



Доклады Объединенной инспекционной группы

Доклад Генерального директора

1. В настоящем докладе представлены доклады и записки Объединенной инспекционной группы (ОИГ) системы Организации Объединенных Наций, опубликованные после представления Секретариатом Комитету последнего доклада¹. Данный годовой цикл обзора охватывает период с октября 2022 г. по декабрь 2023 г. В конце 2022 г. ОИГ опубликовала одну записку, а в 2023 г. – пять докладов², два из которых не имели непосредственного отношения к ВОЗ³. Кроме того, в 2024 г. ОИГ опубликовала три новых доклада (хотя их нумерация относится к серии 2023 г.), один из которых не имеет отношения к ВОЗ. Два доклада, которые признаны имеющими отношение к ВОЗ, будут представлены в докладе Секретариата на сорок втором совещании Комитета по программным, бюджетным и административным вопросам в мае 2025 г.

2. Секретариат отмечает, что в течение 2022 г. ОИГ допустила отставание от сроков проведения обзоров из-за последствий пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19), которые привели к замедлению или приостановке ее работы, вследствие чего некоторые обзоры были завершены Группой в 2023 г.

3. В настоящий доклад включены записка за 2022 г. «Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: методы управления в целях достижения эффективности организаций» (документ JIU/NOTE/2022/1/Rev.1) и доклады за 2023 г., имеющие отношение к ВОЗ и опубликованные после доклада Секретариата за 2023 г.: «Обзор внутренних механизмов обжалования на предшествующем судебному разбирательству этапе, которые имеются в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2023/2), «Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций»

¹ Документ ЕВРВАС38/6.

² Со всеми докладами и записками ОИГ можно ознакомиться по адресу <https://www.unjui.org/content/reports-and-notes> (по состоянию на 26 марта 2024 г.).

³ Документы JIU/REP/2023/1 (Обзор механизмов руководства и управления в Фонде Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА)) и JIU/REP/2023/5 (Обзор механизмов руководства и управления в Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций).

(документ JIU/REP/2023/3) и «Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2023/4).

4. Секретариат также представляет свои первоначальные замечания в отношении недавно опубликованных докладов ОИГ Координационному совету руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), который, в свою очередь, включает их в качестве части сводных комментариев учреждений системы Организации Объединенных Наций в документ, впоследствии издаваемый КСР и размещаемый под рубрикой «Comments» на странице веб-сайта ОИГ, которая посвящена докладам¹.

ВЫПОЛНЕНИЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ, АДРЕСОВАННЫХ СЕКРЕТАРИАТУ

5. В пунктах 6–27 ниже приведена сводная информация о рассмотрении Секретариатом и, в соответствующих случаях, о прогрессе в выполнении рекомендаций, предложенных административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций в докладах ОИГ, опубликованных в период с октября 2022 г. по декабрь 2023 г. и имеющих отношение к Организации.

Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: методы управления в целях достижения эффективности организаций (документ JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)

6. *Рекомендация 1 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует сотрудничать в рамках КСР в целях разработки к июню 2024 г. общего набора категорий для добровольной самоидентификации персонала в целях мониторинга, анализа, оценки и представления отчетности о прогрессе и успехах в достижении целей равенства, справедливости, разнообразия и инклюзивности в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией.* Секретариат отмечает, что эта рекомендация не относится к исключительной компетенции ВОЗ. Разработка в системе Организации Объединенных Наций общего набора категорий для добровольной самоидентификации приветствуется и будет способствовать любой межучрежденческой инициативе, предпринимаемой согласно этой рекомендации. Секретариат будет ожидать дальнейших указаний от КСР и отмечает, что впоследствии могут потребоваться дальнейшие обсуждения на межучрежденческом уровне.

7. *Рекомендация 2 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить своим соответствующим подразделениям по подготовке кадров и обучению разработать и внедрить высокоэффективную комплексную учебную программу для повышения осведомленности, подготовки и эффективности работы, отвечающую потребностям персонала различных функций, категорий и уровней, с тем чтобы бороться со всеми*

¹ См. «Комментарии КСР» для соответствующих докладов ОИГ, доступных по адресу <https://www.unjiiu.org/content/reports-and-notes> (по состоянию на 26 марта 2024 г.).

формами и проявлениями расизма и расовой дискриминации на рабочем месте. Секретариат в партнерстве с другими организациями системы Организации Объединенных Наций введет обязательный учебный курс по культурным компетенциям и борьбе с расизмом в целях повышения уровня знаний и эффективности работы, а также для борьбы со всеми формами и проявлениями расизма и расовой дискриминации на рабочем месте. С 2018 г. члены комиссий по отбору персонала проходят инструктаж по проблеме проявления неосознанной предвзятости. Кроме того, на платформе электронного обучения ВОЗ размещены онлайн-курсы для самообразования по теме борьбы с расизмом. ВОЗ также планирует включить принципы, приоритеты и целевые показатели в области многообразия, справедливости и инклюзивности (МСИ) в другие курсы, которые актуальны для этой тематики, и предоставить сотрудникам дополнительные возможности для наращивания потенциала, такие как проведение семинаров по вопросам расового равенства и недискриминации.

