

Кодекс этики ВОЗ

(2023 г.)



Всемирная организация
здравоохранения

Кодекс этики ВОЗ

Приверженность ВОЗ цели достижения максимально возможного уровня здоровья всеми людьми должна сопровождаться стремлением сотрудников Организации поддерживать и пропагандировать высочайшие стандарты этики и поведения. В Этическом кодексе ВОЗ («Кодекс») описаны этические стандарты поведения, которые должны всегда соблюдаться всеми сотрудниками ВОЗ. Являясь сотрудниками ВОЗ, мы все несем личную и коллективную ответственность за поддержание этих стандартов. Руководители несут также дополнительную ответственность за обеспечение соответствия этим стандартам, подавая положительный пример и создавая рабочую среду, благоприятную для сотрудников и расширяющую их возможности.

Цель настоящего Кодекса — поощрение, укрепление и поддержание благоприятной этической атмосферы, способствующей доверию, прозрачности и уважению во всей Организации. Этот Кодекс подкрепляется всесторонним обзором и руководящими принципами применения этих норм, стандартов и ценностей («Руководящие принципы»).

Действуя в этом духе, мы должны вести себя в соответствии с настоящим Кодексом и подтверждать нашу приверженность этическим принципам и основным ценностям ВОЗ, Присяге при вступлении в должность и на верность Организации, приверженности ВОЗ Кодексу этики, Хартии ценностей ВОЗ, а также нормативно-правовой основе и принципам политики ВОЗ¹.

Мы руководствуемся следующими этическими принципами.

1. Добросовестность

Мы демонстрируем высочайшие стандарты добросовестности и обязуемся действовать добросовестно в любых ситуациях. Нами движут такие качества, как честность, правдивость, беспристрастность и неподкупность. Мы представляем ВОЗ, демонстрируя преданность стратегическому видению и миссии Организации, действуя с уважением и дорожа доверием, которое оказано Организации.

2. Подотчетность

Мы действуем в соответствии с нормативно-правовой основой и принципами политики ВОЗ. Мы несем ответственность за свои действия и решения, и отчитываемся за них перед Организацией. Мы соблюдаем и сохраняем конфиденциальность; обеспечиваем надлежащее, эффективное и результативное использование ресурсов ВОЗ; и руководствуемся надлежащими стандартами поведения со всеми людьми, с которыми мы имеем дело как внутри Организации, так и за ее пределами. Мы всегда действуем в рамках своих полномочий. Мы осуществляем надлежащий контроль за вопросами, за которые отвечаем, действуя в рамках Системы подотчетности ВОЗ и в пределах любых полномочий, которые могут быть делегированы нам.

¹ Нормативно-правовая основа и принципы политики ВОЗ — это Положения о персонале и Правила о персонале ВОЗ, Положения о финансах и Финансовые правила ВОЗ, правила, процедуры и руководящие принципы ВОЗ, а также договорные обязательства.

3. Независимость и непредвзятость

При выполнении своих функций и в своем поведении мы руководствуемся исключительно интересами ВОЗ, учитывая принцип единоначалия в лице Генерального директора. Мы проявляем максимальную осмотрительность в своих действиях, воздерживаясь от участия в любой деятельности, которая противоречит или может быть воспринята как противоречащая интересам ВОЗ или может нанести ущерб репутации Организации. Мы проявляем такт и сдержанность в общении и поведении в соответствии с нашим статусом международных гражданских служащих.

4. Уважение достоинства, ценности, равенства, многообразия и конфиденциальности всех лиц

Мы привержены укреплению инклюзивной культурной среды, в которой особое значение придается достойному и уважительному взаимодействию и взаимоотношениям между сотрудниками, отдающими должное вкладу каждого из них в общее дело и уважающими конфиденциальность друг друга. Мы ведем себя этично и избегаем любых форм дискриминации, связанной с гендерной принадлежностью, гендерным самовыражением или гендерной идентичностью, расовой принадлежностью, религиозными и политическими убеждениями, национальностью, этническим или социальным происхождением, возрастом, семейным положением, сексуальной ориентацией, инвалидностью, языком, или другими личными характеристиками.

5. Профессиональная ответственность

Мы воздерживаемся от любых форм связанного с эксплуатацией или оскорбительного поведения, а также от любых форм притеснения и ненадлежащего поведения. Мы всегда руководствуемся стремлением не причинять вреда группам населения, интересам которых служит ВОЗ, или людям, с которыми мы работаем. Мы стремимся обеспечивать безопасные, уважительные, здоровые и расширяющие возможности условия труда. Наше профессиональное поведение отражает этические принципы и нашу личную приверженность мандату и целям ВОЗ.

Мы привержены следующим основным ценностям:

1. Неизменное служение интересам здоровья людей

- (a) Интересы здоровья людей для нас превыше всего.
- (b) Наши действия и рекомендации носят независимый характер.
- (c) Мы принимаем решения справедливо, прозрачно и своевременно.

2. Приверженность высочайшим профессиональным стандартам в области здравоохранения

- (a) Мы придерживаемся наивысших стандартов профессионализма, какими бы ни были наши обязанности и специализация.
- (b) Мы руководствуемся передовыми научными знаниями, наилучшими данными и экспертным опытом.

- (с) Мы непрерывно совершенствуемся и используем новаторские подходы в ответ на изменения в мире.

3. Принципиальность и честность

- (а) Мы сами выполняем рекомендации, которые даем остальному миру.
- (b) Мы взаимодействуем со всеми людьми в духе честности и добросовестности.
- (с) Мы отвечаем за свои слова и действия и ожидаем этого от других.

4. Готовность к сотрудничеству с коллегами и партнерами

- (а) Мы работаем совместно с коллегами и партнерами для достижения максимального воздействия на уровне стран.
- (b) Мы ценим и используем потенциал многообразия, чтобы вместе достигать большего.
- (с) Мы ведем открытый диалог с каждым и учимся на опыте друг друга.

5. Неравнодушие к другим людям

- (а) Мы решительно и бескорыстно отстаиваем право каждого человека на здоровье.
- (b) Мы проявляем сострадание ко всем людям и выступаем за устойчивые подходы к охране здоровья.
- (с) Мы стремимся сделать так, чтобы каждому человеку были обеспечены безопасность, уважение, права и возможности, справедливое обращение и должное признание.
- (d) Мы поощряем открытое высказывание мнений и сообщение о проблемах, когда сталкиваемся с любыми проявлениями ненадлежащего поведения или становимся свидетелями такого поведения, чтобы наши коллективные усилия по обеспечению этичного поведения были целенаправленными и эффективными.

В качестве условия назначения на должность мы обязаны ознакомиться со следующими документами, принять их и согласиться соблюдать изложенные в них требования, что является частью служебной аттестации по итогам года (в системе ePMDS):

Присяга при вступлении в должность и на верность Организации: *«Я торжественно клянусь (обязуюсь, заявляю, обещаю), что буду выполнять со всей преданностью, осмотрительностью и добросовестностью функции, порученные мне как международному гражданскому служащему ВОЗ, руководствоваться при выполнении этих функций и в моем поведении исключительно интересами Всемирной организации здравоохранения, не запрашивать и не получать инструкций относительно выполнения моих служебных обязанностей от какого бы то ни было правительства или другого органа власти вне Организации».*

Приверженность ВОЗ Этическому кодексу: *«Я торжественно клянусь (обязуюсь, заявляю, обещаю), что во всем, что я делаю как в своей профессиональной деятельности, так и в личной жизни я буду руководствоваться ценностями,*

принципами, обязательствами и обязанностями, содержащимися в настоящем Кодексе, делать все возможное для соблюдения указанных в нем стандартов поведения, избегать любых форм ненадлежащего поведения, предусмотренных настоящим Кодексом, и действовать в соответствии с принципом "не навреди"».

Хартия ценностей ВОЗ².

Положения о персонале и Правила о персонале ВОЗ³.

Этический кодекс ВОЗ: руководящие принципы (ниже).

>>***<<

² https://www.who.int/docs/default-source/who-values/generic-russian-v2.pdf?Status=Temp&sfvrsn=a93de02f_2.

³ https://intranet.who.int/admin/srr/documents/staff_regulations_and_staff%20rules_1_january2023_eng.pdf.

Этический кодекс ВОЗ: руководящие принципы

Содержание

Раздел 1 - Введение	1
1.1. Цель: почему важен этот Кодекс?	1
1.2. Сфера действия: на кого распространяется настоящий Кодекс?	1
1.3. Почему важны этические нормы?	2
1.4. Правовой статус	2
Раздел 2 – Этические принципы ВОЗ на практике	3
2.1 Сотрудники ВОЗ	3
2.2 Руководящие работники ВОЗ	4
2.3 Организация	5
Раздел 3 – Обязательства ВОЗ как организации	6
3.1 Справедливые и уважительные отношения на рабочем месте	6
3.1.1 Недопущение неуважения	6
3.1.2 Недопущение дискриминации	7
3.1.3 Недопущение злоупотреблений полномочиями	7
3.1.4 Недопущение притеснений	8
3.1.5 Недопущение противоправных действий сексуального характера	8
3.1.6 Недопущение насилия на рабочем месте, злоупотребления наркотиками и алкоголем и создание среды, свободной от табачного дыма	9
3.1.7 Справедливые и уважительные отзывы по результатам работы	10
3.1.8 Запрет на несанкционированную запись	11
3.2 Содействие многообразию	11
3.3 Защита детей	11
3.4 Гендерная справедливость и гендерное равенство	11
3.5 Баланс между работой и личной жизнью	12
3.6 Экологическая ответственность	12
Раздел 4 – Этичное поведение	13
4.1 Соблюдение законов	13
4.2 Личное поведение в частной жизни	14
4.2.1 Поведение вне места работы	14
4.2.2 Бытовое насилие (в том числе жестокое обращение с детьми) и насилие со стороны интимного партнера	14
4.2.3 Домашние работники	14
4.3 Конфликт интересов	15
4.3.1 Определения	15
4.3.2 Декларации об интересах	15
4.3.3 Семейные и личные отношения на рабочем месте	17
4.3.4 Работа по совместительству, внеслужебная деятельность и членство в совете директоров	18
4.3.5 Политическая деятельность	19
4.3.6 Право на объединение	19

4.3.7	Общественная или благотворительная деятельность.....	19
4.3.8	Повышение образовательного уровня.....	20
4.3.9	Принятие подарков, наград и почестей.....	20
4.3.10	Пожертвования.....	20
4.4	Обеспечение сохранности ресурсов ВОЗ	21
4.4.1	Использование рабочего времени	21
4.4.2	Использование и защита информации.....	21
4.4.3	Офисное оборудование	22
4.4.4	Данные и документация	22
4.4.5	Финансирование и закупки	23
4.4.6	Материальные активы и транспортные средства.....	23
4.4.7	Мошенничество.....	24
4.4.8	Общеорганизационные риски.....	25
4.5	Защита интересов и репутации ВОЗ.....	25
4.5.1	Интеллектуальная собственность, публикации	25
4.5.2	Взаимодействие со средствами массовой информации и публичные заявления	26
4.5.3	Электронная почта и социальные сети.....	26
4.5.4	Поведение при проведении научных исследований	27
4.5.5	Отношения с негосударственными субъектами	28
4.5.6	Отношения с третьими сторонами, внешними партнерами, подрядчиками, НПО и поставщиками	28
4.5.7	Отношения с правительствами и другими учреждениями ООН.....	29
4.6	Обязательства после прекращения службы.....	30
Раздел 5 – Обязанности и последствия их невыполнения.....		30
5.1	Обязанность соблюдать требования	30
5.2	Обязанность соблюдать требования	30
5.3	Последствия несоблюдения требований	32

Приложение – Контактная информация

Раздел 1 - Введение

1.1. Цель: почему важен этот Кодекс?

