



**Всемирная  
организация здравоохранения**

**ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ**

**150-я сессия**

**Пункт 20.1 предварительной повестки дня**

**ЕВ150/34**

**10 января 2022 г.**

---

## **Предупреждение сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств**

**Доклад подкомитета по вопросам предупреждения и пресечения  
сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств  
Независимого надзорного и консультативного комитета по  
Программе ВОЗ по чрезвычайным ситуациям  
в области здравоохранения**

Генеральный директор имеет честь препроводить Исполнительному комитету на его 150-й сессии доклад подкомитета по вопросам предупреждения и пресечения сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств Независимого надзорного и консультативного комитета по Программе ВОЗ по чрезвычайным ситуациям в области здравоохранения, представленный сопредседателями Независимого надзорного и консультативного комитета (приложение).

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### **ДОКЛАД ПОДКОМИТЕТА ПО ВОПРОСАМ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И ПРЕСЕЧЕНИЯ СЕКСУАЛЬНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ, НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ НЕЗАВИСИМОГО НАДЗОРНОГО И КОНСУЛЬТАТИВНОГО КОМИТЕТА ПО ПРОГРАММЕ ВОЗ ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ В ОБЛАСТИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГИТА РАО ГУПТА (ПРЕДСЕДАТЕЛЬ), ФЕЛИСИТИ ХАРВИ, ЭЛЬХАДЖ АС СИ, КРИС БЭГГОЛИ И ПРЕШЕС МАТСОСО**

#### **ЧАСТЬ I. СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ**

1. После появления в прессе 29 сентября 2020 г. сообщений об обвинениях в сексуальной эксплуатации и насилии (СЭН)<sup>1</sup> в ходе реагирования на десятую вспышку Эболы в Демократической Республике Конго (ДРК) Генеральный директор Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) 15 октября 2020 г. поручил бывшему министру иностранных дел и социальной справедливости Нигера Ее Превосходительству Айшату Миндауду и международно признанной правозащитнице и борцу за права жертв сексуального насилия в условиях конфликтов г-же Жюльен Лусенге сформировать Независимую комиссию для проведения соответствующего расследования. Два сопредседателя назначили еще трех членов Независимой комиссии, которой надлежало принять меры для установления фактов, выявления потерпевших и оказания им поддержки, пресечения насилия и привлечения виновных к ответственности<sup>2</sup>. Независимая комиссия начала расследование на местах 3 мая 2021 г.<sup>3</sup> и опубликовала свои выводы и рекомендации в итоговом докладе от 28 сентября 2021 г.<sup>4,5</sup>

2. В ожидании завершения работы Независимой комиссии Генеральный директор объявил на семьдесят четвертой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения<sup>3</sup> о создании трехуровневой Целевой группы во главе с одним из старших должностных сотрудников, имеющим большой опыт работы в условиях чрезвычайных ситуаций, для ускорения процесса внедрения мер политики и процедур на всех уровнях Организации. Целевой группе, руководителем которой была назначена и.о. директора департамента д-р Гайя Гамхеваге и в состав которой вошли сотрудники страновых и региональных бюро и штаб-квартиры, надлежало взять на себя задачу по реализации всеобъемлющего

---

<sup>1</sup> The New Humanitarian | More than 50 women accuse aid workers of sex abuse in Congo Ebola crisis

<sup>2</sup> <https://www.who.int/news/item/15-10-2020-who-appoints-co-chairs-of-independent-commission-on-sexual-misconduct-during-the-ebola-response-in-north-kivu-and-ituri-the-democratic-republic-of-the-congo>

<sup>3</sup> <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/director-general-s-introductory-remarks-on-agenda-item-30.2-report-a74-36-on-the-prevention-of-sexual-exploitation-abuse-and-harassment-and-the-report-of-pbac-a74-51>.

<sup>4</sup> [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/ic-final-report-28092021-en-version.pdf?sfvrsn=fef409a0\\_9&download=true](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/ic-final-report-28092021-en-version.pdf?sfvrsn=fef409a0_9&download=true).

<sup>5</sup> Выступление Генерального директора ВОЗ на пресс-конференции по докладу Независимой комиссии по расследованию заявлений о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах, 28 сентября 2021 г.

подхода к вопросам предупреждения и пресечения сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств (ППСЭНД) и оказанию поддержки работе по осуществлению рекомендаций Независимой комиссии. Официально Целевая группа была создана в июле 2021 г.

3. В ожидании поступления выводов Независимой комиссии и с учетом опыта, знаний и результатов тщательного мониторинга Независимым надзорным и консультативным комитетом (ННКК) Программы ВОЗ по чрезвычайным ситуациям в области здравоохранения (ЧСЗ) с момента его создания в 2016 г. Генеральный директор поручил председателям ННКК учредить подкомитет из числа своих членов для рассмотрения вопроса о том, каким образом действующая политика и процедуры ВОЗ могут быть усовершенствованы и приведены в соответствие с признанной передовой практикой в области предупреждения и пресечения сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств (ППСЭНД) с целью контроля, направления и мониторинга работы Секретариата ВОЗ<sup>1</sup>.

4. Подкомитету было поручено сформулировать предварительные рекомендации по укреплению существующих систем, процессов и внутренних механизмов ВОЗ, особенно в контексте реагирования на чрезвычайные ситуации и другой деятельности на местах, и приведению их в соответствие с мировой передовой практикой. Подкомитету было также поручено вести работу в тесном сотрудничестве с Целевой группой; учредить референс-группу государств-членов и консультироваться с ней по вопросам передовой практики в области предупреждения СЭНД; выполнить обзор текущей практики других организаций в области ППСЭНД, с тем чтобы оценить текущее положение дел в ВОЗ и области, требующие улучшения; и представить доклад о проведенной работе.

5. Хотя основным объектом внимания Подкомитета были проблемы сексуальной эксплуатации<sup>2</sup>, насилия<sup>3</sup> и домогательств<sup>4</sup>, подкомитет признает, что особенности гендерных и властных отношений, способствующих СЭН и/или препятствующих эффективному предупреждению, раскрытию и пресечению таких действий, также создают почву для многих других форм злоупотреблений и ненадлежащего обращения. В настоящее время, в зависимости от того, является ли жертва/потерпевший членом персонала ВОЗ или бенефициаром помощи ВОЗ, используется разная терминология: так, термин «сексуальная эксплуатация, насилие и домогательства» применяется для

---

<sup>1</sup> <https://www.who.int/groups/independent-oversight-and-advisory-committee/sub-committee-on-prseah>.

<sup>2</sup> Сексуальная эксплуатация понимается как «любое злоупотребление или покушение на злоупотребление уязвимым положением, властью или доверием в сексуальных целях, включая, в частности, угрозы или приобретение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица».

<sup>3</sup> Сексуальное насилие понимается как «фактическое совершение или угроза совершения насильственного физического действия сексуального характера с применением силы, с использованием неравного положения или с принуждением».