8. *Рекомендация 3 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует выделить достаточные ресурсы для содействия достижению определенных результатов в осуществлении планов действий по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией.* В начале 2023 г. Секретариат учредил в структуре Департамента по обеспечению гендерного равенства, прав и справедливости Группу по вопросам многообразия, справедливости и инклюзивности, на которую возложены задачи по разработке стратегии в области МСИ, оказанию содействия в ее реализации, мониторинге, отслеживании, оценке и отчетности о прогрессе, а также по адаптации этой стратегии для кадровых ресурсов ВОЗ с учетом меняющихся потребностей и проблем. Эта стратегия, которая будет запущена в ближайшее время и основана на Стратегическом плане действий Организации Объединенных Наций по борьбе с расизмом и обеспечению уважения достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций, станет ориентиром для предпринимаемых в настоящее время усилий по обеспечению надлежащего направления ресурсов именно туда, где они необходимы. Секретариат также подготовил стратегический документ о борьбе с расизмом для проведения консультаций с ключевыми заинтересованными сторонами. Внутри Секретариата действует глобальная сеть по вопросам МСИ, объединяющая заинтересованные стороны, ответственные за проведение политики МСИ, включая возглавляемые персоналом группы активистов МСИ и тематическую группу «Вместе против расизма», которые содействуют активизации и поддержке осуществления стратегии в интересах сотрудников Организации. Тематическая группа была создана для принятия мер по снижению уровня распространенности и воздействия расизма и этнической дискриминации, чтобы тем самым способствовать многообразию, справедливости и инклюзивности. Кроме того, Секретариат создал программу и платформу по формированию уважительной, безопасной и здоровой рабочей среды для содействия эффективным и согласованным усилиям по развитию позитивной культуры на рабочем месте, которая способствует распространению таких основных ценностей, как доверие, профессионализм, честность, сотрудничество и заботливость.

9. *Рекомендация 4 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций в качестве членов КСР следует совместно обеспечить разработку и выделение ресурсов для межучрежденческого постоянного*

механизма высокого уровня, призванного объединять организации, использовать их нынешний потенциал и сравнительные преимущества для сотрудничества и совместной работы в целях удовлетворения как неотложных, так и долгосрочных потребностей в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, а также рассмотреть вопрос о том, какие преобразования необходимы для поддержания актуальности и значимости различных усилий как на организационном, так и на общесистемном уровнях. В начале 2023 г. ВОЗ оказала техническую помощь в натуральной форме для ограниченной по времени многопрофильной рабочей группы координаторов по вопросам многообразия, справедливости и инклюзивности при Комитете высокого уровня КСР по вопросам управления, предназначенную для подготовки глоссария, принципов и передового опыта. Секретариат отмечает, что в этой связи у него имеются оговорки и что в системе совместного несения расходов на механизмы, предусмотренные этой рекомендацией, налагаются определенные ограничения. В октябре 2023 г. ВОЗ подписала совместную декларацию Женевского альянса против расизма¹, подтвердив свою приверженность борьбе с расизмом и расовой дискриминацией. Основной задачей Альянса является обмен передовым опытом между организациями в целях борьбы с расизмом и расовой дискриминацией на рабочем месте и координация текущих мероприятий или планируемых инициатив для достижения максимального желаемого эффекта. В марте 2024 г. ВОЗ приняла на себя 16 согласованных обязательств по борьбе с расизмом в рамках Альянса.

10. *Рекомендация 5 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует создать к 2024 г. механизм подотчетности с указанием ожидаемых результатов, итогов и ключевых показателей эффективности в области борьбы с расизмом и расовой дискриминацией и периодически представлять своим директивным и/или руководящим органам доклады о прогрессе в достижении этих заранее намеченных результатов.* Секретариат отмечает, что его стратегия в области МСИ и предлагаемый план действий по борьбе с расизмом составляют нормативный механизм для активизации текущей деятельности Организации в области борьбы с расизмом, поддержки совместных усилий в масштабах всей Организации и обеспечения основы для мониторинга и подотчетности. В рамках этих усилий Секретариат занимается вопросами определения областей для совершенствования, мероприятий и показателей эффективности с целевыми значениями для измерения достигнутого прогресса. Секретариат будет ежегодно представлять Управлению по борьбе с расизмом Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве доклады о выполнении обязательств в рамках Женевского альянса против расизма, ставя перед собой цель полностью выполнить эти обязательства в течение трех лет.

11. *Рекомендация 6 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует укреплять принцип равного распределения возможностей в области управления людскими ресурсами для всего персонала.*

¹ Секретариат Альянса находится в ведении Управления по борьбе с расизмом Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве (ЮНОГ), см. по адресу <https://www.ungeneva.org/en/engage/campaigns/united-against-racism> (по состоянию на 10 апреля 2024 г.)

