

## **Координационный комитет ВОИС**

**Семьдесят первая (46-я очередная) сессия**  
**Женева, 5 - 14 октября 2015 г.**

### **ГОДОВОЙ ОТЧЕТ БЮРО ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ**

*Документ подготовлен Секретариатом*

1. Ниже приводится отчет о деятельности Бюро по вопросам этики ВОИС в 2014 г.

#### **I. СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ**

2. В Конвенции, учреждающей Всемирную организацию интеллектуальной собственности, говорится о важности для организации обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности. Создание всеобъемлющей системы этики и добросовестности в ВОИС – это одна из инициатив Программы стратегической перестройки (ПСП), интеграция которой в основную деятельность ВОИС была начата в 2013 г. после завершения подготовки ПСП в начале того же года.

#### **II. СТРУКТУРА**

3. Бюро по вопросам этики возглавляет главный сотрудник по этике, который в настоящее время подотчетен Генеральному директору (ранее он был подотчетен начальнику Канцелярии Генерального директора). Четырьмя основными направлениями его деятельности являются следующие:

- (a) информационная деятельность
- (b) конфиденциальное консультирование высшего руководства, руководителей и всех сотрудников;
- (c) установление норм и разработка политики; и
- (d) реализация мер политики, возложенных на Бюро по вопросам этики.

4. Бюро независимо от других подразделений ВОИС.

### III. ИНФОРМАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

#### (а) Обучение по вопросам этики и добросовестности

5. После того как в 2012 г. была принята политика ВОИС в отношении этики и добросовестности, для всех сотрудников на всех уровнях Организации было введено обязательное обучение. Управление учебной программой осуществляет Бюро по вопросам этики в тесном сотрудничестве с Департаментом управления людскими ресурсами (ДУЛР) и Бюро управления проектом ПСП, а ее реализацию обеспечивают внешние преподаватели.

#### *Цели*

6. Обучение ведется с учетом ценностей и политики организации по вопросам этического поведения и в соответствии с передовой учебной практикой и общепризнанными этическими принципами. В частности, обучение признано обеспечить достижение следующих целей:

- усиление этической культуры;
- повышение информированности сотрудников Организации о принципах, политике, инструментах и факторах, имеющих отношение к этическому поведению в ВОИС;
- повышение доверия среди коллег и руководителей, а также укрепление доверия к Организации;
- поощрение подотчетности при принятии решений; и
- усиление этического лидерства: «тон задается сверху».

#### *Результаты*

7. Была поставлена задача получить следующие результаты:

- обеспечить общее понимание значения «этики и добросовестности» в условиях профессиональной деятельности, а также значения этического поведения для репутации Организации;
- обеспечить обучение всех сотрудников базовым этическим принципам;
- поощрять последовательное распространение принципов этики и ожидаемых норм поведения в рамках ВОИС; и
- повысить информированность о механизмах, созданных в поддержку сотрудников.

#### *Характер обучения*

8. Обучение заключается в ознакомлении с принятыми ВОИС этическими принципами и ценностями, проведении серии ситуационных анализов, в рамках которых сотрудники участвуют в определении этических проблем и решают их с помощью модели принятия решений, ознакомлении с работой Бюро по этике, услугами, которые Бюро предлагает персоналу, и его деятельностью, а также обсуждении типичных препятствий этическому поведению и способов их устранения. Обучение состоит из занятий для сотрудников в течение половины рабочего дня, которые ведут внешние преподаватели, имеющие опыт обучения вопросам этики в организациях общей системы Организации Объединенных Наций (ООН). Преподаватели были отобраны на конкурсной основе.

### Этический кодекс ВОИС в качестве учебного пособия

9. Внешние преподаватели и Бюро по вопросам этики ВОИС разработали подробное руководство для участников, которое в распечатанном виде получает каждый сотрудник во время учебных занятий. Его первая часть представляет собой «рабочее пособие», которое участники используют во время учебных занятий, и в нем отражены основные учебные моменты и основные сведения по ситуационным примерам. Во второй части полностью воспроизводится Руководство по этике ВОИС, которое было подготовлено Бюро по вопросам этики и предназначается в качестве настольного пособия. Этический кодекс ВОИС и Руководство по этике ВОИС по сути впервые были представлены в ходе занятий, и вручение каждому участнику этих пособий позволяет акцентировать внимание на провозглашенных в них институциональных целях.