<sup>4</sup> Сексуальное домогательство определяется как «любое нежелательное действие сексуального характера, которое может быть расценено или воспринято как оскорбляющее или унижающее достоинство, препятствующее нормальному выполнению профессиональных обязанностей, совершаемое в качестве условия найма на работу или создающее на рабочем месте запугивающую, враждебную или оскорбительную обстановку».

описания действий в отношении бенефициаров помощи в рамках программ и услуг ВОЗ, а термин «сексуальные домогательства» применяется для описания ненадлежащего поведения в отношении сотрудника ВОЗ при выполнении должностных обязанностей. Важно отметить, что «сексуальные домогательства» в отношении членов персонала ВОЗ также включают в себя деяния, уголовно наказуемые во многих правовых юрисдикциях, например изнасилование или прочие насильственные действия сексуального характера.

6. В рамках своего круга ведения подкомитет в период с июля по ноябрь 2021 г. провел серию консультаций с широким кругом заинтересованных сторон для сравнения текущей политики, процедур, структур и ресурсов ВОЗ с самыми высокими международными стандартами с целью выявления наиболее передовых подходов. Были запрошены отзывы референс-группы, в состав которой вошли 12 государств-членов<sup>1</sup>, представляющих группы стран с высоким, средним и низким уровнем дохода, представители двух международных неправительственных организаций и представители двух учреждений системы ООН. Кроме того, для получения информации и отзывов были проведены собеседования с широким кругом сотрудников ВОЗ, в который вошли страновые представители ВОЗ, руководители региональных бюро, старшие должностные лица Программы ЧСЗ и технический и административный персонал на всех трех уровнях Организации.

7. Подкомитет завершил выполнение своего мандата, представив данный доклад ННКК, который, в свою очередь, предлагает вниманию 150-й сессии Исполнительного комитета свои рекомендации.

8. В связи с выполнением возложенной на него задачи подкомитет будет расформирован, однако ННКК намерен продолжать вести мониторинг в этой сфере работы в рамках своего мандата.

## **ЧАСТЬ II. ВЫВОДЫ И ЗАМЕЧАНИЯ**

9. Подкомитет отмечает, что вероятность СЭНД выше в тех случаях, когда имеет место неравенство между людьми по признаку гендера, экономических, социальных или расовых различий. Это неравенство усугубляется в ситуациях наличия отношений, которым по определению присущ дисбаланс власти, включая отношения между руководителем и подчиненным или другие иерархические трудовые отношения, а также отношения между гуманитарными работниками и членами местных сообществ, в интересах которых они работают, что создает особенно благоприятные условия для возникновения инцидентов, квалифицируемых как СЭНД. Для снижения влияния такого дисбаланса власти и проявлений неравенства требуются принятие конкретных мер в области политики и практики, направленных на ограничение возможностей совершения действий, квалифицируемых как СЭНД, и привлечение виновных к ответственности за такие действия. Тем не менее, для окончательного устранения неравенства, лежащего в основе данной проблемы, потребуются долгосрочные целенаправленные усилия и

---

<sup>1</sup> В том числе Армения, Австралия, Босния и Герцеговина, Эквадор, Германия, Гана, Индия, Нидерланды, Норвегия, Республика Корея, Шри-Ланка, Соединенные Штаты Америки и Соединенное Королевство. См. [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/2021-dha-docs/member-states-reference-group\\_ioac-sub-com-prseah.pdf?sfvrsn=2e331d6e\\_13](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/2021-dha-docs/member-states-reference-group_ioac-sub-com-prseah.pdf?sfvrsn=2e331d6e_13).

вложения ресурсов в осуществление общеорганизационных стратегий по продвижению многообразия, равенства и инклюзивности.

10. Подкомитет также отмечает, что, несмотря на первоочередной характер задачи по предупреждению и пресечению СЭНД в условиях чрезвычайных ситуаций, следует также признать, что организационная культура, которая допускает и создает условия для СЭНД в отношении бенефициаров помощи, также в целом способствует формированию в Организации обстановки, в которой сохраняются и процветают злоупотребления и притеснения по гендерному, расовому и иным признакам. По этой причине на протяжении всей своей работы подкомитет анализировал более широкую организационную культуру ВОЗ и изучал меры, которые необходимо принять для построения культуры, способствующей прозрачности, подотчетности и доверию. В то же время подкомитет признает, что ВОЗ – не единственная организация, сталкивающаяся с подобными проблемами; широко признается, что с теми же проблемами сталкиваются система ООН в целом и многие другие гуманитарные организации и организации в области развития.

11. Посредством обширных консультаций и обзоров документации подкомитет стремился выработать рекомендации относительно оптимальных способов оказания поддержки осуществлению на всех уровнях Организации подхода, ориентированного на защиту интересов потерпевших как сотрудников ВОЗ, так и бенефициаров помощи ВОЗ. В своей работе подкомитет сосредоточил внимание на обзоре политики, структур управления, процессах и процедурах, касающихся ППСЭНД. Кроме того, в соответствии со своим мандатом подкомитет выполнил обзор подготовленного Секретариатом ВОЗ плана по принятию управленческих мер в области ППСЭНД.

### **Меры, принятые ВОЗ в ответ на доклад Независимой комиссии**

12. В ответ на доклад Независимой комиссии 21 октября 2021 г. ВОЗ представила всеобъемлющий План по принятию управленческих и практических мер<sup>1,2</sup>, в котором определены три основные направления действий: (1) обеспечение поддержки, защиты и правосудия для лиц, перенесших СЭНД; (2) принятие мер по устранению недостатков в действиях руководства и персонала; и (3) совершенствование мер в области ППСЭНД путем масштабной реформы организационных структур и культуры<sup>3</sup>. В Плане принятия управленческих и практических мер предусмотрено более 120 соответствующих действий, которые создадут основу для разработки трехлетней стратегии. Подкомитет высоко оценивает усилия, предпринятые в процессе подготовки Плана принятия управленческих и практических мер для обеспечения всеобъемлющего характера этого документа, однако выражает беспокойство в связи с практической выполнимостью достижения поставленных целей в установленные сроки. В целом подкомитет высоко оценивает самокритичность и открытость, с которыми высшее руководство ВОЗ

---

<sup>1</sup> WHO unveils action plan to address findings of Independent Commission on DRC SEA allegations

<sup>2</sup> who-management-response-20211020-finalv2.pdf

<sup>3</sup> Выступление Генерального директора ВОЗ на пресс-конференции по докладу Независимой комиссии по расследованию заявлений о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах. 28 сентября 2021 г.

отреагировало на выводы Независимой комиссии, и выражает признательность Генеральному директору за его твердую приверженность принятию мер, необходимых для укрепления системы предупреждения и пресечения СЭНД.