1. Миссия Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) отражает одно из наивысших устремлений во всем мире — достижение всеми людьми наивысшего возможного уровня здоровья.
2. Являясь сотрудниками ВОЗ, мы обязаны вносить свой вклад в достижение целей и решение задач, стоящих перед Организацией, и обеспечивать соответствие нашего поведения нормативно-правовой основе и принципам политики ВОЗ, а также Стандартам поведения для международной гражданской службы, установленным Комиссией по международной гражданской службе (КМГС)⁴.
3. Настоящий Кодекс объединяет в себе и обобщает основы, которые определяют, как мы должны вести себя в отношениях друг с другом и с нашими партнерами, государствами-членами, донорами и общественностью, интересам которой мы служим, в целях соблюдения этических принципов и защиты репутации ВОЗ как организации, заслуживающей доверия. Настоящий Кодекс также содействует формированию, укреплению и поддержанию этической культуры во всей ВОЗ, подчеркивает приверженность ВОЗ самым высоким стандартам добросовестности и помогает нам принимать этические решения как в контексте нашей работы в ВОЗ, так и в нашем личном общении вне работы.
4. Кодекс не заменяет собой и не отменяет применимые нормативно-правовую основу и политику ВОЗ. Более того, Кодекс не предназначен для того, чтобы предусмотреть поведение и действия в любой ситуации или при любом конфликте, которые могут возникнуть. Если у вас есть сомнения в каком-либо аспекте этого Кодекса или в том, как он может применяться в ситуации, в которой вы оказались, вам рекомендуется обращаться за советом и помощью к своему непосредственному руководителю или в Отдел по этике, а при необходимости — в Департамент управления кадровыми ресурсами, Юридический департамент или в Канцелярию омбудсмана (см. контактную информацию ниже).

1.2. Сфера действия: на кого распространяется настоящий Кодекс?

5. Настоящий Кодекс распространяется на всех сотрудников ВОЗ в любое время, вне зависимости от их местонахождения, классификационной категории, типа или срока действия контракта с Организацией.
6. Для целей настоящего Кодекса термины «сотрудники ВОЗ», «вы» и «мы» относятся к штатным и внештатным сотрудникам⁵. Термины «мы» или «Организация» используются

⁴ Стандарты поведения для международной гражданской службы, 2013 г.

⁵ В настоящем Кодексе термин «внештатные сотрудники» включает среди прочего консультантов, лиц, работающих на основе соглашения о специальных услугах (ССУ), стажеров, волонтеров и индивидуальных подрядчиков, заключивших соглашения с УОП ООН. Третьи лица, такие как поставщики, подрядчики или технические партнеры, состоящие в договорных отношениях с ВОЗ, а также другие партнеры по реализации, также обязаны соблюдать настоящий Кодекс, сотрудничая с ВОЗ.

наряду с термином «ВОЗ» и означают Всемирную организацию здравоохранения. Другие лица, сотрудничающие с ВОЗ, должны соблюдать положения настоящего Кодекса и обязаны вести себя профессионально, демонстрируя вежливость, соблюдая общепринятые нормы приличия и учитывая особенности разных культур, а также относиться с достоинством и уважением ко всем людям, с которыми они общаются, сотрудничая с ВОЗ⁶.

1.3. Почему важны этические нормы?

7. Успех Организации и ее миссии зависит от сохранения уважения и доверия к ней со стороны государств-членов ВОЗ, общественности, интересам которой мы служим, а также наших партнеров и заинтересованных сторон по всему миру.
8. Крайне важно, чтобы мы выполняли свои обязанности независимо, честно и добросовестно. Обязательство поступать правильно должно быть неотъемлемой частью характера ВОЗ и лежать в основе всего, что мы делаем. Принимая решения, мы всегда должны руководствоваться такими принципами, которые помогают нам делать правильный, этический выбор.

1.4. Правовой статус

9. Настоящий Кодекс заменяет собой и отменяет Кодекс этики и профессионального поведения ВОЗ 2017 года и вступает в силу сразу же после опубликования.
10. Настоящий Кодекс является обязательным для всех сотрудников ВОЗ и является частью договорно-правовой базы ВОЗ.
11. Настоящий Кодекс дополняет собой нормативно-правовую основу и принципы политики ВОЗ, включая среди прочего Положения о персонале и Правила о персонале ВОЗ, Положения о финансах и Финансовые правила ВОЗ, установленные КМГС Стандарты поведения для международной гражданской службы, Кодекс ответственного проведения научных исследований и Политику в отношении неправомерных действий в процессе проведения научных исследований, Политику по предупреждению и пресечению противоправных действий сексуального характера, Политику по предотвращению и пресечению оскорбительного поведения, Политику по предупреждению и пресечению преследований, Политику в области предупреждения, выявления и пресечения мошенничества и коррупции, Политику отказа от найма на работу курящих или лиц, потребляющих другие табачные изделия, Политику по обеспечению обеспечения гендерного равенства, Политику в отношении гибкого режима работы, Политику в отношении глобальных социальных сетей, Механизм взаимодействия с негосударственными структурами, Принципы управления служебной деятельностью и повышения квалификации персонала, Политику в отношении допустимого использования

⁶ К их числу относятся, в частности, временные консультанты; подрядчики, работающие на основе соглашения о выполнении работ (СВР), соглашения о техническом обслуживании (СТО) или долгосрочного соглашения, грантополучатели, технические партнеры, другие организации и физические лица, получающие средства ВОЗ, выполняющие любую другую работу или занимающиеся другой деятельностью от имени ВОЗ или в интересах ВОЗ; а также другие лица, состоящие в официальных отношениях с ВОЗ, включая тех, кто действует в качестве Сотрудничающего центра ВОЗ.

информационно-коммуникационных систем и соответствующую информационную записку и Руководство по внеслужебной деятельности⁷.

Раздел 2 – Этические принципы ВОЗ на практике

12. Соблюдение норм этики имеет ключевое значение для реализации видения, миссии и мандата ВОЗ.
13. Мы несем ответственность за наше собственное профессиональное и личное поведение. Тем не менее приверженность соблюдению этических принципов и сохранению высокой репутации ВОЗ требует совместных усилий всех сотрудников, руководителей, а также всей Организации в целом. На всех уровнях требуется приверженность мандату ВОЗ и ответственность друг перед другом, а также решимость в деле создания рабочей среды, отражающей этические принципы ВОЗ.

2.1 Сотрудники ВОЗ

14. Мы обязаны ознакомиться с положениями настоящего Кодекса и соблюдать их. В частности, мы должны отдавать себе отчет в том, что наши действия могут иметь последствия, за которые мы в конечном счете можем нести ответственность. Прежде чем предпринимать какие-либо действия, мы обязаны обратиться за рекомендациями и удостовериться, что мы действуем в соответствии с принципами и ценностями, изложенными в настоящем Кодексе.
15. Поскольку мы являемся сотрудниками ВОЗ, нам необходимо:
 - (a) Вести себя в соответствии с этическими принципами и основными ценностями ВОЗ и демонстрировать ожидаемое от нас поведение, соответствующее высочайшим стандартам.
 - (b) Действовать в соответствии с нормативно-правовой основой и принципами политики ВОЗ.
 - (c) Относиться ко всем людям с достоинством и уважением, насаждать эти ценности и руководствоваться этическими нормами, взаимодействуя с коллегами, тем самым обеспечивая уважительные и инклюзивные условия работы.
 - (d) Заявлять в письменной форме о любых частных интересах, которые могут помешать нашей работе в ВОЗ.
 - (e) Работать ответственно, руководствуясь нашими профессиональными обязательствами, и обеспечивать нашу собственную безопасность и безопасность других людей.
 - (f) Ответственно относиться к ресурсам, информации и имуществу ВОЗ и обеспечивать их сохранность, в том числе при работе вне постоянного места службы.
 - (g) Сохранять нейтралитет и независимость и не позволять какой-либо стороне, внешней по отношению к ВОЗ, влиять на нас.
 - (h) По мере необходимости обращаться за консультациями и поддержкой к соответствующим службам и подразделениям Организации.

⁷ И любые документы, заменяющие собой вышеперечисленные.

- (i) Сообщать о любых возможных нарушениях положений нормативно-правовой основы и правил ВОЗ в соответствии с установленными процедурами. Нет никаких оправданий (*#NoExcuse*) тому, чтобы не сообщать об этом.
 - (j) Всегда помнить о том, что мы представляем Организацию и что мы должны делать это добросовестно и тактично.
16. Мы все должны гордиться нашей работой в ВОЗ. В связи с этим важно никогда не сообщать заведомо ложную информацию о наших должностных обязанностях, официальной должности и не преувеличивать характер наших обязанностей перед кем бы то ни было, включая государства-члены, сторонние организации или общественность, интересам которой мы служим. Мы также никогда не должны преувеличивать важность наших должностей или злоупотреблять ими в личных целях. Наша должность никогда не должна использоваться как средство убеждения или принуждения кого-либо относиться к нам благосклонно или предпочтительно. Наша присяга требует от нас всегда думать исключительно об интересах ВОЗ во всех наших действиях и решениях.

2.2 Руководящие работники ВОЗ

17. Сотрудники ВОЗ, занимающие руководящие должности, играют важную роль в повышении уровня культуры на рабочем месте, соответствующей этическим принципам и основным ценностям ВОЗ и способствующей созданию безопасной, уважительной и здоровой рабочей среды.
18. Руководящим работникам ВОЗ необходимо:
- (a) Настаивать на соблюдении этических принципов и основных ценностей ВОЗ и всегда подавать положительный пример в соответствии с Кодексом.
 - (b) Быть открытыми, честными, обходительными и восприимчивыми в общении с другими сотрудниками ВОЗ, в том числе в отношении требуемых стандартов поведения на рабочем месте.
 - (c) Способствовать формированию культуры на рабочем месте, практики и систем работы, соответствующих этическим принципам и основным ценностям ВОЗ, и вносить в это свой вклад.
 - (d) Прилагать усилия к тому, чтобы на рабочем месте была справедливая и инклюзивная атмосфера, в которой нет места противоправным действиям сексуального характера, домогательствам, дискриминации и злоупотреблению полномочиями.
 - (e) Поддерживать право сотрудников ВОЗ высказывать обеспокоенность в отношении условий работы, подавать жалобы или заявлять о нарушениях на рабочем месте по соответствующим каналам.
 - (f) Оказывать поддержку сотрудникам ВОЗ, находящимся в нашем подчинении, четко формулируя их цели и обязанности и обеспечивая наличие у них необходимых для работы ресурсов и оказание им необходимой для этого поддержки.
 - (g) Своевременно проводить служебные аттестации сотрудников, находящихся в нашем подчинении, и постоянно обеспечивать обратную связь для получения и обсуждения мнений сотрудников и беспокоящих их проблем, связанных с работой.

- (h) Действовать оперативно и соблюдать надлежащую правовую процедуру в отношении прав всех затронутых лиц для предотвращения любых нарушений настоящего Кодекса и других применимых правил, политики, процедур и руководящих принципов и принятия надлежащих мер.
- (i) Вносить вклад в выполнение обязанностей по соблюдению интересов сотрудников, находящихся в нашем подчинении.

2.3 Организация

19. Доброе имя и репутация ВОЗ зависят от наших совместных усилий по поддержанию этических и профессиональных условий на рабочем месте. В целях защиты своего имени и репутации ВОЗ обязуется:

- (a) Соблюдать и обеспечивать полное соблюдение настоящего Кодекса.
- (b) Обеспечивать этическое поведение на самом высоком уровне руководства Организации, подавая этим пример другим.
- (c) Обеспечивать лидерство посредством содействия формированию атмосферы профессиональной ответственности, справедливости и уважения.
- (d) Признавать вклад каждого сотрудника в достижение целей ВОЗ.
- (e) Признавать права сотрудников ВОЗ, включая права на неприкосновенность частной жизни, и соблюдать соответствующие стандарты защиты персональных данных.
- (f) Организовывать курсы подготовки по вопросам этического и профессионального поведения и требовать от всех действующих сотрудников ВОЗ прохождения этих курсов, а также проводить инструктаж для всех новых сотрудников ВОЗ во время вводных/ознакомительных заседаний.
- (g) Разрабатывать механизмы для информирования всех сотрудничающих с ВОЗ лиц о настоящем Кодексе и об их обязанностях, связанных с ним.
- (h) Предоставлять рекомендации и консультации по мере необходимости отдельным сотрудникам по конкретным вопросам по их запросу через такие специализированные департаменты и службы, как Отдел по этике, Департамент управления кадровыми ресурсами, Службу охраны здоровья и благополучия персонала, Канцелярию омбудсмана, Департамент по предупреждению и пресечению противоправных действий сексуального характера или Директора административной и финансовой службы либо силами непосредственных руководителей, в зависимости от ситуации.
- (i) Своевременно реагировать на случаи предполагаемых нарушений этических принципов и основных ценностей ВОЗ и заявления о нарушениях, и поддерживать механизмы беспристрастного разрешения споров.
- (j) Защищать от преследований всех лиц, добросовестно сообщающих о предполагаемых нарушениях, и относиться к заведомо ложным заявлениям как к нарушениям.
- (k) Предоставлять сотрудникам ВОЗ, против которых выдвинуты обвинения, справедливую возможность ответить на такие обвинения в безопасных условиях и
- (l) обеспечивать соблюдение их права на надлежащую процедуру.
- (m) Принимать надлежащие административные меры, включая дисциплинарные санкции, в подтвержденных случаях нарушений.

