



Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

КОДЕКС ЭТИЧНОГО ПОВЕДЕНИЯ ФАО



Обязательная ссылка:

ФАО. 2024. Кодекс этичного поведения ФАО. Вторая редакция. Рим.

Вторая редакция Кодекса этичного поведения ФАО была опубликована в январе 2024 года. Первая редакция была опубликована в мае 2021 года.

Используемые обозначения и представление материала в настоящем информационном продукте не означают выражения какого-либо мнения со стороны Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций относительно правового статуса или уровня развития той или иной страны, территории, города или района, или их властей, или относительно делимитации их границ или рубежей. Упоминание конкретных компаний или продуктов определенных производителей, независимо от того, запатентованы они или нет, не означает, что ФАО одобряет или рекомендует их, отдавая им предпочтение перед другими компаниями или продуктами аналогичного характера, которые в тексте не упоминаются.

Мнения, выраженные в настоящем информационном продукте, являются мнениями автора (авторов) и не обязательно отражают точку зрения или политику ФАО.

© ФАО, 2024

Первая редакция: май 2021 года



Некоторые права защищены. Настоящая работа предоставляется в соответствии с лицензией Creative Commons “С указанием авторства – Некоммерческая - С сохранением условий 3.0 НПО” (CC BY-NC-SA 3.0 IGO; <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo/deed.ru>).

Согласно условиям данной лицензии настоящую работу можно копировать, распространять и адаптировать в некоммерческих целях при условии надлежащего указания авторства. При любом использовании данной работы не должно быть никаких указаний на то, что ФАО поддерживает какую-либо организацию, продукты или услуги. Использование логотипа ФАО не разрешено. В случае адаптации работы она должна быть лицензирована на условиях аналогичной или равнозначной лицензии Creative Commons. В случае перевода данной работы, вместе с обязательной ссылкой на источник, в него должна быть включена следующая оговорка: «Данный перевод не был выполнен Продовольственной и сельскохозяйственной организацией Объединенных Наций (ФАО). ФАО не несет ответственности за содержание или точность данного перевода. Достоверной редакцией является издание на [указать язык оригинала] языке”.

Возникающие в связи с настоящей лицензией споры, которые не могут урегулированы по обоюдному согласию, должны разрешаться через посредничество и арбитражное разбирательство в соответствии

с положениями Статьи 8 лицензии, если в ней не оговорено иное. Посредничество осуществляется в соответствии с “Правилами о посредничестве” Всемирной организации интеллектуальной собственности <http://www.wipo.int/amc/ru/mediation/rules/index.html>, а любое арбитражное разбирательство должно производиться в соответствии с “Арбитражным регламентом” Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ).

Материалы третьих лиц. Пользователи, желающие повторно использовать материал из данной работы, авторство которого принадлежит третьей стороне, например, таблицы, рисунки или изображения, отвечают за то, чтобы установить, требуется ли разрешение на такое повторное использование, а также за получение разрешения от правообладателя. Удовлетворение исков, поданных в результате нарушения прав в отношении той или иной составляющей части, авторские права на которую принадлежат третьей стороне, лежит исключительно на пользователе.

Продажа, права и лицензирование. Информационные продукты ФАО размещаются на веб-сайте ФАО (www.fao.org/publications); желающие приобрести информационные продукты ФАО могут обращаться по адресу: publications-sales@fao.org. По вопросам коммерческого использования следует обращаться по адресу: www.fao.org/contact-us/licence-request. За справками по вопросам прав и лицензирования следует обращаться по адресу: copyright@fao.org.

Фотографии на обложке и в верхней части внутренних страниц ©Art&Design srl



Содержание

Предисловие	ii
Примечание старшего специалиста по этике	iii
Список сокращений.....	iv
1. Введение	1
1.1 Назначение.....	1
1.2 На кого распространяется Кодекс?	2
2. Наши ценности.....	3
2.1 Обязанности	3
2.2 Обязанность выполнять требования.....	4
2.3 Обязанность сообщать о преследованиях и защищать от них	4
3. Преданность ФАО	6
3.1 Лояльность целям и задачам ФАО	6
3.2 Независимость и беспристрастность	6
3.3 Личное поведение.....	7
3.4 Уважение к национальным законам	8
3.5 Сексуальная эксплуатация и насилие.....	10
3.6 Жестокое обращение в семье и насилие со стороны интимного партнера	11
3.7 Насилие на рабочем месте	13
3.8 Безопасность и охрана	13
3.9 Злоупотребление наркотическими средствами и алкоголем	15
4. Уважение ко всем	16
4.1 Справедливое и уважительное отношение на рабочем месте	16
4.2 Уважительная обратная связь о результатах работы	16
4.3 Домогательства	17
4.4 Сексуальные домогательства	18
4.5 Злоупотребление служебным положением	21
4.6 Дискриминация	22
4.7 Разнообразие	23

5. Добросовестность и прозрачность.....	24
5.1 Должная осмотрительность	24
5.2 Мошенничество и коррупция	24
5.3 Конфликты интересов.....	25
5.4 Внешняя деятельность.....	26
5.5 Политическая деятельность	27
5.6 Подарки и услуги.....	28
5.7 Награды и почести.....	29
5.8 Личные отношения.....	30
5.9 Ежегодная программа раскрытия финансовой информации.....	31
5.10 Защита имущества и ресурсов	32
5.11 Общеорганизационная экологическая ответственность	33
5.12 Закупочная деятельность.....	34
5.13 Ведение записей.....	35
5.14 Использование и защита данных	35
5.15 Интеллектуальная собственность	37
5.16 Ограничения по окончании трудовой деятельности	37
5.17 Допустимое использование информационных технологий.....	38
5.18 Взаимодействие с новостными СМИ	40
6. Сообщение о проблемах и обращение за рекомендациями.....	41
6.1 Канцелярия Генерального инспектора.....	41
6.2 Управление по этике	41
6.3 Канцелярия омбудсмена	42
6.4 Отдел людских ресурсов	42
6.5 Медицинская служба	42
6.6 Служба безопасности	42
6.7 Органы, представляющие персонал	43
7. Контактная информация.....	44



Список сокращений

АСКС ФАО	Ассоциация сотрудников категории специалистов ФАО
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ДОБ ООН	Департамент по вопросам охраны и безопасности Организации Объединенных Наций
ИКТ	информационно-коммуникационные технологии
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
Кодекс	Кодекс этичного поведения
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МПК	Межучрежденческий постоянный комитет
НПО	неправительственная организация
ООН	Организация Объединенных Наций
ОПП	орган, представляющий персонал
ОЭО	общеорганизационная экологическая ответственность
ПЕМС	Система служебной аттестации и управления эффективностью работы
ПНП	персонал национальных проектов
СОБ ООН	Система обеспечения безопасности Организации Объединенных Наций
ССКОО	Союз сотрудников категории общего обслуживания
СЭН	сексуальная эксплуатация и насилие
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
CSH	Отдел людских ресурсов
OIG	Канцелярия Генерального инспектора

Предисловие

Сотрудники Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО) неустанно работают над претворением в жизнь преобразований, обеспечивающих переход к БОЛЕЕ эффективным, инклюзивным, невосприимчивым к внешним факторам и устойчивым агропродовольственным системам в целях улучшения производства, улучшения качества питания, улучшения состояния окружающей среды и улучшения качества жизни в соответствии с принципом «никто не должен остаться без внимания». Они ведут эту работу более чем в 150 представительствах по всему миру, иногда вдали от своих семей и близких, с непоколебимой преданностью, профессионально и компетентно, нередко сталкиваясь с трудными и многоплановыми проблемами.

Идти к цели становится легче, если есть ориентир. В ФАО таким ориентиром служат базовые документы Организации. Наша работа строится на полном понимании того, что от нас ожидает руководство, и на неукоснительном соблюдении правил, норм и положений программных документов. Мы следуем единой концепции, но при этом ценим широкое разнообразие, представленное в Организации.

Этичное поведение – один из столпов философии ФАО. Оно имеет решающее значение для достижения благородных целей Организации и целей в области устойчивого развития.

Кодекс этичного поведения ФАО поможет уточнить наши стандарты поведения, ценности и принципы и послужит ориентиром для нашей будущей работы.

ФАО – организация, чья деятельность ведется в соответствии с правилами, и каждый сотрудник несет безусловную ответственность за этичное поведение и соблюдение принципов, изложенных в Кодексе этичного поведения, поскольку мы стремимся работать максимально профессионально и в духе коллегиальности, взаимного уважения и солидарности.

**Д-р Цюй Дунъюй,
Генеральный директор**



Примечание старшего специалиста по этике

Я с огромной радостью представляю вам настоящий Кодекс этичного поведения. Этот документ рассматривался в ходе консультаций с широким кругом заинтересованных сторон и был одобрен Консультативным комитетом по надзору ФАО. Его первая редакция была опубликована в мае 2021 года, а вторая (текущая) – в январе 2024 года.

Опираясь на него, мы можем понять основополагающие принципы деятельности нашей Организации и проверить, действительно ли мы принимаем решения от имени ФАО с должным учетом этических рисков. Надеюсь, вам будет удобно использовать Кодекс, и помните, что мы, сотрудники Управления по этике, всегда готовы оказать вам поддержку и дать рекомендации.

Монде Маголо,
старший специалист по этике

1. ВВЕДЕНИЕ

Как одно из учреждений системы Организации Объединенных Наций ФАО должна служить примером соблюдения высочайших принципов добросовестности, независимости и беспристрастности. Крайне важно, чтобы мы все выполняли свои обязанности соответствующим образом. Успех Организации в долгосрочной перспективе возможен только при сохранении уважения и доверия со стороны государств-членов, партнеров, доноров и миллионов людей, которым мы служим. Все мы являемся представителями ФАО как в личной, так и в профессиональной жизни, и наше поведение отражается на Организации. Поэтому все мы обязаны действовать этично во всех отношениях и каждый день.

Документ, содержащий ссылки на регулирующие наше поведение положения, правила и программные документы, которому должны следовать сотрудники ФАО, представляет собой важный инструмент для понимания и соблюдения норм работы международной организации. Поэтому Управление по этике ФАО с удовлетворением представляет настоящий Кодекс этичного поведения («Кодекс»), первая редакция которого была подготовлена по итогам всестороннего сотрудничества с заинтересованными сторонами внутри Организации в 2020–2021 годах, а первая пересмотренная редакция – в 2022–2023 годах.

Кодекс является важным руководством по этичному поведению в ФАО, но не заменяет здравый смысл и рациональную оценку и охватывает не все ситуации, с которыми мы можем столкнуться. Возможны ситуации, поведение и действия, которые

не упоминаются в правилах и положениях ФАО и не рассматриваются в примерах, приведенных в настоящем Кодексе, но тем не менее считаются неэтичными, поскольку они подрывают дух или нарушают основополагающие принципы нашей системы этики.

Вопросы, касающиеся положений настоящего Кодекса и всех связанных с ним программных документов, правил и положений, можно направлять по адресу Ethics-Office@FAO.org.

1.1 Назначение

Настоящий Кодекс призван служить практическим руководством по правилам и программным документам ФАО, регулирующим поведение ее сотрудников и помогающим нам поступать правильно и формировать этичную культуру на рабочем месте.

Кодекс дополняет правила и программные документы ФАО, но не заменяет и не отменяет их. В случае расхождения между правилами и Кодексом преимущественную силу имеют правила и программные документы¹.

