 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.

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

#### Защита от преследований

16. 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.

17. 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.

18. В соответствии со своим мандатом по предоставлению услуг другим организациям системы ООН Бюро по вопросам этики Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (УООНОП) до 4 октября 2020 г. выполняло функции внешней надзорной инстанции в отношении просьб о пересмотре предварительных постановлений, вынесенных Бюро ВОИС по вопросам этики. После этого не было случаев вторичного пересмотра. В настоящее время Главный сотрудник по вопросам этики организует еще один механизм проверки на 2021 г.

19. В 2020 г. Бюро по вопросам этики не получало запросов о защите от преследований.

### Раскрытие финансовой информации и декларирование заинтересованности

20. В 2020 г. сотрудники ВОИС уровня D1 и выше, а также некоторые сотрудники других соответствующих категорий подали заявления в соответствии с политикой FDDI за 2019 отчетный год.

21. Эта политика направлена на достижение следующих целей:

- обеспечение прозрачности 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.

22. 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.

23. 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.

24. 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

25. В соответствии с практикой, которая применялась в 2018 и 2019 гг., в 2020 г. заявления о раскрытии финансовой информации и наличии заинтересованности

подавались в онлайн-режиме. Веб-сайт внешнего контролера был обновлен для программы FDDI на 2020 г. в интересах участников из числа членов ВОИС.

26. В 2020 г. для запуска веб-сайта была вновь установлена более ранняя дата, как и в предыдущем цикле. В 2018 г. 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 ранние даты запуска сайта в 2019 и 2020 гг. позволили 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 веб-сайта способствовали предоставлению участниками своевременных ответов на поставленные вопросы в 2019 и 2020 гг. В соответствии с изменениями, которые будут предложены в служебной инструкции в отношении FDDI в 2021 г., ранее установленный график станет постоянным.

27. По рекомендации внешнего контролера в рамках циклов подачи деклараций в 2019 и 2020 гг. требование к участникам в отношении использования анонимного адреса электронной почты для целей FDDI было отменено. В 2018 г. в качестве адреса электронной почты использовался анонимный «псевдоним», с тем чтобы обеспечить конфиденциальность и анонимность участников. Эта система вызвала значительные затруднения у участников, результатом чего стало 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.

28. Результаты обследования, проведенного Бюро по вопросам этики в 2019 г., показали, что в 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 и 2020 гг. 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. В результате внесения планируемых поправок в служебную инструкцию в отношении FDDI в этом году, использование адресов электронной почты ВОИС станет постоянным элементом процедур FDDI.

29. В 2020 г. в рамках программы FDDI участники, подавшие декларации в предыдущем году, смогли использовать функцию на веб-сайте внешнего контролера, которая заранее заполняла форму раскрытия информации возвращающимся участником по каждому из пунктов, по которым информация была представлена в форме за предыдущий год. Это способствовало более эффективной подаче деклараций этими участниками и сократило количество последующих действий в отношении участников во время проверки форм внешним контролером. По рекомендации внешнего контролера использование этой процедуры будет продолжено в будущих периодах.

30. В ходе реализации программы раскрытия информации в 2020 г. внешний контролер обеспечивал анонимность участников в рамках механизма анализа данных при помощи автоматического присвоения каждому из них анонимного идентификатора в системе FDDI. Как и в рамках цикла 2019 г., в 2020 г. в ходе обсуждения возникающих вопросов с Бюро ВОИС по вопросам этики внешний контролер продолжал использовать не фамилии и/или служебные адреса участников, присвоенные им в ВОИС, а их анонимные идентификаторы (генерируемые системой FDDI).

31. Для обеспечения максимально возможной строгой конфиденциальности в том, что касается информации об участниках и их декларациях, в рамках циклов FDDI 2019 и 2020 гг. внешний контролер принял 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 будут приниматься на протяжении предстоящих циклов подачи деклараций в рамках FDDI и будут предусмотрены в процессе тендера для найма внешнего эксперта, который состоится по истечении пятилетнего срока действия текущего соглашения после проведения FDDI 2021 г.

