

ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ

Пункт 5(с) предварительной повестки дня

**Доклад по вопросам, связанным с
людскими ресурсами**

A/24/5(с)

Мадрид, 28 августа 2021 г.

Язык оригинала: английский

Рабочее резюме

Формирование структуры Секретариата продолжает осуществляться в соответствии с концепцией, изложенной Генеральным секретарем в его докладе о концепции управления и приоритетах (документ CE/108/5(b) rev.1), в рамках утвержденных ресурсов и с учетом утвержденного количества штатных должностей.

Сотрудникам было рекомендовано работать из дома, пока не стабилизируется ситуация с пандемией COVID-19. Был принят ряд решений, с тем чтобы обеспечить охрану здоровья и благополучие сотрудников ЮНВТО и создать условия для эффективного предоставления организацией услуг ее членам во время пандемии в соответствии с практикой, принятой в других учреждениях ООН, и согласно рекомендациям правительства принимающей страны.

Эффективность различных внутренних ресурсов повышается благодаря внедрению электронных систем, основанных на информационных технологиях, что способствует более устойчивым подходам.

Были достигнуты улучшения в различных областях, связанных с медицинскими услугами и охраной здоровья (особенно в связи с пандемией COVID-19), привлечением и развитием талантов, адаптацией и введением в курс дела новых сотрудников, а также с гендерной проблематикой и разнообразием. Кроме того, поощряется межучрежденческое сотрудничество на основе официальных обменов и соглашений.

С тем чтобы преобразовать потенциал организации в соответствии с вверенным ей мандатом, в настоящее время ведется разработка стратегии в отношении людских ресурсов, направленной на обеспечение согласованности программного курса Организации в предстоящие годы.

К настоящему документу прилагается независимый доклад сотрудника по вопросам этики за период с 1 мая 2020 года по 30 апреля 2021 года (Приложение I).

В состав Комитета по пенсиям персонала входят основные члены и заместители членов, избранные Генеральной ассамблеей из числа государств-членов, Генеральным секретарем и должностными лицами Организации, участвующими в работе Фонда. Любое государство-член, желающее представить свою кандидатуру для работы в Комитете на период 2022-2023 годов, может сделать это, направив письменное заявление Генеральному секретарю. Окончательный срок представления кандидатур будет оставаться открытым до обсуждения соответствующего пункта повестки дня на Генеральной ассамблее (см. Приложение II).

Меры, которые необходимо принять Генеральной ассамблее

ПРОЕКТ РЕЗОЛЮЦИИ¹

¹ Это проект резолюции. Для ознакомления с окончательным решением, принятым Ассамблеей, см. документ «Резолюции», который будет опубликован в конце сессии.

Генеральная ассамблея,

рассмотрев доклад,

1. *принимает к сведению* представленную информацию о людских ресурсах Организации;
2. *выражает* свое удовлетворение работой, проводимой в настоящее время лицами, находящимися на службе Организации, и их вкладом в выполнение ее программы работы, особенно учитывая растущий спрос на услуги Организации, располагающей ограниченными ресурсами, и исключительные обстоятельства, связанные с пандемией COVID-19;
3. *принимает к сведению* исключения из Правил о персонале 16(1)(d), 21(1)(a)(iii), 21(2)(a) и 31 в связи с исключительными обстоятельствами, вызванными пандемией COVID-19, для принятия решения Исполнительным советом на его следующей сессии;
4. *утверждает* исключение из статьи 28 Положений о персонале о возрасте обязательного выхода на пенсию, которое было одобрено Исполнительным советом на его 112-й сессии в интересах Организации;
5. *принимает к сведению* решение Генерального секретаря оставить без изменения коррективы по месту службы, применяемые к ставкам окладов, исходя из обследования различных мест службы, проведенного в 2010 году КМГС применительно к персоналу Организации в Женеве с учетом соответствующего решения АТМОТ, и отмечает, что это решение может повлечь за собой последствия для сотрудников, занятых в других местах службы;
6. *призывает* государства-члены направлять Организации конкретные предложения, касающиеся финансирования младших сотрудников категории специалистов в ЮНВТО;
7. *призывает* государства-члены направлять в Организацию прикомандируемых на временной основе сотрудников, особенно с учетом растущего спроса на услуги Организации, располагающей ограниченными ресурсами, и в целях обеспечения дополнительными людскими ресурсами недавно созданного Регионального отделения ЮНВТО для Ближнего Востока в Эр-Рияде, Королевство Саудовская Аравия;
8. *благодарит* сотрудника по вопросам этики за ее доклад о деятельности, проведенной с 1 мая 2020 года по 30 апреля 2021 года,
9. *благодарит* Индию и Испанию за их вклад в работу Комитета по пенсиям персонала ЮНВТО в 2020-2021 годах; и
10. *постановляет* избрать следующих членов в Комитет по пенсиям персонала ЮНВТО на двухгодичный период 2022-2023 годов:
 - (a) двух членов и
 - (b) двух заместителей членов.

I. Представление докладов о положении дел с людскими ресурсами Организации

1. Настоящий документ содержит обновленную информацию о положении дел с людскими ресурсами Организации по состоянию на 1 мая 2021 года. Как и в предыдущих докладах о людских ресурсах, в нем представлены обновленная статистическая информация по сотрудникам и данные, связанные с вопросами персонала. Кроме того, он включает в себя ежегодный доклад сотрудника по вопросам этики за период с 1 мая 2020 года по 30 апреля 2021 года, представленный в качестве Приложения I к настоящему документу.
2. Этот документ также содержит информацию о Комитете по пенсиям персонала, которая приводится в Приложении II. В состав Комитета входят основные члены и заместители членов, избранные Генеральной ассамблеей из числа государств-членов, Генеральным секретарем и должностными лицами Организации, участвующими в работе Фонда.

II. Бюджетные полномочия и организационная структура

3. Продолжается процесс внесения изменений в структуру управления, заявленных Генеральным секретарем в его докладе о концепции управления и приоритетах (документ CE/108/5(b) rev.1), в рамках утвержденных ресурсов и с учетом имеющихся штатных должностей, количество которых по-прежнему составляет 106, с сохранением возможности финансирования дополнительных должностей за счет внебюджетных средств.

Информация по укомплектованию персоналом на настоящий момент в разбивке

4. Информация о количестве сотрудников и их распределении по категориям, гендерной принадлежности, гражданству и возрасту по состоянию на 1 мая 2021 года приводится в таблицах 1, 2, 3 и 4 ниже. Как и в предыдущих докладах, представленных Генеральной ассамблеей, была произведена соответствующая разбивка по категориям персонала в рамках общей системы ООН: категория специалистов и выше (классы от P.1 до ASG) и категория общего обслуживания (классы от G.1 до G.7), и как указано в программе работы и бюджете Организации.