13. Еще до публикации доклада Независимой комиссии Секретариат ВОЗ уже принял ряд мер, с тем чтобы: активизировать совместную работу и взаимодействие с другими партнерами из системы ООН и вне системы ООН, включая Межучрежденческий постоянный комитет (МПК); обеспечить наличие более координированного подхода в масштабах ООН и соблюдение стандартов ООН; включить обучение по вопросам ППСЭНД в инструктаж для руководителей страновых бюро ВОЗ; оказать поддержку Программе ЧСЗ в целях направления на места сотрудников с опытом работы в области ППСЭНД для реагирования на чрезвычайные ситуации в приоритетных странах, используя подход, основанный на оценке рисков; и ввести новые стандарты найма для сотрудников ВОЗ и стороннего персонала. Эти первые шаги в значительной степени свидетельствуют о серьезности и искренности намерений ВОЗ сделать вопросы ППСЭНД одним из приоритетов на уровне всей Организации. Тем не менее, для того чтобы эти шаги привели к долгосрочным институциональным изменениям на всех уровнях ВОЗ, они должны сопровождаться серьезными культурными и структурными сдвигами, а также обеспечением наличия гарантированного и предсказуемого финансирования.

14. Признавая неустанные усилия Секретариата ВОЗ в настоящее время и в недавнем прошлом, направленные на исправление устаревших процедур рассмотрения инцидентов, связанных с СЭНД, подкомитет также отмечает глубокое давнее разочарование, выраженное государствами-членами и персоналом, в связи с отсутствием прозрачности, задержками в принятии мер реагирования на инциденты и привлечении виновных к ответственности, а также защитной реакцией, которую в прошлом демонстрировала Организация при возникновении обвинений в СЭНД. Принимая во внимание это наследие, сегодня крайне важным представляется открытая и регулярная внутренняя и внешняя коммуникация со стороны руководства о принятых конкретных мерах и достигнутом прогрессе.

### **Политика, структуры и процедуры ВОЗ в области ППСЭНД**

15. В ходе консультаций подкомитет был проинформирован о том, что ВОЗ располагает несколькими нормативными документами, касающимися ППСЭНД, включая политику по борьбе с сексуальными домогательствами в отношении сотрудников ВОЗ («Политика по предупреждению и пресечению случаев оскорбительного поведения», 2021 г.), политику по СЭНД (принятую в 2017 г.), Кодекс этики и профессионального поведения (2017 г.) и политику по информированию о неправомерных действиях и защите от преследований (2015 г.). Эти нормативные документы содержат указания относительно определения основных понятий, стратегий профилактики (включая обучение и повышение осведомленности), обязанностей по уведомлению о нарушениях, механизмах урегулирования инцидентов и подотчетности, а также оказания поддержки потерпевшим. Тем не менее, эта система норм разрабатывалась в разные периоды времени разными департаментами, отвечавшими за

отдельные аспекты проблемы<sup>1</sup>, и поэтому она отличается сложностью, порой непоследовательностью, неоднозначностью и часто дает слишком широкие возможности интерпретации внутреннему руководству и сотрудникам, выполняющим различные функции в сфере подотчетности. Наличие сложной системы множества норм, каждая из которых имеет свою сферу и порядок применения, специфические условия и положения, не способствует предоставлению информации о нарушениях и не стимулирует подотчетность таким образом, который мог бы считаться ориентированным на защиту интересов жертв/потерпевших.

16. К конкретным пробелам, отмеченным в текущей нормативной системе, можно отнести отсутствие четких (письменных) положений, охватывающих вопросы оказания помощи пострадавшим от СЭНД, от непрозрачности информации о ходе расследований, в том числе о принятии дисциплинарных санкций, до нехватки потенциала и ресурсов для предоставления услуг пострадавшим, нуждающимся в поддержке (будь то сотрудники или бенефициары помощи ВОЗ). Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения обеспечивает в рамках системы ООН техническое руководство оказанием помощи жертвам сексуального насилия и организует предоставление психосоциальной поддержки и консультаций, а также медицинской помощи, включая наборы для оказания первой помощи женщинам, пережившим изнасилование, а структура «ООН–женщины» помогает направлять финансовые средства организациям гражданского общества через Целевой фонд ООН в поддержку действий по искоренению насилия в отношении женщин. В 2016 г. Генеральный секретарь также учредил Целевой фонд ООН в поддержку жертв сексуальной эксплуатации, надругательств и домогательств<sup>2</sup>, который предоставляет средства организациям, занимающимся оказанием услуг в этой сфере. Однако конкретные механизмы оказания поддержки не всегда понятны или вовсе не могут быть задействованы в местных условиях ввиду различий в порядке подчинения, организационных отношениях и возможностях. Сотрудники ВОЗ (в штаб-квартире и бюро на местах) имеют возможность обращаться за услугами к двум штатным психологам, которые также обслуживают сотрудников Объединенной программы Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС), Международного вычислительного центра (МВЦ ООН) и размещенных в ВОЗ партнерств, таких как ЮНИТЭЙД и РКБТ; очевидно, что такое число штатных психологов является совершенно недостаточным ввиду количества персонала, занятого реагированием на чрезвычайные ситуации, и систематическую рабочую нагрузку и стресс, влияющие на здоровье и благополучие персонала.

17. Также была констатирована необходимость в создании более ясного порядка рассмотрения заявлений о неправомерных действиях как внутри Организации (включая механизмы подотчетности) на уровне страновых и региональных бюро и штаб-квартиры, так и между различными учреждениями ООН, что содействовало бы более эффективному, своевременному и безопасному обмену информацией и позволяло бы

---

<sup>1</sup> Включая Бюро по обеспечению соблюдения, управлению рисками и этике, Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала, Службу внутреннего контроля и Бюро омбудсмена и посреднических услуг.

<sup>2</sup> <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/trust-fund>.

обеспечивать требования по обеспечению конфиденциальности и защиты данных как лиц, подозреваемых в совершении неправомерных действий, так и потерпевших.

18. Существующая система норм основана на слишком узком определении понятия «бенефициар помощи», в результате чего пострадавшие могут оказываться в административном/правовом вакууме. Единый, централизованный механизм рассмотрения заявлений как штатных сотрудников, так и бенефициаров помощи на базе штаб-квартиры не всегда позволяет учесть местные различия в уровне владения языком или грамотности, и доступ к нему, равно как и прохождение различных этапов процедуры, может быть сопряжен с финансовыми, техническими или культурными трудностями. Не предусмотрен учет каких-либо различий в правах, возможностях или потребностях отдельных категорий лиц, включая инвалидов и детей. Подкомитет был проинформирован о том, что ВОЗ не располагает специальной политикой в отношении защиты детей, однако, будучи частью системы ООН, ВОЗ следует соответствующим рекомендациям ЮНИСЕФ. Наконец, ответственность и подотчетность за принятие решений понимаются не до конца или по-разному, особенно в том, что касается ролей и обязанностей региональных бюро и штаб-квартиры.

19. Несмотря на то, что обеспечение согласованности политики является одним из важнейших шагов на пути к укреплению мер в области ППСЭНД, опыт других организаций показывает, что эффективность системы реагирования чаще определяется тем, как та или иная политика интерпретируется и применяется на практике. Другими словами, меры политики, которые не приводят к каким-либо практическим последствиям, скорее всего не окажут желаемого воздействия на ситуацию. Во время собеседований с членами подкомитета члены персонала ВОЗ отметили, что как на местах, так и на уровне Организации одной из главных трудностей остается обеспечение реальных последствий применения тех или иных мер политики. В ходе опросов персонала ВОЗ систематически обнаруживается высокая степень недоверия или скептицизма в отношении способности руководства решить указанную проблему, в результате чего среди сотрудников устойчиво присутствует мнение о наличии культуры терпимости к неправомерным действиям и безнаказанности. Отсутствие четко прописанных ролей и обязанностей различных механизмов подотчетности и низкий уровень их независимости от мнимого влияния высшего руководства создает дополнительные отрицательные стимулы и препятствует раскрытию информации о неправомерных действиях.

