



## **Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ**

1. Настоящее заявление представляется Исполнительному комитету от имени ассоциаций персонала ВОЗ, МАИР, ПАОЗ и ЮНЭЙДС, которые являются выразителями мнений более 10 000 штатных сотрудников системы Организации Объединенных Наций. В настоящем заявлении будут озвучены вызывающие беспокойство аспекты и прогресс, достигнутый за последние годы в решении вопросов, которые ранее были доведены до сведения Исполкома. В нем рассматриваются волнующие персонал проблемы, а также успехи в решении текущих системных вопросов, выявленных за последние 12 месяцев, которые влияют на способность персонала выполнять наш общий мандат по укреплению здоровья, обеспечению безопасности в мире и обслуживанию уязвимых слоев населения.
2. Мы, ассоциации персонала, хотели бы сначала поздравить Генерального директора д-ра Тедроса Адханома Гебрейесуса с тем, что Исполнительный комитет выдвинул его на второй срок на пост Генерального директора ВОЗ. Мы горячо приветствуем выдвижение его кандидатуры.
3. Нам хотелось бы вновь выразить признательность за целеустремленность, лидерство и поддержку, продемонстрированные старшим руководством и Генеральным директором в целях формирования здоровых взаимоотношений между персоналом и администрацией и налаживания сотрудничества в решении вопросов, которые волнуют и затрагивают персонал. Постоянное стремление Генерального директора регулярно встречаться с представителями персонала и активно взаимодействовать с нами свидетельствует о его готовности изыскивать решения, которые выгодны как Организации, так и ее сотрудникам.
4. Пандемия COVID-19 создала беспрецедентные проблемы для здоровья и благополучия всех людей во всем мире, в том числе для наших кадровых ресурсов. Перспективы трудовой деятельности меняются, и ВОЗ как ведущий орган здравоохранения в общей системе Организации Объединенных Наций уделяет большое внимание реагированию на глобальный кризис в области здравоохранения. Изменчивый характер пандемии так или иначе затронул всех нас, а вызванное ею состояние неопределенности усилило потребность в новых, дополнительных механизмах поддержки, чтобы помочь работникам эффективно справляться не только с новыми условиями труда, но и с существующими проблемами, которые подчас усугубляются вследствие изменения уклада жизни.

5. В этом заявлении мы выделим семь следующих ключевых областей и проблемных аспектов, а также укажем на возможности для дальнейшего сотрудничества.

- (1) Здоровье и благополучие персонала.
- (2) Многообразие, равноправие и инклюзивность (МРИ).
- (3) Уважительная рабочая обстановка.
- (4) Расизм и расовая дискриминация.
- (5) Предупреждение и пресечение сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств (ППСЭНД).
- (6) Система внутреннего правосудия.
- (7) Договорные условия труда.

### **ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ ПЕРСОНАЛА**

6. Здоровье и благополучие наших сотрудников имеет основополагающее значение для обеспечения возможностей Организации по достижению своих стратегических целей. Пандемия подчеркнула необходимость более целенаправленного ухода и содействия благополучию на рабочем месте для эффективной поддержки нашего персонала в выполнении мандата ВОЗ. Мы с удовлетворением отмечаем, что в 2021 г. Департамент по вопросам психического здоровья и Департамент по вопросам здоровья и благополучия персонала выдвинули ряд инициатив для поддержки сотрудников на всех трех уровнях. Однако сотрудники всех трех уровней нашей Организации имеют доступ к весьма ограниченному числу консультантов. Как ведущий орган в области общественного здравоохранения, ВОЗ может обеспечить расширение доступа к различным вариантам психосоциальной поддержки для всех сотрудников, особенно на страновом и региональном уровнях. Мир продолжает противостоять агрессивной пандемии наряду с другими проблемами, включая конфликты в нескольких регионах. Сегодня как никогда ранее Организация обязана уделять приоритетное внимание психическому, психологическому и эмоциональному благополучию сотрудников. Поэтому ассоциации персонала призывают к направлению постоянных инвестиций и финансирования на поддержку служб психического здоровья, чтобы обеспечить доступ к качественным услугам для всех сотрудников, особенно в регионах, где эти услуги не всегда доступны.