Таблица 1(а): Распределение персонала по классам и гендерной принадлежности по состоянию на 1 мая 2021 года

Класс	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Выше	Итого
Женщины	7	0	4	7	6	0	24
Мужчины	1	2	5	6	3	5	22
Всего	8	2	9	13	9	5	46
Класс	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	Итого
Женщины	0	1	4	1	11	7	24
Мужчины	1	2	0	4	4	2	13
Всего	1	3	4	5	15	9	37

Таблица 1(б): Распределение персонала по классам по состоянию на 1 мая 2021 года

Класс	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Выше	Итого
Всего	8	2	9	13	9	5	46
Класс	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	Итого
Всего	1	3	4	5	15	9	37

Таблица 2: Распределение персонала по категориям и гендерной принадлежности по состоянию на 1 мая 2021 года

Пол	Специалисты и выше	Категория ОО	Итого
Женщины	24	24	48

Мужчины	22	13	35
Итого	46	37	83

Таблица 3: Распределение персонала по категориям и гражданству (включая посты Генерального секретаря и исполнительного директора) по состоянию на 1 мая 2021 года

Страна	ОО	Специалисты и выше	Страна	ОО	Специалисты и выше
Алжир	1		Марокко	1	1
Аргентина	1	1	Нидерланды		2
Австрия	1	1	Никарагуа	1	
Босния и Герцеговина	1		Нигер		1
Камбоджа		1	Перу		1
Канада		1	Португалия	2	1
Китай		1	Республика Корея		2
Колумбия		1	Республика Молдова	1	
Доминиканская Республика		1	Румыния		1
Франция		4	Российская Федерация		1
Грузия		3	Саудовская Аравия		1
Германия	1	2	Сейшельские Острова		2
Гана	1		Испания	20	8
Венгрия		1	Швейцария	1	
Индия		1	Соединенное Королевство		1
Индонезия	1		Соединенные Штаты Америки	1	
Италия	1	3	Уругвай		1
Ливан	1	1	Узбекистан	1	
Литва	1				
			Общее количество персонала по категориям	38	45
			Общее количество сотрудников	83	

5. В настоящее время в Секретариате заняты граждане тридцати семи (37) стран. Представляется важным отметить, что при найме персонала Организация стремится к достижению максимально широкого географического представительства, обеспечивая в то же время высокие стандарты компетентности, эффективности и добросовестности и учитывая ограниченное количество имеющихся постов.

Таблица 4: Распределение персонала по категориям по состоянию на 1 мая 2021 года

Возраст	Категория ОО	Специалисты и выше	Итого
30 – 39	3	10	13
40 – 49	20	19	39
50 – 54	5	8	13
55 – 59	5	3	8
60	2	1	3
61	0	0	0
62 года или старше	2	2	4
Итого	37	43	80

6. В таблице 4, представленной выше, не указаны должностные лица, имеющие срочный контракт на выполнение управленческих функций, и Генеральный секретарь.
7. Как ранее сообщалось в докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами, представленном на 103-й сессии Исполнительного совета, с 1 января 2016 года была введена в действие новая схема в отношении сотрудников, на которых не распространяется действие Положений и Правил о персонале ЮНВТО. Эта схема была разработана в соответствии с рекомендациями, содержащимися в проекте доклада ОИГ А.385. В приведенных ниже Таблицах 5 и 6 Генеральной ассамблеи сообщается информация о числе сотрудников, работающих по контрактам о предоставлении услуг, которые являются частью этой схемы, в разбивке по гендерной принадлежности, гражданству и возрасту, по состоянию на 1 мая 2021 года.

Таблица 5: Сотрудники, работающие по договору об оказании услуг, в разбивке по гражданству и гендерной принадлежности по состоянию на 1 мая 2021 года

Страна	Женщины	Мужчины	Страна	Женщины	Мужчины
Алжир		1	Япония		1
Австралия	1		Кения		1
Азербайджан		1	Ливан	1	
Беларусь	1		Филиппины	2	
Бельгия		1	Португалия	2	
Чили		1	Румыния	1	
Китай		2	Словения	2	
Колумбия	1	1	Испания	20	9
Египет	2		Сирийская Арабская Республика	1	
Франция	3		Соединенное Королевство	2	2
Грузия	1	1	Уругвай	1	
Греция		1	Узбекистан		1
Иран, Исламская Республика	1		Венесуэла		1
Италия	2	2			
Итого				44	26
Общее количество сотрудников, работающих по договору об оказании услуг				70	

Таблица 6: Сотрудники, работающие по договору об оказании услуг, в разбивке по возрасту по состоянию на 1 мая 2021 года

Возраст	Сотрудник, работающий по договору
29 лет или младше	18
30 – 39	32
40 – 49	19
50 – 54	1
55 – 59	0
60 – 61	0
62 года или старше	0

Итого	70
-------	----

III. Вопросы персонала

8. Со времени представления предыдущих докладов по вопросам персонала произошли некоторые изменения, которые указаны ниже.

Решения Генерального секретаря

9. С учетом жестких ограничений на поездки и домашнего карантина, введенного в 2020 году в связи с пандемией COVID-19, и исходя из практики других учреждений ООН Генеральный секретарь принял решение сделать исключение из Правил о персонале 21(1)(a)(iii) и 21(2)(a) и продлить срок для совершения поездок в связи с прекращением службы для сотрудников, прекращающих службу.
10. В связи с текущей пандемией COVID-19 и как было указано в докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами, представленном на 112-й сессии Исполнительного совета (CE/112/3(d)), сотрудникам было рекомендовано работать из дома, пока ситуация не стабилизируется. С учетом этого Генеральный секретарь принял решение сделать исключение из пункта 31 Правил о персонале и сохранить нынешний состав Объединенного апелляционного комитета по завершении двухгодичного периода, установленного в соответствии с Правилами о персонале, до тех пор пока не появится возможность провести выборы в Секретариате.
11. В интересах Организации было сделано исключение из статьи 28 Положений о персонале, и Генеральный секретарь принял решение продлить контракт старшего должностного лица, занимающего в настоящее время должность Исполнительного директора, после достижения им возраста обязательного выхода на пенсию. Это решение было одобрено Исполнительным советом на его 112-й сессии и представлено на утверждение Генеральной ассамблеи.
12. Как сообщалось в докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами, представленном на 23-й сессии Генеральной ассамблеи (A/23/6), в октябре 2016 года Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) провела сопоставительное обследование мест службы, с тем чтобы определить коррективы по месту службы и оценить структуру расходов и другие особенности домохозяйств сотрудников, относящихся к категориям специалистов и выше, по сравнению со стоимостью жизни в Нью-Йорке. Это обследование показало отрицательный результат применительно к Мадриду, Женеве и другим местам службы, что привело к сокращению выплат сотрудникам категории специалистов и выше. В ряде недавно принятых решений Административного трибунала МОТ (АТМОТ) сокращение выплат было отменено применительно к Женеве, и сотрудникам, которых коснулось это сокращение выплат, должна быть выплачена разница между вознаграждением, действительно полученным ими с апреля 2018 года, и вознаграждением, которое причиталось им в течение того же периода, но не было выплачено в связи с решениями КМГС, с процентами, исчисленными на основе процентной ставки, составлявшей 5 процентов годовых, начиная с даты, когда выплаты должны были быть произведены, и до даты их окончательного погашения. Это решение может применяться и к сотрудникам других специализированных учреждений, являющихся членами АТМОТ, и в том числе и к ЮНВТО. Генеральный секретарь проанализировал последствия этого решения и постановил оставить без изменений коррективы по месту службы, применяемые к ставкам окладов, которые следуют из предшествующего обследования различных мест службы, проведенного КМГС в 2010 году. Это решение может иметь последствия для сотрудников, занятых в других местах службы, которые оцениваются аналогичным образом.
13. По итогам доклада Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) за 2019 год, в котором привлекалось внимание к ряду решений, вынесенных АТМОТ по этому вопросу, Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций просила Генерального секретаря в его качестве Председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций провести анализ юрисдикционного устройства общей системы и представить Генеральной Ассамблее выводы по результатам этого анализа и рекомендации в кратчайшие возможные