20. По заключению подкомитета, текущая структура различных механизмов подотчетности не способствует принятию мер реагирования, ориентированных на защиту интересов потерпевших. Несмотря на отсутствие среди различных учреждений системы ООН единого понимания понятия «реагирование, ориентированное на защиту интересов потерпевших», существует широкий консенсус относительно того, что построенная по такому принципу система реагирования предполагает постановку во главу угла интересов потерпевших; обеспечивает оказание помощи и поддержки (независимо от подачи административной или судебной жалобы или принятого по ней решения); располагает понятной процедурой, охватывающей все этапы – от подачи жалобы до принятия мер по восстановлению нарушенных прав; обеспечивает соблюдение принципов защиты основных прав человека, связанных с осведомленным



согласием и конфиденциальностью. Несмотря на то, что подкомитет не усмотрел каких-либо сомнений в целесообразности реализации такого подхода, он установил, что на практике различные механизмы подотчетности ВОЗ отличаются слишком сложной структурой и предназначены, главным образом, для проверки жалоб и их направления в соответствующие отделы, а не для обеспечения оказания помощи и поддержки потерпевшим, которые предоставляются уже после признания поданной жалобы обоснованной.

21. В своем специальном докладе Генеральному директору в 2018 г.<sup>1</sup> ННКК подчеркивал фрагментированный характер существующей в Организации системы рассмотрения жалоб и правовой защиты и недостаток координации между различными элементами механизмов подотчетности<sup>2</sup> и между тремя уровнями Организации. По заключению подкомитета, такой же недостаток согласованности сохраняется и по сей день. Этот вывод совпадает с выводами Объединенной инспекционной группы ООН, которая установила, что «функция расследований по-прежнему сталкивается со значительными проблемами, включая сохраняющуюся широко распространенную и неприемлемую степень фрагментации ответственности за проведение расследований»<sup>3</sup>.

22. Подкомитет также установил хронически низкий уровень использования механизмов подачи жалоб, что указывает на широко распространенный дефицит уверенности в их эффективности, что отчасти вызвано слишком длительными сроками выполнения расследований, отсутствием прозрачности в том, что касается порядка принятия решений и их характера, а также опасениями, что властные полномочия вышестоящего руководства будут превалировать над справедливостью и правосудием. Согласно минимальным основным оперативным стандартам, сформулированным Межучрежденческим постоянным комитетом, расследования в отношении СЭНД рекомендуется начинать в течение трех месяцев с момента подачи жалобы и предоставлять заявителю информацию о результатах<sup>4</sup>. В настоящее время расследования в ВОЗ занимают до двух и более лет. Это намного превышает продолжительность расследований в других сопоставимых организациях (средний показатель по ООН составляет семь–восемь месяцев)<sup>5</sup>. Подкомитет также отметил, что возможности ВОЗ по

---

<sup>1</sup> ННКК, Специальный доклад Генеральному директору Всемирной организации здравоохранения: [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/dco/independent-oversight-and-advisory-committee/ioac-special-report225e2118-8dd6-4a10-a2e7-39304dc95fb4.pdf?sfvrsn=6432914b\\_1&download=true](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/dco/independent-oversight-and-advisory-committee/ioac-special-report225e2118-8dd6-4a10-a2e7-39304dc95fb4.pdf?sfvrsn=6432914b_1&download=true).

<sup>2</sup> Служба внутреннего контроля, Бюро по обеспечению соблюдения, управлению рисками и этике, Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала и Бюро омбудсмена и посреднических услуг.

<sup>3</sup> Обзор состояния функции расследований: прогресс, достигнутый в организациях системы Организации Объединенных Наций в деле укрепления функции расследований. Доклад Объединенной инспекционной группы, 2020 г.

<sup>4</sup> IASC Minimum Operating Standards, Protection from exploitation and abuse from own personnel, 2012 <https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-03/Minimum%20operating%20standards-psea%20by%20own%20personnel%202012.pdf>.

<sup>5</sup> Доклад Управления служб внутреннего надзора «Оценка усилий по предотвращению случаев сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала, реагированию на такие случаи и оказанию поддержки потерпевшим», документ ООН A/75/820.

проведению расследований ограничены как в силу недостаточной численности соответствующего персонала, так и ввиду нехватки экспертных знаний: всеми расследованиями занимаются четыре специалиста отдела расследований Бюро служб внутреннего контроля в штаб-квартире; при этом в настоящее время идет процесс найма еще двух сотрудников (на должности руководителя отдела и руководителя группы по проведению расследований), которые будут оказывать содействие выполнению рекомендаций Независимой комиссии и обеспечению надзора за их выполнением. Кроме того, для ликвидации отставания в рассмотрении дел заключены трудовые договоры со временными сотрудниками на период до 2023 г. для укрепления кадрового потенциала Бюро служб внутреннего контроля (БСВК).

23. В ведении специалистов БСВК по проведению расследований находятся все аспекты внутреннего надзора, включая расследования по фактам мошенничества, коррупции, притеснений и сексуальных домогательств, ввиду чего они не обязательно располагают специфическими знаниями или опытом в вопросах СЭНД. Подкомитет также был проинформирован о том, что функция по проведению расследований размещена только в штаб-квартире ВОЗ, тогда как региональные бюро потенциалом для расследования инцидентов, связанных с СЭНД, не располагают. Подкомитет отмечает, что это, по-видимому, и является причиной высокой загруженности и отставания с рассмотрением дел в Бюро служб внутреннего контроля, а также снижает вероятность того, что при расследовании дел, связанных с СЭНД, будет учитываться местный культурный и политический контекст, хотя его учет необходим для принятия эффективных мер реагирования.

### **ППСЭНД в контексте деятельности на местах**

24. ВОЗ ведет все больший объем оперативной работы на местах как в условиях гуманитарных кризисов, так и в других контекстах, быстро развертывая крупные контингенты персонала для удовлетворения медико-санитарных потребностей и реагирования на кризисные ситуации в партнерстве с другими многосторонними организациями и негосударственными структурами. Это масштабное наращивание потенциала на местах позволяет ВОЗ успешно реагировать одновременно на множество чрезвычайных ситуаций в области общественного здравоохранения, но вместе с тем и повышает риск СЭНД. Быстрое развертывание персонала и набор внештатных сотрудников в сочетании с отсутствием безопасности и насилием, характерными для таких чрезвычайных ситуаций, существенным образом повышают уязвимость к СЭНД и открывают широкие возможности для различных форм злоупотреблений и эксплуатации. Подкомитет признает, что гуманитарная сфера для ВОЗ является относительно новым направлением деятельности, в связи с чем ВОЗ рекомендуется использовать свои связи с ООН и другими партнерами и учиться на опыте других учреждений, имеющих более длительный опыт проведения операций по реагированию на чрезвычайные ситуации, параллельно с этим опираясь на собственный институциональный опыт в области профилактики гендерного насилия и в других смежных областях, таких как юридические услуги и управление кадровыми ресурсами.

