

Пункт 11 повестки дня**Доклад сотрудника по вопросам этики**CE/126/11
Madrid, 22 May 2026
Original: English

«ООН Туризм» заботится об окружающей среде. Все документы Исполнительного совета доступны на веб-сайте «ООН Туризм» по адресу www.untourism.int/ru или с использованием данного QR-кода.

**Доклад сотрудника по вопросам этики за период с 1 мая 2025 года
по 30 апреля 2026 года****Рабочее резюме**

Настоящий ежегодный доклад представлен сотрудником «ООН Туризм» по вопросам этики для целей информирования Исполнительного совета и охватывает период с 1 мая 2025 года по 30 апреля 2026 года. Полномочия функционального звена по вопросам этики осуществляются в качестве дополнительной обязанности наряду с основными обязанностями сотрудника по вопросам этики в качестве директора Департамента международного развития и сотрудничества.

Организация признает важность укрепления общей системы внутреннего контроля и обеспечения добросовестности, включая более четкое институциональное устройство в отношении функций аудита, расследований, этики и подотчетности, в соответствии с рекомендациями надзорных органов и результатами недавних оценок системы управления.

В отчетный период приоритетное внимание уделялось: (i) укреплению нормативно-правовой базы в отношении ненадлежащего поведения, включая разработку проекта бюллетеня Генерального секретаря по вопросам борьбы с дискриминацией, домогательствами (в том числе сексуальными) и злоупотреблением полномочиями, проекта бюллетеня Генерального секретаря по защите от сексуальной эксплуатации и насилия, а также проекта информационного циркуляра о Кодексе поведения для предупреждения домогательств на мероприятиях «ООН Туризм»; (ii) содействию внедрению механизмов расследования, включая передачу дел в соответствии с действующими в Организации механизмами расследования; (iii) активизации профилактической работы посредством обучения и информационно-разъяснительной деятельности; и (iv) предоставлению конфиденциальных консультаций и рекомендаций персоналу и руководству.

В рамках механизма защиты от преследований сотрудник по вопросам этики получил восемь (8) запросов или обращений. Из них три (3) привели к проведению официальной оценки в рамках механизма защиты от преследований, три (3) потребовали координации с Департаментом людских ресурсов или руководством в отношении временных защитных мер, а два (2) были направлены по другой процедуре, поскольку не входили в сферу компетенции механизма защиты от преследований за уведомление о ненадлежащем поведении, а относились к трудовым отношениям или компетенции Департамента людских ресурсов. В рамках своего консультативного мандата сотрудник по вопросам этики предоставил конфиденциальные рекомендации одиннадцати (11) сотрудникам или должностным лицам, главным образом по вопросам поведения на рабочем месте, возможных механизмов

уведомления о ненадлежащем поведении, конфликта интересов, подарков и льгот, а также разъяснения ролей и процедур.

Сотрудник по вопросам этики также официально зарегистрирован в Сети многосторонних организаций по вопросам этики и дистанционно принимал участие в ее работе и обмене опытом в целях сопоставления практик. В докладе делается вывод о том, что для обеспечения устойчивого прогресса необходимо доработать и внедрить ключевые стратегии, обеспечить четкие механизмы уведомления о ненадлежащем поведении и передачи дел, усилить меры по предотвращению нарушений и обеспечению соблюдения требований сотрудниками, а также сохранить минимально необходимые целевые ресурсы для поддержки функционального звена по вопросам этики в условиях совмещения функций.



ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ¹

Пункт 11 повестки дня
Доклад сотрудника по вопросам этики
(документ СЕ/126/11)

Исполнительный совет,

рассмотрев доклад,

благодарит сотрудника по вопросам этики за его доклад о деятельности, проведенной с 1 мая 2025 года по 30 апреля 2026 года.

¹ Это проект решения. Для ознакомления с окончательным решением, принятым Исполнительным советом, см. документ «Решения», который будет опубликован в конце сессии.