сроки. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций далее выразила «озабоченность в связи с тем, что в Женеве в рамках общей системы Организации Объединенных Наций применяются параллельно два множителя корректива по месту службы» и отметила, что «организации общей системы Организации Объединенных Наций сталкиваются с проблемой существования двух независимых административных трибуналов с параллельной юрисдикцией в рамках организаций общей системы». Кроме того, Ассамблея «подтвер[дила] полномочия [...] Комиссии и далее устанавливать множители коррективов по месту службы [...] в соответствии со статьей 11 с) [ее] статута».

14. С учетом жестких ограничений на поездки и домашнего карантина, введенного в связи с пандемией COVID-19 в 2020 и 2021 году, сотрудники накопили неиспользованные дни ежегодного отпуска сверх максимально допустимого в соответствии с Положениями и Правилами о персонале для переноса с одного календарного года на следующий. В соответствии с практикой, принятой в других учреждениях ООН, и следуя руководящим указаниям Координационного совета руководителей (КСР) системы Организации Объединенных Наций, Генеральный секретарь принял решение сделать исключение из статьи 16 (1) (d) Правил о персонале и в виде исключения разрешить перенос вплоть до пятнадцати неиспользованных дней ежегодного отпуска с 2020 на 2021 год для их использования в срок до 31 мая 2021 года.
15. В соответствии со статьей 15(b) Положений о персонале, Генеральный секретарь принял решение назначить г-на Михаила Нинуа (Грузия) на должность директора по административным и финансовым вопросам (D.1). С учетом недавнего открытия Регионального отделения ЮНВТО для Ближнего Востока и в целях обеспечения управления соответствующими административными и финансовыми ресурсами этого отделения вышеуказанный пост был переквалифицирован из категории P.5 в категорию D.1.

Процессы отбора

16. Кадровые позиции, заполненные после публикации объявлений о вакансиях, были перечислены в докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами, представленном 112-й сессии Исполнительного совета ([CE/112/3\(e\)](#)) и в докладе об осуществлении программы работы и финансовом положении Организации, представленном 113-й сессии Исполнительного совета ([CE/113/3\(b\)](#)).
17. После публикации объявлений о вакансиях в настоящее время идет процесс отбора и найма на перечисленные ниже должности. Результаты процессов отбора будут представлены в последующем докладе о людских ресурсах.
 - (a) Руководитель, P.3, Департамент информационно-коммуникационных технологий (UNWTO/HHRR/VAC/21/ICTC/2019)
 - (b) Переводчик (русский язык), P.2, Департамент конференционного обслуживания (UNWTO/HHRR/VAC/25/COSE/2020)
 - (c) Старший сотрудник по программе, P.3, Департамент по вопросам исследования рынка туризма и конкурентоспособности (UNWTO/HHRR/VAC/01/TMIC/2021)
 - (d) Старший ассистент, G.6, Департамент по вопросам коммуникации (UNWTO/HHRR/03/COMM/2021)
 - (e) Сотрудник по программе, P.1, Статистический департамент (UNWTO/HHRR/VAC/04/STAT/2021)
 - (f) Сотрудник по программе, P.1, Департамент для Азиатско-Тихоокеанского региона (UNWTO/HHRR/VAC/02/RDAP/2021)
 - (g) Руководитель, P.4, Статистический департамент (UNWTO/HHRR/VAC/06/STAT/2021)

- (h) Координатор, Р.4, Департамент инноваций, образования и инвестиций (UNWTO/HHRR/VAC/07/INNO/2021) – *Региональное отделение для Ближнего Востока*
- (i) Сотрудник по программе, Р.2, Департамент инноваций, образования и инвестиций (UNWTO/HHRR/VAC/08/INNO/2021) – *Региональное отделение для Ближнего Востока*
- (j) Координатор, Р.4, Департамент по вопросам исследования рынка туризма и конкурентоспособности (UNWTO/HHRR/VAC/19/TMIC/2021) – *Региональное отделение для Ближнего Востока*
- (k) Сотрудник по программе, Р.2, Департамент по вопросам исследования рынка туризма и конкурентоспособности (UNWTO/HHRR/VAC/20/TMIC/2021) – *Региональное отделение для Ближнего Востока*
- (l) Сотрудник по программе, Р.2, Департамент по вопросам исследования рынка туризма и конкурентоспособности (UNWTO/HHRR/VAC/25/TMIC/2021)
- (m) Старший ассистент, G.7, Департамент по вопросам исследования рынка туризма и конкурентоспособности (UNWTO/HHRR/VAC/26/TMIC/2021)

Внутренние административные процессы и электронные инструменты для управления людскими ресурсами

- 18. Эффективность внутренних ресурсов постепенно повышается с помощью проводящегося в настоящее время внедрения различных электронных систем, основанных на информационных технологиях, которые призваны заменить имеющиеся системы с использованием бумажных носителей, что позволит Организации обеспечивать более эффективные процессы, ориентированные на оказание услуг клиентам, осуществлять оперативную коммуникацию с клиентами и принимать решения, основанные на данных, способствуя более устойчивому подходу в соответствии с целями в области устойчивого развития, принятыми ООН.

Положения и Правила о персонале

- 19. Том II Основополагающих документов ЮНВТО «Положения и Правила о персонале» был обновлен и пересмотрен в январе 2021 года. В него были включены поправки, утвержденные Генеральной ассамблеей и/или Исполнительным советом за период с мая 2016 года по сентябрь 2020 года. Эта версия размещена на веб-сайте ЮНВТО.

Повышение качества медицинских услуг, предоставляемых персоналу ЮНВТО

- 20. В целях дальнейшего улучшения условий работы всех сотрудников ЮНВТО с 1 января 2020 года и с 1 января 2021 года были введены различные улучшения в области медицинских льгот и покрытия медицинским страхованием лечения зубов и зрения на бесплатной основе для Организации и ее сотрудников.
- 21. В рамках предоставления сотрудникам услуг по охране здоровья и благополучия Организация предусматривает подписать в 2021 году протокол о сотрудничестве с медицинской группой *QuirónSalud*, который призван обеспечить сотрудникам ЮНВТО дополнительную помощь и доступ к медицинским услугам бесплатно для Организации или сотрудников.