25. События в Демократической Республике Конго еще раз продемонстрировали исключительную важность уточнения роли и обязанностей ВОЗ при реагировании на

чрезвычайные ситуации и обеспечения подотчетности персонала на различных уровнях Организации. Подкомитет был проинформирован о том, что порядок обеспечения подотчетности трех уровней Организации (страновых бюро, региональных бюро и штаб-квартиры) определяется Механизмом реагирования на чрезвычайные ситуации (МРЧС)<sup>1</sup>. Подкомитет отмечает, что ВОЗ должна быть подотчетна населению, которому она служит, государствам-членам и негосударственным структурам, которые предоставляют ресурсы для осуществления деятельности, а также сотрудникам, работающим на Организацию. В своем последнем докладе Всемирной ассамблее здравоохранения<sup>2</sup> НКК отметил, что второе издание МРЧС находится в процессе доработки, и приветствовал предложение о включении вопросов предупреждения СЭНД в обновленную версию МРЧС, которая окончательно еще не утверждена. Подкомитет вновь заявляет, что пересмотренный МРЧС должен обеспечивать более ясный порядок подотчетности и более четкие отношения подчиненности между страновыми и региональными бюро и штаб-квартирой с четким указанием распределения ролей и обязанностей каждого субъекта и обновленными процедурами управления рисками чрезвычайных ситуаций всех типов, включая СЭНД, на основе принципа единой программы, охватывающей все три уровня Организации.

26. Подкомитет также проанализировал, каким образом политика в области приема на работу, гендерные стратегии и стратегии по обеспечению многообразия, а также условия контрактов с персоналом могут влиять на рассмотрение дел, касающихся СЭНД, и на подотчетность в связи с такими делами. Общее руководство группой по урегулированию инцидентов осуществляет ответственный за урегулирование инцидентов, и он же наделен полномочиями по принятию мер экстренного реагирования, включая распределение финансовых и людских ресурсов, но в то же время Подкомитет особо подчеркивает важнейшую роль, которую в деле предотвращения и пресечения СЭНД в условиях чрезвычайных ситуаций с присвоенным уровнем сложности должны играть руководители страновых бюро ВОЗ, поскольку они хорошо знают местную специфику и понимают культурный контекст. Проведением проверки биографических данных кандидатов в рамках процедур приема на работу сотрудников и консультантов на краткосрочных контрактах, а также поиском местных ресурсов для предотвращения и пресечения СЭНД следует заниматься страновым бюро ВОЗ под руководством их глав и в координации с ответственным за урегулирование инцидентов.

27. Проведенный анализ документов и опыт других учреждений указывают на необходимость принятия в масштабах всей системы ООН мер по совершенствованию работы в области предотвращения и пресечения СЭНД, в том числе для уточнения сферы подотчетности многочисленных сторон, принимающих участие в реагировании на чрезвычайные ситуации. Подкомитет отметил, что в стратегии Организации Объединенных Наций по активизации деятельности для подавления десятой вспышки Эболы в Демократической Республике Конго было предусмотрено направление «Укрепление политического взаимодействия и оказание содействия в области безопасности и оперативной работы», ответственным за которое является Координатор

---

<sup>1</sup> Emergency response framework (ERF), 2nd edition (who.int).

<sup>2</sup> Независимый надзорный и консультативный комитет по Программе ВОЗ по чрезвычайным ситуациям в области здравоохранения.

чрезвычайных мер реагирования на Эболу, назначенный Генеральным секретарем. В рамках этого направления принимались меры, направленные на повышение безопасности рабочей среды и территориальной безопасности, что позволило бы улучшить доступ в интересах более эффективного, гибкого и оперативного реагирования. Однако в стратегии не упоминаются риски, связанные с СЭНД, как и не предлагаются рекомендации по предотвращению и снижению соответствующих рисков в рамках усиления безопасности.

28. Опыт других учреждений, работающих в условиях чрезвычайных ситуаций, свидетельствует о том, что необходимо активнее заниматься информированием местного населения (а не только собственных сотрудников, как штатных, так и внештатных) о политике ВОЗ в отношении СЭНД и сообщения о подобных инцидентах, при этом особое внимание следует уделять женщинам и девочкам, поскольку для них риск столкнуться с СЭНД наиболее высок. Нужно активнее работать над тем, чтобы местные жители внимательно наблюдали за происходящим на местах, вселять в них уверенность и предоставлять необходимую информацию, с тем чтобы они знали, о каких случаях и как именно следует сообщать. Горячая линия по вопросам служебной этики, хотя и считается примером передовой практики в области информирования об инцидентах, используется недостаточно, что продолжает вызывать беспокойство и указывает на необходимость решений, более точно учитывающих местную специфику. Местное население, низовые организации и местные НПО могут служить ценным источником информации и играть важную роль в качестве партнеров по управлению рисками в сложных, в том числе в политическом плане, условиях. При работе с местным населением необходимо уделять особое внимание девочкам и женщинам, поскольку в большинстве стран мальчики и мужчины находятся в более выгодном положении. Подкомитет отмечает, что, поскольку местные сообщества могут отличаться по своим возможностям, оказываемая помощь должна носить адресный характер и быть направлена на то, чтобы донести до местных сообществ и организаций нормы приемлемого поведения и проинформировать их о том, кого следует ставить в известность в случае нарушения таких норм.

### **Организационная культура**

29. В ходе проведенной дискуссии Подкомитет пришел к выводу, что проявления СЭНД в любой организации являются следствием сложившейся организационной культуры, для которой характерно укоренившееся неравенство по признаку пола, дохода, расовой или этнической принадлежности и другим признакам, особенно если механизмы контроля и подотчетности работают нечетко и неэффективно. Эту точку зрения также высказали некоторые сотрудники и партнеры, которых опросил Подкомитет. Сформировавшуюся в ВОЗ организационную культуру они охарактеризовали как в высокой степени иерархическую, с низким уровнем транспарентности и подотчетности в целом, в которой предпочтение отдается защите репутации Организации, а не вдумчивому и транспарентному решению застарелых проблем.

30. В качестве одной из причин несерьезного отношения к жалобам о СЭНД сотрудники указали на значительное преобладание мужчин на руководящих должностях

в ВОЗ. В опубликованном в 2018 г. специальном докладе ННКК указано, что в ЧСЗ женщины занимают лишь 27% руководящих должностей высокого уровня (D1 и выше), в то время как в штаб-квартире ВОЗ этот показатель составляет 41%. По данным Подкомитета, с тех пор ситуация улучшилась незначительно. Гендерный дисбаланс на руководящих должностях особенно заметен на направлении чрезвычайных ситуаций, где в качестве причины для ограничения доступа женщин к таким должностям на переднем крае реагирования зачастую приводится забота о безопасности.