32. В 2020 г. в ходе программы (т.е. в рамках цикла подачи документов за 2019 г.) декларации подали сто одиннадцать (111) сотрудников ВОИС. Документы можно было подать примерно в течение шести недель; официальным крайним сроком для их подачи стало 19 июня 2020 г. Сто десять (110) участников подали требуемые документы в официально установленный срок, а один участник находился в отпуске по болезни и его форма была закрыта в административном порядке, что позволило обеспечить в 2020 г. стопроцентное выполнение требования относительно раскрытия информации в рамках цикла подачи документов за 2019 г. Примерно в 90 процентах 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 10 процентах случаев были проведены обсуждения поданных (11 участниками) деклараций с Бюро ВОИС по вопросам этики, с тем чтобы принять решение относительно наличия конфликтов интересов и необходимости принятия каких-либо корректировочных мер.

33. Среди этих 11 случаев были два сотрудника, которые заполнили бумажные формы для раскрытия информации по истечении официального крайнего срока закрытия программы. Эти формы были проверены внешним контролером во время совещания с главным сотрудником по этике, и по ним не было сделано никаких замечаний, подлежащих сообщению. Что касается остальных девяти форм для раскрытия информации, то семь из них были отнесены к категории «Обсуждены с главным сотрудником по вопросам этики – принятия мер не требуется», а еще две – к категории «Обсуждены с главным сотрудником по вопросам этики – действия согласованы». Конфликтов интересов в рамках FDDI 2019 г. выявлено не было.

#### Дополнительная проверка

33. В дополнение к анализу по стандартной процедуре примерно 5 процентов произвольно отобранных деклараций, поданных по линии FDDI в 2020 г. (декларации 6 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.



34. На протяжении 2020 г., в отличие от предыдущих лет, Бюро по вопросам этики и внешний контролер не проводили брифинги и информационно-разъяснительные мероприятия для сотрудников, обязанных подавать заявления по линии FDDI, поскольку все сотрудники работали удаленно из дома. Вместо этого Бюро по вопросам этики обеспечило предоставление подателям деклараций поддержки и руководящих указаний по основным и техническим вопросам, в том числе персональную консультативную помощь по вопросам урегулирования ситуаций, связанных с конфликтами интересов, в удаленном режиме с использованием средств связи. В будущем информационные совещания в рамках FDDI будут проводиться в случае, если достаточное количество сотрудников (5) проявят интерес к ним. В любом случае всем участникам будут предоставляться технические руководства и инструкции Бюро по вопросам этики и внешнего контролера в отношении FDDI, а также уведомление о начале мероприятия в рамках FDDI.

35. Участники программы также имели возможность обратиться за помощью к внешнему контролеру, воспользовавшись размещенной на веб-сайте ссылкой «Задать вопрос» и/или позвонив в его офис по телефону. Внешний контролер сообщил, что, несмотря на то что он не проводил информационных совещаний во время пандемии, переписка с участниками FDDI по вопросам раскрытия информации была минимальной. 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 веб-сайте. Согласно информации внешнего контролера, ответы на все вопросы предоставлялись им в течение двух рабочих дней.

#### МСУГС

36. Необходимость соблюдения МСУГС повлекла за собой возникновение дополнительных требований в отношении раскрытия информации применительно к сотрудникам уровня D2 и выше. В 2019 г. было обеспечено стопроцентное соблюдение требований МСУГС о раскрытии информации.

37. Бюро по вопросам этики учло опыт, полученный в 2018 и 2019 гг., в процессе разработки и запуска соответствующего процесса в 2020 г.

#### V. ПРОЧИЕ ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БЮРО ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ

38. 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.

39. На протяжении 2020 г. Бюро по вопросам этики взаимодействовало с Независимым консультативным комитетом ВОИС по надзору (НККН).

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

40. Бюро ВОИС по вопросам этики активно взаимодействует с Сетью многосторонних организаций по вопросам этики (ENMO), задача которой состоит в поощрении общесистемного сотрудничества по проблемам, связанным с этикой, в рамках системы ООН, с участием соответствующих органов ООН и других многосторонних организаций. ENMO 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]