Адаптация и введение в курс дел новых сотрудников

- 22. В целях подготовки недавно нанятых сотрудников к их новой роли и их ознакомления с работой Организации, с тем чтобы содействовать достижению ими эффективности в работе в кратчайшие сроки, в 2021 году была разработана программа адаптации и введения в курс дел для недавно нанятых сотрудников. Обширная структура этой программы включает в себя три основных направления: (1) выпуск буклета для введения в курс дела, содержащего практическую информацию для новых сотрудников, поступающих на работу в Секретариат, (2) новый сайт в сети интранет для всех сотрудников, содержащий соответствующую информацию об административных процедурах и материальных правах, и (3) обязательная программа подготовки для новых сотрудников, разработанная в координации с

департаментами ЮНВТО и содержащая важную информацию о миссии, целях и задачах, ценностях и компетенции Организации, ее внутренних процедурах и видах деятельности. Задача этой программы заключается в том, чтобы продолжить формирование положительной, благоприятной среды для новых сотрудников.

Наем и отбор сотрудников

23. С тем чтобы и далее позиционировать ЮНВТО как привлекательного и конкурентоспособного работодателя, была обновлена общедоступная веб-страница Организации, посвященная вакансиям, для повышения наглядности Организации и облегчения доступа к объявлениям о вакансиях, а также для более адекватного отражения привлекательных условий работы в Организации. Это привело к увеличению числа квалифицированных кандидатов с обширным профессиональным опытом.

Гендерная проблематика и разнообразие

24. В целях дальнейшего укрепления обязательств Организации по учету гендерной проблематики в рамках Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (UN-SWAP) в конце 2020 года ЮНВТО провела коллегальный обзор совместно с другой организацией системы Организации Объединенных Наций. Это позволит Организации и далее улучшать ситуацию в этой важной области и разработать соответствующие меры политики по данному вопросу.

Механизмы найма по контракту для сотрудников, не подпадающих под действие Положений и Правил о персонале

25. С целью дальнейшего повышения эффективности и содействия удержанию сотрудников и мобильности контрактной схемы, внедренной в 2016 году в отношении персонала, на который не распространяются Положения и Правила о персонале ЮНВТО, а именно сотрудников, работающих по договору об оказании услуг, экспертов, сотрудников, прикомандированных на временной основе, стажеров и специальных консультантов, в ноябре 2020 года была введена в действие усовершенствованная схема.

Стратегия в отношении людских ресурсов (2021-2025 годы)

26. Департамент людских ресурсов разрабатывает стратегию в отношении людских ресурсов на период 2021-2025 годов. Эта стратегия будет направлена на преобразование потенциала Организации в соответствии с мандатом ЮНВТО, с тем чтобы обеспечить понимание руководителями и сотрудниками их ответственности и внесение ими эффективного вклада в работу Организации, создать и поддерживать устойчивую среду, способствующую здоровью и благополучию, и тем самым обеспечить надлежащий баланс между работой и личной жизнью, для привлечения и удержания талантливых сотрудников, способных воплощать в жизнь наилучшие решения для наших государств-членов и субъектов деятельности, и для предоставления Организации современных инструментов и мер политики, которые позволят нам и далее повышать качество нашей работы по осуществлению вверенного нам мандата. Кроме того, новая стратегия призвана обеспечить согласованность программных направлений деятельности Организации на ближайшие годы и включает в себя следующие основные элементы: (a) укрепление здоровья и благополучия, (b) привлечение и отбор талантливых сотрудников, (c) обеспечение гибкого планирования рабочей силы, (d) поощрение культуры высокой производительности, (e) расширение возможностей обучения и карьерного роста, (f) повышение эффективности человеческих ресурсов и качества обслуживания, (g) поощрение вовлеченности сотрудников и (h) укрепление разнообразия.

Межучрежденческая база данных о мерах политики и методах в области людских ресурсов

27. В рамках усилий Организации, направленных на содействие межучрежденческому взаимодействию в общей системе ООН, с 2021 года Организация участвует в создании межучрежденческой базы данных о мерах политики и методах в области людских ресурсов. Эта база данных способствует сотрудничеству между специалистами по людским ресурсам из разных организаций в целях адаптации

функциональных возможностей с учетом потребностей, стимулирования дискуссии и обмена передовыми методами и мерами политики.

Управление кадрами ЮНВТО во время пандемии COVID-19

28. С учетом вспышки нового коронавируса (COVID-19) Генеральный секретарь учредил рабочую группу в целях отслеживания ситуации, консультирования и вынесения рекомендаций Генеральному секретарю. Продолжают приниматься меры по охране здоровья и благополучия всех сотрудников в соответствии с руководящими принципами ООН и принимающей страны. В этом контексте была создана информационная страница о COVID-19 в сети интранет, адресованная всем нашим сотрудникам и призванная обеспечивать их общей информацией и ресурсами. Кроме того, Организация в сотрудничестве с Департаментом по вопросам охраны и безопасности Организации Объединенных Наций (ДОБ ООН) провела целый ряд вебинаров о психологических последствиях COVID-19.
29. С учетом чрезвычайной ситуации в области здравоохранения, сложившейся в связи с пандемией COVID-19, и с тем чтобы обеспечить охрану здоровья и благополучие сотрудников Организации, после переговоров с медицинской страховой компанией, обслуживающей Организацию, сотрудникам была предоставлена возможность пройти добровольное тестирование на COVID-19.
30. Подобно другим учреждениям ООН, Организация взаимодействовала с соответствующими органами власти принимающей страны, с тем чтобы обеспечить своим сотрудникам доступ к вакцинам против COVID-19 на добровольной основе. Сотрудникам было рекомендовано воспользоваться этой возможностью.
31. Следуя инициативе Группы по вопросам психического здоровья ООН, ЮНВТО приняла участие в общесистемном обследовании в рамках ООН, посвященном здоровью сотрудников и оценке риска, в целях разработки будущих стратегий в области здоровья и безопасности и предоставления руководящих указаний в отношении политики и мер, способствующих укреплению здоровья и безопасности персонала, сокращению расходов на здравоохранение и издержек, связанных с абсентеизмом, а также инвестициям в будущие профилактические программы по восстановлению после пандемии и улучшению условий труда в ЮНВТО после пандемии.
32. Организация продолжает внимательно следить за ситуацией с пандемией COVID-19, с тем чтобы обеспечивать охрану здоровья и благополучие своих сотрудников.

Прикомандируемые на временной основе сотрудники

33. В 2021 году наблюдается рост интереса государств-членов к предлагаемой Организацией возможности укрепления потенциала, заключающейся в том, что эксперты и работники из сферы туризма могут направляться государствами-членами в Секретариат для участия в его деятельности на протяжении установленного периода времени на безвозмездной основе. Официальная договоренность об этом достигается путем подписания Меморандума о взаимопонимании. Особенно рекомендуется воспользоваться этой возможностью государствам-членам, прежде всего в целях обеспечения дополнительных людских ресурсов для недавно созданного Регионального отделения ЮНВТО для Ближнего Востока в Эр-Рияде, Королевство Саудовская Аравия.