31. Подкомитет также отмечает, что недостаточное многообразие среди международных сотрудников категории специалистов в ВОЗ, а также тот факт, что большинство сотрудников на руководящих должностях происходит из небольшого числа стран, могут усугублять неравенство и нарушать баланс сил. Кроме того, привлечение сотрудников к ответственности могут затруднять следующие факторы: географическая удаленность бюро на местах и, как следствие, отсутствие надлежащего надзора; сомнения в том, что сотрудники на срочных контрактах понесут дисциплинарную ответственность; шаткое положение сотрудников на временных контрактах. Кроме того, отсутствие глобальной мобильности приводит к тому, что сотрудники долго работают на одном месте и привыкают к определенным методам работы и поведению, которые с трудом поддаются изменению.

32. В чрезвычайных ситуациях, когда усилия сконцентрированы на спасении людей и распределении крайне необходимых товаров и услуг, зачастую в опасных и крайне нестабильных условиях, а также на стремлении защитить людей от опасности и установить контроль, порой процветают патернализм и протекционизм. В сочетании с неравенством, присущим иерархическим организационным системам, и отсутствием равноправия в условиях гуманитарных кризисов между теми, кто распределяет ресурсы, и теми, кто нуждается в них, риски злоупотребления властью и эксплуатации слабых возрастают.

33. Кроме того, командированный на места персонал часто работает круглосуточно, спасая жизни, и часто не имеет возможности должным образом отдохнуть и восстановиться, что часто приводит к принятию неверных решений и игнорированию проблем, связанных с СЭНД. Однако работа в сложных условиях не может служить оправданием для неприемлемого поведения. Напротив, в таких условиях требуются более эффективные контрольно-надзорные механизмы, не позволяющие потенциальным нарушителям выходить за рамки дозволенного, или, как выразился один из опрошенных сотрудников, «обеспечивающие победу добропорядочности над иерархией».

34. Есть основания считать, что, хотя эти факторы риска приобретают особый вес в условиях чрезвычайных ситуаций, они играют заметную роль и в культуре Организации в целом, как и в культуре гуманитарной работы. Для изменения этой культуры требуются упорный труд и усилия лидеров и руководителей на всех уровнях Организации, направленные на: реализацию принципа полной нетерпимости ко всем формам эксплуатации, насилия и домогательств путем принятия мер по уточнению ответственности и делегированию полномочий; повышение согласованности стратегий и организационных структур; разработку и внедрение подхода к ППСЭНД с учетом рисков и ориентацией на интересы жертв/пострадавших; укрепление организационного

потенциала и накопление экспертных знаний и опыта; содействие реформированию организационной культуры.

35. Следует отметить, что, хотя системы играют важнейшую роль в деле предотвращения и пресечения СЭНД, злоупотребления происходят по вине людей, а не из-за систем или условий работы. В конечном счете ответственность за достижение целей ВОЗ и поддержание ее ценностей лежит на лидерах и руководителях Организации на всех уровнях.

### **ЧАСТЬ III. РЕКОМЕНДАЦИИ**

36. Подкомитет решительно поддерживает намерения и общее направление мер, принимаемых руководством ВОЗ, а также высоко ценит стремление ВОЗ занять лидирующие позиции в области ППСЭНД. Отмечая всеобъемлющий характер принимаемых руководством мер<sup>1</sup>, Подкомитет рекомендует ВОЗ определить приоритетность действий и обеспечить их надлежащим финансированием. ВОЗ также следует определить ответственных за реализацию каждого действия: в штаб-квартире, региональных и страновых бюро, в ВОЗ в целом или в конкретных подразделениях ВОЗ, таких как Программа ЧСЗ.

37. Изложенные ниже рекомендации охватывают пять приоритетных областей, в которых ВОЗ следует безотлагательно начать работу для совершенствования учитывающего интересы жертв/пострадавших подхода к ППСЭНД, с опорой на осознание того факта, что ВОЗ несет ответственность перед местным населением. Подкомитет подчеркивает взаимозависимость этих приоритетных областей и считает, что они должны стать фундаментом для достижения амбициозной цели — занять лидирующие позиции в области ППСЭНД.

#### **Приоритетная область 1. Упорядочить параметры подотчетности, ответственности и делегирования полномочий на всех трех уровнях Организации и усилить механизм подотчетности, применяющийся при реагировании на чрезвычайные ситуации и других операциях на местах, в том числе в том, что касается ППСЭНД**

1.1 ОПРЧС ВОЗ следует пересмотреть с целью прояснения отношений подотчетности на всех уровнях Организации, включая штаб-квартиру, а также степени возможного делегирования полномочий по всем соответствующим функциям<sup>2</sup>. В частности, в ОПРЧС должны быть более четко прописаны параметры подотчетности ответственных за ППСЭНД в штаб-квартире, региональных бюро, страновых бюро и Группе по урегулированию инцидентов: функции, ответственность и подотчетность должны быть точно определены, а также согласованы с общей нормативно-правовой базой ВОЗ.

1.2 В условиях чрезвычайных ситуаций и операций на местах желательно, чтобы в процессах приема на работу местного персонала (независимо от типа контракта

---

<sup>1</sup> WHO management response: who-management-response-20211020-finalv2.pdf.

<sup>2</sup> Полномочия могут быть делегированы в таких областях, как представительство, безопасность, планирование работы, кадровые ресурсы, финансы и закупки.

и включая соглашения о специальных услугах) участвовали представитель ВОЗ и руководитель странового бюро, поскольку они хорошо знают местную специфику и понимают культурный контекст. Руководители страновых бюро ВОЗ и страновые бюро должны оказывать содействие в оформлении контрактов на местной основе с национальным персоналом, который нанимается под ответственность сотрудника, отвечающего за урегулирование инцидентов, путем проведения проверок анкетных данных и обеспечения должной осмотрительности, а также обеспечения коммуникации по вопросам направления и найма людских ресурсов между бюро на местах, подразделениями административно-финансового обеспечения в региональных бюро и подразделениями штаб-квартиры, занимающимися вопросами развертывания. Руководители страновых бюро ВОЗ должны также оказывать содействие в привлечении местных НПО к работе с местным населением в целях предотвращения СЭНД и мониторинга ситуации в этой области. Для исключения каких бы то не было нарушений при найме персонала на местной основе необходимо проводить обучение руководителей и профильных специалистов страновых бюро ВОЗ, а также обеспечить в бюро надлежащую систему сдержек и противовесов.

1.3 Сотрудники кадровых служб страновых бюро ВОЗ должны нести персональную ответственность за проверку анкетных данных кандидатов перед заключением контракта, независимо от того, проводит ли бюро плановый или экстренный набор персонала.

1.4 Кадровые службы на всех уровнях должны тесно взаимодействовать с отделами по проведению расследований с целью обеспечения внесения данных всех известных нарушителей в общесистемную базу данных ООН ClearCheck<sup>1</sup>, что позволит не допустить в будущем трудоустройства таких лиц не только в Организации, но и в любых других учреждениях системы ООН. Все желающие работать в ВОЗ должны пройти проверку по этой базе данных до того, как им будет сделано предложение о трудоустройстве.