I. Введение

1. Господин Хайме И. Майаки выполняет функции сотрудника «ООН Туризм» по вопросам этики с 1 мая 2025 года в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря SGB/10/25 от 25 апреля 2025 года. Настоящий доклад является его первым ежегодным докладом, представляемым Исполнительному совету в данном качестве. Предыдущий сотрудник по вопросам этики, госпожа Марина Диоталлеви, вышла на пенсию 30 июня 2023 года.
2. Полномочия функционального звена по вопросам этики осуществляются в качестве дополнительной обязанности наряду с основными обязанностями сотрудника по вопросам этики в качестве директора Департамента международного развития и сотрудничества, что отражает небольшой размер Организации и существующие механизмы управления, а также соответствует практике предыдущего сотрудника по вопросам этики, который занимал должность руководителя Департамента по вопросам этики, культуры и социальной ответственности.
3. Цель функционального звена по вопросам этики заключается в развитии и содействии соблюдению организационной культуры, основанной на ценностях Организации Объединенных Наций, включая добросовестность, подотчетность, прозрачность, независимость и уважение, а также в предоставлении персоналу «ООН Туризм» и при необходимости другим охватываемым категориям лиц конфиденциальных консультаций, ориентированной на профилактику поддержки и гарантий соблюдения надлежащей процедуры.
4. Наряду с текущей деятельностью в области этики Организация признает важность укрепления более широкой системы внутреннего контроля и обеспечения добросовестности, включая более четкое институциональное устройство в отношении функций аудита, расследований, этики и подотчетности, в соответствии с рекомендациями надзорных органов и результатами недавних оценок системы управления.
5. В отчетный период приоритетное внимание уделялось: (i) укреплению нормативно-правовой базы в отношении ненадлежащего поведения (включая разработку проекта бюллетеня Генерального секретаря по вопросам борьбы с дискриминацией, домогательствами (в том числе сексуальными) и злоупотреблением полномочиями, проекта бюллетеня Генерального секретаря по защите от сексуальной эксплуатации и насилия, (ii) содействию внедрению механизмов расследования в Организации, включая передачу дел в соответствии с действующими в Организации механизмами расследования, (iii) активизации профилактической работы и повышению осведомленности посредством обучения и информационно-разъяснительной деятельности и (iv) предоставлению конфиденциальных консультаций и рекомендаций по этическим аспектам сотрудникам и руководству, включая вопросы поведения на рабочем месте, конфликта интересов и стандартов профессионального поведения.

II. Справочная и общая информация

6. Функциональное звено по вопросам этики «ООН Туризм» было учреждено в 2013 году решением 12(XCIV) Исполнительного совета, и соответствующий мандат и функции остаются в силе.
7. В соответствии с ориентирами, применяемыми во всей системе Организации Объединенных Наций, функциональное звено по вопросам этики служит внутренним механизмом обеспечения добросовестности, призванным содействовать соблюдению этических норм, предотвращать ненадлежащее поведение и поддерживать последовательное применение правил, политики и стандартов Организации.
8. Круг ведения, утвержденный Исполнительным советом, включает следующие стандартные функции:
 - (a) разработка и распространение этических стандартов;

- (b) разработка учебных программ и обучение по вопросам этики;
 - (c) консультирование в условиях конфиденциальности и предоставление рекомендаций сотрудникам вне зависимости от их договорного статуса;
 - (d) проведение в Организации политики по защите сотрудников от преследований за донесения о ненадлежащем поведении; и
 - (e) осуществление программы раскрытия финансовых данных/заявлений о заинтересованности Организации.
9. Функциональное звено по вопросам этики «ООН Туризм» выполняет дополнительные обязанности, которые сформировались с течением времени, включая предварительное рассмотрение донесений о ненадлежащем поведении, передачу дел для проведения расследования в соответствующих случаях и оказание поддержки руководству в решении деликатных вопросов, связанных с добросовестностью, в соответствии с требованиями надлежащей процедуры и конфиденциальности.
 10. В рамках более широких обсуждений по вопросам реформы системы управления Организация также рассматривает вопрос о том, как механизмы проверки, отчетности и передачи дел, связанные с вопросами этики, могут быть более тесно интегрированы в будущие механизмы внутреннего контроля в целях укрепления институциональной добросовестности и подотчетности.
 11. При выполнении этих функций сотрудник по вопросам этики работает в тесном взаимодействии с соответствующими подразделениями и службами, включая Департамент людских ресурсов и офис Советника по правовым вопросам, при этом обеспечивая конфиденциальность и независимость своей консультативной роли в вопросах этики и гарантируя, что рассмотрение дел соответствует применимым в Организации механизмам расследования.