¹ Управление по этике стремилось обеспечить актуальность всех ссылок на правила и программные документы на дату публикации настоящего Кодекса, однако следует учитывать, что правила и программные документы подлежат периодическому пересмотру. Следует также отметить, что иногда в документе даются ссылки на информацию или директивы Секретариата ООН и других международных учреждений. Эти ссылки приводятся только для справки.



1.2 На кого распространяется Кодекс?

Все сотрудники ФАО (включая штатных сотрудников, персонал, работающий по краткосрочным контрактам, консультантов, персонал национальных проектов, сотрудников, работающих по

индивидуальным договорам об оказании услуг, волонтеров и стажеров) должны вести себя в соответствии с изложенными в настоящем Кодексе этическими нормами².

² В Кодексе будет указываться на случаи, когда определенные правила или положения программных документов распространяются только на штатных сотрудников.



2. НАШИ ЦЕННОСТИ

Основой для нашей этики служат **Устав ООН**, **Устав ФАО**, **Стандарты поведения для международной гражданской службы (Стандарты поведения КМГС)**³, а также действующие в Организации Положения и правила о персонале, Руководство по административным вопросам и программные документы к нему.

В Статье I Положений о персонале и главе 1 Правил о персонале ФАО⁴ оговариваются обязанности, обязательства и привилегии персонала, определенные с опорой на следующие основные принципы, общие для всех организаций системы ООН:

- ✓ независимость;
- ✓ лояльность;
- ✓ беспристрастность;
- ✓ добросовестность;
- ✓ подотчетность;
- ✓ соблюдение прав человека.

Те же принципы закреплены в **Системе квалификационных требований ФАО** как три основополагающие ценности. Эта система направлена на укрепление кадрового состава ФАО и служит ориентиром для ведущейся в Организации деятельности по набору, управлению эффективностью и повышению квалификации персонала. Это следующие ценности:

- ✓ преданность ФАО;
- ✓ уважение ко всем;
- ✓ добросовестность и прозрачность.

Эти ценности лежат в основе Кодекса, поскольку, как и Кодекс, Система квалификационных требований призвана служить для нас руководством в обеспечении и поддержании этичности на рабочем месте, с тем чтобы ФАО могла достичь своей цели – ликвидации голода в мире.

2.1 Обязанности

ФАО может выполнять свой важный мандат только при условии, что она пользуется уважением во всем мире и во всех государствах. Все сотрудники ФАО обязаны действовать с максимальной добросовестностью, понимать и выполнять разъясненные в Кодексе нормы.

Мы должны знать ценности ООН, правила и политику ФАО и должны действовать этично и в соответствии с этими ценностями не только на работе, но и в частной жизни. Мы должны проходить обязательное обучение, которое проводит ФАО.

Особую ответственность за соблюдение норм этики, которым все мы должны следовать, несут руководители. Они являются образцом для подражания, подают пример и несут основную ответственность

³ Разработаны Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) и включены в Руководство ФАО по административным вопросам (Приложение А раздела 304).

⁴ См. Главу 3 Руководства по административным вопросам.



за дачу сотрудникам указаний в отношении того, как правильно действовать, особенно в сложных ситуациях. Они обязаны давать своим подчиненным своевременные, честные и объективные отзывы об их работе и четко и понятно разъяснять причины принятых ими решений.

Если до сведения руководителей доводится информация о неэтичном поведении, они обязаны оперативно принимать надлежащие меры.

2.2 Обязанность выполнять требования

Мы все должны следовать правилам ФАО и соблюдать описанные в Кодексе нормы. При назначении или приеме на работу все сотрудники ФАО должны взять на себя обязательство выполнять требуемые нормы этичного поведения.

Невыполнение нами требований по соблюдению правил, положений программных документов и этических норм имеет последствия. К штатным сотрудникам могут применяться дисциплинарные меры, а в отношении других сотрудников могут приниматься административные меры в соответствии с условиями их контрактов.

2.3 Обязанность сообщать о преследованиях и защищать от них

Мы обязаны сообщать о возможном неэтичном поведении или потенциальных нарушениях, таких как мошенничество,

коррупция, домогательства (включая сексуальные домогательства) и грубая халатность⁵. В зависимости от того, о какой проблеме идет речь, такие сообщения можно направлять нашему руководителю, в Отдел людских ресурсов (CSH) или в Канцелярию Генерального инспектора (OIG) (см. подробности в разделе **«Контактная информация»** ниже). OIG отвечает за расследование сообщений о предполагаемых нарушениях с участием сотрудников ФАО либо с участием субъектов, сотрудничающих с Организацией.

Организация обязана защищать нас от преследования за сообщения о нарушениях и за помощь в любых надзорных мероприятиях, таких как внутренние расследования или аудит, как указано в нашей **Политике защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях**. Кроме того, Управление по этике отвечает за прием жалоб на преследование (первичное рассмотрение) и принимает меры в соответствии с Политикой защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях, с целью защиты лиц, подвергающихся преследованиям.

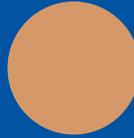
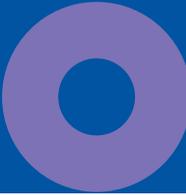
Более подробная информация о различных подразделениях и ресурсах, к которым может обратиться персонал ФАО, чтобы подать жалобу или сообщить о нарушениях, приводится в документе **«От проблемы к решению. Дорожная карта ФАО: к кому обратиться за решением проблемной ситуации на работе»**.

⁵ *Грубая халатность – это сознательное добровольное игнорирование необходимости проявлять разумную осмотрительность, которое может привести к прогнозируемым серьезным травмам или ущербу.*

Врезка 1 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 16–20
- Положения о персонале, Статья 1 (раздел 301.1 Руководства)
- Правила о персонале, Глава 1 (раздел 302.1 Руководства)
- Положение о персонале 301.10.2
- Раздел 330 Руководства “Дисциплинарные меры” (подраздел 330.1.51)
- **Устав Канцелярии Генерального инспектора**
- **АЦ 2021/06 “Руководство по проведению внутренних административных расследований Канцелярией Генерального инспектора ФАО”**
- Административный циркуляр 2021/10 (испр. 2) “Политика ФАО по защите лиц, сигнализирующих о нарушениях” (на **английском, французском, испанском, арабском, русском, китайском** языках)
- Административный циркуляр 2016/23 “Грубая халатность”
- Административный циркуляр 2015/08 “Политика борьбы с мошенничеством и другими проявлениями коррупции”
- Административные циркуляры 2023/05, 2022/02, 2021/03, 2020/09, 2017/13, 2015/16 и 2013/17 “Порядок рассмотрения в Организации дисциплинарных вопросов”
- Электронный учебный курс “Этика и добросовестность в системе ООН”
- Электронный учебный курс “Мошенничество и коррупция”





3. ПРЕДАННОСТЬ ФАО

Первая из наших трех основных ценностей – преданность ФАО. Когда мы принимаем решение работать в Организации, мы соглашаемся ставить интересы Организации выше всех прочих, включая наши собственные. Это означает, что мы демонстрируем преданность и профессионализм в нашей работе, несем ответственность за собственные действия и придерживаемся ценностей ФАО при осуществлении нашей повседневной деятельности, в том числе в нашей частной жизни.

Внутренние и внешние события и обстоятельства могут создавать неопределенность в отношении достижения целей и решения задач Организации. Такую неопределенность также называют «риском».

Чтобы выявлять риски, решать, как регулировать выявленные риски, и принимать меры по их снижению, мы все обязаны выполнять процедуры и применять механизмы контроля, призванные снижать подверженность ФАО рискам, и внимательно относиться к своей работе.

3.1 Лояльность целям и задачам ФАО

В Статье I Положений о персонале оговорены обязанности, которые мы выполняем в качестве штатных сотрудников. Содержащаяся в Положении о персонале 301.1.9 декларация/присяга при вступлении в должность (см. врезку 2), которую штатные сотрудники дают при назначении, напоминает нам, что мы неизменно должны действовать в интересах ФАО, честно, добросовестно и с уважением ко всем.

Врезка 2

Декларация или присяга при вступлении в должность

Торжественно клянусь (обязуюсь, обещаю) верно служить Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций, честно и добросовестно выполнять обязанности, возложенные на меня как на международного гражданского служащего, действуя исключительно в интересах Организации, не запрашивая и не принимая указаний относительно выполнения моих обязанностей от какого-либо правительства или органа, не связанного с Организацией.

3.2 Независимость и беспристрастность

Являясь специализированным учреждением ООН, ФАО действует на благо всего международного сообщества. Независимость и беспристрастность ФАО дают основания для доверия к ней со стороны ее членов. Именно это доверие создает благоприятные условия для того, чтобы мы выполняли работу ФАО по всему миру.

«Действовать независимо» означает быть подотчетным только перед ФАО. Мы не должны принимать указания от третьих лиц

и внешних органов, включая правительство нашей собственной страны и любое другое правительство. Важно, чтобы наши действия не только были независимыми, но и *воспринимались* как таковые. Эта концепция закреплена в Статье VIII Устава ФАО и в Стандартах поведения КМГС.

«Действовать беспристрастно и объективно» означает, что наши личные взгляды и интересы в любой ситуации не должны препятствовать выполнению наших обязанностей и наносить ущерб интересам ФАО. Опять же очень важно, чтобы мы стремились действовать так, чтобы другие люди считали, что мы действуем беспристрастно, непредвзято, без предубеждений и конфликта интересов.

Врезка 3 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 3–15; 27–29, 33 и 34
- Устав ФАО, Статья VIII, пункт 2
- Положение о персонале 301.1
- Раздел 361 Руководства “Внешняя деятельность” (подраздел 361.2.4)
- Раздел 330 Руководства “Дисциплинарные меры” (подраздел 330.1.51)
- Административный циркуляр 2022/14 “Внеслужебная деятельность”

3.3 Личное поведение

Наша личная жизнь – наше личное дело, но вне работы могут возникать ситуации, когда наше поведение, наша деятельность, поведение или деятельность членов нашей семьи могут отразиться на ФАО. Мы должны помнить, что наше личное поведение, даже не связанное с нашими служебными обязанностями, может негативно влиять на репутацию ФАО или наносить ущерб ее интересам, и мы должны принять меры к тому, чтобы действовать соответствующим образом.

Наше личное поведение в социальных сетях не должно вступать в противоречие с нашими обязательствами проявлять независимость и действовать в соответствии с ценностями Организации и международной гражданской службы.

Мы должны принимать меры к тому, чтобы выражение наших личных взглядов и убеждений в социальных сетях не оказывало отрицательного влияния на наши служебные обязанности, не наносило ущерба нашему статусу как сотрудников ФАО и не ставило под сомнение выполнение нами обязанности проявлять лояльность, беспристрастность и ответственность перед Организацией.

Нам запрещено создавать каналы социальных сетей от имени ФАО и загружать материалы ФАО (например, документы, фотографии, презентации, видео) напрямую на личные аккаунты. Такие материалы должны загружаться в официальные хранилища ФАО, а затем распространяться с помощью ссылок на эти хранилища.



Врезка 4 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 35–37
- Политика в отношении использования социальных сетей
- См. также Руководство Секретариата Организации Объединенных Наций по использованию социальных сетей в личных целях.

3.4 Уважение к национальным законам

Определенные привилегии и иммунитеты предоставляются нам, чтобы мы могли содействовать выполнению возложенной на ФАО миссии, а не для нашей личной выгоды. Поэтому мы должны соблюдать национальные и местные законы и выполнять свои личные правовые обязательства. В соответствии с правилами ФАО, несоблюдение долговых обязательств и грубое нарушение национального закона считаются ненадлежащим поведением, которое может повлечь дисциплинарную меру.