Младшие сотрудники категории специалистов

34. ЮНВТО заключила соглашение с ПРООН в отношении руководства Программой младших сотрудников категории специалистов во всей системе ООН. Заинтересованные государства-члены могут направлять своих молодых специалистов на работу в ЮНВТО на период от 1 до 3 лет, финансируя соответствующий пост в рамках данного соглашения.

* * *

Приложение I: Доклад сотрудника по вопросам этики о деятельности, проведенной в 2020-2021 гг.

2 мая 2018 года Генеральный секретарь назначил г-жу Марину Диоталлеви, руководителя Отдела этики, культуры и социальной ответственности, на должность независимого штатного сотрудника по вопросам этики. Это назначение было утверждено Исполнительным советом (решение [CE/DEC/15\(CVIII\)](#)). Сотрудник по вопросам этики подотчетна непосредственно Генеральному секретарю и Исполнительному совету.

Годовой доклад сотрудника по вопросам этики

Настоящий доклад был подготовлен сотрудником по вопросам этики ЮНВТО и представлен 114-й сессии Исполнительного совета для информации и принятия решения, а также 24-й сессии Генеральной ассамблеи. Доклад охватывает период с 1 мая 2020 года по 30 апреля 2021 года.

Содержание

- I. Введение
- II. Справочная и общая информация
- III. Деятельность сотрудника по вопросам этики в период с 1 мая 2020 года по 30 апреля 2021 года.
 - A. Защита штатных сотрудников от преследований за донесения о ненадлежащем поведении и сотрудничество с лицами, должным образом уполномоченными для проведения проверок и расследований
 - B. Информационно-просветительская деятельность, обучение и образование
 - C. Консультации и рекомендации
 - D. Программа раскрытия финансовых данных
 - E. Установление стандартов и политическая поддержка
- IV. Сеть многосторонних организаций по вопросам этики
- V. Заключительные положения

I. Введение

1. Г-жа Диоталлеви – первая сотрудница Организации по вопросам этики, работающая в Секретариате ЮНВТО с момента создания функционального звена в области этики в 2013 году как отдельной и независимой единицы в ЮНВТО (решение [CE/DEC/12\(XCIV\)](#)). До этого функции сотрудника по вопросам этики выполняло Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС), расположенное в Копенгагене (с 2013 по 2016 год), а после него – вышедшее на пенсию должностное лицо ЮНВТО в Чили (с 2017 года по 30 апреля 2018 года).
2. Решение Генерального секретаря о создании должности сотрудника Организации по вопросам этики (NI/04/18) впервые было принято по рекомендации, содержащейся в аудиторском докладе компании KPMG, озаглавленном «Качественный обзор внутренней политики» (NI/02/18) и нацеленном на улучшение внутреннего управления ЮНВТО и проведение необходимых внутренних реформ и политики в области этики.
3. Ввиду малого размера Организации функции независимого сотрудника ЮНВТО по вопросам этики были переданы – в качестве двойных полномочий – сотруднику, осуществляющему руководство одним из рабочих департаментов Организации, а именно Департаментом этики, культуры и социальной ответственности.
4. Настоящий доклад является третьим внутренним докладом сотрудника ЮНВТО по вопросам этики и восьмым годовым докладом с момента создания функционального звена по вопросам этики в 2013 году.

II. Справочная и общая информация

5. Функциональное звено по вопросам этики было учреждено в ЮНВТО в 2013 году в соответствии с решением [CE/DEC/12\(XCIV\)](#) Исполнительного совета.
6. В соответствии со стандартами, применяемыми в Организации Объединенных Наций, цель создания функционального звена по вопросам этики заключалась в поощрении этической организационной культуры, основанной на добросовестности, подотчетности, транспарентности и уважении. Речь идет о внутренней системе управления, созданной в целях обеспечения добросовестности сотрудников.
7. В том же решении [CE/DEC/12\(XCIV\)](#) ИС утвердил круг ведения функционального звена по вопросам этики, включающий стандарты, предложенные Объединенной инспекционной группой (ОИГ) Организации Объединенных Наций в ее докладе, озаглавленном «Этика в системе ООН» ([JIU/REP/2010/3](#)), с добавлением некоторых полномочий, предполагающих свободу усмотрения.
8. Круг ведения, утвержденный в вышеуказанном решении, применим в том числе к сотруднику по вопросам этики и включает следующие полномочия:
 - **Стандартные полномочия, предложенные ОИГ:**
 - (i) разработка и распространение этических стандартов;
 - (ii) разработка и осуществление обязательных учебных программ;
 - (iii) консультирование по вопросам этики в условиях конфиденциальности и предоставление рекомендаций всем сотрудникам Организации вне зависимости от их договорного статуса;
 - (iv) проведение в Организации политики по защите сотрудников от преследований за донесения о ненадлежащем поведении и сотрудничество с лицами, уполномоченными для проведения проверок или расследований (так называемая «политика защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях»);
 - (v) осуществление программы раскрытия финансовых данных Организации.
 - **Дополнительные полномочия, утвержденные Исполнительным советом:**
 - (i) получение жалоб о неэтичном поведении, в том числе домогательствах, консультирование о том, имеются ли достаточные серьезные доказательства для возбуждения дела, и предложение руководству наилучшего подхода для ведения этого дела;
 - (ii) использование горячей линии по вопросам этики для получения сообщений не только об этических вопросах в узком смысле (т.е. согласно предложению ОИГ), но и всех сообщений или жалоб о ненадлежащем поведении сотрудников с вынесением уместных рекомендаций;
 - (iii) оказание посреднической помощи в отношениях между сотрудниками, если об этом просит Генеральный секретарь; и/или
 - (iv) оказание содействия в выявлении лиц, способных компетентно провести расследование, если в этом возникает необходимость.
 - Исполнительный совет на своей 109-й сессии, проходившей 30 октября - 1 ноября 2018 года в Манаме, Бахрейн ([CE/DEC/6\(CVIX\)](#)), утвердил одну дополнительную функцию, которая заключается в предоставлении сотруднику по этике ЮНВТО полномочий для:
 - (v) проведения первоначального рассмотрения жалоб, касающихся

сообщений о ненадлежащем поведении исполнительного главы Организации, в целях вынесения рекомендаций по надлежащим действиям.