7. Принятие несложных мер, таких как поощрение оздоровительных перерывов и периодов для отдыха, позволит сотрудникам считать подобные паузы приемлемыми и даст им возможность по мере необходимости делать перерывы в работе. Наши руководители задают тон в обеспечении здоровой рабочей среды для всех. Подавать пример и проявлять сочувствие очень важно.

## **МНОГООБРАЗИЕ, РАВНОПРАВИЕ И ИНКЛЮЗИВНОСТЬ (МРИ)**

8. Мы отмечаем недавно принятое обязательство повышать уровень многообразия и инклюзивности в рамках ВОЗ после начатой в июне 2021 г. реализации одногодичного инициативного проекта «Слушаем, учимся, действуем вместе». В этом контексте также вводятся в действие Повестка дня в области людских ресурсов по обеспечению многообразия, равноправия и инклюзивности для персонала ВОЗ и план действий по ее реализации. Мы по-прежнему твердо намерены работать с администрацией над созданием среды, благоприятной для МРИ. Когда мы активно чтим и уважаем многообразие и равноправие, а также обеспечиваем инклюзивность, мы укрепляем доверие и формируем обладающие широкими возможностями и процветающие трудовые ресурсы. Никто не должен, приходя на работу, вынуждать себя оставлять за дверью тот или иной аспект своей идентичности. Мы призываем к тому, чтобы все усилия по обеспечению МРИ носили значимый, смелый, практичный, устойчивый, актуальный и оперативный характер, не допуская при этом никакой имитации деятельности. ВОЗ должна развивать и поддерживать культуру уважительных отношений на рабочем месте.

9. Мы, ассоциации персонала, рекомендуем уделять приоритетное внимание стремлению к последовательным действиям по обеспечению МРИ путем предоставления конкретного финансирования, ресурсов и возможностей.

10. Для стимулирования изменений в поведении и превращения рабочего места в благополучную для всех сотрудников среду мы предлагаем, чтобы Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала возглавил практическую деятельность по следующим направлениям.

- Признание всех форм дискриминации. Принимать меры к тому, чтобы ВОЗ стала инклюзивным рабочим местом, свободным от дискриминации, притеснений и издевательств во всех их формах.
- Определение намерений. Политика должна обеспечивать абсолютную нетерпимость ко всем формам дискриминации. В документах программы МРИ по кадровым ресурсам следует четко указать и подробно описать, как сотрудники, столкнувшиеся с проявлениями расизма и расовой дискриминации, могут обращаться за поддержкой и возмещением ущерба.
- Обеспечение надлежащей правовой базы для предупреждения всех форм дискриминации и оказания помощи жертвам. Жалобы на проявления дискриминации должны расследоваться и рассматриваться быстро и в приоритетном порядке.
- Сбор данных о кадровых ресурсах, связанных с МРИ, для разработки контрольных показателей, постановки целей и обнародования достигнутых успехов.
- Понимание того, что у каждого человека имеется собственное восприятие событий. Ценности, жизненный опыт и индивидуальное осмысление

структурной и системной дискриминации существенно различаются в зависимости от конкретной личности.

- Подготовка руководящих сотрудников к тому, чтобы они могли возглавить работу по обеспечению МРИ и нести за нее ответственность. Работа в этом направлении может включать постановку целей в системе повышения эффективности персонала (СПЭП), требующих от руководителей поощрения осознанной инклюзивности и справедливого и равноправного доступа к возможностям для всех наряду с подотчетностью за постоянное развитие перспективных кадровых ресурсов на рабочем месте.

## **УВАЖИТЕЛЬНАЯ РАБОЧАЯ ОБСТАНОВКА**

11. Уважительная рабочая обстановка — это такая среда, которая способствует укреплению доверительных отношений и в которой все сотрудники чувствуют, что их уважают, что их права защищены, что с ними обращаются справедливо и что у них есть возможность полностью реализовать свой потенциал. Такая обстановка увеличивает ценность многообразия, повышает уровень открытости и вежливости общения и способствует расширению прав и возможностей и укреплению сотрудничества.

12. Мы, ассоциации персонала, по-прежнему твердо намерены работать при полной поддержке Генерального директора и старшего руководства над организацией мероприятий в рамках совместной инициативы персонала и руководства по формированию уважительных взаимоотношений на рабочем месте. В частности, мы намерены стремиться к тому, чтобы эти мероприятия по обеспечению уважительной рабочей обстановки охватывали сферы МРИ, ППСЭНД и предупреждения и пресечения оскорбительного поведения (ППОП) и способствовали развитию систем и механизмов борьбы с притеснением, дискриминацией, расизмом и предвзятостью.