Секретариат отмечает, что в своей программе работы в области людских ресурсов он продолжает стремиться к обеспечению более географически сбалансированного состава персонала. Достижению многообразия будет способствовать найм перспективных специалистов из непредставленных и недостаточно представленных стран, а также из стран с низким или средним уровнем дохода для обеспечения справедливой географической представленности. Дальнейших улучшений удастся достичь посредством информационно-разъяснительной работы и пересмотра кадровой политики и процессов найма, мобильности, адаптации новых сотрудников, карьерной поддержки и управления эффективностью, чтобы гарантировать отсутствие положений, которые могут оказать неоднородное воздействие на сотрудников в зависимости от региона их происхождения.

Обзор внутренних механизмов обжалования на предшествующем судебному разбирательству этапе, которые имеются в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2023/2)

12. *Рекомендация 1 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует до конца 2025 г. согласовать сроки реагирования своих административных служб на запросы о проведении управленческой оценки или административной проверки в пределах от минимум 45 и до максимум 60 календарных дней, независимо от того, исходит ли запрос от сотрудника в штаб-квартире или на местах; или предложить принять решение о таком согласовании своим директивным или руководящим органам.* Секретариат выполнил эту рекомендацию. Секретариат отвечает на запросы о проведении административной проверки в течение рекомендованных 60 календарных дней независимо от того, исходит ли запрос от сотрудника в штаб-квартире или в региональном или страновом бюро (правила о персонале 1225.3–1225.5). В 2023 г. среднее время ответа составило 55,5 календарного дня. Однако Секретариат предпочел бы сохранить существующую возможность продления этого срока при наличии разумных оснований до максимум 90 календарных дней. Это касается ситуаций, когда стороны не возражают против продления срока, например для неформального урегулирования спорного вопроса. Максимальный срок продления отвечает требованию об оперативном рассмотрении дел, обеспечивая при этом возможность для их всестороннего урегулирования.

13. *Рекомендация 2 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует до конца 2025 г. включить в свои нормативные документы положение о приостановлении действия оспариваемых решений на предшествующем судебному разбирательству этапе ex officio или по ходатайству заявителя в случаях неправомерности prima facie решения, ошибки в факте или особой срочности или же в том случае, когда исполнение решения может нанести непоправимый ущерб; или предложить принять решение о включении такого положения своим директивным или руководящим органам.* Секретариат выполнил основные положения этой рекомендации, поскольку включенные в нее вопросы уже рассматриваются в рамках процедуры административной проверки.

В целом же принцип приостановления действия того или иного решения может применяться в любое время, когда это считается целесообразным.

14. *Рекомендация 3 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует, где это применимо и до конца 2025 г., разработать круг ведения или аналогичные документы для председателей и секретарей своих органов проверки коллегами с указанием необходимых квалификационных требований, включая опыт юридической деятельности, их функций и порядка подчинения, с тем чтобы обеспечить необходимые гарантии их структурной независимости и беспристрастности.* Секретариат выполнил эту рекомендацию. В своем докладе ОИГ ссылается на ВОЗ как на одну из двух организаций, которые «перевели свои механизмы проводимой коллегами проверки на профессиональную основу, нанимая внешних председателей с юридическим образованием, которым также помогают штатные секретари или сотрудники секретариата, имеющие юридическую подготовку»¹.

15. *Рекомендация 6 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует до конца 2025 г. пересмотреть процедурные правила, которыми регулируются официальные внутренние механизмы обжалования, на предмет сроков, применимых к ответам административных служб на различных этапах внутренних процедур обжалования, и указать условия продления упомянутых сроков в целях сокращения связанных с этим задержек и укрепления правовой определенности и подотчетности.* Секретариат выполнил эту рекомендацию. Сроки, применимые к ответам администрации ВОЗ на различных этапах действия внутреннего механизма обжалования, определены в Правилах о персонале ВОЗ и Электронном руководстве ВОЗ. В 2022 г. ВОЗ провела независимую проверку актуальности, эффективности, действенности и независимости своей внутренней системы правосудия, в результате которой было установлено, что «средняя продолжительность разбирательства соответствует определенным для этого процессуальным периодам и что сроки, назначенные для вынесения решений, соблюдаются». ВОЗ считает, что необходимо иметь возможность продлевать эти сроки в исключительных случаях при наличии соответствующих оснований, поскольку иногда такое продление требуется (или даже запрашивается сотрудником) для неформального урегулирования спорных вопросов.

16. *Рекомендация 7 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует до конца 2025 г. внести коррективы в нормативные документы своих организаций и устранить все ограничения, касающиеся юридического представительства своих сотрудников в процессах внутреннего правосудия, с тем чтобы они могли свободно и без ограничений выбирать себе адвоката.* Секретариат выполнил эту рекомендацию. В нормативных документах ВОЗ не предусмотрено каких-либо «ограничений, касающихся

¹ Документ LIU/REP/2023/2, пункт 195(а).

юридического представительства» сотрудников в рамках внутренних процедур обжалования.

Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2023/3)

17. *Рекомендация 3 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует начиная с 2025 г. регулярно представлять своим директивным и/или руководящим органам доклад о применении системы подотчетности и о затратах на ее ключевые компоненты.* Секретариат отмечает, что он уже отчитывается перед своими директивными органами и при необходимости периодически обновляет сообщаемую информацию о ходе выполнения своих функций и рабочих процедур в области подотчетности и надзора, представляя доклады как о системе подотчетности в целом, так и об отдельных подразделениях, занимающихся вопросами подотчетности и надзора. В настоящее время Секретариат занимается рассмотрением новой типовой системы подотчетности ОИГ в целях обновления глобальной системы подотчетности Организации, включая четкие руководящие указания в отношении отчетности.