20. Кроме того, в качестве специализированного учреждения системы Организации Объединенных Наций (ООН) ВОЗ привержена положениям Устава ООН⁸. Соответственно, мы должны соблюдать и поощрять стандарты в области прав человека, предусмотренные международными документами по правам человека. Это означает, что мы должны уважать местную культуру и соблюдать местные законы. В тех случаях, когда местная культура и местное законодательство несовместимы с правами человека, стандартами и принципами, признанными ВОЗ (например, если местная культура способствует гендерному неравенству), преимущественную силу имеют нормативно-правовая основа и принципы политики ВОЗ.
21. Права человека составляют неотъемлемую часть приоритетов ВОЗ в отношении общественного здравоохранения и исследований. Организация поддерживает выработку политики и руководящих принципов в области здравоохранения в соответствии с наивысшими этическими стандартами. ВОЗ учитывает вопросы прав человека в своих целях и работе во всех областях, начиная с корпоративных стратегических приоритетов Организации и приоритетных областей в документах по планированию и стратегических документах странового сотрудничества⁹. Права человека также находят отражение в подходе ВОЗ к разработке руководящих принципов, как указано в Пособии ВОЗ по разработке руководящих принципов¹⁰.

Раздел 3 – Обязательства ВОЗ как организации

3.1 Справедливые и уважительные отношения на рабочем месте

22. ВОЗ привержена делу создания позитивной рабочей среды, для которой характерны заботливое отношение людей друг к другу, что является одной из ценностей ВОЗ, а также профессиональное, достойное и уважительное поведение, когда профессиональные взгляды и мнения могут обсуждаться открыто и на уважительной основе.

3.1.1 Недопущение неуважения

23. Для нас характерно многообразие в плане культур, религий, расовой и этнической принадлежности, гендерной принадлежности, физических недостатков, а также профессиональных и личных качеств и происхождения. Мы должны по достоинству ценить и уважать это многообразие наших коллег, имеющих самые разные точки зрения, которые обогащают нашу работу, программы и операции и делают их более эффективными.
24. Неуважительное или ненадлежащее поведение, комментарии или иные проявления, которые оскорбляют, унижают, очерняют или порочат других людей и их ценности, — все это является нарушением этических принципов и может привести к дисциплинарным санкциям.
25. Неуважение может проявляться в разных формах, таких как распространение слухов или злонамеренной лжи в целях разрушения чьей-либо репутации, покрикивание, осуждение,

⁸ Устав ООН | Организация Объединенных Наций.

⁹ "Leaving no one behind", CCS 2016 Guide.

¹⁰ WHO handbook for guideline development, 2nd Edition (Пособие ВОЗ по разработке руководящих принципов, 2-е издание).

осмеяние или игнорирование достижений, оскорбление кого-либо в присутствии других людей, разговор в покровительственном или уничижительном тоне, ругань или оскорбление другого лица, презрительная или уничижительная жестикация, когда говорит другой человек, дискредитация мнений или чувств другого лица, попытки ставить себе в заслугу работу, выполненную другими, конфликтное или высокомерное поведение или активный подрыв работы и полномочий путем разрушения доброжелательной атмосферы в коллективе. Важно помнить, что ВОЗ нетерпимо относится к любым проявлениям неуважительного поведения.

3.1.2 Недопущение дискриминации

26. ВОЗ запрещает дискриминацию, признавая, что каждый человек по-своему ценен и что все люди равны, без каких-либо исключений.
27. Согласно определению, содержащемуся в Политике по предотвращению и пресечению оскорбительного поведения (РААС)¹¹, дискриминация — это любое несправедливое обращение или произвольное проведение различий на рабочем месте по признаку пола, гендерного самовыражения, гендерной идентичности, расы, религии или убеждений, национальной, этнической принадлежности или социального происхождения, возраста, сексуальной ориентации, семейного положения, инвалидности, языка или других аспектов личного статуса.
28. Мы должны проявлять тактичность и уважение к многообразию на рабочем месте. Этические принципы Организации всегда должны превалировать над такими личными характеристиками, как происхождение, убеждения, мнения, предпочтения или привычки.
29. Демонстрируя нашу приверженность сбалансированности и многообразию коллектива сотрудников, мы должны оценивать кандидатов на должности, руководствуясь исключительно объективными критериями, связанными с работой, такими как опыт, квалификация и добросовестность, чтобы отбирать тех кандидатов, которые наилучшим образом соответствуют потребностям Организации, делать это на конкурсной основе и объективно, а продвижение по службе должно осуществляться на основе качеств и личных заслуг сотрудника.

3.1.3 Недопущение злоупотреблений полномочиями

30. ВОЗ проявляет нетерпимость к злоупотреблению полномочиями.
31. Согласно определению РААС, злоупотребление полномочиями — это ненадлежащее использование положения физического лица, наделяющего такое лицо влиянием, властью или полномочиями по отношению к другим лицам. Это может также включать поведение, которое ведет к формированию враждебной или агрессивной рабочей среды, включая, но не ограничиваясь запугиванием, угрозами, шантажом или принуждением.
32. Мы можем поддерживать гармоничную, продуктивную и результативную рабочую среду, работая сообща и действуя таким образом, чтобы в нашем поведении не было места

¹¹ И любом заменяющем ее документе.

запугиванию, враждебности, оскорблениям и любым формам притеснений или злоупотреблений и чтобы рабочая атмосфера характеризовалась взаимным уважением, отзывчивостью и добротой. Злоупотребление полномочиями представляет собой особенно серьезное нарушение, когда предполагаемый правонарушитель использует свое влияние, власть или полномочия для негативного воздействия на карьеру или условия трудоустройства (включая, в частности, назначение на должность, возложение обязанностей, продление контракта, оценку эффективности работы или продвижение по службе) других людей. Злоупотребление полномочиями может представлять собой единичный инцидент или серию событий. Решения, принятые в рамках надлежащего выполнения обязанностей по управлению и руководству, не считаются злоупотреблением полномочиями.

3.1.4 Недопущение притеснений

33. Притеснения, согласно определению РААС, — это любое поведение, которое (i) направлено против другого лица и имеет эффект оскорбления, унижения или запугивания этого лица; (ii) лицо, допускающее такое поведение, знает или разумно должно знать, что такое поведение оскорбит, унижит или запугает это другое лицо; и (iii) препятствует способности этого другого лица выполнять свои функции на работе и/или создает недоброжелательную или враждебную рабочую среду.
34. В случае притеснений, как и в случае противоправных действий сексуального характера, важно не намерение, а то, как такие действия или поведение заставили почувствовать себя того, на кого они направлены.
35. Притеснения могут выражаться в разных формах, таких как организованная травля, изоляция, маргинализация, унижение, покрикивание, использование бранных слов и угроза физическим действием. Такого рода поведение строго запрещено.

3.1.5 Недопущение противоправных действий сексуального характера

36. В Политике ВОЗ по предупреждению и пресечению противоправных действий сексуального характера (PASM)¹² перечислены действия сексуального характера, которые запрещено совершать сотрудникам ВОЗ¹³. Противоправные действия сексуального характера включают сексуальную эксплуатацию, сексуальные оскорбления, сексуальные домогательства и другие формы сексуального насилия или запрещенного сексуального поведения. Это определение также включает сексуальные отношения с ребенком¹⁴, которым, согласно Конвенции Организации Объединенных Наций о правах ребенка (КПР), является «каждое человеческое существо до достижения 18-летнего возраста». Противоправные действия сексуального характера являются нарушением общепризнанных

¹² И любом заменяющем ее документе.

¹³ В PASM определены действия, которые считаются несовместимыми с обязательствами и стандартами Организации. Таким образом, не имеет значения, являются ли определенные действия законными или общепринятыми в стране происхождения сотрудника или в месте его службы. Они все равно считаются запрещенными действиями в соответствии с внутренними правилами ВОЗ.

¹⁴ Конвенция о правах ребенка (резолюция 44/25 Генеральной Ассамблеи ООН от 20 ноября 1989 г.). Исключением являются ситуации, когда сексуальные действия совершаются по обоюдному согласию, когда сотрудник ВОЗ заключил законный брак с лицом младше 18 лет, но при этом старше возраста совершеннолетия или возраста сексуального согласия в стране сотрудника ВОЗ и в стране ее/его супруга/супруги.

международно-правовых норм и стандартов, и ВОЗ рассматривает такие действия в качестве серьезного нарушения, которое может послужить основанием для применения дисциплинарных мер, включая немедленное увольнение без объяснений, а также уголовное преследование.

37. ВОЗ проявляет абсолютную нетерпимость к противоправным действиям сексуального характера и бездействию в отношении таких нарушений. ВОЗ применяет ориентированный на интересы жертвы/потерпевшего и основанный на правах человека подход, при котором деятельность по предотвращению противоправных действий сексуального характера и реагированию на них направлена прежде всего на защиту прав и достоинства, удовлетворение потребностей и обеспечение безопасности и благополучия жертв/потерпевших при соблюдении принципов надлежащей правовой процедуры для всех сторон.
38. Члены местных сообществ, обслуживаемых ВОЗ, могут подвергаться противоправным действиям сексуального характера со стороны сотрудников ВОЗ и сотрудничающих с Организацией лиц. Противоправные действия сексуального характера имеют тяжелейшие последствия для жертв и пострадавших и ставят под вопрос сами стратегические цели и предназначение ВОЗ. Всякий раз, когда происходят подобные действия, это сигнализирует о потере доверия к ВОЗ как организации и к тем, кто сотрудничает с ней.
39. Мы в максимально возможной степени должны поддерживать Организацию, по мере необходимости предотвращая, выявляя противоправные действия сексуального характера и реагируя на них. На сотрудников ВОЗ, занимающих руководящие должности, возложены дополнительные обязанности в этом отношении. Мы также обязаны незамедлительно сообщать о любых подозрениях в совершении противоправных действий сексуального характера в Бюро служб внутреннего надзора.
40. Сексуальные домогательства процветают в условиях, когда люди остаются молчаливыми сторонними наблюдателями. Организация стремится пополнять знания и навыки штатных сотрудников и сотрудничающих с ней лиц для предотвращения, выявления и сообщения о любых формах противоправных действий сексуального характера, а также обеспечивать безопасность, поддержку и защиту от преследования жертв, пострадавших и свидетелей, сообщающих о подобных нарушениях.
41. Мы всегда будем работать и вести себя таким образом, чтобы уважать и поддерживать права людей, интересам которых служит ВОЗ. Поэтому мы должны проявлять бдительность и старательно воздерживаться от любых действий, которые могут расцениваться или подразумеваться как требование о вступлении в половой контакт в качестве одного из условий защиты, оказания материальной помощи или предоставления услуги.

3.1.6 Недопущение насилия на рабочем месте, злоупотребления наркотиками и алкоголем и создание среды, свободной от табачного дыма

42. ВОЗ считает неприемлемыми любые проявления насилия или угрозы насилия как в служебных помещениях, так и вне их. Такое поведение является основанием для принятия дисциплинарных или иных мер.