13. Мы призываем выделять устойчивые ресурсы и финансирование для обеспечения долгосрочной координации этих мероприятий на всех уровнях ВОЗ.

14. Мы также призываем всех сотрудников и руководителей во всех регионах активно содействовать формированию более уважительной рабочей обстановки. Мы ожидаем, что с ассоциациями персонала будут проводиться консультации и что они будут в соответствующих случаях привлекаться к совместному руководству программами работы в этой области.

## **АБСОЛЮТНАЯ НЕТЕРПИМОСТЬ К ДИСКРИМИНАЦИИ И РАСИЗМУ**

15. Мы все ответственны за поддержание рабочей среды, свободной от любых форм дискриминации, включая расовую дискриминацию, притеснение, проявления микроагрессии, злоупотребление властью и полномочиями. Каждый из нас должен вносить вклад в пресечение такого поведения и, если оно имеет место, оперативно принимать надлежащие меры по исправлению ситуации. Мы также должны поддерживать жертв такого поведения и защищать их от всех форм возмездия за то, что они потребовали возмещения ущерба.

16. Мы отмечаем, что в январе 2022 г. Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций представил Стратегический план действий (СПД) по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого сотрудника в Секретариате Организации Объединенных Наций. В положениях САП признается, что расизм на рабочих местах в Организации Объединенных Наций может также проявляться в форме притеснения, злоупотребления служебными полномочиями, изоляции, отчуждения, унижения и неуважения, скрытой предвзятости и микроагрессии<sup>1</sup>. Мы также выразили озабоченность в связи с тем, что ВОЗ до сих пор не приняла участие в проводящемся в масштабах всей Организации Объединенных Наций обследовании по проблеме расизма, которое состоялось в ряде учреждений в 2020 и 2021 гг. Мы обращаемся к руководству с настоятельным призывом рассмотреть этот вопрос в качестве стратегического приоритета.

17. Наша Организация и Организация Объединенных Наций основаны на принципах уважения достоинства и ценности человеческой личности и права каждого пользоваться равными правами человека и основными свободами без различия по признакам расы, пола, языка, этнического или национального происхождения. Проявления расовой дискриминации и расизма нарушают Устав Организации Объединенных Наций и ценности ВОЗ, влияют на моральное состояние сотрудников и подрывают усилия по выполнению мандатов. Неприятие расизма является одним из основных достоинств сотрудника общей системы Организации Объединенных Наций. Мероприятия по борьбе с расизмом требуют непоколебимой приверженности и ежедневной активности на любом уровне и в каждом обществе<sup>2</sup>. Для решения проблем расизма и расовой дискриминации на рабочем месте необходимы участие и лидерство на всех уровнях. Важно наладить диалог и обсуждение проблемы расизма, ибо когда мы стремимся понять различные точки зрения, мы создаем предпосылки для формирования более уважительной рабочей обстановки.

18. Мы выражаем признательность и благодарность Генеральному директору за ресурсы и усилия, направляемые на содействие ликвидации многих форм притеснения и дискриминации посредством обязательного обучения и проведения кампаний. Однако ассоциации персонала хотели бы призвать к проявлению активности в обучении и предупреждении всех форм дискриминации, включая расовую дискриминацию, расизм, притеснение, микроагрессию и злоупотребление властью и служебными полномочиями. Наши рекомендации по дальнейшему формированию гармоничной и уважительной рабочей среды включают следующее.

- **Признание всех форм дискриминации**

Проявления дискриминации оказывают глубокое воздействие на кадровые ресурсы. Травмы, нанесенные в результате неоднократных проявлений микроагрессии и дискриминации, могут привести к разрушительным

---

<sup>1</sup> Strategic Action Plan on Addressing Racism and Promoting Dignity for all in the United Nations Secretariat, January 2022. (SAP Infographic Summary (un.org) , по состоянию на 12 апреля 2022 г.).

<sup>2</sup> Secretary-General's Remarks to General Assembly event on the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, March 2022 (<https://www.un.org/sg/en/node/262463>, по состоянию на 8 апреля 2022 г.).