Соблюдение национальных и местных законов подразумевает, в частности, выполнение предусмотренных законами обязательств, например, соблюдение правил дорожного движения, соблюдение законов при продаже и покупке автотранспорта, а также наем местных работников в соответствии с требованиями местного законодательства. Выполнение

личных предусмотренных законами обязательств включает соблюдение долговых обязательств и выполнение всех наших личных обязанностей по закону, таких как выплата алиментов на содержание детей и бывших супругов. При определенных обстоятельствах ФАО может производить вычеты из нашей заработной платы и других выплат и использовать их для погашения нашей задолженности перед третьими лицами, если таковая возникла на законных основаниях.

Признавая различия местных законов и обычаев в разных странах и необходимость уважения к ним, мы также признаем, что в некоторых ситуациях то, что приемлемо в соответствии с местными законами и обычаями, может быть несовместимо с ценностями ФАО и ООН с точки зрения прав человека. В таких случаях основное значение имеют общие ценности, которых мы придерживаемся как международные гражданские служащие.

Если мы нарушили местный закон, мы должны немедленно сообщить об этом своему руководителю по месту службы. ФАО обязана сотрудничать с национальными органами власти в целях содействия надлежащему отправлению правосудия и предотвращения любых злоупотреблений в связи с предоставляемыми ей привилегиями, иммунитетами и льготами. Если местные власти сообщают ФАО о каких-либо проблемах, связанных с несоблюдением ее персоналом местных законов или частных юридических обязательств, ФАО должна сотрудничать с ними в целях урегулирования всех вопросов, связанных с невыполнением соответствующих требований, и при необходимости может

привлечь OIG к дальнейшим внутренним расследованиям. Если будет установлено, что иммунитет препятствует отправлению правосудия, Генеральный директор может отказаться от такого иммунитета. В случаях, когда ФАО устанавливает, что имело место нарушение, представляющее собой серьезное нарушение национального законодательства (например, если сотрудник был замешан в серьезном мошенничестве), ФАО также может принять решение сообщить о таком ненадлежащем поведении в компетентные национальные органы.

Врезка 5 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 43 и 44
- Конвенция о привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений, Статья VI, раздел 23
- Соглашение о штаб-квартире ФАО с Италией, Статья XIII, раздел 29(b)
- Положение о персонале 301.1.8
- Правило о персонале 302.3.122 “Вычеты и взносы”
- Раздел 330 Руководства “Дисциплинарные меры” (подразделы 330.1.51–52 и 330.2.41)
- Административный циркуляр 2022/10 “Привилегии и иммунитеты и личные обязательства штатных сотрудников”





3.5 Сексуальная эксплуатация и насилие

В ООН и ФАО «сексуальная эксплуатация и насилие» (СЭН) означает неправомерные действия сексуального характера по отношению к тем, кто является нашими бенефициарами или принадлежит к сообществам, в которых мы работаем.

СЭН представляет собой катастрофический сбой механизмов защиты; это явление наносит вред тем, кого мы должны защищать в соответствии с нашим мандатом, и ставит под угрозу репутацию Организации. Кроме того, такие проявления могут нарушать общепризнанные международные правовые нормы и стандарты. Мы все обязаны добросовестно сообщать о любых опасениях или подозрениях, касающихся СЭН (подробная информация о том, куда следует обращаться, приводится в разделе «**Контактная информация**»).

Мы все должны быть знакомы с шестью основными принципами, установленными Межучрежденческим постоянным комитетом (МПК)⁶. Этими принципами определено, в частности, что запрещенное поведение включает обмен денег, товаров или помощи бенефициару на секс, а также сексуальные отношения с ребенком, определяемым как лицо моложе 18 лет, независимо от местного возраста согласия. Мы все должны пройти обязательный тренинг ФАО по защите от СЭН.

ФАО проявляет абсолютную нетерпимость к СЭН и считает такие действия, если они подтверждены, серьезным проступком, который повлечет за собой увольнение в упрощенном порядке или расторжение контракта. В соответствующих случаях ФАО также передает дело в национальные органы власти для уголовного преследования.

Врезка 6 Определения

Сексуальная эксплуатация – это любое злоупотребление или покушение на злоупотребление уязвимым положением, властью или доверием в сексуальных целях, включая, в частности, получение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица.

Сексуальное насилие – это фактическое физическое действие или угроза физическим действием против половой неприкосновенности с применением силы, либо в неравных условиях, либо с принуждением.

**Определения из Бюллетеня Генерального секретаря ООН ST/SGB/2003/13 – см. также АЦ 2013/27 “Защита от сексуальной эксплуатации и сексуального насилия”.*

ФАО является участницей системы iReport SEA Tracker под эгидой Генерального секретаря ООН, в которой регистрируются все предполагаемые и подтвержденные случаи сексуальной эксплуатации и насилия в Общей системе ООН. Кроме того, Организация использует для проверки сотрудников перед приемом на работу базу данных Clear Check⁷. Эта конфиденциальная база данных содержит информацию о лицах, ранее

⁶ Целевая группа МПК по защите от сексуальной эксплуатации и насилия.

⁷ Действует под эгидой Координационного совета руководителей (КСР)

совершавших неправомерные действия сексуального характера в системе ООН, в том числе о тех, кто уволился из своей организации до завершения расследования или дисциплинарной процедуры в связи с выдвинутыми против них обвинениями в неправомерных действиях сексуального характера и впоследствии отказался сотрудничать в рамках расследования и/или дисциплинарной процедуры.

Сексуальные домогательства могут иметь проявления, сходные с СЭН, однако в системе ООН они считаются другим видом неправомерного поведения сексуального характера (см. [раздел 4.4](#)).

3.6 Жестокое обращение в семье и насилие со стороны интимного партнера

Жестокое обращение в семье и насилие со стороны интимного партнера – это формы насилия, в которые вовлечены члены семей или домохозяйств либо лица, находящиеся в близких или интимных личных отношениях. ФАО считает, что жестокое обращение в семье и насилие со стороны интимного партнера категорически противоречат нашим этическим нормам.

Врезка 7 Источники

- Административный циркуляр 2013/27 “Политика в отношении защиты от сексуальной эксплуатации и насилия”
- Бюллетень Генерального директора 2012/70
- Административный циркуляр 2021/4 “Процедуры использования базы данных для проверки сведений Clear Check”
- См. также Бюллетень Генерального секретаря Организации Объединенных Наций ST/SGB/2003/13.
- См. также “Шесть ключевых принципов борьбы с сексуальной эксплуатацией и насилием” МПК, 2019 год.
- Электронный учебный курс “Защита от сексуальной эксплуатации и насилия”

Врезка 8 Определение

Насилие со стороны интимного партнера – это любое поведение в рамках интимных отношений, которое является причиной физического, психологического и сексуального ущерба для участников этих отношений.

**Определение из документа “Насилие и его влияние на здоровье. Доклад о ситуации в мире”, Всемирная организация здравоохранения (2002 год).*

©FAO/S. Yokoi





Можно привести следующие примеры такого поведения:

- ✓ акты физической агрессии, такие как шлепки, нанесение ударов, пинки и избиение;
- ✓ сексуальное насилие, включая принудительный половой акт и другие формы сексуального принуждения;
- ✓ эмоциональное (психологическое) насилие в таких формах, как оскорбления, принижение, постоянное унижение, запугивание (например, уничтожение вещей), угрозы причинить вред, угрозы отобрать детей; и
- ✓ проявления контролирующего поведения, например изоляция человека от семьи и друзей, наблюдение за его передвижениями и ограничение доступа к финансовым ресурсам, работе, образованию и медицинской помощи.

В ситуациях, которые могут быть связаны с жестоким обращением в семье или насилием со стороны интимного партнера, можно обратиться за советом к консультантам Медицинской службы (см. раздел «**Контактная информация**» ниже).

Если национальные органы власти обращают внимание ФАО на вашу возможную причастность к таким актам насилия, ФАО должна сотрудничать с этими органами. По мере необходимости могут быть приняты административные, в том числе дисциплинарные, меры.

Врезка 9 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 42, 43 и 44
- Раздел Руководства 550.5 “Меры безопасности и чрезвычайные меры в штаб-квартире – инциденты”



3.7 Насилие на рабочем месте

Любой акт физического насилия или угроза насилия в любой форме как на территории ФАО, так и за ее пределами противоречит этическим ценностям ФАО. Ношение оружия, настоящего или поддельного, на территории ФАО или в транспортных средствах ФАО строго запрещено; оно допускается только при наличии специального разрешения, выдаваемого, например, сотрудникам служб безопасности или государственных правоохранительных органов.

Если национальные органы власти обращают внимание ФАО на вашу возможную причастность к таким актам насилия, ФАО должна сотрудничать с этими органами. По мере необходимости могут быть приняты административные, в том числе дисциплинарные, меры.

Врезка 10 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункт 44
- Раздел 330 Руководства “Дисциплинарные меры” (подраздел 330.1.52)
- Раздел Руководства 550.5 “Меры безопасности и чрезвычайные меры в штаб-квартире – инциденты”

3.8 Безопасность и охрана

ФАО обязана заботиться о своих сотрудниках и серьезно относиться к их безопасности и благополучию. ФАО принимает меры по обеспечению безопасной и уважительной рабочей атмосферы для всего персонала в соответствии с ценностями ФАО. ФАО поддерживает действующие в ООН Концепцию обязанности проявлять должную заботу и Основные принципы обеспечения более здоровой, безопасной и уважительной рабочей атмосферы в ООН⁸. Кроме того, ФАО реализует принятую в 2018 году Стратегию ООН по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия, в которой представлен комплексный подход к защите и укреплению психического здоровья⁹.

Во всех странах, где ФАО ведет свою деятельность, основная ответственность за безопасность и защиту сотрудников ФАО, их иждивенцев, имеющих соответствующие права, их деятельности и имущества возлагается на правительство принимающей страны. ФАО обязана подкреплять и при необходимости дополнять возможности правительств принимающих стран по выполнению их обязательств в обстоятельствах, когда сотрудники ФАО работают в районах, где необходимы более масштабные меры по предотвращению рисков и смягчению последствий, чем те, принятия которых можно обоснованно ожидать от правительства принимающей страны. Организация обязана обеспечить возможности ведения своей деятельности таким образом, чтобы не подвергаться риску с точки зрения безопасности сверх приемлемого уровня.

⁸ Координационный совет руководителей системы ООН. Комитет высокого уровня по вопросам управления (КВУУ). 2019 год. Межфункциональная целевая группа по вопросам обязанности проявлять должную заботу. Итоговый доклад, октябрь 2019 года.

⁹ <https://www.un.org/en/healthy-workforce-home>



Мы как сотрудники, работающие в рамках Системы обеспечения безопасности ООН (СОБ ООН), обязаны действовать в соответствии с полученными указаниями, понимать обстановку в области безопасности и выполнять все правила и процедуры СОБ ООН в местах службы (как на рабочем месте, так и за его пределами). За принятие мер безопасности отвечают как сотрудники службы безопасности, так и руководители ФАО, и отдельные сотрудники. Сотрудники службы безопасности имеют право давать соответствующие указания и осуществлять соответствующие действия. СОБ ООН признает, что, несмотря на надлежащие усилия по регулированию рисков в области безопасности, направленные на снижение рисков до приемлемого уровня путем соизмерения таких рисков с важностью программ, разработанные ею процессы и процедуры позволяют устранить не все риски безопасности.