43. Строго запрещается иметь при себе оружие или муляжи оружия в помещениях ВОЗ, транспортных средствах ВОЗ или в любых других местах, в которых ВОЗ осуществляет свою деятельность¹⁵. Сотрудники ВОЗ обязаны немедленно уведомить службу безопасности или эквивалентный орган по месту службы о лицах, нарушающих данное требование.
44. Употребление запрещенных наркотиков и вредное употребление алкоголя также запрещено ВОЗ. Злоупотребление психоактивными веществами несовместимо с охраной здоровья и безопасностью на рабочем месте. Мы должны проявлять здравый смысл и воздерживаться от поведения, которое может поставить под угрозу эффективность нашей работы, а также навредить нам самим или нашим коллегам. По любым проблемам или вопросам, связанным с употреблением наркотиков или алкоголя, следует обращаться в Службу охраны здоровья и благополучия персонала или к региональным штатным медицинским работникам, которые предоставят рекомендации на конфиденциальной основе.
45. ВОЗ является средой, свободной от табачного дыма, и не принимает на работу курящих или употребляющих другие табачные изделия сотрудников, которые не проявляют готовности бросить курить в соответствии с Политикой отказа от найма на работу курящих или лиц, потребляющих другие табачные изделия¹⁶.

3.1.7 Справедливые и уважительные отзывы по результатам работы

46. Руководители ВОЗ несут ответственность за достижение результатов и управление находящимися в их подчинении сотрудниками. Это включает формирование и поддержание открытой и уважительной среды, в которой сотрудники имеют возможность выражать свое мнение и излагать проблемы и которая способствует высокой эффективности работы. Руководители также несут ответственность за своевременную оценку эффективности работы подчиненных, что по определению подразумевает решение вопросов и указание тех аспектов, по которым необходимо улучшить работу. В этой связи обеспечение конструктивной обратной связи, обоснованное выражение несогласия, замечания, критика или аналогичные действия, касающиеся эффективности работы, поведения или связанных с этим вопросов, составляют неотъемлемую часть обычных управленческих и надзорных функций и, как правило, не считаются злоупотреблением полномочиями или дискриминацией.
47. ВОЗ применяет объективный и справедливый механизм оценки эффективности работы. Разногласия по рабочим вопросам или административным решениям, таким как перевод на новое место работы, переназначение, распределение задач, продвижение по службе, продление контракта, подлежат урегулированию в соответствии с механизмами, предусмотренными Положениями о персонале и Правилами о персонале ВОЗ, такими как Система управления служебной деятельностью и повышения квалификации персонала.

¹⁵ Данный запрет не распространяется на сотрудников правоохранительных органов принимающей страны или уполномоченных сотрудников службы безопасности в местах службы.

¹⁶ И любым заменяющим ее документом.

3.1.8 Запрет на несанкционированную запись

48. Несанкционированная запись руководителей, коллег, собраний, заинтересованных сторон или общественности, которую мы обслуживаем, строго запрещена и может повлечь за собой дисциплинарные взыскания. ВОЗ не допускает подобные действия без получения осознанного согласия и нарушения неприкосновенности частной жизни и доверия.

3.2 Содействие многообразию

49. ВОЗ уважает и ценит многообразие происхождения и культуры своих сотрудников. Поскольку мы работаем в многокультурной среде, мы должны всегда иметь это в виду, быть лояльными по отношению к ВОЗ и сохранять приверженность этическим принципам ВОЗ, независимо от своего личного происхождения, убеждений, мнений, предпочтений или привычек. Они должны учитывать, как наше поведение и/или поступки могут быть восприняты другими людьми, и должны отвечать за свои действия. Мы должны также учитывать и стараться устранять мешающие работе барьеры и проблемы, чтобы обеспечивать благоприятные условия и инклюзивность.

3.3 Защита детей

50. Одним из основополагающих обязательств ВОЗ является обеспечение безопасности и благополучия детей. Это обязательство предусматривает защиту детей от вреда, наносимого им в результате неправильных методов работы, непродуманного планирования, либо неудовлетворительного проведения мероприятий или деятельности Организации. ВОЗ обеспечивает интеграцию мероприятий по защите детей в свою повседневную деятельность, включая мониторинг, выработку политики и исследовательскую деятельность, а также предотвращение и пресечение неправомерных действий сексуального характера в соответствии с PASM. ВОЗ запрещает такие формы поведения и безотлагательно расследует подобные случаи, сотрудничает с правоохранительными и судебными органами и применяет дисциплинарные санкции, включая немедленное увольнение без объяснений при необходимости.
51. В этом отношении ВОЗ соблюдает принципы Конвенции Организации Объединенных Наций о правах ребенка (КПР) и соответствующие законы стран, в которых она осуществляет деятельность.

3.4 Гендерная справедливость и гендерное равенство

52. ВОЗ привержена обеспечению гендерной справедливости и гендерного равенства. Мы стремимся к позитивным изменениям, способствуя созданию такой культуры на рабочем месте, которая основана на уважении, доверии, достоинстве и справедливом обращении со всеми коллегами на всех уровнях.
53. Гендерная справедливость означает справедливое отношение к каждому человеку, независимо от его гендерной самоидентификации, и в соответствии с потребностями человека. Это может означать, что к человеку относятся так же, как к другим, или иначе,

если это считается необходимым для обеспечения его равного участия с точки зрения прав, льгот, обязанностей и возможностей в профессиональной жизни.

54. Гендерное равенство означает, что различные формы поведения, устремления и потребности любого человека, независимо от его гендерной самоидентификации, ценятся и в равной степени поддерживаются и что ко всем людям относятся одинаково в том, что касается их прав, обязанностей и возможностей.
55. ВОЗ признает, что содействие гендерной справедливости имеет первостепенное значение для обеспечения сильной в техническом отношении ВОЗ, создания рабочей среды, в которой нет места дискриминации и притеснениям, включая дискриминацию и притеснения по признаку сексуальной ориентации, гендерной идентичности, гендерного самовыражения и половых характеристик. Политика гендерного паритета устанавливает целевые показатели подотчетности для обеспечения гендерной справедливости во всей Организации, закрепляет практику найма персонала с учетом гендерных факторов и благоприятную организационную культуру, для которой характерны гибкие условия работы, наличие информационных инструментов, возможности для обучения и повышения квалификации, трудоустройства супругов, а также программы наставничества.

3.5 Баланс между работой и личной жизнью

56. Баланс между работой и личной жизнью — это позитивная взаимосвязь между работой и другими не менее важными частями жизни, такими как семья, досуг или другие виды деятельности.
57. В связи с этим, признавая важность и выгоды надлежащего баланса между работой и личной жизнью в плане удовлетворенности работой, мотивации, производительности труда и рабочей среды в целом, ВОЗ способствует здоровому образу жизни сотрудников и уделяет большое внимание вопросам, влияющим на баланс между работой и личной жизнью сотрудников. С этой целью ВОЗ установлена Политика в отношении гибкого режима работы¹⁷, призванная помочь современным и продуктивным сотрудникам в достижении результатов ответственным и эффективным образом.

3.6 Экологическая ответственность

58. ВОЗ старается продемонстрировать, что она является экологически ответственной организацией, тщательно продумывая последствия решений, политики и действий для экосистем и людей, которые зависят от них, и во всех возможных случаях стремится способствовать повышению благосостояния людей, улучшению состояния экосистем и сведению к минимуму негативных последствий своих действий.
59. В связи с этим мы должны стремиться минимизировать воздействие любых аспектов нашей деятельности на окружающую среду посредством:
- (а) эффективного и продуктивного использования ресурсов и, насколько это возможно, за счет экологически устойчивого использования возобновляемых

¹⁷ И любой заменяющий ее документ.

ресурсов (например, путем надлежащей утилизации материалов или оборудования);

- (b) обеспечения того, чтобы бизнес-решения, особенно те, которые касаются закупок и транспорта, учитывали необходимость сведения к минимуму последствий деятельности Организации для окружающей среды. Для этого среди прочего необходимо:

- (i) уделять внимание соответствию компаний экологическим стандартам при покупке их продукции и подчеркивать это в применимой политике в отношении закупок;
- (ii) стараться ограничивать количество поездок теми, которые действительно необходимы, избегать увеличения числа мероприятий и сокращать численность делегаций, участвующих в мероприятиях;
- (iii) стараться использовать телеконференции в качестве альтернативы очным встречам;
- (iv) сотрудничать с партнерами и поставщиками, чьи методы работы соответствуют экологически обоснованным стандартам и критериям, а также с теми, кто активно стремится работать с использованием таких методов, либо участвуя в тех программах, которые, как считает ВОЗ, могут способствовать положительным изменениям;
- (v) обеспечивать применение экологически устойчивых методов утилизации отходов во всех служебных помещениях ВОЗ.

60. О любых вызывающих беспокойство экологических проблемах (таких как неправильная утилизация отходов лекарственных средств, закупаемых ВОЗ в соответствии с национальным законодательством страны и с учетом экологических соображений) следует сообщать в Бюро служб внутреннего контроля по горячей линии по вопросам служебной этики.

Раздел 4 – Этичное поведение

61. Вообще наша частная жизнь касается только нас самих. Тем не менее возможны ситуации, когда, даже не имея отношения к исполнению нами служебных обязанностей, наше поведение и то, что мы делаем вне работы, могут отразиться на репутации Организации. Поэтому мы должны отдавать себе отчет в том, что наше личное поведение потенциально может повлиять на имидж и интересы ВОЗ.

4.1 Соблюдение законов

62. Мы обязаны соблюдать местные законы и всегда выполнять наши личные юридические обязательства. Мы среди прочего обязаны соблюдать местные правила дорожного движения, выплачивать долги и выполнять обязательства по содержанию семьи, а также избегать действий, которые являются незаконными в стране, где находится наше место службы. В тех случаях, когда существует противоречие между национальными законами и стандартами ООН, следует обращаться за консультацией в Отдел юрисконсульта.
63. Кроме того, мы должны воздерживаться от любых действий, которые могут рассматриваться в качестве злоупотребления привилегиями и иммунитетом, которыми наделены сотрудники ВОЗ. В некоторых ситуациях Генеральный директор вправе лишить

сотрудника привилегий и иммунитета в связи с совершением действий от имени ВОЗ. Если Организации становится известно, что вы нарушили местные законы, дело, как правило, передается национальным правоохранительным органам.

4.2 Личное поведение в частной жизни

4.2.1 Поведение вне места работы

64. ВОЗ уважает неприкосновенность частной жизни своих сотрудников и не намерена вмешиваться в частную жизнь и поведение сотрудников вне места работы, однако возможны ситуации, когда наше личное поведение вне работы и поведение членов нашей семьи/домохозяйства может неблагоприятно повлиять на репутацию и интересы Организации.

4.2.2 Бытовое насилие (в том числе жестокое обращение с детьми) и насилие со стороны интимного партнера

65. Бытовое насилие и жестокое обращение не являются частным делом. Это действия, которые противоречат этическим принципам и ценностям Организации и отрицательно влияют на имидж и интересы ВОЗ, а также противоречат принципу «не навреди», которым руководствуется Организация. ВОЗ считает бытовое насилие и насилие со стороны интимного партнера серьезным нарушением стандартов поведения, которым должны соответствовать сотрудники Организации, и не потерпит подобного поведения со стороны своих сотрудников.
66. Если вы стали жертвой бытового насилия или насилия со стороны интимного партнера или опасаетесь того, что это может произойти, вам настоятельно рекомендуется сообщить об этом в полицию по месту жительства. За рекомендациями по этим вопросам можно обратиться в Юридический департамент, Департамент кадровых ресурсов или Службу охраны здоровья и благополучия персонала.
67. Если местные или национальные органы власти сообщают ВОЗ о возможной причастности кого-либо из ее сотрудников к бытовому насилию или жестокому обращению с детьми, ВОЗ сотрудничает с этими органами власти. В отношении любого сотрудника, уличенного в совершении действий, связанных с бытовым или иным насилием, либо с жестоким обращением с детьми, применяются процедуры дисциплинарного разбирательства, и в зависимости от ситуации такой сотрудник может подлежать увольнению без объяснений.