III. Деятельность сотрудника по вопросам этики в период с 1 мая 2020 года по 30 апреля 2021 года.

А. Защита штатных сотрудников от преследований за донесения о ненадлежащем поведении и сотрудничество с лицами, должным образом уполномоченными для проведения проверок и расследований

9. 14 июня 2013 года Генеральный секретарь посредством циркуляра NS/768 распространил информацию о политике ЮНВТО по защите от преследований за донесения о ненадлежащем поведении и в отношении сотрудничества с лицами, должным образом уполномоченными для проведения проверок и расследований, в следующих целях:
 - (i) поддержка и защита сотрудников, сообщающих о ненадлежащем поведении, которое не могло бы быть выявлено иными способами, или сотрудничающих с лицами, должным образом уполномоченными вести деятельность по установлению фактов;
 - (ii) обеспечение того, чтобы Организация могла лучшим образом решать такие дела и контролировать риски; и
 - (iii) обеспечение того, чтобы Организация действовала на основе транспарентности и подотчетности в целях укрепления практики благого организационного управления.
10. Сотрудник по вопросам этики получает конфиденциальные сообщения о ненадлежащем поведении или жалобы о преследованиях и проводит первичную оценку с целью определить, среди прочего, имеются ли достаточные серьезные доказательства, которые могут повлечь направление дела на официальное расследование.
11. В период, охватываемый настоящим докладом, сотрудник по вопросам этики не получила ни одного донесения о ненадлежащем поведении и ни одной жалобы о преследовании.
12. В отсутствие внутренней надзорной структуры сотрудник по вопросам этики является единственной независимой единицей внутри Организации. Однако, поскольку сотрудник по вопросам этики подчиняется непосредственно Генеральному секретарю, в принципе он/она не должен/жна рассматривать сообщения о предполагаемом ненадлежащем поведении исполнительного главы Организации во избежание реального или предполагаемого конфликта интересов.
13. Тем не менее по итогам жалобы, поданной на Генерального секретаря в 2018 году, Исполнительный совет в своем решении [CE/DEC/6\(CVIX\)](#) наделил сотрудника по вопросам этики полномочиями для первоначального рассмотрения таких жалоб. В своем решении [CE/DEC/6\(CX\)](#), принятом в 2019 году, Исполнительный совет далее поручил ей провести обзор мер политики в отношении в отношении сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, и защиты от преследований, с тем чтобы они охватывали случаи, касающиеся исполнительного главы, и представить доклад по его итогам.
14. После консультации с Бюро ООН по вопросам этики и Офисом консультанта по правовым вопросам сотрудник по этическим вопросам предложила внести корректив в политику ЮНВТО в отношении в сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, и защиты от преследований (NS/768, 2013), включив в нее новый раздел 9, касающийся жалоб на исполнительного главу Организации, в соответствии с требованием Исполнительного совета.
15. Предлагаемый текст нового раздела 9 политики ЮНВТО в отношении в сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, и защиты от преследований целиком приведен в предыдущем докладе сотрудника по вопросам этики за

период 2019-2020 годом (см. пункт 14) и в настоящее время все еще находится в Департаменте людских ресурсов и ожидает утверждения Генеральным секретарем перед публикацией и представлением на рассмотрение Исполнительному совету.

В. Информационно-просветительская деятельность, обучение и образование

16. Последний обязательный курс по этике и добросовестности был пройден всеми сотрудниками в электронном формате в период с марта по июнь 2019 года (информационное письмо IC/10/19). Новые сотрудники должны проходить этот курс в течение первых месяцев с момента их поступления на работу в Организации.
17. Курс по этике и добросовестности – обязательный курс в электронном формате, который обязаны пройти сотрудники всех уровней ЮНВТО без исключений. Курс представлен на платформе Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций, его цель – повысить осведомленность сотрудников об основных ценностях и стандартах добросовестности, которые следует применять на рабочем месте.
18. На 2020 год был запланирован курс переподготовки по вопросам этики и добросовестности для всех сотрудников ЮНВТО, включая высшее руководство, направленный на укрепление этической культуры во всей Организации, но обстоятельства потребовали перенести его на более позднее время.
19. Вспышка пандемии COVID-19 и последовавший за нею период удаленной работы для персонала ЮНВТО, который начался 13 марта 2020 года и продолжает оставаться в силе на момент составления настоящего доклада, имели значительные последствия для первоначально согласованной программы работы Организации, в том числе для выполнения сотрудником по вопросам этики вверенной ей двойной роли. К соответствующим областям работы всех рабочих департаментов, включая Департамент по этике, культуре и социальной ответственности, одновременно возглавляемый сотрудником по вопросам этики, добавилась необходимость уделять особое внимание воздействию пандемии COVID-19, что привело к значительному сокращению времени, которое могло быть посвящено полномочиям в области этики, в связи с недостатком людских ресурсов.
20. В рассматриваемый период страницы внутреннего сайта, посвященного этике, регулярно обновлялись и пополнялись ссылками на соответствующие документы уставных органов ЮНВТО, имеющие отношение к полномочиям сотрудника по вопросам этики, включая все внутренние административные инструкции, бюллетени Генерального секретаря об этике в организационной культуре и соответствующие меры политики, а также ключевые документы Объединенной инспекционной группы (ОИГ).

С. Консультации и рекомендации

21. В соответствии со своими консультативными полномочиями, сотрудник по вопросам этики предоставляет независимые консультации по вопросам этики на конфиденциальной основе и формулирует рекомендации для сотрудников, руководства и отделов ЮНВТО в целях обеспечения согласованности принимаемых решений с ценностями, принципами и правилами Организации Объединенных Наций. В качестве службы поддержки для конфиденциальных консультаций были выделены специальная телефонная линия и адрес электронной почты.
22. В рассматриваемый период к сотруднику по вопросам этики обратились напрямую либо с письменным заявлением 9 должностных лиц, в том числе 4 женщины и 5 мужчин. Консультации и рекомендации сотрудника по вопросам этики включали пояснение или толкование положений, правил и стандартов ЮНВТО, касающихся запрещенных и ограничиваемых действий, таких как личные конфликты интересов, внеслужебная деятельность и принятие наград.
23. Сотрудник по вопросам этики предоставила конфиденциальные консультации и

рекомендации по вопросам преследования на рабочем месте, включая оскорбительные выражения и деморализующий стиль управления (три сотрудника); дурное обращение и злоупотребления полномочиями (один сотрудник); конкретные разъяснения, касающиеся внеслужебной деятельности (один сотрудник), и вопросы, связанные с кадровым управлением (один сотрудник). В рассматриваемый период число обращений за конфиденциальными рекомендациями снизилось по сравнению с предыдущим годом, в основном в связи с удаленной работой во время пандемии COVID-19. Тем не менее сотрудник по вопросам этики отмечает, что словесные и психологические притеснения и дискриминационное отношение со стороны нескольких руководителей, которые послужили предметом неофициальных рекомендаций и поддержки, за которыми обращались сотрудники, не пожелавшие подать официальную жалобу, так как опасались преследований, могут нанести существенный вред репутации ЮНВТО как международного органа, чья этическая организационная культура опирается на принципы добросовестности, подотчетности, транспарентности и в первую очередь уважения.