## **Приоритетная область 2. Реформировать управленческие структуры Организации, регулирующие ППСЭНД, и ускорить наращивание организационного потенциала для внедрения подхода к ППСЭНД, ориентированного на интересы жертв/пострадавших**

2.1 В штаб-квартире при Канцелярии Генерального директора следует учредить постоянную должность высокого уровня, назначить на нее руководителя с профильным опытом и поручить ему решение вопросов, связанных с проведением обзора политики в области СЭНД, ее реализацией и рассмотрением соответствующих случаев. Подчиняться этот сотрудник должен напрямую Генеральному директору и Независимому консультативному надзорному комитету экспертов (НКНКЭ). На него будет возложена ответственность по контролю и координации расследований, а также содействию в их проведении с использованием единой платформы и с соблюдением стандартных оперативных

---

<sup>1</sup> UN Clear Check: <https://unsceb.org/screening-database-clearcheck>.

процедур, обеспечивающих согласованность усилий БСВК, Департамента по обеспечению соблюдения требований, управлению рисками и этике, Бюро омбудсмена и посреднических услуг, Департамента кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала и Бюро юрисконсульта.

2.2 В БСВК в штаб-квартире следует сформировать постоянное подразделение, занимающееся расследованием обвинений в СЭНД. Его сотрудники должны обладать специализированными знаниями и опытом в этой области. Расследования должны вестись конфиденциально и с учетом интересов, прав и потребностей пострадавших и их близких, а также с учетом таких факторов, как возраст, гендер, пол, инвалидность, этническая/расовая принадлежность, язык, социально-экономическое положение. Для ускорения текущих расследований и устранения отставания в рассмотрении накопившихся жалоб БСВК необходимы дополнительные сотрудники.

2.3 В штаб-квартире, региональных и страновых бюро необходимо провести анализ имеющихся ресурсов по оказанию поддержки и предоставлению консультаций сотрудникам и жертвам СЭНД и при необходимости дополнить/усилить их, с тем чтобы обеспечить специализированную помощь в необходимом объеме, включая психологическую помощь пострадавшим от СЭНД. Необходимо наладить четкое взаимодействие с организациями на местах, способными предоставлять консультации и оказывать психосоциальную поддержку.

2.4 Генеральному директору следует назначить координатора по расследованию случаев СЭНД в каждом региональном бюро. Такие координаторы будут рассматривать случаи ненадлежащего поведения в соответствующих регионах, в том числе выявлять виновных в СЭНД. Каждый из этих региональных координаторов будет взаимодействовать с БСВК в штаб-квартире и координатором по ППСЭНД в Канцелярии Генерального директора, что позволит обеспечить согласованность системы и охватить ей всю Организацию, избежав раздробленности между штаб-квартирой и регионами. Аналогичным образом, канцелярия омбудсмена в каждом регионе должна быть независимой и напрямую подчиняться Канцелярии омбудсмена и посреднических услуг в штаб-квартире, что позволит обеспечить последовательность и согласованность действий руководства.

2.5 Все программы ВОЗ с масштабными полевыми операциями, такие как ЧСЗ и программа по борьбе с полиомиелитом, должны назначить в штаб-квартире эксперта по ППСЭНД, который будет работать в тесном сотрудничестве с новым старшим сотрудником по ППСЭНД в Канцелярии Генерального директора. Такой координатор должен обладать экспертными техническими знаниями, средствами и ресурсами и должен координировать свои усилия с работоспособной и расширяющейся сетью координаторов ООН и ВОЗ по ППСЭНД в разных странах и регионах, при этом приоритетное внимание должно уделяться полевым операциям с высоким уровнем риска.



2.6 Иерархическая организационная структура может мешать сотрудникам обращаться к руководителям с жалобами на ненадлежащее поведение, поэтому Генеральному директору следует рассмотреть возможность формирования и распределения по всей Организации группы «доверенных лиц», к которым сотрудники могли бы обращаться на условиях конфиденциальности и сообщать о поведении коллег или руководителей, которое повышает риск СЭНД, а также получать от них информацию и рекомендации относительно информирования об инцидентах и защиты прав. Чтобы эта система эффективно работала, такие «доверенные лица» должны быть в полной мере осведомлены обо всех механизмах информирования и защиты прав, а также должны уметь слушать и помогать сотрудникам.

### **Приоритетное направление 3. Инвестировать в ППСЭНД как в одну из важнейших функций**

3.1 Генеральный директор должен выделять достаточные финансовые ресурсы для найма дополнительных сотрудников, которые будут заниматься вопросами ППСЭНД, как рекомендовано выше.

3.2 Генеральному директору следует проследить за тем, чтобы из программного бюджета на 2022–2023 гг. на приоритетной основе выделялись средства на укрепление функций по обеспечению подотчетности и соблюдению норм организационной этики, что будет способствовать предотвращению и пресечению СЭНД и других злоупотреблений на всех уровнях Организации.

3.3 Чтобы ВОЗ могла сохранить способность эффективно работать в опасных и нестабильных ситуациях, государства-члены, как неоднократно указывал НКК, должны осознать острую необходимость в увеличении нецелевой, гибкой части бюджета ВОЗ, чтобы, словами одного из опрошенных сотрудников, «ствол был достаточно крепок, чтобы поддерживать ветки».

3.4 Учреждение Фонда помощи пострадавшим ВОЗ можно приветствовать, но необходимо рассмотреть вопрос о его возможном взаимодействии с созданным в ООН Целевым фондом помощи жертвам сексуальной эксплуатации и насилия<sup>1</sup>.

### **Приоритетное направление 4. Разработка и осуществление стратегии ППСЭНД в условиях полевых операций, учитывающей местную специфику и основанную на управлении рисками**

4.1 Уровень риска ППСЭНД для всех полевых операций должен периодически оцениваться группами по урегулированию инцидентов в ЧС с присвоенным уровнем сложности и руководителями страновых бюро ВОЗ в остальных случаях. Методы, используемые ответственными за урегулирование инцидентов и руководителями страновых бюро ВОЗ для профилактики и реагирования, должны соответствовать уровню риска и согласовываться в тесном взаимодействии с

---

<sup>1</sup> <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/trust-fund>.

другими партнерами из системы ООН на местах, а также с представителями местных и национальных органов власти.

4.2 Главам страновых бюро ВОЗ следует проводить анализ ситуации в местных сообществах и поиск официальных и неофициальных ресурсов, таких как низовые организации или местные лидеры, представляющие интересы наиболее вероятных жертв ППСЭНД, особенно женщин и девочек, которые могли бы стать доверенными партнерами в деле предотвращения и пресечения СЭНД. Такие партнерства могут быть полезны для мониторинга ситуации в сообществе и оценки уровня риска СЭНД в ходе полевых операций.