4.2.3 Домашние работники

68. Нанимая лиц, предоставляющих услуги частного характера, включая домашних работников, мы должны иметь в виду, что существует риск того, что это может быть расценено как злоупотребление властью, если мы не проявили должной осмотрительности и не удостоверились в соблюдении всех применимых положений трудового законодательства, действующего в стране, в которой мы находимся. В силу существующего в определенных местах службы экономического разрыва между международными гражданскими служащими и местным населением любые отношения между ними могут выглядеть так, как будто местные жители получают привилегии или оказываются в более

выгодном положении. В этой связи нам настоятельно рекомендуется нанимать домашних работников через пользующиеся хорошей репутацией местные агентства. Если такой возможности нет, перед тем как нанять работника самостоятельно, необходимо убедиться в том, что у него есть надлежащим образом оформленные документы (в том числе иммиграционные, если это необходимо), обеспечить оплату труда работника в соответствии с местным законодательством и в размере не ниже минимального уровня оплаты труда в соответствующем месте службы, а также обеспечить соблюдение всех действующих налоговых правил, местных требований и правил страхования работников.

69. Если мы нанимаем домашних работников, работая в ВОЗ, мы должны обеспечить соответствие условий трудоустройства действующим местным нормам, предусмотренным местным законодательством или обычаям. Во избежание двусмысленных в этическом плане ситуаций рекомендуется обсудить возможность таких трудовых отношений с Департаментом управления кадровыми ресурсами и/или Отделом по этике.
70. Любое насилие или злоупотребления в отношении домашних работников недопустимы, и в подобных случаях применяются соответствующие Положения о персонале и Правила о персонале, а при необходимости — положения местных и национальных законов.

4.3 Конфликт интересов

71. Конфликт интересов возможен в ситуациях, когда наши личные интересы мешают выполнению нами наших служебных обязанностей или ставят под сомнение нашу добросовестность, независимость и беспристрастность.

4.3.1 Определения

72. Конфликт интересов наступает в случае, если частные интересы (финансовые, личные или другие не имеющие отношения к ВОЗ интересы или обязательства) влияют или могут повлиять на нашу способность действовать беспристрастно, выполнять наши функции и контролировать наше поведение, руководствуясь исключительно интересами ВОЗ. Конфликт интересов не означает, что все это происходит на самом деле, однако сама возможность конфликта интересов может неблагоприятно повлиять на имидж. Во избежание возможных неблагоприятных последствий крайне важно своевременно сообщать о возможном конфликте интересов и стараться урегулировать ситуацию.
73. Конфликты интересов представляют собой ситуации, связанные с высоким риском, которые требуют урегулирования. Отдел по этике в конфиденциальном порядке предоставляет рекомендации по урегулированию выявленных конфликтов интересов в целях соблюдения принципов добросовестности, независимости и непредвзятости.

4.3.2 Декларации об интересах

74. Работая в Организации, мы подчиняемся исключительно Генеральному директору. Это означает, что мы не должны обращаться за распоряжениями к какому-либо правительству или другому органу власти, не имеющему отношения к Организации, либо следовать таким

распоряжениям. Во всех наших действиях и решениях мы всегда должны руководствоваться интересами ВОЗ и вести себя соответствующим образом. Приоритеты Организации всегда должны ставиться выше интересов наших сотрудников, членов их семей или друзей, а также любого правительства, государства-члена, донора или партнера.

75. Сотрудники классификационной категории C-5 и выше, а также сотрудники определенных организационных подразделений и выполняющие определенные функции, например сотрудники, уполномоченные подавать и утверждать заявки на закупки, обязаны ежегодно заполнять и подавать Декларацию об интересах (ДОИ) в установленной форме для проверки. Все новые сотрудники ВОЗ также обязаны подавать ДОИ при приеме на работу в Организацию.
76. Мы обязаны незамедлительно и в полном объеме уведомлять о любом возможном конфликте интересов, обратившись в Отдел по этике за консультацией на конфиденциальной основе и/или проконсультировавшись с непосредственным руководителем в отношении надлежащих действий, которые следует предпринять, оказавшись в ситуации, которая может создать конфликт интересов или видимость такого конфликта.
77. Участие внешних экспертов также имеет существенное значение для работы ВОЗ. Работая с внешними экспертами, мы обязаны посредством заполнения ДОИ обеспечить раскрытие информации о любых обстоятельствах, которые могут послужить причиной возникновения конфликта интересов в связи с видом деятельности, в которой они будут участвовать. Раскрытая информация об интересах подлежит оценке ВОЗ, перед тем как эксперт может быть привлечен к работе. Для того чтобы выяснить, может ли раскрытая информация считаться конфликтом интересов, и может ли эксперт или консультант быть привлеченным к работе и при каких обстоятельствах, следует обратиться в Отдел по этике за рекомендациями и консультациями. Несоблюдение процедур подачи декларации об интересах экспертами может отрицательно отразиться на ВОЗ, независимость и беспристрастность которой могут пострадать в результате взаимодействия с внешними лицами, имеющими конфликт интересов. Если вы сотрудничаете с внешними сторонами, вы обязаны ознакомиться с Руководством в отношении декларации об интересах (для экспертов ВОЗ)¹⁸ и Информационной запиской 22/2014¹⁹.
78. Что касается финансовых интересов, то у нас также не должно быть никаких финансовых интересов, в связи с которыми мы можем извлекать выгоду из работы в ВОЗ, или может создаваться видимость извлечения такой выгоды. Ежегодная проверка декларации об интересах, проводимая Отделом по этике, помогает поддерживать и укреплять доверие к добросовестности Организации путем выявления, управления и снижения риска возникновения конфликта интересов. В случае выявления конфликта интересов Отдел по этике предоставит рекомендации о том, как его устранить. Для этого может быть необходимо прекратить определенную внешнюю деятельность или отказаться от определенных финансовых активов.

¹⁸ Declaration of Interests (WHO Experts).

¹⁹ И с любым заменяющим ее документом.

4.3.3 Семейные и личные отношения на рабочем месте

79. Семейные узы или личные отношения могут влиять или создавать видимость влияния на нашу беспристрастность и эффективность работы. Мы должны избегать ситуаций, когда эти факторы могут повлиять на наше профессиональное суждение (например, заключение контракта с компанией, принадлежащей члену семьи, отбор и наем новых сотрудников и т. д.).
80. По этим причинам назначению на должности не подлежат лица, состоящие с сотрудником ВОЗ в следующих отношениях: отец, мать, сын, дочь, брат или сестра. Тем не менее ВОЗ может нанять супругу/супруга сотрудника Организации при условии, что они обладают всей необходимой квалификацией для занятия соответствующей должности и что им не отдается никакого предпочтения при назначении в силу родственных отношений с сотрудником ВОЗ. Тем не менее в соответствии с Правилom о персонале 410.3 супруг/супруга не может занимать вышестоящую или нижестоящую должность по отношению к должности сотрудника ВОЗ, с которым он/она состоит в браке.
81. Аналогичным образом сотрудники не должны участвовать в какой-либо деятельности, связанной с наймом, увольнением или другими дисциплинарными мерами, повышением в должности, продвижением по службе, понижением в должности, аттестацией или надзором за своими супругом/супругой, бывшими супругом/супругой или другими лицами, с которыми они состоят в близкой связи в силу родственных отношений или заключения брака, включая бывших супругов, или с которыми они поддерживают близкие или тесные дружеские отношения.
82. Сотрудники, которым становится известно о том, что какое-либо лицо, состоящее с ними в родственных или супружеских отношениях, подало заявление о приеме на работу в Организации, обязаны немедленно уведомить об этом Отдел по этике, Департамент управления кадрами в штаб-квартире и руководителей отделов кадров, а также директоров административных и финансовых служб в региональных или страновых бюро, в зависимости от обстоятельств.
83. Мы также обязаны самоустраняться от участия в деятельности, связанной с отбором персонала и закупками, с участием лиц, которых мы хорошо знаем лично, во избежание обвинений в фаворитизме или необъективности в процессе найма.
84. Близкие отношения между коллегами по работе не должны влиять на наши профессиональные обязанности или рабочую среду. Такие отношения должны поддерживаться по взаимному согласию, без принуждения, эксплуатации или злоупотребления властью в какой-либо форме. Если сотрудник вступает в близкие отношения с другим сотрудником, который занимает вышестоящую или подчиненную должность по отношению к нему, об этом необходимо уведомить непосредственного руководителя, если это уместно. В любом случае мы обязаны сообщить об этом в Отдел по этике и Департамент управления кадрами, с тем чтобы такие отношения были проверены

на предмет соответствия применимым в таких случаях правилам ВОЗ. Крайне нежелательными считаются близкие отношения со стажерами или волонтерами ВОЗ или ООН во всех случаях, когда существует разница в полномочиях.

4.3.4 Работа по совместительству, внеслужебная деятельность и членство в совете директоров

85. Работая в ВОЗ, мы должны полностью посвящать свое время и внимание выполнению служебных функций и обязанностей. Мы не имеем права выполнять какую-либо работу по совместительству или заниматься деятельностью, которая может повлиять на нашу способность выполнять наши служебные обязанности в ВОЗ или потребовать затрат нашего времени и энергии, либо из-за того, что такая деятельность или работа по совместительству несовместима (или воспринимается как несовместимая) с нашим статусом сотрудника ВОЗ. Тем не менее ВОЗ, как правило, разрешает и поощряет занятие деятельностью, способствующей нашему профессиональному развитию и выполнению Организацией стоящих перед ней задач.
86. Если мы планируем заниматься какой-либо внеслужебной деятельностью в дополнение к нашей работе в ВОЗ, для этого обычно требуется получить письменное разрешение от Отдела по этике.
87. В качестве общего правила нам запрещено принимать финансовое вознаграждение из внешних источников, участвовать в сборе средств для сторонних организаций, приобретать или открывать свой собственный бизнес. Тем не менее если предложенное вознаграждение соответствует статусу международного гражданского служащего, например если это вознаграждение или гонорар за лекции или академические статьи и если получено соответствующее разрешение от Отдела по этике, то мы вправе принять такое вознаграждение.
88. Если разрешение на работу по совместительству, занятие внеслужебной деятельностью или участие в работе руководящих органов сторонних организаций получено, то сотрудник может заниматься такой деятельностью только в качестве частного лица и только в свое личное время. Мы должны ясно дать понять организаторам и участникам таких мероприятий, включая работодателей, что мы действуем в личном качестве, а не в качестве представителя ВОЗ.
89. Сотруднику ВОЗ не позволено выполнять руководящие или исполнительные функции в сторонней организации, действуя в качестве частного лица. Любые исключения, такие как членство в руководящем органе сторонней организации, подлежат утверждению Генеральным директором.
90. Все мы обязаны ознакомиться с Информационной запиской 14/2015 о внеслужебной деятельности (работа или занятие деятельностью вне Организации)²⁰.

²⁰ И с любым заменяющим ее документом.

4.3.5 Политическая деятельность

91. ВОЗ поддерживает наше право участвовать в выборах в наших странах. Хотя сотрудникам ВОЗ разрешено быть членами политических партий, такое членство не должно требовать от нас участия в каких-либо действиях, которые несовместимы с независимостью и беспристрастностью, которыми мы обязаны обладать, имея статус сотрудника ВОЗ, или могут отрицательно повлиять на нашу независимость и беспристрастность (например, участия в деятельности расистских партий или групп, пропагандирующих насилие).
92. Это означает, что мы не можем принимать участия в политических демонстрациях, публично критиковать правительства, баллотироваться или занимать политические должности любого уровня, работая в ВОЗ. Восхваление насилия или возбуждение ненависти в отношении определенных групп общества, включая этнические, национальные или религиозные меньшинства, или в отношении любых слоев общества неприемлемы. Если супруг/супруга сотрудника занимается политической деятельностью, сотруднику может быть запрещено участвовать в определенных мероприятиях, чтобы сохранить свою независимость и беспристрастность.
93. В период работы в ВОЗ нам запрещено принимать участие в политической деятельности, в том числе баллотироваться или занимать политические должности на местном или национальном уровне. Хотя мы можем участвовать в голосовании и быть членами политических партий, мы обязаны постоянно проявлять предусмотрительность, занимаясь политической деятельностью в личном качестве и выражая личные политические взгляды, и не можем участвовать в кампаниях по сбору средств или в других политических кампаниях. В отношении сотрудников, являющихся кандидатами на выборах в ВОЗ, действуют конкретные руководящие принципы. За дополнительной информацией и с вопросами на эту тему следует обращаться в Бюро юрисконсульта.