последствиям для физического и психического здоровья лиц, против которых они направлены. Дискриминация также влияет на репутацию Организации, а время, затраченное на рассмотрение проблем и проведение расследований, может оказаться безрезультатно потерянным.

- **Развитие культуры гласности**

Большое значение для построения сильной ВОЗ имеет наличие безопасного пространства, которое позволяет высказываться в обстановке уважения и быть услышанным, не опасаясь мести, и которое дает возможность сотрудникам всех уровней вносить вклад в общие усилия. Когда мы обсуждаем проблемное поведение, мы активно укрепляем доверие и создаем пространство для того, чтобы уважительные отношения на рабочем месте стали приоритетом. Различные отчужденные группы должны чувствовать себя в безопасности и иметь возможность доступа к соответствующим каналам общения.

- **Развитие целевого обучения**

Для формирования культуры доверия, установления открытого диалога и обучения навыкам «активного наблюдателя» всем сотрудникам будет полезно пройти учебный курс, посвященный подсознательным предубеждениям.

- **Подотчетность**

Старший руководящий состав должен проводить политику абсолютной нетерпимости к проявлениям дискриминации. По всем бюро необходимо предоставлять данные о многообразии и инклюзивности.

- **Укрепление системы внутреннего правосудия**

Необходимо обеспечить доступ к механизмам урегулирования жалоб, направленным на борьбу с расизмом и расовой дискриминацией, в сочетании с расширением возможностей для расследования претензий и доступа к оперативному отправлению правосудия.

- **Принятие мер по предупреждению предвзятости при приеме на работу**

Следуя принципу инклюзивности, нужно создавать механизмы, которые позволяют избегать однообразия в коллективе (особенно при приеме на работу) и способствуют инклюзивности и нововведениям.

- **Сбор данных для разработки контрольных показателей и постановки целей**

Следует осуществлять сбор базовых данных о многообразии, которые будут ежегодно сообщаться, измеряться и сопоставляться в целях выявления тенденций. Установление контрольных показателей помогает оценивать будущие результаты и выявлять существующие барьеры. Необходимо внедрить определенный комплекс показателей успеха, предусматривающих принятие эффективных мер и механизмов для борьбы со всеми формами дискриминации.

## **ПРОЯВЛЕНИЕ АБСОЛЮТНОЙ НЕТЕРПИМОСТИ К СЕКСУАЛЬНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ, НАСИЛИЮ И ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ (СЭНД)**

19. Мы выражаем признательность и благодарность Генеральному директору за ресурсы, предоставляемые для расследования и предотвращения СЭНД посредством проведения обязательных тренингов и кампаний, таких как #StopSEAH и #NoExcuse, а также обязательных групповых целей SMART в системе ePMDS. Создание Департамента по проблеме СЭНД, позволяющего проводить расследования и своевременно принимать решения, способствовало восстановлению доверия сотрудников к приверженности Организации принципам подотчетности. Мы считаем, что более наглядная подотчетность Организации укрепляет среди сотрудников ВОЗ уверенность в том, что их рабочая среда является благоприятной и защищенной.

20. Ассоциации персонала приветствуют постоянную целеустремленность и меры, принятые для предупреждения и пресечения СЭНД. При этом мы считаем, что необходимо повышать осведомленность и налаживать диалог с учетом разнообразных культурных и социально-демографических факторов, влияющих на нашу рабочую среду. Приверженность Организации принципам ППСЭНД должна также подкрепляться индивидуальной активностью каждого сотрудника. Чтобы создать среду, в которой цели ППСЭНД будут осмыслены и станут коллективной целью, Организации следует принять следующие важные меры.

- Создавать возможности для обучения сотрудников и усвоения ими соответствующей проблематики не только в ходе обсуждений в рамках СПЭП, но и путем проведения специальных вебинаров и тренингов, на которых эксперты могут передавать знания о ППСЭНД, позволяющие преодолеть культурные барьеры и стереотипы мышления.
- Внедрять подход, ориентированный на защиту жертв и потерпевших, в мероприятия по предупреждению, выявлению и пресечению, не концентрируясь при этом исключительно на вопросе об ответственности правонарушителей за совершенные ими действия.
- Поощрять неформальные платформы для обсуждения проблематики СЭНД.
- Развивать соответствующие инициативы, включая кампанию «активный наблюдатель».