Помимо этого, мы должны пройти обязательный учебный курс по вопросам безопасности и охраны и сообщать о любых проблемах в области безопасности нашим руководителям или сотрудникам службы безопасности для решения таких проблем.

В соответствии с изданным СОБ ООН *Руководством по политике в отношении безопасности* мы обязаны своевременно сообщать обо всех инцидентах в области безопасности, происходящих как на рабочем месте, так и за его пределами, уполномоченному должностному лицу страны по месту службы и местному Департаменту ООН по вопросам охраны и безопасности (ДОБ ООН). Уполномоченное должностное лицо – это самое высокопоставленное должностное лицо ООН, назначаемое Генеральным секретарем для обеспечения достижения целей СОБ ООН в определенном районе безопасности.

В штаб-квартире механизм информирования служит порталом сообщений об инцидентах в области охраны и безопасности. В децентрализованных отделениях об инцидентах в области безопасности необходимо сообщать руководителю представительства Организации и координатору ФАО по вопросам безопасности.

Врезка 11 Источники

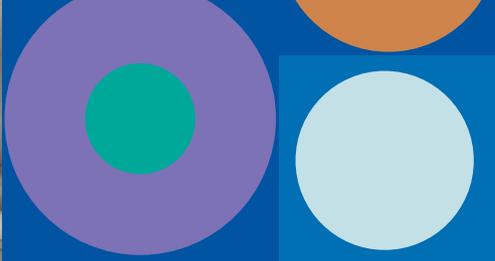
- Стандарты поведения КМГС, пункт 41
- Раздел 330 Руководства “Дисциплинарные меры” (подраздел 330.1.52)
- Раздел 390 Руководства “Чрезвычайные ситуации с участием персонала за пределами штаб-квартиры”
- Раздел 550 Руководства “Службы безопасности”
- Административный циркуляр 2023/08 “Гигиена и безопасность труда”
- Административный циркуляр 2017/15 – приложение к Кодексу поведения сотрудников охраны в штаб-квартире ФАО
- Административный циркуляр 2014/30 “Политика обеспечения безопасности работы на местах”
- Административный циркуляр 2011/25 “Проверка благонадежности в ООН и обучение персонала ФАО по вопросам безопасности на местах”
- *Рекомендации ФАО на случай серьезных инцидентов*
- *Руководство по политике в отношении безопасности СОБ ООН*
- **Портал сообщений об инцидентах в области охраны и безопасности**
- Электронный учебный курс BSAFE

3.9 Злоупотребление наркотическими средствами и алкоголем

ФАО запрещает злоупотребление наркотическими средствами и алкоголем и их употребление не по назначению, как легальное, так и нелегальное. Употребление веществ не по назначению не только негативно влияет на безопасность персонала и рабочую атмосферу, но и наносит урон репутации ФАО. Всем страдающим зависимостью рекомендуется обратиться за помощью в Медицинскую службу ФАО (см. раздел «**Контактная информация**»).

Врезка 12 Источники

- Раздел 330 Руководства “Дисциплинарные меры” (подраздел 330.1.52)
- Приложение А раздела 390 Руководства ФАО “Меры по защите имущества и членов семьи сотрудников ООН”
- Административный циркуляр 2000/06 “Политика и процедуры по решению проблем, связанных с алкоголизмом и злоупотреблением другими веществами на рабочем месте”



4. УВАЖЕНИЕ КО ВСЕМ

Уважение ко всем означает проявление внимания и чуткости к гендерным факторам, культурной, этнической, религиозной принадлежности, сексуальной ориентации, политическим убеждениям и другим различиям между людьми. Оно предполагает положительное восприятие людей любого происхождения и эффективную работу с ними, содействие принятию, пониманию людей и толерантности к ним и придание высокой ценности разнообразию.

4.1 Справедливое и уважительное отношение на рабочем месте

Всем необходима гармоничная рабочая атмосфера. Основу такой среды формирует этическое поведение, построенное на принципах справедливости, толерантности и уважения и предполагающее достойное отношение к каждому.

Все мы вносим вклад в формирование уважительной рабочей атмосферы; тем не менее руководители должны помнить, что именно они формируют настрой в своем подразделении и среди своих подчиненных и обязаны принимать соответствующие меры по созданию уважительной обстановки на рабочем месте. Открытое обсуждение вопросов поведения на рабочем месте и норм уважительного поведения помогает каждому понять, что от него ожидается.

Руководители должны принимать оперативные меры для решения проблем по мере их возникновения. Они должны создавать условия, в которых персонал может выражать свое мнение, не опасаясь

преследований. Помня о соображениях конфиденциальности, руководители должны открыто и четко сообщать о своих решениях и обосновывать их, так чтобы сотрудники, которым они адресованы, были осведомлены о них и имели возможность высказывать свои мнения.

Врезка 13 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 3, 6 и 40

4.2 Уважительная обратная связь о результатах работы

Мы обязаны придерживаться самых высоких стандартов эффективности, компетентности и честности при выполнении своих функций. Руководители ФАО отвечают за достижение результатов и за помощь нам в полном раскрытии нашего потенциала. Помните, что каждый из нас должен при выполнении своих обязанностей неизменно исходить из трех основных ценностей (преданность ФАО, уважение ко всем, добросовестность и прозрачность), на которых зиждется настоящий Кодекс.

Цель предоставления обратной связи о результатах работы заключается в оказании поддержки персоналу ФАО в решении его задач, с тем чтобы Организация могла эффективно выполнять свой мандат. Эта обратная связь должна быть правдивой, объективной, точной и своевременной, а

также должна соответствовать порядку управления эффективностью работы. Предоставление обратной связи на постоянной основе имеет важное значение для создания открытой и уважительной рабочей среды, в которой все мы можем выражать свое мнение. В такой обстановке можно решать проблемы по мере их возникновения, что повышает вероятность положительного результата.

Врезка 14 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 16–19
- Правило о персонале 302.6 “Отчеты об оценке выполнения должностных обязанностей”
- Раздел 317.10 Руководства “Оценка консультантов”
- Раздел 319.12 “Оценка индивидуальных договоров об оказании услуг”
- Административный циркуляр 2015/17 “Политика в отношении ПЕМС”
- Система квалификационных требований Системы служебной аттестации управления эффективностью работы (ПЕМС)
- Анализ и решение проблемы недостаточной эффективности работы – рекомендации для руководителей
- Курс электронного обучения “Эффективное предоставление и получение информации в рамках обратной связи и оценки”

4.3 Домогательства

Уважительное отношение друг к другу и достойное поведение влекут за собой отказ от оскорбительного, запугивающего и враждебного поведения по отношению к другим. Неуважительное или оскорбительное поведение на рабочем месте в нашей Организации неприемлемо.

Врезка 15 Определение

Домогательства – это любое ненадлежащее и нежелательное поведение лица или группы лиц, которое направлено на другое лицо, оскорбительно для него и, как известно или должно было быть известно лицу (лицам), допускающему (допускающим) такое поведение, причинит адресату обиду или вред. Домогательства необязательно носят умышленный или преднамеренный характер. Они могут выражаться в словах, жестах или действиях, раздражающих, тревожащих, оскорбляющих, запугивающих, принижающих, унижающих или смущающих другого человека или создающих недоброжелательную, враждебную или оскорбительную атмосферу на рабочем месте. Как правило, домогательства повторяются многократно.

**Административный циркуляр 2015/03*



Домогательства могут принимать различные формы. Например, на человека могут кричать, насмехаться над ним, делать оскорбительные замечания в его адрес, намеренно отгораживаться от него или дискредитировать результаты его работы. Домогательства возможны как на территории ФАО, так и за ее пределами, и к ним могут быть причастны лица, не относящиеся к ФАО. Определение домогательств основано на том, разумно ли предполагать, что соответствующее поведение может причинить обиду, то есть важно не намерение лица, совершающего соответствующие действия, а разумное восприятие его поведения лицом, на которое такие действия направлены.

В соответствии с Политикой ФАО по предотвращению домогательств и злоупотребления служебным положением, при таком неподобающем поведении всегда принимаются меры. Принимаются соответствующие меры с учетом характера поведения и отношений между причастными лицами.

Негативные отзывы об эффективности работы сами по себе, без учета других факторов, не считаются преследованием. Примеры поведения, которое может считаться преследованием, приводятся в административном циркуляре 2015/03.

Если вы столкнулись с преследованием или стали его свидетелем, вы можете обратиться к омбудсмену и получить конфиденциальные рекомендации, а также обсудить возможные варианты урегулирования ситуации в неофициальном порядке. Кроме того, вы можете обсудить ситуацию со своим руководителем или обратиться в CSH за советом и поддержкой. Что касается официального урегулирования, то вы можете направить заявление в OIG, которая проведет соответствующие

следственные действия. Если случай нарушения подтвердится, могут быть приняты административные, в том числе дисциплинарные, меры.

Врезка 16 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 21 и 22
- Административный циркуляр 2015/03 “Политика предотвращения преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением”

4.4 Сексуальные домогательства

Сексуальным домогательствам нет места в системе ООН. Руководители организаций системы ООН неоднократно заявляли о решительной поддержке политики полной нетерпимости в отношении сексуальных домогательств, а также о готовности расширять усилия по профилактике и реагированию с особым вниманием к жертвам домогательств, обеспечивать безопасные и инклюзивные условия работы¹⁰.

¹⁰ *Заявление КСР по проблеме сексуальных домогательств в организациях системы ООН, май 2018 года.*

Врезка 17 Определение

Сексуальным домогательством называется любое нежелательное поведение сексуального характера, которое с обоснованной вероятностью можно расценивать или воспринимать как оскорбительное или унижающее, если такое поведение препятствует работе, становится условием занятости или создает недоброжелательную, враждебную или неприятную обстановку на работе. Сексуальные домогательства могут происходить как непосредственно на рабочем месте, так и в связи с работой. Как правило, сексуальные домогательства предполагают определенную манеру поведения, но могут принимать и форму единичного случая. Оценивая резонанс намерений и суждений, следует учитывать точку зрения лица, являющегося объектом такого поведения.

**Административный циркуляр 2019/01*

ФАО прилагает все усилия, чтобы создать рабочую обстановку, в которой никогда не проявляется терпимость к сексуальным домогательствам, виновные привлекаются к ответственности, а персонал чувствует себя в безопасности, сообщая об инцидентах. В ФАО проблема сексуальных домогательств решается в соответствии с Политикой по предотвращению сексуальных домогательств. В соответствии с Политикой, сексуальные домогательства могут происходить как в рабочей среде, так и за ее пределами и совершаться в отношении

любого лица, вне зависимости от того, имеют ли такие лица какие-либо договорные отношения с Организацией.

Если вы столкнулись с сексуальными домогательствами или стали их свидетелем, вы можете обратиться к омбудсмену и получить конфиденциальные рекомендации, а также обсудить возможные варианты урегулирования ситуации в неофициальном порядке. Кроме того, вы можете направить заявление в OIG, которая проведет соответствующие следственные действия. Если случай нарушения подтвердится, могут быть приняты административные, в том числе дисциплинарные, меры.

Руководителям рекомендуется обращаться за советом и рекомендациями по всем вопросам, связанным с возможными сексуальными домогательствами, о которых им сообщается, в CSH или к омбудсмену.