18. *Рекомендация 4 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует на основе консультаций в рамках соответствующих межучрежденческих механизмов разработать к концу 2024 г. общую модель зрелости типовой системы подотчетности системы Организации Объединенных Наций с учетом обновленной типовой системы подотчетности ОИГ.* Секретариат приветствует возможность совместной работы с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы разработать «общую модель зрелости типовой системы подотчетности системы Организации Объединенных Наций с учетом обновленной типовой системы подотчетности ОИГ», но отмечает, что эта рекомендация находится под управленческим контролем соответствующего органа системы Организации Объединенных Наций (будь то КСР, его Комитет высокого уровня по вопросам управления или другой орган).

19. *Рекомендация 5 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует подготовить к концу 2025 г. оценку зрелости их собственных систем подотчетности в сравнении с общей моделью зрелости типовой системы подотчетности Организации Объединенных Наций и представить результаты для сведения соответствующих директивных и/или руководящих органов.* Как указано в пункте 18 выше, Секретариат приветствует возможность совместной работы с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций в целях создания «общей модели зрелости типовой системы подотчетности Организации Объединенных Наций». Выполнение этой рекомендации будет полностью зависеть от результатов работы над рекомендацией 4 в отношении согласованной модели. Тем временем Организация будет пересматривать свою нынешнюю глобальную систему подотчетности, сопоставляя ее с новой типовой системой подотчетности ОИГ.

Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2023/4)

20. *Рекомендация 1 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не входят в состав Совета по реализации Стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия, следует назначить своих представителей для участия в работе Совета ко времени проведения его первого заседания в 2024 г.* Секретариат отмечает, что он выполнил эту рекомендацию. ВОЗ является членом различных общесистемных целевых групп Организации Объединенных Наций по охране психического здоровья, включая Совет по реализации Стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия, где ВОЗ в соответствии со своим мандатом оказывает основную техническую поддержку. Эта поддержка включает подготовку аналитической записки и рекомендаций ВОЗ по охране психического здоровья и благополучия на рабочем месте, которые послужили основой для Стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия на рабочем месте. ВОЗ уже имеет своего представителя в Совете по реализации этой стратегии.

21. *Рекомендация ОИГ 2. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует выработать основанный на конкретных фактических данных подход к охране психического здоровья и благополучия персонала своей организации, разработать к концу 2025 г. план действий на рабочих местах и отразить его принципы в процедурах общеорганизационного управления рисками, системе охраны труда и техники безопасности и стратегиях кадровой работы.* Секретариат разработал план реализации своей стратегии по охране психического здоровья и благополучия персонала, всестороннее осуществление которого будет зависеть от обеспечения необходимых внутренних ресурсов, в частности для разработки компонента глобальной оценки психосоциальных рисков и плана смягчения их последствий.

22. *Рекомендация 4 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует к концу 2024 г. пересмотреть правила, регулирующие возвращение сотрудников к трудовой деятельности, включая положения о предоставлении приспособлений для облегчения этого процесса, с тем чтобы обеспечить инклюзивный учет соображений, связанных с психическим здоровьем, а также разработать постоянные инструкции с четким распределением функций и обязанностей, включая принятие решений.* Секретариат выполнил эту рекомендацию и внедрил стандартные оперативные процедуры, которые он постоянно обновляет и пересматривает соответствующим образом для обеспечения необходимых приспособлений.

23. *Рекомендация 5 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует к концу 2024 г. проанализировать и выявить возможные слабые места или направления совершенствования функции консультирования в своей организации, используя для этого руководство*

по профессиональным стандартам для консультантов, подготовленное Группой консультантов персонала/консультантов по борьбе со стрессом в Организации Объединенных Наций и одобренное Сетью по вопросам людских ресурсов при Координационном совете руководителей системы Организации Объединенных Наций, а также ключевые элементы, подчеркиваемые Объединенной инспекционной группой в своем докладе. Секретариат выполнил эту рекомендацию. ВОЗ была и остается активной участницей обеих сетей и оказывает ключевую техническую поддержку с учетом своего опыта и полномочий.