24. Четыре официальных запроса о внеслужебной деятельности, представленных Генеральному секретарю, были в соответствии с установленной практикой перенаправлены через Департамент людских ресурсов консультанту по правовым вопросам и сотруднику по вопросам этики для получения надлежащих консультаций перед их передачей Генеральному секретарю для принятия окончательного решения.
25. В период пандемии COVID-19 некоторые обращения к сотруднику по вопросам этики за консультациями в начале 2021 года были связаны с процедурами вакцинации против COVID-19 для персонала ЮНВТО, тогда как этот вопрос безусловно не относится к компетенции сотрудника по вопросам этики. Тем не менее 2 февраля 2021 года сотрудник по вопросам этики отреагировала на эти обращения, написав во внутреннюю Координационную группу по вопросам COVID-19, которая была создана Генеральным секретарем 5 марта 2020 года и представлена сотрудникам ЮНВТО 9 марта 2020 года. 10 февраля 2021 года был получен ответ от председателя Группы, а на следующий день Координационная группа по вопросам COVID-19 распространила среди всех сотрудников сообщение о вакцинах против COVID-19. Следует отметить, что в 2020 году сотрудник по вопросам этики дважды обращалась к председателю Группы с просьбой предоставить ей возможность войти в состав этой координационной группы с учетом явного этического компонента, связанного с личным поведением в контексте вспышки COVID-19, включая соответствующие меры профилактики и защиты, которые находятся на рассмотрении группы. Однако на момент составления настоящего доклада сотрудник по вопросам этики не была приглашена для участия в работе Координационной группы по вопросам COVID-19.
26. Наконец, как уже было упомянуто в годовом докладе за 2020 год, сотрудник по вопросам этики продолжает придерживаться мнения о том, что в новых внутренних процедурах, связанных с назначением и продвижением по службе, хотя они и были утверждены руководящим органом в качестве поправки к Правилам и Положениям о персонале ЮНВТО (SGB/08/19), еще многое можно улучшить с точки зрения этики, в частности, в отношении транспарентности и предотвращения возможных конфликтов интересов. Практическое решение, предложенное в прошлом году сотрудником по вопросам этики Департаменту людских ресурсов для устранения этих недостатков, не было принято во внимание.

D. Программа раскрытия финансовых данных

27. Программа раскрытия финансовых данных ЮНВТО, введенная в действие в ноябре 2013 года (циркуляр NS/774), была пересмотрена и заменена административной инструкцией (AI/915/19) о заявлениях о заинтересованности, распространенной Генеральным секретарем 9 июля 2019 года.
28. Новая политика Организации в области заявлений о заинтересованности обязывает конкретную группу сотрудников ЮНВТО ежегодно представлять заявления о заинтересованности сотруднику по вопросам этики.
29. Согласно инструкции AI/915/19, заявления о заинтересованности обязаны ежегодно представлять следующие сотрудники:
 - (a) все сотрудники категории P.5 и выше;

- (b) главный специалист по закупкам и все сотрудники, чья основная работа заключается в снабжении ЮНВТО товарами и услугами;
 - (c) директор по административным и финансовым вопросам, руководитель по вопросам бюджета и финансов, казначей ЮНВТО и все сотрудники, чья основная работа заключается в инвестировании активов Организации или любых средств, над которыми ЮНВТО вверено попечительство;
 - (d) сотрудники, чей прямой доступ к конфиденциальной информации о закупках (сотрудники общего обслуживания или сотрудники Офиса консультанта по правовым вопросам) или инвестициях или чье участие в закупочной деятельности в ограниченный период времени или при особых исключительных обстоятельствах требуют составления заявления о заинтересованности;
 - (e) все сотрудники, входящие в состав Комитета по анализу закупок;
 - (f) другие штатные сотрудники, персонал и лица, назначенные Генеральным секретарем, если они считают это уместным и необходимым в интересах Организации.
30. Перечень сотрудников, от которых требуется представление заявления о заинтересованности, предоставляется сотруднику по вопросам этики Департаментом людских ресурсов после утверждения Генеральным секретарем.
 31. 23 июня 2020 года сотрудник по вопросам этики получила перечень имен двадцати должностных лиц, которым необходимо было представить заявления о заинтересованности за 2019 год.
 32. 1 июля 2020 года сотрудник по вопросам этики направила индивидуальное сообщение двадцати указанным должностным лицам, в том числе Генеральному секретарю, с просьбой заполнить форму заявления о заинтересованности и представить ее до 31 июля 2020 года. Все двадцать должностных лиц представили соответствующее заявление.
 33. Среди этих двадцати сотрудников у тринадцати (65%) не было выявлено действительного конфликта интересов. Шесть сотрудников (30%) могли, по всей видимости, потенциально иметь конфликт интересов: два из них (10%) в связи с тем, что их супруги заняты в системе ООН, и еще четыре (20%) в связи с тем, что они владеют акциями или имеют финансовые интересы в компаниях, не имеющих отношения к ЮНВТО, однако при более близком рассмотрении конфликта интересов выявлено не было.
 34. Однако в 2018 году один из сотрудников сообщил об оплачиваемой внеслужебной деятельности, на которую не было получено предварительного письменного разрешения Генерального секретаря. При этом указанный сотрудник задним числом представил письменное разрешение исполнительного главы Организации от февраля 2019 года, что не соответствует установленной внутриорганизационной практике, согласно которой запрос должен направляться через Департамент людских ресурсов, консультанта по правовым вопросам и сотрудника по вопросам этики. Такое же разрешение было представлено сотруднику по вопросам этики в отношении внеслужебной деятельности, указанной в заявлении о заинтересованности за 2019 год. За эту деятельность было получено вознаграждение от организации, с которой ЮНВТО подписала партнерские соглашения как в 2018, так и в 2019 году. Разъяснения по этому вопросу до сих пор не были получены.
 35. Наконец, сотрудник по вопросам этики отметила, что в некоторых случаях форма ежегодного заявления о заинтересованности заполнялась не напрямую лицами, которым официально поручена эта задача, а их ближайшими помощниками, что не является целью данной процедуры.

Е. Установление стандартов и политическая поддержка

36. В соответствии с решением Исполнительного совета (см. пункты 13-15 настоящего доклада), в 2020 году сотрудник по вопросам этики предложила пересмотреть принятую в 2013 году политику ЮНВТО в области защиты от преследований (NS/768), добавив новый «раздел 9 о представлении жалоб на ненадлежащее поведение исполнительного главы Организации», текст которого полностью приводится в годовом отчете за 2020 год. Новая административная инструкция о защите от преследований, которая, как ожидается, должна заменить документ NS/768, была направлена в прошлом году в Департамент людских ресурсов и ожидает утверждения Генеральным секретарем перед публикацией и представлением Исполнительному совету.
37. Необходимо в установленном порядке внести дополнительные изменения в эту политику в соответствии с рекомендациями Объединенной инспекционной группы (ОИГ), в частности, включить в нее внешний и независимый механизм апелляции для рассмотрения дел, в которых не было обнаружено достаточных серьезных доказательств, а также стандартную рабочую процедуру защиты для сотрудников, сигнализирующих о нарушениях (информантов), и урегулирования дел о преследовании.
38. В настоящее время сотрудник по вопросам этики также взаимодействует с Департаментом людских ресурсов и Офисом консультанта по правовым вопросам в целях подготовки будущей политики ЮНВТО по «решению проблем дискриминации, домогательств, в том числе сексуальных домогательств, и злоупотребления полномочиями», в соответствии с положениями бюллетеня Генерального секретаря ООН (ST/SGB/2019/8). Однако, в соответствии с практикой ООН, подобное поведение, также называемое «запрещенным поведением», обычно требует на определенных этапах вмешательства Управления служб внутреннего надзора (УСВН), особенно применительно к расследованию таких жалоб. Сотрудники по вопросам этики обычно не выполняют никакой роли в таких случаях, за исключением случаев, когда имело место преследование; в этом случае сотрудник по вопросам этики ставится в известность, но участвует лишь частично, с тем чтобы оценить, действительно ли такое преследование имело место. В отсутствие внутреннего УСВН формулировка политики ЮНВТО по этим вопросам была вынужденно отложена до подписания соглашения с каким-либо внешним органом УСВН для проведения расследований. Несмотря на то, что на данный момент это единственная независимая функция в Организации, функциональное звено по вопросам этики не может рассматриваться как замена УСВН в этой области.