Примерами поведения, которое может быть сексуальным домогательством, являются:

- ✓ нежелательные прикосновения, включая шлепки, поглаживания и намеренное трение о тело другого человека;
- ✓ неоднократные приглашения человека на свидания;
- ✓ высказывания или замечания сексуального характера по поводу внешности, тела или сексуальности человека;
- ✓ обмен шутками, историями или изображениями сексуального характера;
- ✓ использование в обращении к человеку имени или термина, имеющего сексуальный подтекст; и
- ✓ жесты сексуального характера.



Для проверки сотрудников перед приемом на работу ФАО использует базу данных Clear Check. Эта конфиденциальная база данных содержит информацию о лицах, ранее совершавших неправомерные действия сексуального характера в системе ООН, в том числе о тех, кто уволился из своей организации до завершения расследования или дисциплинарной процедуры в связи с выдвинутыми против них обвинениями в неправомерных действиях сексуального характера и впоследствии отказался сотрудничать в рамках расследования и/или дисциплинарной процедуры¹¹.

¹¹ *Используется организациями Общей системы ООН.*

Врезка 18 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 21 и 22
- АЦ 2019/01 “Политика предотвращения сексуальных домогательств”
- АЦ 2021/4 “Процедуры использования базы данных для проверки сведений Clear Check”
- Справочник для руководителей по предупреждению и реагированию на случаи СД на рабочем месте
- Электронный учебный курс “Предотвращение преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением”
- Электронный учебный курс “Сексуальные домогательства: роль руководителей”.
- Стандарты поведения КМГС



4.5 Злоупотребление служебным положением

Злоупотребление служебным положением – это ненадлежащее использование влияния, власти или служебного положения, и оно запрещено. Злоупотребление служебным положением может принимать различные формы и становится особенно серьезным, когда используется для оказания отрицательного влияния на условия профессиональной деятельности или найма, такие как назначение, распределение, продление контракта, оценка результатов работы и продвижение по службе. Последствия такого поведения подрывают моральный дух и идут в ущерб гармонии на рабочем месте.

Врезка 19 Определение

Злоупотребление служебным положением – это неправомерное использование своего влияния, власти или авторитета по отношению к другому человеку. Оно становится особенно серьезным, когда используется для ненадлежащего влияния на условия профессиональной деятельности или найма другого лица, такие как назначение, распределение, продление контракта, оценка результатов работы и продвижение по службе. Злоупотребление служебным положением может включать поведение, создающее враждебную или оскорбительную обстановку на работе, в том числе путем запугивания, угроз, шантажа и принуждения.

**Административный циркуляр 2015/03*

Злоупотребление служебным положением может иметь такие формы, как давление на кого-либо с целью искажения фактов или нарушения правил, создание препятствий для эффективной работы коллег либо для получения ими доступа к информации или ресурсам, просьба к персоналу ФАО выполнять ваши личные поручения или оказывать личные услуги. Как и о других нарушениях, о случаях злоупотребления служебным положением следует сообщать в OIG. Неофициальное обсуждение с омбудсменом поможет понять, составляет ли та или иная ситуация злоупотребление служебным положением.

Если подтвердится случай злоупотребления служебным положением, могут быть приняты административные, в том числе дисциплинарные, меры.

Врезка 20 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 17 и 22
- Раздел 330 Руководства “Дисциплинарные меры” (подраздел 330.1.52)
- Административный циркуляр 2015/03 “Политика предотвращения преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением”



4.6 Дискриминация

Международная гражданская служба функционирует на принципах инклюзивности, принятия и понимания, и мы должны соблюдать эти принципы при взаимодействии с коллегами и общественностью.

Важно, чтобы мы относились ко всем с равным уважением и действовали без предвзятости по отношению к кому бы то ни было, прилагая особые усилия для выявления и предотвращения неосознанной предвзятости. Это особенно важно при принятии решений, касающихся трудоустройства или продвижения по службе сотрудников Организации.

Как в личном общении, так и в режиме онлайн недопустимо высказываться и вести себя так, чтобы разжигать ненависть и создавать дискриминацию по признакам религии, национальности, расовой, этнической принадлежности, сексуальной ориентации и других характеристик. По мере необходимости могут быть приняты административные, в том числе дисциплинарные, меры.

Если вы столкнулись с дискриминацией или стали ее свидетелем, вы можете обратиться к омбудсмену и получить конфиденциальные рекомендации, а также обсудить возможные варианты урегулирования ситуации в неофициальном порядке. Кроме того, вы можете направить заявление в OIG, которая проведет

Врезка 21 Определение

Дискриминация – это любое несправедливое обращение или необоснованное разделение по признаку расы, пола, гендера, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, гендерного выражения, религии, национальности, этнической принадлежности, инвалидности, возраста, языка, социального происхождения и других подобных общих характеристик или признаков. Дискриминация может проявляться как единичный случай, затрагивающий одного человека или группу лиц, находящихся в одинаковом положении, либо принимать формы домогательств или злоупотребления служебным положением.

**Определение из Бюллетеня Генерального секретаря ООН ST/SGB/2019/8*

соответствующие следственные действия. Если случай нарушения подтвердится, могут быть приняты административные, в том числе дисциплинарные, меры.



Врезка 22 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 6, 14, 15
- Административный циркуляр 2015/03 “Политика предотвращения преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением”
- Административный циркуляр 2011/23 “Политика в отношении людей с инвалидностью, работающих в ФАО”
- См. также Стратегию и план действий ООН по борьбе с ненавистнической риторикой.

Руководителям рекомендуется обращаться за советом и рекомендациями по всем вопросам, связанным с возможными проявлениями дискриминации, о которых им сообщается, в CSH или к омбудсмену.

4.7 Разнообразие

Разнообразная и инклюзивная организационная среда является основополагающим элементом эффективности работы ФАО как специализированного агентства ООН. Среди нас есть люди с широкими взглядами и компетенциями, которые эффективно используются при выполнении нашей миссии по всему миру. Различия следует уважать, ценить и признавать как источник силы и новаторских решений, и необходимо давать всему персоналу возможность реализовать свой потенциал. Мы должны

проявлять толерантность к различным культурам и стилям общения.

Находясь на работе, мы все должны одеваться с уважением к разнообразию, характерному для ФАО, конкретным условиям работы и нашей роли. Нет необходимости всегда одеваться официально, но мы должны помнить, что являемся сотрудниками системы ООН и должны поддерживать имидж Организации.

Врезка 23 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 10 и 40
- АЦ 2011/23 “Политика в отношении людей с инвалидностью, работающих в ФАО (Стратегия обеспечения инклюзивного подхода к людям с инвалидностью)”
- Бюллетень Генерального директора 2020/07 “Подотчетность ФАО и приверженность Организации принципам гендерного равенства”
- См. также Общесистемный план действий системы ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОСПД ООН)
- АЦ 2009/13, испр. 1 “Этикет в отношении одежды”



5. ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ И ПРОЗРАЧНОСТЬ

Действовать добросовестно и прозрачно – значит действовать честно, не задумываясь о личной выгоде или ненадлежащей выгоде для других, и обеспечивать раскрытие и улаживание фактических, предполагаемых и потенциальных конфликтов интересов. Этот принцип предполагает ответственность за достижение оговоренных результатов и упреждающую коммуникацию. Кроме того, он предполагает обеспечение прозрачности, но при этом соблюдение требований конфиденциальности. Это основные принципы, которых должны придерживаться все работники ФАО.

5.1 Должная осмотрительность

Ресурсы Организации предоставляются нам за счет взносов наших членов и других заинтересованных сторон. Их необходимо распределять осмотрительно и использовать только по назначению, чтобы обеспечить экономическую эффективность и предотвратить растрату и нецелевое использование. Мы должны проявлять осмотрительность при выполнении своих функций, и, хотя иногда возможны ошибки, безрассудное поведение или грубая халатность недопустимы и могут признаваться нарушениями.

5.2 Мошенничество и коррупция

Мошенничество и другие проявления коррупции представляют собой серьезную угрозу для нашей работы. ФАО проводит

политику абсолютной нетерпимости к подобным действиям, и наш долг – сообщать о любых подобных случаях для защиты интересов Организации. Мы также должны сотрудничать при проведении расследований по заявлениям о мошенничестве и коррупции.

К проявлениям мошенничества и коррупции относятся:

- ✓ обмен денег или услуг на особое отношение (например, обмен конфиденциальной информацией с поставщиком, «откаты», взятки);
- ✓ предоставление или одобрение заведомо ложной информации и сокрытие информации в контексте закупочной деятельности и запросов на оплату, например, в связи с письмами соглашениями/контрактами, выплатами сотрудникам, при оформлении заявок на медицинское страхование, при подаче заявлений о приеме на работу и в процессе найма;
- ✓ использование ресурсов Организации в личных интересах, которое мешает Организации пользоваться этими ресурсами либо полностью лишает ее такой возможности; и
- ✓ соглашение между двумя или более людьми о совершении действия с целью получения неправомерной выгоды или получения финансового преимущества.

Если подтвердится случай нарушения, могут быть приняты административные, в том числе дисциплинарные, меры, которые могут привести к увольнению

или расторжению контракта. В ряде случаев информация о проявлениях мошенничества или коррупции может быть передана национальным властям для принятия соответствующих мер. Кроме того, ФАО приложит все усилия к тому, чтобы соответствующее лицо вернуло полученные мошенническим путем денежные средства.

Врезка 24 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 4 и 5
- АЦ 2015/08 “Политика борьбы с мошенничеством и другими проявлениями коррупции”

5.3 Конфликты интересов

Наша обязанность – избегать конфликтов между интересами ФАО и нашими собственными интересами. Конфликты интересов могут существовать в реальности, быть возможными или предполагаемыми, исходя из того, как складываются обстоятельства. Даже потенциальные или предполагаемые конфликты интересов могут вызвать недоверие к независимости и беспристрастности ФАО и ее персонала. Например, конфликт интересов существует, если ввиду сложившихся обстоятельств мы не в состоянии действовать объективно либо если есть возможность получения личной выгоды или пользы. Конфликт интересов может также существовать в случаях, когда, как кажется, наши личные интересы совпадают с общими интересами Организации (например, с ее целями, закрепленными в политике или программах), т. е. когда мы считаем, что, получая выгоду из ситуации или позволяя извлечь из нее выгоду другой стороне, мы

Врезка 25 Определение

Конфликты интересов возникают в случаях, когда наши личные интересы вступают либо могут вступить в противоречие с интересами ФАО или ставят под сомнение добросовестность, независимость и беспристрастность, требуемые от международного гражданского служащего.

**На основе пункта 23 Стандартов поведения КМГС*

также обеспечиваем выгоду Организации. Даже если мы действуем не для своей личной выгоды, все равно возможен конфликт интересов.

Поэтому мы должны всегда раскрывать информацию о любой ситуации, которая может повлечь конфликт интересов, незамедлительно по ее возникновении. При этом обеспечивается возможность должного рассмотрения ситуации и при необходимости принятия мер по смягчению или устранению конфликта с целью избежать любого негативного воздействия на репутацию или активы ФАО.

В ситуациях, рассматриваемых в приведенных ниже темах (внешняя деятельность, политическая деятельность, подарки и услуги, награды и почести, личные отношения), легко может возникнуть конфликт интересов, который подвергнет ФАО репутационным рискам. Чтобы получить конфиденциальную консультацию и рекомендации по ситуациям, которые могут повлечь за собой конфликт интересов, обратитесь в Управление по этике (см. раздел «**Контактная информация**»).