III. Деятельность сотрудника по вопросам этики в период с мая 2025 года по апрель 2026 года.

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

12. С 2023 года в «ООН Туризм» действует рамочная политика по защите от преследований за донесения о ненадлежащем поведении², предназначенная поощрять сотрудников добросовестно уведомлять о ненадлежащем поведении и/или сотрудничать с лицами, уполномоченными для проведения проверок или расследований, а также защищать их от преследований.
13. Сотрудник по вопросам этики принимает на конфиденциальной основе запросы о защите от преследований и проводит предварительную оценку, чтобы определить, в частности, подпадает ли данное дело под действие политики защиты от преследований, соблюдены ли критерии приемлемости и имеются ли *prima facie* признаки преследования, которые могут потребовать передачи дела для принятия дальнейших мер. При наличии соответствующих оснований дела могут передаваться для проведения независимого расследования. Предварительная проверка со стороны сотрудника по вопросам этики не является расследованием и не устанавливает ответственность.
14. За отчетный период сотрудник по вопросам этики получил восемь (8) запросов или обращений в рамках механизма защиты от преследований. Из них три (3) были зарегистрированы как официальные запросы о защите от преследований и стали предметом предварительной оценки, три (3) потребовали координации с Департаментом людских ресурсов/Советником по правовым вопросам или руководством в отношении временных защитных мер, а два (2) были направлены по другой процедуре, поскольку не

² SGB 12/23 – Защита от преследований за донесения о ненадлежащем поведении или сотрудничество с лицами, уполномоченными для проведения проверок или расследований (так называемая «политика защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях»)

входили в сферу компетенции механизма защиты от преследований за уведомление о ненадлежащем поведении, а относились к трудовым отношениям или компетенции Департамента людских ресурсов.

15. Помимо рассмотрения дел сотрудник по вопросам этики предоставлял персоналу и руководству рекомендации относительно практического значения принципа недопущения преследования, конфиденциальности и надлежащего рассмотрения добросовестно представленных уведомлений. Учитывая конфиденциальный характер дел, связанных с процедурой защиты от преследований, а также необходимость обеспечения надлежащей процедуры и неприкосновенности частной жизни, в настоящем докладе представлена только обобщенная информация. Сведения по конкретным делам не могут раскрываться в документе, предназначенном для руководящего органа.

В. Консультации и рекомендации

16. В соответствии со своим консультативным мандатом сотрудник по вопросам этики предоставляет конфиденциальные консультации и рекомендации персоналу и руководству «ООН Туризм» в целях содействия принятию решений, соответствующих правилам «ООН Туризм» и стандартам системы ООН. Конфиденциальные каналы для получения консультаций и донесения о ненадлежащем поведении включают горячую линию и адрес электронной почты ethicsofficer@untourism.int
17. За отчетный период к сотруднику по вопросам этики обратились 10 сотрудников или должностных лиц за консультациями и рекомендациями. Запросы касались главным образом:
 - (a) вопросов поведения на рабочем месте и соответствующих вариантов уведомления о ненадлежащем поведении или действий со стороны руководства;
 - (b) конфликтов интересов (включая внеслужебную деятельность), беспристрастности и стандартов поведения;
 - (c) подарков, наград и льгот;
 - (d) вопросов, связанных с охватом и применением политики в отношении ненадлежащего поведения; и
 - (e) запросов о разъяснении ролей и процедур в рамках взаимодействия между Департаментом людских ресурсов, Советником по правовым вопросам, сотрудником по вопросам этики и механизмом проведения расследований.
18. Как и в предыдущие годы, часть полученных запросов касалась трудовых отношений или административных вопросов, которые строго говоря не входят в сферу компетенции сотрудника по вопросам этики. В соответствующих случаях сотрудник по вопросам этики предоставлял рекомендации и направлял обратившихся лиц в компетентные службы, одновременно подчеркивая важность прозрачности, уважительного поведения и своевременной коммуникации как ключевых элементов этической культуры Организации.
19. Управление по вопросам этики также признает важность наличия четких институциональных механизмов для сообщения о проблемах, связанных с добросовестностью в сфере закупок, конфликтами интересов и другими деликатными вопросами управления, включая, при необходимости, координацию с соответствующими надзорными и следственными органами.