24. *Рекомендация 8 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы их организации сотрудничали в работе над картой распределения имеющегося в различных точках потенциала психосоциальной поддержки и учитывали весь существующий в системе потенциал при разработке своих планов действий на рабочих местах, предусматривая в них совместное пользование услугами, распределение расходов и другие схемы экономичного и эффективного обслуживания.* Секретариат занимается рассмотрением этой рекомендации. ВОЗ отмечает, что речь идет о важном, динамично развивающемся направлении деятельности, в котором сотрудничество между организациями системы Организации Объединенных Наций полезно для обмена опытом, полученным в области обеспечения консультирования персонала и планирования работы. Однако, как представляется, в тексте рекомендации содержится предположение о том, что на страновом уровне уже имеются механизмы совместного пользования услугами и распределения расходов. Хотя этот аспект важен для будущего планирования, ни в докладе ОИГ, ни в самой рекомендации не уточняется, как именно организации будут вводить в действие механизмы совместного пользования услугами или распределения расходов. В связи с совместным использованием услугами и распределением расходов остается ряд нерешенных вопросов и несколько моментов, касающихся, в частности, выявления различий в оперативных процедурах между фондами и программами Организации Объединенных Наций и специализированными учреждениями на страновом уровне. ВОЗ выражает озабоченность в связи с общесистемным распространением принципа распределения расходов на эту область работы, учитывая значительную техническую поддержку, уже оказанную учреждениям системы Организации Объединенных Наций в натуральной форме, и наличие более масштабных вопросов, касающихся процесса подготовки бюджета для покрытия распределяемых таким образом расходов.

25. *Рекомендация 9 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы в их планах действий по охране психического здоровья и благополучия персонала на рабочих местах, которые должны быть разработаны к концу 2025 г., были указаны барьеры, затрудняющие доступ к услугам психосоциальной поддержки, и уделялось первоочередное внимание борьбе со стигматизацией посредством инициатив по повышению информированности о проблемах психического здоровья, информационно-просветительских мероприятий и пропаганды здорового образа жизни.* Секретариат отмечает, что эта рекомендация находится в процессе выполнения. В рамках своего плана работы по реализации стратегии по обеспечению психического здоровья и благополучия он провел для своих

сотрудников вебинары на тему повышения грамотности в области психического здоровья.

26. *Рекомендация 10 ОИГ.* Для получения максимальной отдачи от вложенных средств административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует к 2026 г. обеспечить, чтобы программы и мероприятия по поддержанию благополучия были встроены в основанный на конкретных фактических данных подход их организаций к вопросам психического здоровья и благополучия, дополняли его и подвергались регулярному мониторингу и оценке. Секретариат включил элементы этой рекомендации в свою стратегию по обеспечению психического здоровья и благополучия, но ее всестороннее выполнение зависит от имеющихся людских ресурсов.

27. *Рекомендация 11 ОИГ.* Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует изучить возможность включения к концу 2024 г. тематики психического здоровья и благополучия в программы подготовки, в частности для руководителей, в целях создания возможностей и предпосылок для проведения дискуссий и более эффективного обучения, а также для поддержки сотрудников с расстройствами психики. В настоящее время Секретариат рассматривает эту рекомендацию и отмечает, что он включил элементы этой рекомендации в свой план работы по реализации стратегии по обеспечению психического здоровья и благополучия. Учитывая имеющиеся ресурсы, ее выполнение в 2024 г. не планируется.

ПОКАЗАТЕЛИ ПРИНЯТИЯ И ВЫПОЛНЕНИЯ РЕКОМЕНДАЦИЙ ОИГ

28. Доклады ОИГ представляют собой ценное обобщение передового опыта и сопоставительного анализа в масштабах всей Организации Объединенных Наций по темам, которые рассматриваются в обзорах ОИГ. На своих предыдущих совещаниях Комитет по программным, бюджетным и административным вопросам поручил Секретариату представлять более подробную информацию о ходе выполнения рекомендаций, сформулированных в прошлых докладах ОИГ, и продолжать уделять повышенное внимание выполнению рекомендаций, содержащихся в докладах ОИГ¹. ВОЗ продолжает обеспечивать выполнение всех соответствующих рекомендаций ОИГ.

29. Секретариат регистрирует обновленную информацию о ходе выполнения каждой отдельной рекомендации ОИГ на электронной платформе веб-системы отслеживания ОИГ, на новой внутренней консолидированной платформе ВОЗ для отслеживания и контроля выполнения рекомендаций и на соответствующей информационной панели. С полным перечнем рекомендаций ОИГ, имеющих отношение к ВОЗ, а также с информацией о ходе их выполнения Секретариатом и принятых мерах можно ознакомиться на сводной информационной панели рекомендаций, размещенной на портале государств-членов веб-сайта ВОЗ².

¹ См. документы ЕВ147/2, пункт 24; ЕВ151/2, пункт 29; и ЕВ153/2, пункт 24.

² <https://www.who.int/about/governance/member-states-portal> (по состоянию на 25 марта 2024 г.).

30. В прошлом году ВОЗ продолжала активно продвигаться по пути выполнения рекомендаций, которые содержались в докладах ОИГ, опубликованных в период 2017-2023 гг. (см. в приложении к настоящему докладу диаграммы с показателями принятия и выполнения рекомендаций).

31. По состоянию на 5 марта 2024 г. ВОЗ выполнила 90% принятых рекомендаций, сформулированных ОИГ в период 2017–2023 гг.¹, что превышает общий показатель выполнения по всем организациям системы Организации Объединенных Наций (76%)². За этот же период достигнутый ВОЗ показатель принятия рекомендаций ОИГ оставался высоким (86%) по сравнению со средним показателем по всем учреждениям системы Организации Объединенных Наций (70%). Кроме того, в прошлом году ВОЗ полностью выполнила и закрыла шесть докладов ОИГ, опубликованных в 2016–2021 гг.³. На момент подготовки настоящего доклада ВОЗ полностью закрыла все невыполненные рекомендации, содержащиеся в докладах ОИГ, опубликованных до конца 2017 г. и в 2019 г. В таблице представлен список докладов, опубликованных более двух лет назад, в которых содержатся незакрытые рекомендации, имеющие отношение к ВОЗ и находящиеся в процессе выполнения.