Врезка 26 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 23, 24 и 26
- Раздел Руководства 361.2 “Обязанности и обязательства сотрудников” (подраздел 361.2.2)

5.4 Внешняя деятельность

Мы должны посвящать свое рабочее время и энергию работе в ФАО. Другая работа или деятельность, как оплачиваемая, так и неоплачиваемая, может ограничить нашу возможность служить ФАО. Кроме того, определенные виды деятельности несовместимы с работой в ФАО или иным образом вступают в противоречие с интересами Организации. Организация признает, что определенные виды внешней деятельности может приносить нам профессиональную пользу, поэтому они разрешены при определенных условиях.

Прежде чем заниматься внешней деятельностью, мы должны запросить разрешение в принятом порядке. Если разрешение получено, мы должны заниматься этой деятельностью в свое личное время. Разрешения выдаются на срок 12 месяцев или до тех пор, пока не произойдут существенные изменения, которые могут повлиять на ситуацию, в отношении которой было предоставлено разрешение.

Внешняя деятельность, требующая разрешения, включает занятие должности, даже неоплачиваемой, в совете или комиссии любой организации, не входящей в ООН (включая коммерческие организации), а также преподавание и выступления, в том числе в

образовательных учреждениях. На волонтерскую или благотворительную деятельность, если она осуществляется в свободное от работы время и в личном качестве, разрешение, как правило, не требуется, однако в случаях, когда такая деятельность носит управленческий характер или когда ФАО сотрудничает с организацией, всегда необходимо обращаться за рекомендациями относительно целесообразности осуществления такой деятельности.

Как правило, нам запрещается принимать вознаграждения из внешних источников; однако в некоторых случаях в рамках разрешения на внешнюю деятельность может быть дано отдельное разрешение на оплату расходов или небольшое вознаграждение.

Врезка 27 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 45–47, 50 и 51
- Положения о персонале 301.1.1, 301.1.21, 301.1.4, 301.1.10
- Правило о персонале 302.1.5 “Внешняя деятельность”
- Раздел 361.4 Руководства “Внешняя деятельность и интересы”
- Раздел 361.6 Руководства “Право на вознаграждение”
- Раздел 317.1.4 Руководства “Консультанты”
- Административный циркуляр 2022/14 “Внешняя деятельность”

5.5 Политическая деятельность

Нам всем рекомендуется пользоваться нашим правом голоса, и у нас могут быть политические убеждения. Но ФАО является международным учреждением; следовательно, мы должны неизменно строить свое поведение на принципах независимости и беспристрастности. Поэтому существуют ограничения на публичное выражение наших взглядов по политическим вопросам и на участие в политических мероприятиях.

Мы не можем выдвигать свою кандидатуру на политические должности любого уровня и занимать такие должности. Членство в политической партии возможно, но только если оно не предполагает, что мы должны совершать какие-либо действия, которые могут повлиять на нашу независимость или могут восприниматься как влияющие на нее. Публичная критика правительств

неприемлема; кроме того, мы должны проявлять осторожность, решая, носить ли одежду или аксессуары с политической тематикой и участвовать ли в политических демонстрациях и агитационных кампаниях. Эти соображения распространяются и на нашу активность в социальных сетях.

При возникновении сомнений следует обратиться за консультацией в Управление по этике (см. раздел «**Контактная информация**»).

Врезка 28 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 10, 48 и 49
- Положение о персонале 301.1.4
- Положение о персонале 301.1.7





5.6 Подарки и услуги

В соответствии с нормами этичного поведения нам категорически запрещается предлагать подарки или услуги в связи с выполнением своих служебных обязанностей. Такие действия могут создать впечатление, что мы пытаемся повлиять на официальные действия получателя или создать у него ожидание ответной услуги. Мы должны всегда воздерживаться от того, чтобы просить или принимать от коллег или от третьих лиц подарки или услуги, которые могут помешать нашему нейтралитету или повлиять на него.

Принимать подарки настоятельно не рекомендуется, и запрещено принимать подарки любой стоимости от физических или юридических лиц, находящихся с ФАО в деловых отношениях либо стремящихся вступить в договорные отношения с ООН (например, от поставщиков ФАО, участников тендера или партнеров по осуществлению). Допускаются небольшие знаки благодарности и проявления гостеприимства в разумных пределах в контексте наших служебных обязанностей, например, на конференциях и совещаниях.

Разрешается делать подарки коллегам по случаю таких событий, как выход на пенсию, дни рождения и праздники, если они предлагаются без принуждения и не преследуют цели повлиять на коллегу при принятии им официального решения. Аналогичным образом, можно получать сувениры в связи с выполнением официальных обязанностей, например, в контексте встреч, конференций и т. п.

Разрешается передавать продукцию с символикой ФАО (т. е. материалы с логотипом Организации) в контексте выполнения наших служебных обязанностей.

При возникновении сомнений Управление по этике готово оказать помощь (см. раздел «**Контактная информация**»).

Врезка 29 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 17, 24, 50 и 51
- Положение о персонале 301.1.6
- Правило о персонале 302.1.6 “Расходы, сувениры и услуги”
- Раздел Руководства 361.3 “Принятие почестей, наград, подарков, услуг и т. д.”
- Раздел 361.6 Руководства “Право на вознаграждение”
- АЦ 2006/3 “Подарки и вознаграждения”
- АЦ 2012/14 “Порядок в отношении подарков”

5.7 Награды и почести

Награды и почести не могут приниматься без предварительного разрешения в действующем порядке. Это положение касается любых наград и почестей, которые вручаются или оказываются за заслуги до поступления на службу в ФАО и которые не связаны со службой в ФАО. Цель этого правила – обеспечить нашу независимость и беспристрастность.

В случае если награды вручаются или почести оказываются неожиданно, без уведомления, и отказ от них может поставить Организацию в неудобное положение, они могут быть приняты непосредственно от имени ФАО. О награде или почести необходимо сообщить руководителю; кроме того, нужно уведомить Управление по этике и постфактум запросить у соответствующего уполномоченного лица решение о ее сохранении.

Эти правила не распространяются на награды и почести, присуждаемые ФАО на институциональном или организационном уровне и принимаемые в этом качестве от имени ФАО.

Врезка 30 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункт 50
- Положение о персонале 301.1.6
- Правило о персонале 302.1.6 “Расходы, сувениры и услуги”
- Раздел Руководства ФАО 361.3 “Принятие почестей, наград, подарков, услуг и т. д.”
- Раздел 119 Руководства “Делегирование полномочий”





5.8 Личные отношения

Во избежание реального или предполагаемого конфликта интересов и преференциального отношения правила ФАО предусматривают, что трудовой договор не может быть заключен с лицом, которое состоит с сотрудниками и другим персоналом в следующих родственных отношениях:

- ✓ отец;
- ✓ мать;
- ✓ сын;
- ✓ дочь;
- ✓ брат;
- ✓ сестра.

Супруг или супруга могут работать в ФАО, но к таким случаям применяются определенные правила. Они направлены на предотвращение любого конфликта интересов.

Не забывайте, что во избежание конфликта интересов мы должны сообщать о наличии *любых семейных отношений*, не только указанных в правилах, в том числе в связи с другими официальными отношениями (например, с партнерствами/программами, ПС, контрактами). Например, если бывший супруг, партнер, бывший партнер, кто-то из родителей, братьев или сестер супруги или супруга, двоюродные и троюродные братья и сестры, племянник или племянница работает в ФАО или в организации, которая хочет вести дела с ФАО, такую информацию необходимо раскрывать. Кроме того, необходимо сообщать о существенных изменениях в отношениях с другим сотрудником ФАО, как только о них станет известно, поскольку такие отношения могут создавать конфликт интересов (например,

если ваше подразделение принимает на работу вашего супруга или долгосрочного партнера).

Информация должна раскрываться в письменной форме и направляться вышестоящему должностному лицу в кратчайшие сроки, с тем чтобы снизить риск возникновения ненадлежащих ситуаций в интересах Организации.

Мы не должны использовать свое положение в ФАО для того, чтобы прямо или косвенно действовать в интересах друзей, родственников или других лиц. Если нас просят об этом, мы должны сослаться на сайт ФАО и сообщить заинтересованным кандидатам, что они должны следовать опубликованной на нем информации о порядке подачи заявлений.

Интимные личные отношения с подчиненным или лицом, находящимся на том же уровне в вертикали подчинения, неприемлемы. Даже если это отношения по обоюдному согласию, они представляют собой злоупотребление служебным положением (см. [раздел 4.5](#)). Мы не можем быть объективным и справедливым руководителем по отношению к человеку, с которым находимся в близких личных отношениях. Кроме того, такие отношения могут отрицательно сказываться на рабочей обстановке и моральном духе коллектива, а также на восприятии и репутации Организации. Необходимо незамедлительно сообщить вышестоящему руководителю о близких отношениях с кем-либо из сотрудников своего же подразделения.

При необходимости Управление по этике готово дать соответствующие рекомендации (см. раздел «[Контактная информация](#)»).

Врезка 31 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункт 23
- Правило о персонале 302.4.8 “Семейные отношения”
- Правило о персонале 302.1.53
- Раздел 375 Руководства “Персонал национальных проектов” (подраздел 375.1.23)
- Раздел 502.1 Руководства “Этические нормы”

5.9 Ежегодная программа раскрытия финансовой информации

Ежегодная программа раскрытия финансовой информации помогает поддерживать и укреплять уверенность общественности в добросовестности ФАО. Основная цель программы состоит в том, чтобы Организация выявляла и урегулировала конфликты интересов во избежание риска создать впечатление, что мы используем свое служебное положение для личной выгоды. Участие в программе не освобождает нас от общего обязательства сообщать своему руководителю о любых фактических или возможных конфликтах интересов при их возникновении.

Штатные сотрудники и другой персонал ФАО, выполняющие конкретные функции, ежегодно отбираются для участия в программе исходя из занимаемых ими должностей или осуществляемых ими обязанностей. Ответственность за административное руководство программой раскрытия финансовой информации

возложено на Управление по этике, которое обеспечивает независимое рассмотрение выявленных конфликтов и дает рекомендации о соответствующих действиях по предотвращению или смягчению таких конфликтов в интересах ФАО. Информация, предоставляемая в рамках программы, конфиденциальна и используется только для выявления фактического, возможного или предполагаемого конфликта интересов. Участники обязаны помогать при проверке представленной информации и своевременно предоставлять полные и достоверные сведения.

При назначении или приеме на работу мы все должны заполнять отдельную форму о раскрытии интересов. Так мы обеспечиваем устранение или смягчение любых конфликтов интересов, существующих на соответствующий момент.

По всем вопросам обращайтесь в Управление по этике (см. раздел «**Контактная информация**»).

Врезка 32 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 23 и 24
- Положения о персонале 301.1.10, 301.1.11
- Правила о персонале 301.1.52, 301.1.53, 302.1.54
- Административный циркуляр 2022/05 “Ежегодная программа раскрытия информации”



5.10 Защита имущества и ресурсов

Мы все несем ответственность за сохранность имущества и ресурсов ФАО, которые мы используем для содействия успешной работе нашей Организации и в ее интересах. В Организации действует порядок сохранения и отчуждения активов, которому необходимо следовать.