С. Информационно-просветительская деятельность, обучение и образование

20. Профилактика, повышение осведомленности и обучение являются основными составляющими эффективного функционального звена по вопросам этики. В отчетный период сотрудник по вопросам этики оказывал поддержку или вносил вклад в повышение осведомленности о стандартах поведения Организации и ожидаемой культуре поведения на рабочем месте, в том числе посредством:
 - (a) распространения руководящих указаний по стандартам, связанным с вопросами этики;

- (b) проведения целевых инструктажей и распространения напоминаний о каналах уведомления о ненадлежащем поведении и принципе недопущения преследования; и
 - (c) участия в инициативах по обучению и коммуникации, связанных с предотвращением ненадлежащего поведения.
21. В частности «ООН Туризм» в координации с Департаментом людских ресурсов и Советником по правовым вопросам продолжала работу над информационно-просветительскими материалами, связанными с ненадлежащим поведением, включая защиту от сексуальной эксплуатации и насилия, а также предупреждение сексуальных домогательств.
22. Кроме того, сотрудник по вопросам этики оказывал поддержку в подготовке проекта информационного циркуляра о Кодексе поведения для предупреждения домогательств, включая сексуальные домогательства, на мероприятиях «ООН Туризм», направленного на усиление профилактических мер, разъяснение ожидаемого поведения, а также повышение эффективности механизмов уведомления о ненадлежащем поведении и гарантий защиты от преследований в условиях проведения мероприятий.
23. Сотрудник по вопросам этики также содействовал разъяснению ролей и процедур уведомления о ненадлежащем поведении и последующих действий, уделяя особое внимание конфиденциальности, обязанности сотрудничать, защите от преследований и, при необходимости, применению подходов, ориентированных на интересы пострадавших.

D. Программы раскрытия финансовых данных/заявления о заинтересованности

24. Сотрудник по вопросам этики уполномочен осуществлять администрирование процесса заявления о заинтересованности в Организации в качестве средства выявления, регулирования и смягчения потенциальных конфликтов интересов, а также защиты объективности процесса принятия решений.
25. В отчетный период сотрудник по вопросам этики:
- (a) предоставлял конфиденциальные консультации по обязательствам, связанным с раскрытием информации, и вопросам регулирования конфликта интересов; и
 - (b) сотрудничал с соответствующими подразделениями для обеспечения надлежащего обращения с информацией и соблюдения гарантий конфиденциальности.
26. В отчетный период один сотрудник на добровольной основе представил заявление о заинтересованности. Вместе с тем Департамент людских ресурсов представит перечень сотрудников в соответствии с указаниями руководства, с тем чтобы были поданы и заполнены новые декларации. Сотрудник по вопросам этики отмечает, что постоянная коммуникация и четкие инструкции по-прежнему имеют важное значение для обеспечения полного соблюдения требований и последовательной практики.

E. Установление стандартов и политическая поддержка

27. Сотрудник по вопросам этики оказывал Организации поддержку в разработке стандартов и политики, в частности в областях, тесно связанных с функциональным звеном по вопросам этики и гарантиями добросовестности, включая:
- (a) бюллетень Генерального секретаря по вопросам борьбы с дискриминацией, домогательствами (в том числе сексуальными) и злоупотреблением полномочиями: пересмотр политики, согласование процедур уведомления о ненадлежащем поведении и передачи дел, а также разъяснение ролей Департамента людских ресурсов, сотрудника по вопросам этики и механизма проведения расследований;
 - (b) информационный циркуляр о Кодексе поведения для предупреждения домогательств, в том числе сексуальных, на мероприятиях «ООН Туризм»: разработка стандартов профилактических мер в условиях проведения мероприятий, разъяснение каналов уведомления о ненадлежащем поведении и принципов