¹ В докладах ОИГ за 2017 и 2019 гг. доля рекомендаций, выполненных ВОЗ в полном объеме, составляет 100%, в докладах за 2018 г. – 97%, в докладах за 2020 г. – 90%, в докладах за 2021 г. – 88% и в докладах за 2023 г. – 60%. В 2022 г. не было опубликовано ни одного доклада, имеющего отношение к ВОЗ, за исключением записки ОИГ о расизме и расовой дискриминации (документ JIU/NOTE/2022/1/Rev.1, выпущенный в 2023 г.); работа по выполнению различных рекомендаций, содержащихся в этой записке, либо продолжается, либо еще не началась.

² Сообщаемый показатель выполнения рекомендаций, который в настоящее время составляет 90%, заметно выше заявленного ВОЗ показателя выполнения рекомендаций, изложенных в докладах ОИГ за 2017–2022 г., который, согласно документу ЕВРВАС38/6, составлял 82%.

³ Документы JIU/REP/2016/10 (Управление знаниями в системе Организации Объединенных Наций), JIU/REP/2019/8 (Обзор обмена сотрудниками и аналогичных мер по обеспечению межучрежденческой мобильности в организациях системы Организации Объединенных Наций), JIU/REP/2019/9 (Обзор современной практики передачи услуг на внешний подряд коммерческим поставщикам услуг организациями системы Организации Объединенных Наций), JIU/REP/2020/3 (Общие помещения Организации Объединенных Наций: текущая практика и перспективы), JIU/REP/2020/6 (Многоязычие в системе Организации Объединенных Наций) и JIU/REP/2020/7 (Применение технологии блокчейн в системе Организации Объединенных Наций: на пути к состоянию готовности).

Таблица. Перечень незакрытых рекомендаций, доклады ОИГ за 2018–2021 гг.

Год	Доклад	Количество незакрытых рекомендаций (от общего числа рекомендаций, имеющих отношение к ВОЗ)
2018	JIU/REP/2018/6 – Расширение доступной среды для инвалидов на конференциях и совещаниях системы Организации Объединенных Наций	1 (из 10)
2020	JIU/REP/2020/8 – Обзор всестороннего учета факторов экологической устойчивости во всех организациях системы Организации Объединенных Наций	4 (из 10)
2021	JIU/REP/2021/4 – Обзор управления деятельностью партнеров-исполнителей в организациях системы Организации Объединенных Наций	1 (из 9)
2021	JIU/REP/2021/5 – Обзор функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций	1 (из 4)
2021	JIU/REP/2021/6 – Обеспечение бесперебойного функционирования в организациях системы Организации Объединенных Наций	1 (из 6)

32. Учитывая широкий охват рекомендаций ОИГ, которые адресованы всем организациям системы Организации Объединенных Наций, Секретариат в процессе интерпретации смысла и актуальности соответствующих рекомендаций и в ходе их выполнения руководствуется контекстом ВОЗ. Показатели выполнения рекомендаций из недавно опубликованных докладов всегда ниже. Секретариат также отмечает, что, поскольку некоторые рекомендации ОИГ выходят за рамки компетенции/управленческого контроля ВОЗ (при этом вопрос о принятии соответствующих мер зачастую находится под управленческим контролем Комитета высокого уровня по вопросам управления КСР), в таких случаях Секретариат может считать, что рекомендации не имеют отношения к ВОЗ. Секретариат также назначает установленные даты выполнения рекомендаций ОИГ, следуя процедуре, которая применяется в отношении надзорных рекомендаций, издаваемых другими учреждениями. Такой подход обеспечивает эффективный мониторинг и отчетность по рекомендациям ОИГ, а также облегчает оценку тех из них, которые фактически просрочены.

33. Что касается таблицы, то незакрытая рекомендация относительно расширения доступа инвалидов к конференциям и совещаниям выполняется путем доработки нового модуля совещаний и мероприятий в рамках системы управления деятельностью, который будет включать стандартизированные требования по обеспечению доступности. В связи с необходимостью всестороннего учета экологической устойчивости путем разработки плана по достижению углеродной нейтральности ВОЗ

к 2030 г. следует отметить, что Секретариат и руководящие органы добились прогресса в этом вопросе, по которому было проведено обсуждение на 154-й сессии Исполнительного комитета и ожидается резолюция семьдесят седьмой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения¹. Что касается одной незакрытой рекомендации относительно обзора управления деятельностью партнеров-исполнителей, то в 2024 г. Секретариат продолжает проводить обзор различных аспектов своей политики в области управления деятельностью партнеров-исполнителей и при необходимости корректировать их, а также присоединился к Порталу партнеров Организации Объединенных Наций. Рассматривая доклад ОИГ о функциональном звене по вопросам этики и содержащуюся в нем рекомендацию о проведении оценки «соотношения цены и качества» своих программ декларирования интересов и раскрытия финансовой информации, Секретариат существенно продвинулся в анализе и совершенствовании своей внутренней программы декларирования интересов для обеспечения ее соответствия современным требованиям и мандату ВОЗ. Для выполнения единственной незакрытой рекомендации из доклада ОИГ об обеспечении бесперебойного функционирования, касающейся внедрения системы обеспечения организационной жизнеспособности и ее пересмотренных показателей эффективности, Секретариат продолжает разработку этой системы в соответствии с утвержденной им концепцией обеспечения бесперебойного функционирования и планирует завершить ее к концу 2024 г.