Имущество и ресурсы должны использоваться по официальному назначению, и мы должны действовать осмотрительно, чтобы не допускать растраты или нецелевого использования активов, таких как финансовые средства, оборудование, в котором используются информационные технологии, расходные материалы и транспортные средства, а также таких нематериальных активов, как наше время. Основным активом ФАО

является ее персонал, и то, насколько эффективно мы распоряжаемся своим временем и выполняем свои обязанности, в значительной мере помогает обеспечивать эффективность работы ФАО по выполнению ее мандата.

Также важно избегать расточительства в части пособий и льгот для сотрудников. Наши требования о предоставлении таких пособий и льгот должны быть обоснованными, направляться добросовестно и подкрепляться соответствующими документами. В случаях направления содержащих ложные сведения или мошеннических требований о предоставлении пособий и льгот применяются дисциплинарные меры, и при подтверждении факта мошенничества сотрудники увольняются за ненадлежащее поведение. См. также [раздел 5.2](#) «Мошенничество и коррупция» выше.



Мы должны использовать транспортные средства Организации только в официальных целях, нам запрещается просить водителей ФАО использовать транспортные средства ФАО для деятельности, не связанной с работой Организации, если иное не разрешено в соответствии с действующими правилами. Мы также отвечаем за безопасную эксплуатацию транспортных средств ФАО, необходимую для защиты персонала ФАО и других участников дорожного движения. Мы должны проявлять вежливость за рулем и неизменно соблюдать правила дорожного движения.

Врезка 33 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункт 25
- Правило о персонале 303.2.3 “Финансовая ответственность”
- Раздел 503 Руководства “Управление активами”
- Раздел 510 Руководства “Руководство по использованию, обслуживанию и регулированию использования служебных транспортных средств на местах”
- Административный циркуляр 2016/23 “Грубая халатность”
- Раздел 330 Руководства “Дисциплинарные меры” (подраздел 330.1.52)

5.11 Общеорганизационная экологическая ответственность

ФАО стремится ко всестороннему применению принципов экологической устойчивости и эффективности на своей территории и в своей оперативной деятельности. Мы все обязаны учитывать эти соображения в своей повседневной работе, помня о следующих принципах:

- ✓ Руководство личным примером: ФАО часто ведет деятельность в условиях нехватки воды, нестабильности электросетей и нехватки механизмов утилизации отходов. Мы обязаны не ухудшать состояние местных коммунальных систем.
- ✓ Регулирование рисков: следствием невыявления экологических рисков и неспособности регулировать их должным образом могут становиться загрязнение почвы и воды или ухудшение здоровья населения. Кроме того, на ФАО может быть возложена ответственность, и ее репутация среди обслуживаемого ею населения может быть поставлена под угрозу. Необходимо устанавливать все операции, способные оказать воздействие на окружающую среду, и сообщать о них группе по общеорганизационной экологической ответственности (ОЭО) для получения помощи и рекомендаций ([corporate environmental-responsibility@fao.org](mailto:corporate_environmental-responsibility@fao.org)).
- ✓ Обеспечение финансовой экономии за счет эффективности использования ресурсов: получаемые нами от доноров ресурсы должны расходоваться максимально эффективно. Поэтому важно, чтобы расходование ресурсов



соответствовало передовой практике. Например, мы должны избегать излишней печати документов, сокращать количество пластиковых изделий, поддерживать разумную температуру кондиционеров, отключать электрические устройства, такие как компьютеры и мониторы, когда они не используются, и ограничивать поездки.

Врезка 34 Источники

- Административный циркуляр 2016/15 “Общеорганизационная экологическая ответственность в ФАО”
- Курс электронного обучения “Общеорганизационная экологическая ответственность”

5.12 Закупочная деятельность

Чтобы обеспечить ответственное использование ресурсов Организации и поддерживать высокий уровень доверия к ней общественности необходимо осуществлять всю закупочную деятельность на принципах конкурентности, прозрачности и справедливости. При осуществлении такой деятельности необходимо проявлять беспристрастность и избегать даже создания впечатления преференциального отношения. Поэтому закупочная деятельность, в том числе связанная с заключением писем-соглашений и оформлением заказов на закупки поставщикам, регулируется особыми правилами.

На весь персонал, участвующий в закупках для Организации, распространяется

политика «Деятельность без подарков и представительских расходов», налагающая на этот персонал дополнительные обязательства. Если действующий или потенциальный поставщик предлагает подарок, услугу или обещает трудоустройство, об этом необходимо сообщить руководителю Группы закупок. На самих поставщиков распространяются требования о раскрытии информации и этическом поведении в рамках системы работы с поставщиками ФАО в соответствии с Кодексом поведения поставщика ООН, и в случае невыполнения этих требований они могут быть подвергнуты санкциям.

Если вы или любой член вашей семьи находитесь в положении, которое позволяет вам получить личную выгоду (даже если фактически вы эту выгоду не получаете), или если вы или член вашей семьи имеете не только номинальную заинтересованность в поставщике или связь с поставщиком, вы также должны незамедлительно сообщить об этом. Необходимо сообщать о любых других

Врезка 35 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 23, 24 и 26
- Раздел 502 Руководства “Закупка товаров, работ и услуг”
- Раздел 507 Руководства “Письма-соглашения”
- Административный циркуляр 2014/27 “Политика применения санкций к поставщикам”
- **Кодекс поведения поставщика ООН**

отношениях, которые могут отразиться на беспристрастности и прозрачности процесса закупок или вызвать опасения в отношении потенциального конфликта интересов. Надлежащее и своевременное раскрытие информации дает Организации возможность заблаговременно принять меры в связи с любыми потенциальными конфликтами интересов и снизить соответствующие риски, в том числе для восприятия и репутации ФАО. При наличии сомнений следует проконсультироваться с Управлением по этике.

5.13 Ведение записей

ФАО несет ответственность перед своими членами и другими заинтересованными сторонами за формирование и ведение точных и достоверных записей. Все записи, формируемые в ходе нашей работы, являются собственностью ФАО, поэтому мы должны, например, обеспечивать доступность любых таких документов для Организации. Все сотрудники обязаны по требованию передавать все находящиеся у них документы ФАО уполномоченным должностным лицам (таким как руководители или аудиторы) или предоставлять доступ к ним таким должностным лицам.

Все записи должны храниться в соответствии с установленными сроками хранения и порядком утилизации. Нам запрещается намеренно удалять, изменять или уничтожать записи, за исключением случаев, предусмотренных политикой и процедурами управления записями и архивами.

Врезка 36 Источники

- Раздел 601 Руководства “Управление записями и архивами”
- Раздел 340 Руководства “Конфиденциальные личные дела”
- **Административный циркуляр 2021/06 “Руководство по проведению внутренних административных расследований Канцелярией Генерального инспектора ФАО”;**
- **Административный циркуляр 2022/06 “Политика защиты данных”**
- **Устав Канцелярии Генерального инспектора**

5.14 Использование и защита данных

Общее правило заключается в том, что мы должны проявлять осмотрительность и исходить из соображений здравого смысла при работе с данными. Когда мы передаем информацию за пределы ФАО, мы должны принять все меры к тому, чтобы это делалось в соответствии с действующими правилами и процедурами, и при необходимости получить разрешение. Если вы сомневаетесь в том, следует ли передавать данные, проконсультируйтесь со своим руководителем.



Мы должны исходить из того, что данные, с которыми мы работаем, носят внутренний или конфиденциальный характер, если только четко не оговорено или не очевидно иное. Внутренние данные – это данные, которые не были обнародованы в связи с их предварительным характером, либо с тем, что их формирование не завершено, либо с тем, что необходимо внутреннее согласование. Поэтому их запрещается разглашать за пределами Организации, например, в переписке или в проектах готовящихся технических документов.

Конфиденциальные данные – это данные, деликатные по своему характеру. Мы все несем ответственность за обеспечение надежного хранения и защиты от несанкционированного доступа, использования и разглашения внутренних и конфиденциальных данных, которые могут включать данные, предоставляемые ФАО или формируемые Организацией на конфиденциальной основе. Конфиденциальные данные должны помечаться как таковые. Для защиты и обеспечения безопасности данных необходимо прежде всего выяснить, с какими данными мы работаем, и классифицировать их в соответствии с их деликатностью и риском.

Личные данные (например, оценка служебной деятельности или поведения) – особая категория сведений, с которой необходимо обращаться осторожно, и необходимо обеспечивать, чтобы они использовались исключительно по назначению. В ФАО действуют процедуры, обеспечивающие правильное обращение с личными данными персонала.

Данные, полученные в ходе выполнения наших обязанностей, ни в коем случае не должны использоваться в личных целях или в интересах других людей. Кроме того,

они не должны использоваться по личным причинам для нанесения ущерба или вреда любой другой стороне. В этой связи см. также разделы «**Конфликт интересов**» и «**Мошенничество и коррупция**» выше.

Врезка 37 Источники

- Стандарты поведения КМГС пункты 9, 10, 38 и 39
- Положение о персонале 301.1.5
- Правила о персонале 302.1.55, 302.1.61
- Раздел 361.5 Руководства “Передача информации”
- **Административный циркуляр 2022/06 “Политика защиты данных”**



5.15 Интеллектуальная собственность

Результаты нашей работы в ФАО являются собственностью ФАО. ФАО оставляет за собой право использовать, публиковать, переводить и распространять результаты нашей работы в соответствии со своим мандатом.

Мы можем использовать информацию других людей только с их согласия или если она находится в открытом доступе без ограничений, например, на основании лицензии Creative Commons. Если у вас есть вопросы по лицензиям Creative Commons, обратитесь в ОСС (Copyright@fao.org).

При создании рабочих продуктов ФАО авторство должно присваиваться надлежащим образом в соответствии с вкладом в разработку публикуемого материала и в соответствии с рекомендациями ОСС в отношении атрибуции и авторства. Если у вас возникнут какие-либо вопросы в отношении авторства, их следует задать своим руководителям или направить в Управление коммуникаций (Copyright@fao.org).

5.16 Ограничения по окончании трудовой деятельности

Работая в ФАО, мы имеем доступ к конфиденциальным или внутренним данным, получаем специализированные знания и можем формировать отношения с заинтересованными сторонами. Важно, чтобы мы не использовали свое служебное положение в личных целях ни во время службы, ни по ее окончании.

Аналогичным образом, мы не имеем права использовать конфиденциальные или внутренние данные для того, чтобы оказывать влияние на решения ФАО или сторонних организаций с целью трудоустройства в них. Мы должны проявлять осмотрительность в отношениях с бывшими и будущими коллегами и работодателями, чтобы не создавалось впечатление, что нейтралитет ФАО поставлен под угрозу, например, путем оказания предпочтения своим бывшим сотрудникам или их операционным, техническим или коммерческим партнерам, особенно в ситуациях, когда бывшие сотрудники ФАО могут впоследствии поступить на работу в организацию, с которой они непосредственно взаимодействовали в своем официальном качестве в ФАО. Если вы не уверены в том, надлежащим ли образом действуете, обратитесь в Управление по этике.

Врезка 38 Источники

- Правило о персонале 303.2.27 “Права собственности”
- Административный циркуляр 2023/07 “Политика ФАО в области прав интеллектуальной собственности”



Врезка 39 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 24 и 26
- Раздел 507 Руководства “Письма-соглашения” (подраздел 507.4 “Подотчетность и этическое поведение”)
- Административный циркуляр 2013/23 “Политика конфиденциальности”.

5.17 Допустимое использование информационных технологий

Компьютерные ресурсы и сети ФАО должны в первую очередь использоваться для официальных целей ФАО. Мы все несем ответственность за то, чтобы ресурсы информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) Организации использовались законным и этическим образом.