### Оценка эффективности мероприятия согласно опросам, проводимым после обучения

10. Со времени принятия политики ВОИС в отношении этики и добросовестности обучение прошли все сотрудники, включая вновь нанятых на работу (всего 1 330 человек). Приводимая ниже информация касается обучения, организованного для сотрудников, которые поступили на работу в Организацию в 2014 г.

11. Как обычно, всем сотрудникам, прошедшим обучение, были разосланы вопросники в режиме онлайн. В общей сложности ответы предоставили 27 из 51 участника, т.е. доля ответивших составила немногим более 50 процентов. Опросы подтвердили, что сотрудники высоко оценивают учебный курс: 91 процент респондентов сочли его «в основном» или «высоко» полезным для сотрудников ВОИС (см. таблицу 1), а 96 процентов респондентов отметили, что благодаря ему они стали «в определенной степени» или «значительно» лучше информированы об этических проблемах, с которыми сталкивается ВОИС (см. таблицу 2). Подавляющее большинство респондентов (96 процентов) заявили, что они считают себя «в определенной степени» или «значительно» лучше подготовленными для решения этических проблем, с которыми они могут столкнуться в будущем (см. таблицу 3).

Таблица 1. «Какова Ваша оценка содержания учебного курса по этике?»

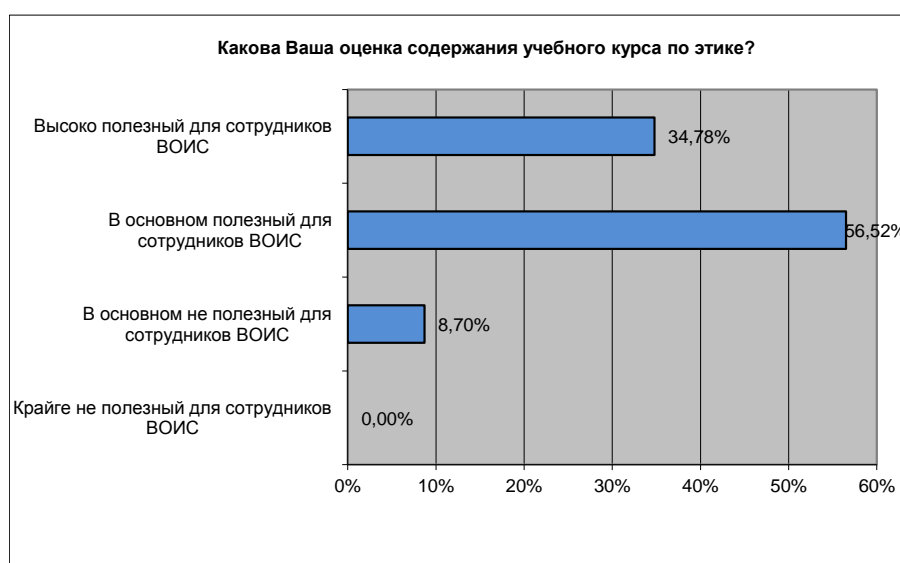


Таблица 2. «Благодаря курсу я стал(а) лучше понимать этические проблемы, с которыми мы можем столкнуться в ВОИС»