34. Следуя просьбам и замечаниям государств-членов, озвученным соответственно на тридцать четвертом и тридцать шестом совещаниях Комитета по программным, бюджетным и административным вопросам², и учитывая пересмотренный мандат Независимого консультативного надзорного комитета экспертов, утвержденный на 150-й сессии Исполнительного комитета, Независимый консультативный надзорный комитет экспертов представил на тридцать восьмом совещании Комитета по программным, бюджетным и административным вопросам свой окончательный проект процесса расследования потенциальных обвинений в адрес Генерального директора³. Исполнительный комитет на своей 153-й сессии постановил поручить бывшим сокоординаторам Гибкой целевой группы государств-членов по усилению управления бюджетом, программами и финансами ВОЗ провести консультации с государствами-членами для доработки этого процесса⁴. Бывшие сокоординаторы представили доклад о ходе работы на 154-й сессии Исполнительного комитета⁵.

35. На тридцать шестом и тридцать восьмом совещаниях Комитета по программным, бюджетным и административным вопросам Комитет обратился к Независимому консультативному надзорному комитету экспертов с просьбой рассмотреть процесс расследования потенциальных обвинений в адрес директора Бюро служб внутреннего

¹ См. документы EB154/25 и EB154/CONF./12.

² См. документы EB149/2, пункт 25(с), и EB151/2, пункт 26.

³ См. документ ЕВРВАС38/2, пункты 49–54 и приложение А.

⁴ Решение EB153(1).

⁵ См. документ EB154/35.

контроля¹ в соответствии с рекомендацией 8, изложенной в докладе ОИГ о состоянии функции расследования в организациях системы Организации Объединенных Наций². Независимый консультативный надзорный комитет экспертов завершил свою работу, что отражено в его докладе на тридцать девятом совещании Комитета по программным, бюджетным и административным вопросам, который был принят к сведению Исполнительным комитетом на его 154-й сессии³; в декабре 2023 г. Генеральный директор утвердил Устав Бюро служб внутреннего контроля с внесенными в него поправками⁴.

ДЕЙСТВИЯ ДИРЕКТИВНЫХ/РУКОВОДЯЩИХ ОРГАНОВ

36. Следующие рекомендации докладов ОИГ, опубликованных в период с октября 2022 г. по декабрь 2023 г., касаются директивных/руководящих органов организаций системы Организации Объединенных Наций.

Обзор внутренних механизмов обжалования на предшествующем судебному разбирательству этапе, которые имеются в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2023/2)

37. *Рекомендация 4 ОИГ. Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить своим соответствующим административным руководителям, которые еще не сделали этого, провести тщательный обзор своей нормативной базы и практики в отношении внутренних специальных механизмов обращения за помощью в целях оценки их дальнейшей полезности и адекватного функционирования в более широких рамках внутренних механизмов обжалования, включая устранение дублирующих или недостаточно четких процедур в интересах процессуальной эффективности, и представить им соответствующий доклад не позднее 2025 г.* Секретариат отмечает, что ВОЗ уже выполнила требование, содержащееся в этой рекомендации. В 2022 г. ВОЗ поручила провести независимую проверку своей системы внутреннего правосудия, по итогам которой был представлен доклад с выводом о том, что реформа 2016 г. была «успешной» и что «ВОЗ/ЮНЭЙДС создали основные внутренние механизмы правосудия для урегулирования трудовых споров как на формальном, так и на неформальном уровне»⁵. В докладе приводится перечень рекомендаций по совершенствованию этой системы в таких областях, как неформальное урегулирование, следственные и дисциплинарные

¹ См. документы EB152/4, пункт 11, и EB153/2, пункт 7.

² См. документ JIU/REP/2020/1 (Обзор состояния функции расследования: прогресс, достигнутый в организациях системы Организации Объединенных Наций в деле укрепления функции расследований).

³ См. документы ЕВРВАС39/2 и EB154/4, пункт 8.

⁴ См. <https://www.who.int/publications/m/item/ios-charter> (по состоянию на 25 марта 2024 г.).

⁵ Документ EB152/47, пункт 52.

процедуры, доступ к правосудию, правовая помощь и защита лиц, сигнализирующих о нарушениях. В настоящее время ВОЗ выполняет эти рекомендации.