Мы можем при определенных условиях использовать оборудование и программное обеспечение Организации в личных целях, но крайне важно, чтобы мы действовали разумно, с тем чтобы такое использование было сведено к минимуму, не оказывало отрицательного влияния на ресурсы Организации и не препятствовало надлежащему и своевременному выполнению нами своей работы. Некоторые виды использования в личных целях (см. примеры ниже) могут представлять собой нарушения. Важно подчеркнуть, что ФАО

не несет ответственности в связи с личным использованием ресурсов ИКТ и сетей Организации.

Доступ к ресурсам ИКТ должен осуществляться только с использованием личных учетных данных и паролей. Мы все обязаны знакомиться с правилами и программными документами Организации, применимыми к использованию ресурсов ИКТ.

Кроме того, мы все обязаны содействовать поддержанию конфиденциальности, целостности и доступности технологий, систем и информации Организации, проявляя осторожность и должную осмотрительность, чтобы обеспечить защиту информации, которая может быть получена через ресурсы ИКТ, от несанкционированного доступа.

Нам не разрешается каким-либо образом дополнять, изменять и модифицировать оборудование и программное обеспечение ФАО, а также устанавливать программное обеспечение, не одобренное Организацией. Строго запрещается действовать в обход средств контроля безопасности компьютерных систем и сетей.

ФАО уважает законы об авторском праве и другие законы об интеллектуальной собственности, которые распространяются на оборудование и программное обеспечение ФАО. Мы все также обязаны соблюдать эти законы. Программное обеспечение, используемое ФАО, лицензировано, и лицензии содержат ограничения на использование, которые мы обязаны соблюдать. Запрещается копировать, использовать, скачивать и передавать любые изображения, звуки, видеозаписи, объекты, документы и программы, на которые у ФАО нет лицензии.

В отношении создания и передачи контента:

- ✓ Создание, доступ и отправка материалов порнографического, расистского, ксенофобского характера, а также материалов, любым иным образом нарушающих человеческое достоинство, строго запрещены.
- ✓ Всякий раз, когда мы указываем свою принадлежность к ФАО (например, в профиле в социальных сетях, в журнальной статье или на ином ресурсе), мы также должны ясно указывать, что «я выражаю мои собственные мнения, которые не обязательно должны быть мнениями ФАО», помня о том, что такое указание не освобождает нас от обязательств действовать надлежащим образом в соответствии с настоящим Кодексом.
- ✓ Запрещается рассылка нежелательных сообщений по электронной почте, включая спам и другие рекламные материалы, лицам, которые не запрашивали такие материалы в явной форме (спам по электронной почте).

- ✓ Запрещается создавать и пересылать «письма счастья» и сообщения в рамках «финансовых пирамид» и мошеннических схем любого другого типа.
- ✓ Запрещается пересылать или отправлять вредоносные сообщения и сообщения с вредоносными вложениями.

ФАО контролирует использование ресурсов ИКТ в целях регулирования и для обеспечения соблюдения вышеуказанных принципов. Если в результате мониторинга возникает основания полагать, что кто-либо мог допустить нарушения при использовании ИКТ, об этом сообщается в ОИГ. Это может привести к принятию дисциплинарных или административных мер. Использование средств интернета в незаконных целях в конкретных национальных условиях может отслеживаться компетентными национальными органами.





Врезка 40 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 9 и 25
- Раздел 505 Руководства “Информационные технологии”
- Раздел 550.2.6.4 Руководства ФАО по административным вопросам “Доступ к общеорганизационным данным, собираемым через электронные турникеты”

5.18 Взаимодействие с новостными СМИ

На любое взаимодействие со СМИ в любом формате, связанное с нашей работой, требуются разрешения в соответствии с внутренними процедурами. Мы должны взаимодействовать с новостными СМИ

в своем официальном качестве только в тех случаях, когда такое взаимодействие соответствует стратегической направленности и целям Организации.

На взаимодействие со СМИ в личном качестве по вопросам, не относящимся к работе в ФАО, требуется предварительное разрешение в соответствии с разделом 361.5 Руководства «Передача информации» (см. также раздел 5.4 «**Внешняя деятельность**»).

Врезка 41 Источники

- Стандарты поведения КМГС, пункты 35–37
- Раздел 361.5 Руководства по административным вопросам “Передача информации”
- Административный циркуляр 2022/14 “Внешняя деятельность”





6. СООБЩЕНИЕ О ПРОБЛЕМАХ И ОБРАЩЕНИЕ ЗА РЕКОМЕНДАЦИЯМИ

Ниже представлена информация о подразделениях, которые могут помочь нам в решении проблем, связанных с темами, освещенными в настоящем Кодексе, а также в правилах и программных документах, на которые ссылаются его авторы. Также предлагаем ознакомиться с документом **«От проблемы к решению. Дорожная карта ФАО: к кому обратиться за решением проблемной ситуации на работе»**.

6.1 Канцелярия Генерального инспектора

В соответствии со своим **Уставом**, OIG отвечает за расследование заявлений о нарушениях, к которым причастны сотрудники, поставщики ФАО и организации, предоставляющие ФАО услуги. Это, в частности, могут быть заявления о следующих нарушениях:

- ✓ мошенничество и коррупция;
- ✓ сексуальная эксплуатация и насилие;
- ✓ сексуальные домогательства;
- ✓ домогательства и злоупотребление служебным положением;
- ✓ преследования лиц, сообщающих о нарушениях;
- ✓ злоупотребление привилегиями и иммунитетом; и
- ✓ любые другие серьезные нарушения Стандартов поведения для международной гражданской службы и других правил и программных документов ФАО.

Сообщения о ненадлежащем поведении принимаются на конфиденциальной основе. Жалобы можно подавать анонимно, но указание нашей личности помогает OIG в проведении расследований, когда требуется дополнительная информация по соответствующей жалобе. Расследования проводятся в соответствии с **Руководством ФАО по проведению расследований**. Помните: нам категорически запрещается проводить расследования самостоятельно, так как это может подвергнуть нас риску и снизить полезность расследования.

6.2 Управление по этике

Управление по этике предоставляет рекомендации по ситуациям, которые могут быть связаны с конфликтом интересов, в том числе рекомендует действия по смягчению или устранению конфликтов. Проконсультировавшись с Управлением по этике, мы можем привести свои действия в соответствие с правилами и нормами этического поведения Организации и с настоящим Кодексом.

В соответствии с **Политикой по защите лиц, сигнализирующих о нарушениях**, жалобы о преследовании до получения доказательств рассматривает специалист по этике. При заведении дела о преследовании до получения доказательств OIG расследует соответствующие жалобы по направлению Управления по этике.



6.3 Канцелярия омбудсмена

Омбудсмен – нейтральный и неформальный ресурс для улаживания конфликтов, который предоставляет нам возможность:

- ✓ обсудить проблему конфиденциально, без протокола и привлечения официальных каналов;
- ✓ изучить альтернативные варианты решения проблемы и узнать о ресурсах, которыми можно воспользоваться (например, выяснить, следует ли сообщать о тех или иных опасениях OIG);
- ✓ освоить новые навыки улаживания конфликтов и приобрести уверенность, необходимую, чтобы справляться с конфликтами; и
- ✓ получить инструкции и рекомендации относительно того, как представить вопрос или проблему через другой внутренний механизм.

Если стороны спора согласны воспользоваться процедурой медиации, омбудсмен может предоставлять такие услуги.

6.4 Отдел людских ресурсов

CSH выносит рекомендации по нашим кадровой политике и процедурам, а также соответствующим правилам, особенно в отношении найма и отбора персонала и управления эффективностью работы. Кроме того, CSH определяет приоритетные направления обучения для всего нашего персонала. CSH может также выносить руководителям разных уровней рекомендации по вопросам служебной аттестации и поведения.

6.5 Медицинская служба

Медицинская служба готова предоставить различные виды поддержки, например информирование о здоровье и профилактике, клиническую помощь, услуги неотложной помощи, а также дать общие рекомендации по вопросам здоровья и благополучия.

Консультанты по персоналу готовы помочь сотрудникам ФАО и членам их семей в решении личных и связанных с работой вопросов. Если вам требуется более специализированная помощь, вас направят к внешнему специалисту из группы прошедших отбор частных специалистов по психическому здоровью.

6.6 Служба безопасности

Служба безопасности ФАО способствует созданию безопасной рабочей среды, развивая инфраструктуру и оказывая практическую поддержку, услуги и консультации в области безопасности. Кроме того, она обеспечивает согласованное, эффективное и своевременное реагирование на все угрозы, связанные с безопасностью, и другие чрезвычайные ситуации.

Необходимо сообщать в Службу безопасности об инцидентах, связанных с безопасностью, включая все случаи потерь, краж и повреждения имущества ФАО, как в штаб-квартире, так и в местах службы и в поездках.

6.7 Органы, представляющие персонал

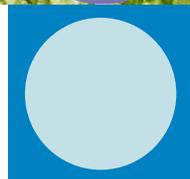
В ФАО действуют два органа, представляющих персонал: Союз сотрудников категории общего обслуживания (ССОО), который представляет всех сотрудников категории общего обслуживания в ФАО и ВПП, работающих в штаб-квартире, и Ассоциация сотрудников категории специалистов ФАО (АСКС ФАО), которая представляет всех международных сотрудников категории

специалистов в штаб-квартире и на местах. Органы, представляющие персонал (ОПП), помогают решать вопросы, связанные с благополучием персонала и условиями труда. Сотрудники могут обращаться в свой ОПП с личными проблемами и получать от него рекомендации и помощь в неформальном и формальном решении вопросов. Помимо этого, ОПП могут оказывать своим членам поддержку и предоставлять им юридические консультации.





7. Контактная информация



Канцелярия Генерального инспектора

Горячая линия ФАО для сообщений о нарушениях: www.fao.ethicspoint.com (с возможностью обращения более чем на 100 языках):

Эл. почта: Inspector-General-Office@fao.org (общий адрес Канцелярии)

Эл. почта: investigations-hotline@fao.org (также может использоваться для направления конфиденциальной информации)

Управление по этике

Телефон: +39 06 570 53800

Эл. почта: ethics-office@fao.org

Горячая линия ФАО для сообщений о преследованиях www.fao.ethicspoint.com

(с возможностью обращения более чем на 100 языках):

Канцелярия омбудсмена

Телефон: +39 06 570 53900

Эл. почта: ombuds@fao.org

Управление людских ресурсов

Эл. почта: HR-Advice@fao.org

Медицинская служба

Телефон: +39 06 570 53577

Эл. почта: Health-Services@fao.org / Wellness@fao.org (консультанты персонала)

Служба безопасности

Телефон: +39 06 570 53616

Эл. почта: Security-Services@FAO.org

При возникновении чрезвычайной ситуации в штаб-квартире ФАО звоните по внутреннему номеру 33 или 55.

Ассоциация сотрудников категории специалистов ФАО (АСКС ФАО)

Телефон: +39 06 570 53986

Эл. почта: AP-in-FAO@FAO.ORG

Союз сотрудников категории общего обслуживания ФАО и ВПП (ССКОО)

Телефон: +39 06 570 53530

Эл. почта: UGSS@fao.org



**Связь с
нами**

УПРАВЛЕНИЕ ПО ЭТИКЕ
Ethics-Office@fao.org
<http://www.fao.org/ethics/ru/>

**Продовольственная и сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций**
Рим, Италия