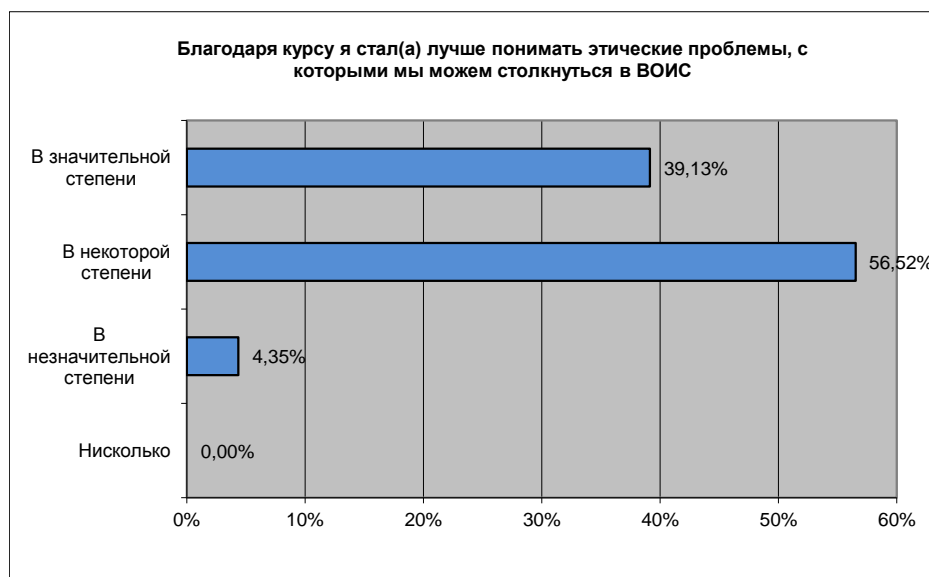
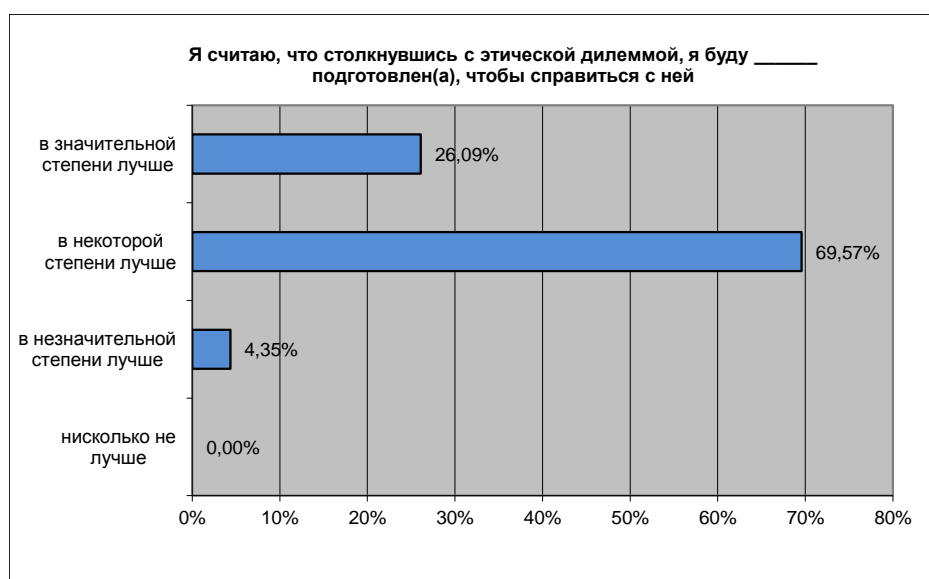


Таблица 3. «Я считаю, что столкнувшись с этической дилеммой, я буду \_\_\_\_\_ подготовлен(а), чтобы справиться с ней»



*Основные принципы, которые участники вынесли из обучения*

12. Основные принципы, которые согласно ответам на вопросник участники вынесли из обучения, включают в себя следующие:

- Значение доверия, добросовестности, честности, объективности, независимости и непредвзятости, личной ответственности, конфиденциальности, уважения и терпимости к другим, особенно в многокультурных условиях, а также прозрачности и открытости информации.

- принципы этики и добросовестности – это краеугольные камни профессионализма, и они особенно важны для работы в международной организации; таким образом, крайне важную роль играют личная ответственность и подотчетность. Поведение отдельных сотрудников должно способствовать обеспечению гармоничных и этических рабочих условий.
- Иногда может возникать некоторая неопределенность: на вопросы этики не всегда существуют однозначные ответы. Этическое поведение определяет целый набор принципов и ценностей. Это оправдывает наличие беспристрастной третьей стороны, которая может установить, имело ли место нарушение Этического кодекса.
- Нормы и правила, касающиеся этического поведения и добросовестности, являются особенно важными. Процедуры ВОИС должны соблюдаться.
- В ВОИС отмечается готовность перейти к большей прозрачности. Этические рабочие условия формируют отношения доверия, укрепляют добросовестное и беспристрастное сотрудничество и командный дух, что помогает Организации в целом достичь ее целей в отношении прозрачности, честности и добросовестности.