4.3.6 Право на объединение

94. В соответствии со статьей VIII Положений о персонале и разделом 9 Правил о персонале, сотрудники имеют право на объединение в рамках официальной организации в целях занятия деятельностью в качестве сотрудников и внесения предложений для Организации в отношении кадровой политики и условий службы.

4.3.7 Общественная или благотворительная деятельность

95. По собственному усмотрению мы можем заниматься частной, неоплачиваемой деятельностью в общественных или благотворительных целях, не имеющей отношения к нашим официальным функциям или к ВОЗ и осуществляемой в нерабочее время или в периоды официального отпуска. Однако в любом случае мы обязаны убедиться в том, что эта деятельность совместима и продолжает быть совместимой с нашим статусом международных гражданских служащих.

4.3.8 Повышение образовательного уровня

96. Мы можем по собственному усмотрению повышать свой образовательный уровень в нерабочее время или во время официального отпуска.

4.3.9 Принятие подарков, наград и почестей

97. Получение подарков, наград, знаков признательности или почестей в связи с нашей работой может выглядеть так, как будто у нас есть какие-то обязательства перед дарителем, что может нанести ущерб репутации ВОЗ, поставив под сомнение ее независимость, добросовестность и беспристрастность.
98. Мы ни при каких обстоятельствах не должны требовать какие-либо подарки или блага в связи с исполнением наших официальных обязанностей. Не следует принимать предлагаемые подарки, если это может создать впечатление неуместности или предвзятости или может поставить под угрозу независимость и репутацию ВОЗ. Тем не менее подарок может быть принят, если отказ от его принятия может создать неловкое положение, особенно если подарок не является дорогим.
99. Если стоимость полученного подарка составляет менее 100 долл. США, его можно оставить себе и при этом нет необходимости уведомлять об этом Отдел по этике. Однако если стоимость подарка может превышать или превышает 100 долл. США, то необходимо обратиться за соответствующим разрешением к Генеральному директору или Директору Регионального бюро через Отдел по этике, который проконсультирует относительно того, следует ли оставить подарок себе или вернуть его.
100. Прежде чем принять какую-либо награду или почести, мы обязаны уведомить об этом и обратиться за разрешением к Генеральному директору или директору регионального бюро через Отдел по этике. Если разрешение предоставлено, то при получении награды сотрудник должен заявить о том, что награда получена в качестве признания его работы в ВОЗ. Если награда или почести являются признанием заслуг, не связанных с официальными обязанностями сотрудника в ВОЗ, то Организация может разрешить сотруднику принять такое признание в качестве частного лица при условии получения предварительного разрешения от Отдела по этике.
101. Аналогичным образом в ситуациях, когда мы участвуем в организации мероприятия или приема с участием внешних заинтересованных сторон, мы должны проявлять сдержанность при использовании ресурсов ВОЗ на такие цели. Как правило, следует избегать дарения подарков участникам во избежание любых вопросов о намерениях.

4.3.10 Пожертвования

102. Финансовые пожертвования ВОЗ и пожертвования в неденежной форме принимаются с благодарностью, но всегда должны направляться и приниматься по надлежащим каналам через Финансовый департамент. Если к вам обратилась внешняя сторона, желающая сделать пожертвование ВОЗ, вы должны направить ее в бухгалтерский отдел, чтобы

получаемое пожертвование было надлежащим образом зарегистрировано и отражено в отчетности.

103. Поскольку источник средств всегда должен поддаваться проверке, пожертвования в виде денежной наличности не принимаются.

4.4 Обеспечение сохранности ресурсов ВОЗ

104. У нас есть доступ к активам и ресурсам ВОЗ, таким как денежные средства, компьютерные системы, телефоны, канцелярские принадлежности и расходные материалы, транспортные средства и т. д. Мы несем ответственность за их надлежащее использование и недопущение утраты, ненадлежащего, нецелевого или нерационального использования имущества ВОЗ в соответствии с Политикой в отношении приемлемого использования информационно-коммуникационных систем²¹. Наряду с физическими предметами активы ВОЗ также включают нематериальные ресурсы, такие как время, информация и технологии.

4.4.1 Использование рабочего времени

105. Насколько это возможно, личные задачи и обязательства не должны выполняться в рабочее время ни нами самими, ни нашими коллегами от нашего имени или по нашей просьбе. Аналогичным образом мы не должны допускать, чтобы внеслужебная деятельность влияла на нашу способность выполнять наши функции в ВОЗ, даже если такая деятельность разрешена.

106. Руководствуясь Политикой в отношении приемлемого использования информационно-коммуникационных систем²², мы должны указывать все телефонные звонки частного характера, совершенные из офиса или при помощи мобильного телефона или аналогичного оборудования ВОЗ, как личные телефонные звонки, тем самым демонстрируя профессионализм и этичное поведение.

4.4.2 Использование и защита информации

107. Сотрудники ВОЗ обязаны обеспечивать безопасность любой конфиденциальной информации, предоставленной Организации или генерируемой Организацией. Во избежание несанкционированного разглашения конфиденциальной информации сотрудники должны проявлять предусмотрительность при обращении с ней.

108. За исключением случаев, когда получение или раскрытие конфиденциальной информации внешним сторонам является предметом соглашения или протокола, утвержденного Юридическим департаментом, мы не должны предоставлять конфиденциальную информацию ВОЗ или получать конфиденциальную информацию от другой стороны, если такое действие должным образом не санкционировано и не одобрено, и другая сторона не подписала соглашение о соблюдении конфиденциальности. За советом и помощью следует обращаться к сотруднику по вопросам конфиденциальности или в Юридический департамент.

²¹ И любым заменяющим ее документом.

²² И любым заменяющим ее документом.

109. Кроме того, нам запрещается использовать информацию, которая известна нам в силу наших официальных обязанностей, для извлечения личной выгоды, например для совершения сделок в личных целях. Это требование остается в силе даже после прекращения работы в ВОЗ. Если в ходе выполнения нами служебных обязанностей нам становится известна личная информация других сотрудников, мы обязаны уважать неприкосновенность их частной жизни и проявлять осторожность и осмотрительность при обращении с персональными данными.
110. Несанкционированное разглашение конфиденциальной информации ВОЗ или ненадлежащее получение конфиденциальной информации от другой стороны может повлечь за собой применение мер дисциплинарного взыскания.
111. В процессе своей работы, в том числе в целях нормотворческой деятельности, ВОЗ может получать конфиденциальную информацию о других организациях и юридических лицах, а также о физических лицах. Эта информация является конфиденциальной, и к ней следует относиться с осторожностью и осмотрительно. Мы должны использовать такую информацию только в том контексте и для той цели, для которых она была предоставлена, и делиться ею только с теми, кто обоснованно может получать такую информацию в силу служебной необходимости.

4.4.3 Офисное оборудование

112. Согласно принципам профессионального поведения в рабочее время мы должны заниматься исключительно официальной деятельностью ВОЗ. Использование офисного оборудования, в частности интернета, электронной почты и телефона в личных целях, должно быть сведено к минимуму и не должно противоречить интересам ВОЗ и нормам надлежащего поведения. Кроме того, такое использование не должно нарушать работу коллег или перегружать внутренние сети.

4.4.4 Данные и документация

113. ВОЗ полагается на нас в том, что касается регистрации и представления точной, достоверной и полной информации. Представление заведомо ложной или неточной информации может привести к подрыву доверия к ВОЗ по целому ряду аспектов, начиная с нашей внутренней системы правосудия и заканчивая тем, как мы отчитываемся перед нашими государствами-членами и партнерами. Если мы не уверены в точности и полноте какой-либо информации, никогда не следует пытаться гадать — нужно проявить должную осмотрительность или обратиться за помощью. Если мы считаем, что какая-либо информация, которую мы зарегистрировали или сообщили ВОЗ или другим лицам, является недостоверной или может ввести в заблуждение, мы должны незамедлительно сообщить об этом нашему непосредственному руководителю и в Отдел по этике, которые решат, какие действия следует предпринять.
114. Вся учетная документация должна содержать точную информацию, независимо от формата. Важно следовать руководству ВОЗ по надлежащему ведению документации,

а также применять надлежащие способы ее утилизации. Предоставление фальсифицированной информации является основанием для дисциплинарного взыскания.

4.4.5 Финансирование и закупки

115. ВОЗ финансируется средствами, предоставляемыми государствами-членами и донорами. Эти средства предоставляются в соответствии с Положениями о финансах и Финансовыми правилами ВОЗ, политикой и процедурами в области финансовой деятельности, закупок и бухгалтерского учета. Финансовые механизмы ВОЗ обеспечивают максимально эффективное расходование всех средств на те цели, для которых они предназначены.
116. Любые претензии в отношении любых пособий, причитающихся выплат или расходов, связанных с работой, в том числе на медицинское страхование сотрудников, командировочных расходов и льгот, таких как отпуск по болезни, должны быть правдивыми, обоснованными и подтвержденными необходимой документацией.
117. В своей закупочной деятельности ВОЗ руководствуется согласованными на международном уровне основными принципами эффективного использования денежных средств, оптимального соотношения цены и качества, здоровой конкуренции на основе равного обращения, прозрачности и подотчетности. Поэтому, выбирая между конкурирующими поставщиками, мы должны быть нейтральны и объективны, чтобы выбрать лучшего поставщика. Мы не должны оказывать или пытаться оказывать влияние, чтобы добиться особого отношения к тому или иному поставщику. Даже если ситуация воспринимается как попытка оказать влияние, это может подорвать доверие к ВОЗ.
118. Процедура закупок ВОЗ обеспечивает прозрачную конкуренцию среди потенциальных поставщиков, отношение к которым должно быть основано на принципе равенства. Стандарты поведения при осуществлении закупочной деятельности ВОЗ обеспечивают ответственность всех лиц, имеющих непосредственное или косвенное отношение к процедуре закупок, в отношении добросовестности процедуры, а также справедливого, прозрачного и равного отношения ко всем потенциальным поставщикам. Сотрудники ВОЗ, в частности лица, выполняющие функции, связанные с закупками, должны вести себя в соответствии с принципами и требованиями, установленными в части VI Электронного руководства ВОЗ.

4.4.6 Материальные активы и транспортные средства

119. Имущество и активы Организации предназначены исключительно для целей, связанных с официальной деятельностью ВОЗ. Мы все несем ответственность за обеспечение того, чтобы ресурсы ВОЗ, включая канцелярские принадлежности и материалы, компьютеры, телефонное оборудование и транспортные средства, использовались с разумной осторожностью и только в официальных целях. Руководствуясь Политикой в отношении приемлемого использования информационно-коммуникационных систем²³, мы должны указывать все личные телефонные звонки, совершенные из офиса или при помощи

²³ И любым заменяющим ее документом.

мобильного телефона или аналогичного оборудования ВОЗ, как звонки частного характера, тем самым демонстрируя профессионализм и этичное поведение.

120. Транспортные средства ВОЗ должны использоваться исключительно для целей, связанных с официальной деятельностью ВОЗ. Нам не разрешается использовать транспортные средства ВОЗ в личных целях без специального разрешения Генерального директора или директора регионального бюро. Разрешение на поездки, не связанные с работой ВОЗ, выдается при условии возмещения всех расходов, включая топливо, страховку и пробег в связи с износом транспортного средства. Не разрешается требовать от коллеги или подчиненного использовать транспортное средство ВОЗ в наших личных интересах. Передвигаясь в автомобиле ВОЗ, мы всегда должны быть пристегнуты ремнями безопасности, соблюдать местные правила дорожного движения, включая ограничения скорости и правила парковки автомобилей.