- недопущения преследования, а также оказание поддержки организаторам мероприятий в практическом применении данных подходов;
- (с) бюллетень Генерального секретаря по защите от сексуальной эксплуатации и насилия: пересмотр и укрепление механизмов уведомления о ненадлежащем поведении и последующих действий в соответствии с механизмами проведения расследований Организации и принципами, ориентированными на интересы пострадавших;
 - (d) внедрение механизмов проведения расследований: содействие согласованию механизмов уведомления о ненадлежащем поведении и передачи дел в ключевых документах по обеспечению добросовестности (включая проекты документов о ненадлежащем поведении и защите от сексуальной эксплуатации и насилия) для обеспечения согласованности с механизмом независимых расследований Организации и четкой координации между Департаментом людских ресурсов, Советником по правовым вопросам и сотрудником по вопросам этики;
 - (е) руководящие указания по вопросам подарков, наград, льгот и конфликта интересов (в соответствующих случаях); и
 - (f) интеграция мер по обеспечению соблюдения этических принципов в более широкие институциональные процессы (включая, при необходимости, механизмы взаимодействия с партнерами/сотрудниками).
28. Особое внимание уделялось сфере применения политики в отношении ненадлежащего поведения к охватываемым категориям внештатных сотрудников (согласно соответствующему определению), а также необходимости принятия практических договорных и оперативных мер для обеспечения возможности принудительного исполнения и соблюдения, включая добавление соответствующих положений в типовые документы и надлежащее распространение стандартов среди охватываемых категорий сотрудников.
29. Сотрудник по вопросам этики отмечает, что в ходе осуществления данной политики последовательные внутренние руководящие указания и координация между подразделениями (Департамент людских ресурсов, Советник по правовым вопросам, закупки/администрация и сотрудник по вопросам этики) имеют важнейшее значение для обеспечения ясности для персонала, оперативного рассмотрения уведомлений и предсказуемых процедур, соответствующих требованиям надлежащей процедуры и конфиденциальности.

IV. Сеть многосторонних организаций по вопросам этики

30. В соответствии с практикой сотрудничества системы ООН в области этики и добросовестности сотрудник по вопросам этики участвовал в работе Сети многосторонних организаций по вопросам этики в удаленном формате и взаимодействовал с председателем Сети для получения рекомендаций и отзывов.
31. Участие в работе Сети способствует сравнительному анализу с аналогичными организациями, непрерывному профессиональному развитию и выработке общих подходов к практике консультирования по вопросам этики, защите от преследований, регулированию конфликтов интересов, предотвращению домогательств и формированию организационной культуры.
32. Обмен опытом в отчетный период касался практических подходов к консультированию по вопросам этики, защите информаторов, рассмотрению уведомлений о ненадлежащем поведении, а также развитию передовой практики в рамках всей многосторонней системы.

V. Заключительные положения

33. Сотрудник по вопросам этики подчеркивает важность поддержания функционального звена по вопросам этики, которое должно быть доступным, заслуживающим доверия, конфиденциальным и ориентированным на профилактику, а также способствовать

управлению и обеспечению добросовестности Организации в соответствии со стандартами ООН.

34. В отчетный период отмечался сохраняющийся запрос на конфиденциальные консультации и четкие процедуры в отношении ненадлежащего поведения. Для обеспечения дальнейшего прогресса требуется: (i) завершение разработки и практическое внедрение ключевых стратегий (включая политику по борьбе с домогательствами и защите от сексуальной эксплуатации и насилия), а также специальных профилактических мер для мероприятий; (ii) обеспечение последовательных механизмов уведомления о ненадлежащем поведении и передачи дел, согласованных с механизмами расследования Организации; (iii) активизация обучения и повышения осведомленности; и (iv) повышение эффективности практического применения стандартов в отношении охватываемых категорий сотрудников посредством договорных и операционных мер.
35. Организация также принимает к сведению соответствующие общесистемные рекомендации надзорных органов, касающиеся обеспечения достаточного объема ресурсов для функциональных звеньев, связанных с добросовестностью и неформальными механизмами урегулирования конфликтов, с учетом оперативных реалий, таких как географическое рассредоточение и языковое разнообразие.
36. С учетом деликатного и конфиденциального характера деятельности функционального звена по вопросам этики и существующей практики совмещения обязанностей сотрудник по вопросам этики отмечает, что выделение пусть и ограниченных целевых ресурсов (например, ограниченной административной поддержки/экспертного анализа/целевого обучения/участия в работе Сети многосторонних организаций по вопросам этики) позволило бы существенно повысить оперативность реагирования, эффективность профилактической работы и соответствие передовой практике при соответствии размерам и потребностям Организации.