(b) Инtranет-сайт

13. В 2012 г. для Бюро по вопросам этики был создан отдельный интранет-сайт. На сайте размещены Этический кодекс ВОИС, Руководство по этике ВОИС (которое включает подборку соответствующих мер политики и принципов ВОИС с четкими пояснениями), а также гиперссылки на соответствующие материалы и справочную информацию.

#### **IV. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ВЫСШЕГО РУКОВОДСТВА, РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ВСЕХ СОТРУДНИКОВ**

14. С апреля 2014 г. главный сотрудник по этике находился на больничном и, к сожалению, скончался в конце июля. В августе 2014 г. был назначен временно исполняющий обязанности главного сотрудника по этике, который выполнял эти функции до конца года.

15. За этот период исполняющий обязанности главного сотрудника по этике получил следующие запросы о предоставлении консультаций: семь консультаций по внешней деятельности, две консультации по вопросам, касающимся подарков и/или знаков гостеприимства, пять консультаций по вопросам, касающимся трудовых отношений, три консультации по заявлениям о наличии интереса/инвестициях, восемь консультаций по вопросам конфликта интересов и одна консультация по защите сотрудников, сообщающих о нарушениях в Организации. Несколько других запросов о предоставлении консультаций касались вопросов, выходящих за рамки полномочий Бюро по вопросам этики, и поэтому они были переданы на рассмотрение в другие подразделения ВОИС.

## **V. УСТАНОВЛЕНИЕ НОРМ И РАЗРАБОТКА ПОЛИТИКИ**

### Политика раскрытия финансовой информации

16. После принятия в 2013 г. Политики ВОИС в отношении декларирования интереса, а также раскрытия финансовых интересов в соответствии с Международными стандартами учета в государственном секторе (МСУГС) была продолжена разработка внутри Организации новой политики раскрытия финансовой информации для высших должностных лиц и других определенных сотрудников. Эта работа была временно приостановлена в 2014 г. из-за отсутствия главного сотрудника по этике, и ожидается, что она будет завершена в 2015 г. или 2016 г. Организация намерена достичь надлежащего баланса между необходимостью в получении информации и правами сотрудников на конфиденциальность. Она будет также стремиться привлекать во внимание системы управления рисками и внутреннего контроля, которые в настоящее время создаются Секретариатом.

## **VI. РЕАЛИЗАЦИЯ МЕР ПОЛИТИКИ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА БЮРО ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ**

### Политика защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях

17. Политика защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях, существует в ВОИС с 2012 г.

18. Политика защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях, преследует две цели. Во-первых, она устанавливает обязанность сообщать о предполагаемых нарушениях ответственным образом, а также определяет механизмы направления сообщений, которые координируются с положениями и правилами о персонале. Во-вторых, она обеспечивает защиту сотрудников, которые сообщают о таких фактах или участвуют в другой надзорной деятельности, указанной в политике.

19. В 2014 г. поступило два заявления о предоставлении защиты в рамках ПЗС от репрессий за сообщения о нарушениях или участие в деятельности, пользующейся защитой. Бюро по вопросам этики приступило к предварительному изучению дел, которое на конец отчетного периода еще не было завершено. В предыдущие годы было получено одно такое заявление в 2012 г., которое было рассмотрено Бюро по вопросам этики, успешно разрешившим проблему, а в 2013 г. таких заявлений не поступало. Малое число обращений согласуется с опытом других организаций, таких как Секретариат ООН.

Декларирование интереса и раскрытие сделок со связанными сторонами в соответствии с требованиями МСУГС

20. Бюро по этике ВОИС отвечает за реализацию программы декларирования интереса сотрудниками ВОИС уровня Д1 и выше, а также ограниченным числом сотрудников, относящихся к категориям повышенного риска. Соблюдение требований МСУГС привело к появлению у сотрудников уровня Д2 и выше дополнительных обязательств по раскрытию информации. В отчетный период 2014 г. было достигнуто 100-процентное выполнение требований МСУГС о раскрытии сделок со связанными сторонами.

*21. Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению годовой отчет Бюро по вопросам этики (документ WO/CC/71/3 Rev.).*

[Конец документа]