38. *Рекомендация 5 ОИГ. Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить соответствующим административным руководителям, которые еще не сделали этого, ежегодно начиная с 2025 г. представлять им доклады о функционировании их официальных внутренних механизмов обжалования, включая специальные механизмы обращения за помощью. Доклады должны содержать подробные сведения о количестве, предмете и результатах рассмотрения апелляционных жалоб, включая жалобы, признанные неприемлемыми, общие сведения о заявителях и сведения о том, были ли обжалованные решения оставлены в силе или пересмотрены, с разбивкой по типам процедур, если это применимо.* Секретариат ежегодно представляет своим руководящим органам доклады о функционировании внутренней системы правосудия. По мнению ОИГ, «полезным примером, которому могли бы последовать другие организации», является «информация, собранная органами коллегиальной проверки» четырех организаций, включая ВОЗ¹. Начиная с 2024 г. ВОЗ также будет ежегодно выпускать информационный сборник с изложением общих тенденций, вытекающих из решений по итогам административной проверки, и обобщением в анонимной форме рекомендаций Глобального апелляционного совета.

Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2023/3)

39. *Рекомендация 1 ОИГ. Директивным и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить их административным руководителям оценить систему подотчетности своей организации в сравнении с обновленной типовой системой подотчетности ОИГ и при необходимости скорректировать ее до конца 2024 г.* Секретариат рассматривает новую типовую систему подотчетности ОИГ наряду с другими недавними сравнительными исследованиями функций подотчетности и надзора и будет продолжать пересмотр системы подотчетности Организации, которая была введена в 2015 г.

40. *Рекомендация 2 ОИГ. Начиная с 2025 г. директивные и/или руководящие органы организаций системы Организации Объединенных Наций должны обеспечить, чтобы планами надзорной деятельности подразделений внутреннего надзора в разумные сроки были охвачены все элементы их соответствующей системы подотчетности и чтобы в случае неполного охвата было представлено обоснование.* Секретариат рассматривает новую типовую систему подотчетности ОИГ наряду с другими недавними сравнительными исследованиями функций подотчетности и надзора и будет продолжать пересмотр системы подотчетности Организации, которая была введена в 2015 г.

¹ Документ JIU/REP/2023/2, пункт 319.

Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2023/4)

41. *Рекомендация 3 ОИГ. Директивным и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить их административным руководителям представить к концу 2026 г. обновленную информацию о разработке и реализации плана действий по охране психического здоровья и благополучия на рабочих местах, составленного в соответствии с основанным на конкретных фактических данных подходом их организаций к этому вопросу.* Секретариат отмечает, что он представит доклад о своем плане действий по охране психического здоровья и благополучия своим руководящим органам и персоналу. Кроме того, план реализации Стратегии ВОЗ по охране психического здоровья и благополучия персонала увязан с требованиями к отчетности и картами оценки результатов, предусмотренными Советом по реализации Стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия для каждого вида деятельности.

ДЕЙСТВИЯ КОМИТЕТА ПО ПРОГРАММНЫМ, БЮДЖЕТНЫМ И АДМИНИСТРАТИВНЫМ ВОПРОСАМ

42. Комитету предлагается принять настоящий доклад к сведению; ему далее предлагается рассмотреть рекомендации, содержащиеся в докладах ОИГ и требующие действий со стороны директивных/руководящих органов ВОЗ, и предоставить руководящие указания относительно этих рекомендаций.

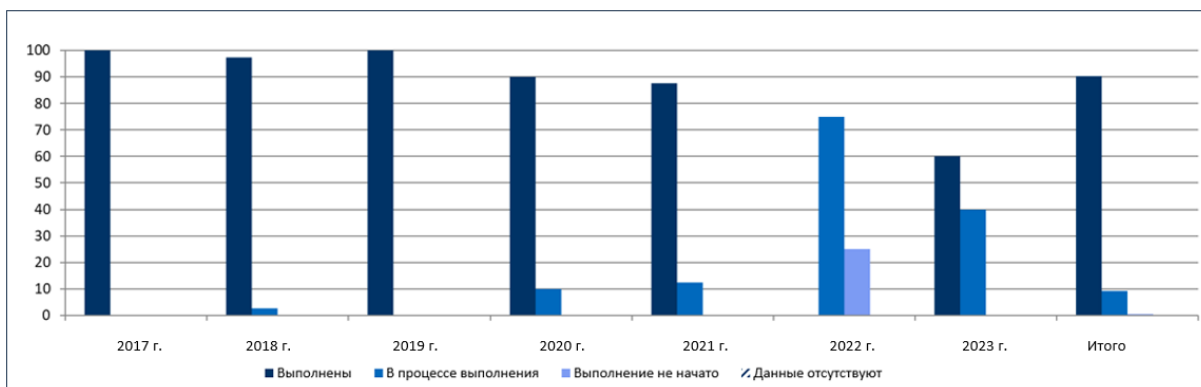
ПРИЛОЖЕНИЕ

ПОКАЗАТЕЛИ ПРИНЯТИЯ И ВЫПОЛНЕНИЯ РЕКОМЕНДАЦИЙ
В РАЗБИВКЕ ПО ПЕРИОДАМ (В ПРОЦЕНТАХ)¹

Принятие



Выполнение



= = =

¹ Данные системы мониторинга на веб-сайте ОИГ (по состоянию на 8 марта 2024 г.).