4.4.7 Мошенничество

121. ВОЗ проводит политику абсолютной нетерпимости к проявлениям мошенничества и коррупции, что означает, что для нас не может быть допустимых оправданий для совершения действий, связанных с мошенничеством, коррупцией, взяточничеством, вступлением в сговор, принуждением, или другого подобного поведения.

122. Случаи мошенничества и коррупции могут нанести серьезный ущерб репутации ВОЗ и подорвать доверие общественности к Организации, что в конечном итоге может привести к приостановке или прекращению финансирования со стороны доноров, а это в свою очередь негативно повлияет на выполнение Организацией своей миссии. Мошенничество и коррупция влияют на нашу эффективность, мотивацию и моральный дух, а также на нашу способность привлекать и удерживать способных и высококвалифицированных работников.

123. Согласно определению Политики в области предупреждения, выявления и пресечения мошенничества и коррупции²⁴, мошенничество или мошенническая практика — это любое действие или бездействие, включая любое предоставление заведомо неверной информации, которое намеренно вводит в заблуждение или является попыткой ввести в заблуждение любую сторону в целях получения какой-либо финансовой или иной выгоды или уклонения от выполнения обязательства, совершаемое как в собственных интересах, так и в интересах других лиц. Коррупция или коррупционная практика — это предложение, предоставление, получение или вымогательство, прямо или косвенно, чего-либо ценного в целях оказания неправомерного влияния на действия другой стороны. Это может проявляться в злоупотреблении полномочиями или ненадлежащем использовании ресурсов в личных целях.

124. Обо всех случаях предполагаемого мошенничества или коррупции необходимо сообщать в Бюро служб внутреннего контроля. Подлежащие первоначальной проверке Бюро служб внутреннего контроля такие сообщения расследуются в соответствии с процедурами расследования Бюро. ВОЗ принимает дисциплинарные и иные меры в отношении лиц, виновных в мошенничестве, которые она считает необходимыми и применимыми, включая

²⁴ Если любой заменяющий ее документ не содержит иного определения.

взыскание средств, увольнение, передачу дел местным или национальным органам власти, административным и судебным органам на национальном уровне.

4.4.8 Общеорганизационные риски

125. ВОЗ подвержена воздействию множества внешних и внутренних факторов, которые создают неопределенность в отношении реализации целей организации. Влияние такой неопределенности на цели Организации также называется «риском». Некоторые из факторов этого риска могут быть этическими по своему характеру, например риск взяточничества, коррупции, мошенничества, растраты, откатов, неправомерного использования конфиденциальной или служебной информации и т. д.

126. Каждый из нас обязан стараться снижать риски, которым подвергается ВОЗ, сообщая обо всем, что вызывает у нас обеспокоенность (следуя процедурам, предусмотренным нормативно-правовой основой ВОЗ), а также применяя средства контроля и другие предписанные действия для снижения уязвимости Организации от этих рисков.

4.5 Защита интересов и репутации ВОЗ

4.5.1 Интеллектуальная собственность, публикации

127. Все права, включая право собственности, авторское право и патентные права на любые работы или изобретения, подготовленные или разработанные при исполнении сотрудниками их официальных обязанностей, являются собственностью ВОЗ.

128. ВОЗ имеет право использовать такие работы по своему усмотрению, в том числе публиковать или не публиковать работы, вносить в них изменения и/или использовать работы любым другим способом, отличным от первоначально планировавшегося. Любые материалы, подготовленные сотрудниками ВОЗ для внешней публикации, должны соответствовать предусмотренным процедурам утверждения, авторским и патентным правам, а также Политике ВОЗ в отношении публикаций. Материал, подготовленный для внешней публикации, определяется следующим образом:

- (a) текст, подготовленный в ходе обычного выполнения служебных обязанностей, приписываемый сотруднику ВОЗ и опубликованный во внешних источниках; или
- (b) текст, подготовленный сотрудником ВОЗ вне рамок выполнения служебных обязанностей, но связанный с работой ВОЗ и опубликованный во внешних источниках.

Тексты, подготовленные сотрудником ВОЗ в качестве сотрудника ВОЗ

129. Все информационные продукты, публикуемые во внешних источниках, должны быть научно обоснованными и публиковаться в соответствии с Политикой открытого доступа ВОЗ и политикой издательства по обеспечению качества, включая рецензирование и предоставление информации о возможных конфликтах интересов. К таким публикуемым материалам могут относиться статьи в журналах, главы книг, письма, комментарии, редакционные статьи, предисловия, обзоры или введения, которые относятся к работе

сотрудников ВОЗ и в которых есть ссылки на них как на сотрудников ВОЗ. Сотрудники обязаны соблюдать положения Электронного руководства, касающиеся научных трудов и диссертаций, уделяя особое внимание проектам, которые связаны с работой сотрудников ВОЗ или деятельностью Организации.

Тексты, подготовленные сотрудником ВОЗ в качестве частного лица

130. Тексты, подготовленные сотрудниками в качестве частных лиц и во внерабочее время на темы, не имеющие непосредственного отношения к работе Организации, не подлежат утверждению для публикации и относятся к сфере личной ответственности их авторов. В рамках такой ответственности сотрудники обязаны отдавать себе полный отчет о последствиях своих публикаций в соответствии с положениями в отношении внеслужебной деятельности. Такие тексты не должны содержать указания на то, что автор является или являлся сотрудником ВОЗ. Любое вознаграждение за такие публикации подлежит утверждению Отделом по этике до подготовки письменного материала.

4.5.2 Взаимодействие со средствами массовой информации и публичные заявления

131. Разрешение на общение со средствами массовой информации может быть предоставлено только если речь идет о вопросах, входящих в сферу нашей ответственности и компетенции. При этом мы должны иметь в виду, что мы выступаем от имени ВОЗ, а не в качестве частного лица, ученого или независимого эксперта в нашей области.

132. Перед тем как выступать, сотрудник должен в установленном порядке обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю, в Департамент коммуникаций или Отдел по этике. Все сотрудники, которые имеют возможность выступать в средствах массовой информации или перед общественностью, должны пройти курсы подготовки по вопросам связей с общественностью, организуемые Департаментом коммуникаций ВОЗ. Кроме того, сотрудники должны учитывать тот факт, что комментарии, предоставляемые ими журналистам при условии получения соответствующего разрешения, могут иметь важное значение для их коллег в других подразделениях Организации. Поэтому мы должны информировать коллег из соответствующих подразделений, в том числе из Юридического департамента, о своем сотрудничестве со средствами массовой информации, включая научные издания и журналы.

133. Сотрудничающим с ВОЗ лицам не разрешается выступать в средствах массовой информации от имени ВОЗ ни при каких обстоятельствах.

4.5.3 Электронная почта и социальные сети

134. ВОЗ поощряет использование официальных и индивидуальных аккаунтов в социальных сетях для распространения информации о целях и работе Организации. Однако ненадлежащее использование электронной почты или социальных сетей как в частном порядке, так и в профессиональном качестве может подвергнуть Организацию определенным рискам, в том числе связанным с распространением причиняющей вред

дезинформации, нарушением авторских прав других лиц или причинением ущерба репутации, независимости ВОЗ и подрывом доверия к Организации.

135. ВОЗ разработана Глобальная политика в отношении социальных сетей²⁵ пропагандирующая правильное использование социальных сетей и этическое поведение в них в соответствии с нормативно-правовой основой и принципами политики ВОЗ.

136. Мы все должны осознавать, каким образом может быть воспринята наша переписка по электронной почте или деятельность в социальных сетях, а также должны отдавать себе отчет о возможных и фактических последствиях этих действий. Мы никогда не должны участвовать в деятельности в социальных сетях, которая может поставить в неловкое положение нас самих, наших коллег или ВОЗ. Мы обязаны руководствоваться здравым смыслом, перед тем как отправить какую-либо информацию по электронной почте или размещать ее в социальных сетях. Если есть сомнения, мы обязаны в установленном порядке уведомлять о любом возможном риске Департамент коммуникаций или Отдел по этике.

4.5.4 Поведение при проведении научных исследований

137. Как указано в Кодексе ответственного проведения научных исследований и Политике в отношении неправомерных действий в процессе проведения научных исследований²⁶, ВОЗ привержена принципу добросовестности научных исследований и старается обеспечивать высокое качество исследований, которые должны соответствовать этическим нормам, проходить экспертную оценку, быть эффективными, доступными, прозрачными, подлежать тщательному наблюдению и подвергаться всесторонней оценке.

138. ВОЗ поддерживает проведение исследований различными методами, обеспечивает проведение всех своих мероприятий в области общественного здравоохранения и исследований на надежной этической основе, а также разрабатывает и распространяет научно обоснованные и основанные на этических принципах и правах человека руководящие указания в отношении разработки политики и рекомендаций в области здравоохранения. Все исследовательские проекты ВОЗ с участием человека в качестве объекта исследований должны проходить официальную этическую экспертизу, которая проводится Комитетом по рассмотрению этики научных исследований в целях обеспечения их проведения на основе уважения достоинства, безопасности и соблюдения прав участников исследований.

139. Мы должны демонстрировать образцовое поведение при проведении исследований, проявляя личную приверженность посредством ответственных действий. Мы также должны соблюдать высочайшие стандарты научной достоверности, подробно изложенные в Кодексе ответственного проведения научных исследований ВОЗ, и несем ответственность за обеспечение соблюдения стандартов ВОЗ.

140. ВОЗ рассматривает ненадлежащее поведение при осуществлении научной деятельности и/или проведении исследований в качестве нарушения профессиональной этики, что влечет за собой принятие дисциплинарных мер. О случаях такого ненадлежащего

²⁵ И любой заменяющий ее документ.

²⁶ Информационная записка ВОЗ 49/2017 или любой заменяющий ее документ.

поведения необходимо информировать ВОЗ в соответствии с процедурами рассмотрения заявлений о нарушениях при проведении исследований²⁷. Ненадлежащее поведение при проведении научных исследований наносит ущерб научной деятельности, представляет собой нецелевое использование средств Организации и подрывает доверие общественности к ВОЗ.

4.5.5 Отношения с негосударственными субъектами

141. ВОЗ также взаимодействует с негосударственными субъектами, то есть с неправительственными организациями (в том числе с общественными организациями), организациями частного сектора (включая бизнес-ассоциации), благотворительными фондами и научно-образовательными учреждениями. Налаживая отношения с такими негосударственными субъектами, необходимо обеспечивать добросовестность, независимость, сохранение доверия к ВОЗ и поддержание репутации Организации, а научный и основанный на фактах подход, лежащий в основе работы ВОЗ, не должен ставиться под угрозу.

142. Работая с представителями негосударственных субъектов, мы должны действовать в соответствии с Механизмом взаимодействия с негосударственными структурами (FENSA) и соответствующими процедурами²⁸. Этой политикой предписан ряд правил и процедур, облегчающих наше взаимодействие с негосударственными субъектами. Она представляет собой прочную основу для усиления взаимодействия и помогает сбалансировать риски с ожидаемыми выгодами, одновременно защищая и сохраняя целостность, репутацию и мандат ВОЗ в области общественного здравоохранения.

143. ВОЗ занимает жесткую позицию в отношении некоторых отраслей. В связи с этим ВОЗ не взаимодействует с табачной промышленностью или негосударственными субъектами, занимающимися продвижением интересов табачной промышленности. ВОЗ также не взаимодействует с военной промышленностью. Кроме того, ВОЗ проявляет особую осмотрительность, особенно при проведении надлежащей проверки, оценки риска и управления рисками, в процессе взаимодействия с организациями частного сектора и другими негосударственными структурами, политика или деятельность которых пагубно воздействует на здоровье человека и не соответствует политике, нормам и стандартам ВОЗ, в частности касающимся неинфекционных заболеваний и их детерминант.