4.3 Ответственные за урегулирование инцидентов при ЧС с присвоенным уровнем сложности и руководители страновых бюро ВОЗ в ходе других полевых операций должны обеспечить, чтобы в составе работающих на местах групп были опытные сотрудники, в том числе женщины, обученные работе с жалобами и обвинениями в СЭНД, особенно в отношении детей. Сотрудники, ответственные за урегулирование инцидентов, должны получать поддержку от страновых и региональных бюро, а также от штаб-квартиры ВОЗ с целью обеспечить соответствие кадровых процессов потребностям/приоритетам, предусмотренным планом экстренной мобилизации людских ресурсов, который разрабатывается ответственным за урегулирование инцидентов/руководителем странового бюро<sup>1</sup>.

**Приоритетное направление 5. Поощрять и реализовывать на практике культурные преобразования для более эффективного предотвращения и пресечения СЭНД, в том числе касающиеся повышения уровня гендерного и расового многообразия, совершенствования управления служебной деятельностью и усиления приверженности ценностям ВОЗ**

Сознавая, что преобразование культуры Организации требует параллельных усилий на нескольких направлениях для формирования культуры равноправия, многообразия и транспарентности, Подкомитет поддерживает рекомендации, ранее предложенные в специальном докладе ННКК Генеральному директору<sup>2</sup>, в следующих областях.

- (a) Введение обязательного обучения по вопросам культурных различий и многообразия.
- (b) Дальнейшее увеличение многообразия в ЧСЗ и в конечном счете во всей Организации, особенно на высоких должностях категории специалистов.
- (c) Поощрение профессионального развития и мобильности международных сотрудников и совершенствование процедур найма для повышения уровня многообразия.

---

<sup>1</sup> WHO e-manual XVII.2.3 Delegation of Authority.

<sup>2</sup> [https://www.who.int/about/who\\_reform/emergency-capacities/oversight-committee/ioac-special-report.pdf?ua=1](https://www.who.int/about/who_reform/emergency-capacities/oversight-committee/ioac-special-report.pdf?ua=1).

- (d) Упрощение и уточнение различных аспектов системы рассмотрения жалоб и их широкое распространение с целью повышения осведомленности сотрудников о различных способах подачи жалоб в связи с СЭНД, а также укрепления доверия.
- (e) Старшее руководство должно однозначно указать на принципиальную важность независимых механизмов надзора и отчетности для системы рассмотрения жалоб на всех трех уровнях Организации.
- (f) Повышение осведомленности персонала о Стандартах поведения для международной гражданской службы.

Подкомитет отмечает, что, хотя в ЧСЗ была проведена определенная работа, выполнение многих из этих рекомендаций требует проведения общеорганизационной реформы. Кроме того, Подкомитет рекомендует:

5.1 Для повышения уровня доверия в системе координатор по ППСЭНД в Канцелярии Генерального директора должен регулярно (ежемесячно) публиковать для ознакомления всех сотрудников (по всему миру) бюллетень с указанием количества полученных обвинений и жалоб в связи с СЭНД и информацией о мерах, которые были приняты на всех трех уровнях Организации. Готовить такие бюллетени следует в сотрудничестве с БСВК, Департаментом по обеспечению соблюдения требований, управлению рисками и этике, Департаментом кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала и Бюро юрисконсульта.

5.2 Руководители всех уровней должны рекомендовать сотрудникам инициативно сообщать о случаях СЭНД, а информацию об успешном урегулировании таких инцидентов следует более широко распространять для формирования культуры прозрачности и подотчетности.

5.3 В соответствии с рекомендацией, содержащейся в специальном докладе ННКК за 2018 г.<sup>1</sup>, для существенного повышения уровня прозрачности и подотчетности в Организации необходимо внедрить систему всесторонней обратной связи для руководителей.

5.4 Ценности ООН, в первую очередь уважение достоинства и прав и свобод человека, а также нетерпимость к дискриминации, должны быть интегрированы в систему служебной аттестации ВОЗ: вознаграждаться должны не только своевременно достигнутые результаты, но и приверженность этим ценностям. В конечном счете изменить организационную культуру получится только в том случае, если сотрудники будут поощряться за правильный баланс между результатами, скоростью и подотчетностью. ННКК продолжит следить за выполнением ранее вынесенных рекомендаций, а также рекомендаций, содержащихся в настоящем докладе.

5.5 Мандат ННККЭ должен быть дополнен задачами по мониторингу и контролю осуществления Плана принятия управленческих и практических мер в связи с

---

<sup>1</sup> IOAC, Special report to the Director-General of the World Health Organization, 2018.

ППСЭНД в рамках его ревизионной работы. Комитет также должен регулярно информировать государства-члены о результатах.

#### **ЧАСТЬ IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ЗАМЕЧАНИЯ**

38. Подкомитет напоминает, что рекомендации ННКК, содержащиеся в его специальном докладе за 2018 г., касаются многих из проблем, поднятых в настоящем докладе, и выражает разочарование в связи с тем, что они до сих пор не выполнены. Мы глубоко шокированы сведениями, приведенными в окончательном докладе Независимой комиссии, и выражаем сочувствие пострадавшим от СЭНД в Демократической Республике Конго. Мы благодарим их за смелость, благодаря которой удалось привлечь виновных к ответственности и изменить систему, с тем чтобы не допустить повторение таких злоупотреблений. Подкомитет вновь подчеркивает, что полная нетерпимость к СЭНД должна пронизывать культуру и деятельность Организации.

39. Подкомитет высоко ценит неустанные усилия Генерального директора, направленные на совершенствование внутренних мер политики, процедур и механизмов для пресечения СЭНД в будущем. Подкомитет отмечает, что Всемирная организация здравоохранения – единственная из всех учреждений, участвовавших в подавлении десятой вспышки Эболы, которая привлекла к расследованию жалоб Независимую комиссию и внешнюю компанию, хотя в инцидентах в Демократической Республике Конго участвовали сотрудники и других организаций. Подкомитет отмечает, что недопустимо манипулировать этими инцидентами, чтобы подорвать репутацию многочисленных сотрудников ВОЗ, которые самоотверженно и с полной отдачей помогали населению страны, либо умалить огромные успехи, которых Организация достигла в наращивании своего потенциала по реагированию на ЧС в области здравоохранения в опасных и нестабильных ситуациях.

40. На данном этапе крайне важно, чтобы ВОЗ, работая на все трех уровнях Организации как единый организм, начала ускоренно выполнять рекомендации, содержащиеся в специальном докладе ННКК и настоящем докладе. Только действуя сообща и согласованно, руководство ВОЗ сможет добиться поставленных целей и занять лидирующие позиции в области ППСЭНД.

41. Мандат Подкомитета действовал с июля 2021 г. по январь 2022 г., и после представления данного заключительного доклада он будет распущен, но ННКК продолжит мониторинг программных элементов ЧСЗ в условиях чрезвычайных ситуаций, включая ППСЭНД.

42. Выражаем надежду, что ВОЗ продолжит совершенствоваться и развиваться, используя полученный опыт для укрепления внутренних процессов и процедур в масштабе Организации и, в конечном счете, выполнения своей главной задачи: направлять глобальные усилия, направленные на обеспечение всему населению планеты равных возможностей для полноценной и здоровой жизни.

= = =