Другие обзоры политики

39. Сотрудник по вопросам этики представила свои соображения для доклада ООН по Общесистемному плану действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в учреждениях ООН за 2020 год.
40. Сотрудник по вопросам этики участвовала в обследовании 2020 года, проведенном Объединенной инспекционной группой (ОИГ) в целях обзора текущего состояния функциональных звеньев по вопросам этики в системе ООН (JIU A455) и была приглашена участвовать в беседе с инспекторами ОИГ, посвященной этому вопросу, в 2021 году.
41. Кроме того, сотрудник по вопросам этики участвовала в рассмотрении доклада ОИГ «Обзор положения дел с осуществлением функции расследований: прогресс, достигнутый в организациях системы Организации Объединенных Наций в деле укрепления функции расследований» (JIU/REP/2020/1).

IV. Сеть многосторонних организаций по вопросам этики

42. 8-10 июля 2020 года сотрудник ЮНВТО по вопросам этики приняла участие в 12-й конференции Сети многосторонних организаций по вопросам этики, которая проходила в виртуальном формате и была организована Группой Всемирного банка.

43. Сеть по вопросам этики была создана в 2010 году в рамках деятельности Координационного совета руководителей (КСР) в целях содействия общесистемному сотрудничеству и слаженности работы в области этики и добросовестности при участии сотрудников по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций, ее фондов и программ, специализированных учреждений Организации Объединенных Наций и международных финансовых учреждений. В 2020 году в Сети по вопросам этики насчитывались 43 организации-члена.
44. Участие сотрудника ЮНВТО по вопросам этики стало хорошей возможностью для обмена опытом, изучения и обсуждения областей общего применения к полномочиям сотрудников по вопросам этики и поощрения общих стандартов осуществления этих полномочий.
45. Среди различных тем, обсуждавшихся в ходе трехдневного виртуального заседания, было затронуто в том числе управление конфиденциальной информацией и докладами; защита информантов и преследование; практика содействия созданию рабочей среды, построенной на уважении и свободной от притеснений, злоупотреблений или запугивания; проблемы организационной этики, такие как процедуры, регулирующие допустимость записи разговоров сотрудников.
46. Полная информация о работе Сети по вопросам этики содержится в докладе Генерального секретаря Организации Объединенных Наций Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций о деятельности Бюро по вопросам этики (документ [A/75/82](#)).

V. Заключительные положения

47. Функциональные звенья по вопросам этики в организациях системы ООН призваны способствовать формированию и укреплению культуры этики, добросовестности и подотчетности, а также поощрять разработку и применение самых высоких этических стандартов сотрудниками при исполнении их служебных обязанностей.
48. К сожалению, спустя три года после создания внутреннего функционального звена по вопросам этики высшее руководство не уделило ей ни серьезного внимания, ни минимальной поддержки. Это отсутствие приверженности недвусмысленно отражается в устойчивой нехватке ресурсов, необходимых для поступательного укрепления внутреннего контроля и поощрения организационной и индивидуальной подотчетности и добросовестности.
49. Проработав более 35 лет при шести генеральных секретарях Организации и посвятив более 20 лет вопросам этики и социальной ответственности, штатный сотрудник по вопросам этики в настоящее время является сотрудником Организации с самым большим стажем. Поэтому она с растущей озабоченностью и грустью наблюдает, как транспарентная внутренняя практика, существовавшая при предыдущих администрациях, в том числе в вопросах продвижения по службе, реклассификации должностей и назначений, внезапно прекратилась, оставив простор для непрозрачности и произвольного управления.
50. В связи с очевидной невозможностью обеспечить адекватное функционирование внутреннего функционального звена по вопросам этики, предположительно из-за бюджетных ограничений, сотрудник Организации по вопросам этики настоятельно рекомендует вернуться к прежней схеме и передать эти деликатные и сложные полномочия профессиональному специалисту по этике из аналогичного органа ООН, одновременно ускорив заключение соглашения с одной из служб внешнего надзора в целях проведения внутренних расследований.

Марина Диоталлеви, сотрудник по вопросам этики, ЮНВТО

30 апреля 2021 года

Приложение II: Избрание членов Комитета по пенсиям персонала ЮНВТО на 2022-2023 годы

I. Введение

1. Первый Комитет по пенсиям персонала был создан в организации на период 1996-1997 годов. На основе решения, принятого Исполнительным советом на его 53-й сессии и далее ратифицированного Генеральной ассамблеей на ее 12-й сессии (A/RES/363), представителями государств-членов были назначены следующие страны: Испания и Индия в качестве основных членов, Аргентина и Кот-д'Ивуар в качестве заместителей. Кроме того, Генеральная ассамблея постановила в указанном решении переизбрать этих членов и заместителей членов на следующий двухгодичный период.
2. Генеральная ассамблея на своих последующих сессиях и с учетом готовности этих четырех стран продолжать работу в Комитете по пенсиям персонала, постановила переизбрать их в Комитет по пенсиям персонала в качестве представителей государств-членов (резолюции Генеральной ассамблеи A/RES/403(XIII), A/RES/435(XIV) и A/RES/465(XV)).
3. На своей 16-й, 17-й, 18-й, 19-й, 20-й, 21-й и 22-й сессиях Генеральная ассамблея постановила переизбрать Аргентину и Испанию на периоды 2006-2007, 2008-2009, 2010-2011, 2012-2013, 2014-2015, 2016-2017 и 2018-2019 годов (A/RES/499(XVI), A/RES/520(XVII), A/RES/568(XVIII), A/RES/597(XIX), A/RES/626(XX), A/RES/660(XXI) и A/RES/692(XXII) соответственно). Кандидатуры на пост заместителей не выдвигались. На своей 23-й сессии Генеральная ассамблея постановила избрать Индию и Испанию на период 2020-2021 годов (A/RES/718(XXIII)).

II. Выдвижение кандидатур в Комитет по пенсиям персонала ЮНВТО

4. Текущие полномочия Комитета по пенсиям персонала истекают в конце 2021 года. Генеральной ассамблее предлагается вновь обсудить этот вопрос и избрать основных членов и заместителей членов этого Комитета на период 2022-2023 годов.
5. В этой связи любое государство-член, желающее представить свою кандидатуру для работы в Комитете по пенсиям персонала ЮНВТО, может сделать это, направив письменное заявление Генеральному секретарю. Окончательный срок выдвижения кандидатур остается открытым вплоть до обсуждения соответствующего пункта повестки дня Генеральной ассамблеи.