4.5.6 Отношения с третьими сторонами, внешними партнерами, подрядчиками, НПО и поставщиками

144. ВОЗ часто привлекает третьи стороны, включая поставщиков, НПО, партнеров или организации частного сектора. Необходимо соблюдать официальные процедуры закупок, которые обычно включают в себя конкурсные торги и процедуры утверждения, и только те из нас, кто обладает соответствующими полномочиями, могут заключать контракт с третьей стороной от имени Организации.

²⁷ Информационная записка ВОЗ 49/2017 или любой заменяющий ее документ.

²⁸ Резолюция ВА3 69/2016 и раздел XVIII.1 Электронного руководства ВОЗ.

145. Все поставщики должны соответствовать ожиданиям ВОЗ в отношении этичного поведения и деловой практики или превосходить эти ожидания. Они должны взять на себя обязательство соблюдать положения настоящего Кодекса и другие положения политики ВОЗ, касающиеся стандартов поведения, а также руководствоваться принципами и соответствовать стандартам, которые изложены в Кодексе поведения поставщика ООН²⁹.

4.5.7 Отношения с правительствами и другими учреждениями ООН

146. Несмотря на то, что мы обязаны поддерживать уважительные отношения с правительствами государств-членов ВОЗ, мы не должны вмешиваться во внутренние дела этих государств. В целях обеспечения беспристрастности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к международным гражданским служащим, мы должны сохранять независимость от любых органов власти вне Организации и вести себя соответствующим образом. По этой причине мы при любых обстоятельствах должны воздерживаться от получения инструкций или помощи со стороны любого государственного должностного лица или любого другого органа власти вне Организации, в особенности если имеет место попытка предпринять следующие действия:

- (a) повлиять на обсуждение вопросов внутри Организации или на общие направления ее политики;
- (b) изменить то или иное неблагоприятное действие или решение, включая отказ от найма, отказ от продления трудового договора с сотрудником либо уход или увольнение сотрудника из Организации; или
- (c) получить повышение по службе, льготу или любое другое преимущество, связанное с занимаемой должностью.

147. Мы обязаны проявлять предусмотрительность и воздерживаться от публичного выражения своих мнений и убеждений, в том числе религиозных, а также от участия в политической деятельности, которая может быть расценена как вмешательство в политику правительства или внутренние дела государства. Восхваление насилия или возбуждение ненависти против определенных групп общества, включая этнические, национальные или религиозные меньшинства, либо против любых слоев общества недопустимы.

148. ВОЗ регулярно сотрудничает с другими учреждениями ООН и государственными структурами. Сотрудничество с другими сторонами может представлять определенный риск для ВОЗ. Поэтому ВОЗ требует, чтобы другие стороны, с которыми мы сотрудничаем, соблюдали многие из наших руководящих принципов и соответствовали нашим высоким стандартам. Если вам известно, что другая сторона действует неэтично или не в соответствии со стандартами, установленными ВОЗ, вам следует сообщить об этом своему непосредственному руководителю и в Отдел по этике, которые предоставят рекомендации относительно дальнейших действий.

149. Важно помнить, что прежде чем вступать в контакт с каким-либо лицом, будь то учреждение ООН или государственное учреждение, вы должны убедиться в том, что сторона, с которой вы имеете дело, на самом деле является учреждением ООН, государственным учреждением или государственным должностным лицом.

²⁹ Кодекс поведения поставщика ООН | Отдел закупок ООН.

4.6 Обязательства после прекращения службы

150. Конфликты интересов могут возникать как в связи с текущей работой, так и в связи с возможным будущим трудоустройством. Например, при подаче заявления или обсуждении потенциального трудоустройства вне ВОЗ мы должны воздерживаться от обсуждения или раскрытия информации ВОЗ, которая не является общественным достоянием. Сотрудникам ВОЗ следует консультироваться с Отделом по этике или Департаментом кадровых ресурсов в отношении возможных мер по снижению потенциального риска (таких как отказ от участия в делах, которые могут принести пользу или могут восприниматься как приносящие пользу потенциальному работодателю, и/или период «охлаждения» перед началом выполнения новых обязанностей) во избежание ситуации, которая может восприниматься как наносящая ущерб нашей репутации и/или репутации ВОЗ. Аналогичным образом лица, прикомандированные к ВОЗ, не должны выполнять обязанности, которые могли бы принести пользу или восприниматься как приносящие пользу прикомандировавшему их учреждению или государственному органу, и обязаны соблюдать конфиденциальность информации ВОЗ.
151. По завершении службы в ВОЗ наша обязанность проявлять осмотрительность и сохранять конфиденциальность в отношении служебных вопросов не утрачивает силу. В частности, мы не должны сообщать кому бы то ни было любую информацию, которая стала известна нам во время пребывания на прежней должности; мы также не должны раскрывать такую информацию каким-либо образом для извлечения личной выгоды. Это включает использование такой информации для оказания влияния на решения Организации или решения третьих сторон в целях трудоустройства в таких организациях. В связи с этим и для обеспечения необходимого перерыва (периода «охлаждения») сотрудникам ВОЗ после прекращения ими службы в Организации на протяжении двухлетнего периода запрещается искать работу в негосударственных субъектах, связанных с табачной и военной промышленностью, или в коммерческих структурах в фармацевтической или пищевой промышленности, либо в отрасли безалкогольных напитков, деятельность которых связана с работой, которую сотрудники выполняли в период работы в ВОЗ, без официального разрешения Отдела по этике.
152. Бывшим сотрудникам ВОЗ, делающим публичные заявления о ВОЗ в средствах массовой информации или публикующим какие-либо материалы в качестве бывшего сотрудника ВОЗ, необходимо получать соответствующее разрешение от Отдела по этике, и это требование действует в течение двух лет после прекращения работы в Организации.

Раздел 5 – Обязанности и последствия их невыполнения

5.1 Обязанность соблюдать требования

153. В случае невыполнения сотрудником ВОЗ своих функций и обязанностей на должном уровне могут быть приняты надлежащие административные меры. Однако в отношении любого действия или бездействия, представляющего собой несоблюдение стандартов поведения, изложенных в настоящем Кодексе, и применимых положений нормативно-правовой основы и принципов политики ВОЗ, проводится расследование. Если в результате

расследования установлен факт ненадлежащего поведения, в отношении сотрудника принимаются дисциплинарные меры в соответствии с условиями его найма и занимаемой им должностью.

154. У руководителей есть дополнительная обязанность (i) всегда вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, подавая пример, и следить за тем, чтобы подчиненные были знакомы с настоящим Кодексом и действовали соответствующим образом; (ii) предотвращать нарушения настоящего Кодекса и реагировать на них; и (iii) создавать и поддерживать рабочую среду, в которой такие нарушения предотвращаются, сводятся к минимуму и принимаются меры по устранению их последствий в соответствии с нормативно-правовой основой и принципами политики Организации.

155. Сотрудники Отдела по этике и другие должностные лица ВОЗ, ответственные за выполнение функций, связанных с обеспечением подотчетности (например, сотрудники Департамента закупок), при необходимости должны оказывать руководящим и другим работникам ВОЗ помощь по вопросам, касающимся применения настоящего Кодекса, и другим этическим вопросам.

5.2 Обязанность сообщать о нарушениях

156. Мы все обязаны сообщать о нарушениях, в том числе об оскорбительном поведении, противоправных действиях сексуального характера, мошенничестве и коррупции, в соответствии с надлежащими процедурами и политикой ВОЗ. Нет никаких оправданий (*#NoExcuse*) тому, чтобы не сообщать об этом.

157. Жалобы можно направлять по электронной почте на адрес (i) investigation@who.int, (ii) по Горячей линии ВОЗ по вопросам служебной этики или (iii) в ином порядке, предусмотренном политикой и процедурами ВОЗ. Все жалобы рассматриваются и расследуются Бюро служб внутреннего контроля по мере необходимости. Нам не разрешается самостоятельно расследовать обвинения в неправомерных действиях. Следователи Бюро служб внутреннего контроля имеют специальную подготовку и уполномочены рассматривать любые жалобы о предполагаемых неправомерных действиях.

158. ВОЗ привержена обеспечению соблюдения положений нормативно-правовой основы и принципов политики Организации. Если возникает подозрение о том, что было совершено нарушение, или когда нам нужны указания или у нас могут быть опасения относительно возможного преследования, мы можем обратиться за консультацией и поддержкой в Отдел по этике, Канцелярию омбудсмена, Департамент по предупреждению и пресечению противоправных действий сексуального характера, Департамент управления кадровыми ресурсами, Службу охраны здоровья и благополучия персонала или в Ассоциацию персонала ВОЗ, в зависимости от обстоятельств. Они помогут нам понять, следует ли сообщать информацию, какие процедуры применимы, как действия можно предпринять и какие ресурсы можно использовать для этого.

159. Организация старается прилагать усилия к тому, чтобы все мы открыто высказывали свое мнение, чтобы проще было сообщать о нарушениях, обеспечивает оперативное и

эффективное реагирование на сообщения о нарушениях, принимает меры по предотвращению и пресечению преследований и защищает сотрудников и других лиц, которые выполняют свой долг и свои обязанности, сообщая о нарушениях. Добросовестно сообщая о предполагаемых нарушениях, мы имеем право на защиту от преследования в соответствии с положениями Политики по предотвращению и пресечению преследований³⁰. Преследование само по себе является ненадлежащим поведением, и к сотруднику ВОЗ, допускающему преследование, могут быть применены дисциплинарные меры или другие надлежащие санкции.

5.3 Последствия несоблюдения требований

160. Добросовестность — это значит поступать правильно, даже если никто не наблюдает за тобой.

161. Этот принцип должен уважаться и соблюдаться всеми сотрудниками ВОЗ. ВОЗ ожидает от каждого из нас, что мы всегда действуем честно, профессионально и добросовестно. В случае несоблюдения сотрудником положений нормативно-правовой основы и принципов политики ВОЗ, стандартов поведения, местных законов и/или невыполнения наших личных юридических обязательств Бюро служб внутреннего контроля может начать расследование и применить дисциплинарные меры в отношении такого сотрудника. Такими мерами могут быть понижение в должности, взыскание финансовых средств, увольнение без объяснений или расторжение контракта и даже передача дела местным правоохранительным органам для возможного уголовного преследования, в зависимости от ситуации.

³⁰ И любого заменяющего ее документа.

Приложение – Контактная информация

При необходимости нам рекомендуется обращаться за консультацией или поддержкой в следующие службы или организационные подразделения.

- **Отдел по этике, Департамент по вопросам соблюдения требований, управления рисками и этики (CRE)**
Эл. почта: ethicsoffice@who.int
Инtranет: [About CRE \(who.int\)](#)
- **Бюро служб внутреннего контроля (IOS)**
Эл. почта: investigation@who.int
Инtranет: [Office of Internal Oversight Services \(who.int\)](#)
- **Горячая линия ВОЗ по вопросам служебной этики (используемая IOS)**
Инtranет: [WHO Integrity Hotline](#)
- **Канцелярия омбудсмана и посреднических услуг (Омбудсмен)**
Эл. почта: ombudsman@who.int
Инtranет: [Office of the Ombudsperson \(who.int\)](#)
- **Служба охраны здоровья и благополучия персонала (SHW)**
Эл. почта: shws@who.int
Инtranет: [Staff Health & Wellbeing Services \(who.int\)](#)
- **Департамент по предупреждению и пресечению противоправных действий сексуального характера (PRS)**
Инtranет: [Preventing and Responding to Sexual Exploitation \(who.int\)](#) и внешний сайт: [Preventing and Responding to Sexual Exploitation, Abuse and Harassment \(who.int\)](#)
Эл. почта: PRSEAH@who.int
- **Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала (HRT)**
Инtranет: [Human Resources and Talent Management \(who.int\)](#)
- **Бюро юрисконсульта (LEG)**
Инtranет: [Office of the Legal Counsel \(who.int\)](#)
- **Финансовый департамент**
Инtranет: [Department of Finance \(who.int\)](#)
- **Департамент коммуникаций**
Инtranет: [Department of Communications \(who.int\)](#)
- **Ассоциация персонала**
Инtranет: [HQ Staff Association \(who.int\)](#)