## **СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО ПРАВОСУДИЯ**

21. Мы с удовлетворением отмечаем проводимый обзор системы внутреннего правосудия; такой обзор может лишь способствовать укреплению ее цели. Чтобы система внутреннего правосудия работала эффективно, она должна заручиться доверием со стороны сотрудников. Нам нужна более сильная и надежная система внутреннего правосудия, которая не вызывает у сотрудников скептического отношения и опасений при взаимодействии с ней, которая прозрачна, пользуется доверием и обеспечивает оперативное рассмотрение обвинений, а также защиту жертв, включая отстранение от работы недобросовестных руководителей. Поскольку высокие моральные качества – это

краеугольный камень нашей Организации и одна из ценностей ВОЗ, мы должны предоставить нашим сотрудникам возможность высказаться, если они стали свидетелями или жертвами какого-либо проступка.

22. Продолжается обзор компонентов системы внутреннего правосудия ВОЗ, действующей с 2016 г., Ассоциациям персонала хотелось бы затронуть две основные проблемы.

- Группа Глобального апелляционного совета (ГАС) должна состоять из пяти членов. Нынешняя группа в составе трех членов просто не позволяет сотрудникам быть уверенными в том, что результаты обсуждений в ГАС достаточно надежны. Кроме того, представители персонала в составе каждой из групп ГАС должны выбираться соответствующей ассоциацией персонала, а не назначаться по выбору председателя или заместителя председателя ГАС.
- Необходимо обеспечивать принятие справедливых решений в отношении тех, кого отправляют в административный отпуск за злоупотребление служебным положением, проступки, вопиющее поведение и т.д. Мы заметили, что на время проведения расследований одни сотрудники отправляются в административный отпуск, а другим, зачастую высокопоставленным, разрешается продолжать работу.

23. В уважительной рабочей обстановке система внутреннего правосудия является справедливой и эффективной, а конфликты и проблемное поведение урегулируются в сжатые сроки и на основе принципов справедливости.

## **ДОГОВОРНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА**

24. В ходе регулярных встреч с Генеральным директором в первом квартале 2022 г. мы отметили усилия, предпринятые администрацией под руководством Департамента кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала для пересмотра существующих договорных условий и представления рекомендаций по обеспечению того, чтобы договорные условия ВОЗ соответствовали передовой практике и подходили для всех кадровых ресурсов ВОЗ, включая штатных сотрудников, консультантов и стажеров. Мы также выразили надежду на то, что в ожидании доклада Целевой группы по условиям трудовых договоров мы будем продолжать работать с администрацией по вопросу о временных соглашениях для недопущения неблагоприятных видов практики.

## **ПОДДЕРЖКА СОТРУДНИКОВ, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КОТОРЫХ СНИЗИЛАСЬ ВСЛЕДСТВИЕ ДЕВАЛЬВАЦИИ ВАЛЮТЫ**

25. Мы хотели бы обратить ваше внимание еще на одно тревожное для сотрудников событие, связанное с девальвацией местных валют в ряде мест службы. Это оказало разрушительное воздействие как на заработную плату действующих сотрудников, так и на пенсии вышедших в отставку сотрудников в затронутых местах службы. Наша Организация несет ответственность за то, чтобы при выплате сотрудникам заработной платы в местной валюте их покупательная способность не снижалась.



## **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ЗАМЕЧАНИЯ**

26. Мы с удовлетворением отмечаем, что наши сотрудники решительно и самоотверженно выполняют нашу программу работы, несмотря на огромную нагрузку с самого начала пандемии. Мы также высоко оцениваем значительные усилия нашего старшего руководства во главе с энергичным и деятельным Генеральным директором, направленные на достижение устойчивого прогресса в областях, вызывающих озабоченность персонала. Мы просим продолжать эти усилия и призываем администрацию к формированию безопасных пространств, которые помогут руководителям и сотрудникам без всяких опасений обсуждать вопросы, касающиеся здоровья персонала, взаимоуважения, МРИ, расизма, СЭНД, внутреннего правосудия и условий труда. Поскольку руководители задают тон взаимоотношениям в коллективе, они обязаны подавать пример, чтобы формировать способствующую продуктивности рабочую среду, в которой установлены вежливые и уважительные отношения.

27. Мы, ассоциации персонала, полностью привержены продолжению конструктивного диалога с руководством для отстаивания прав сотрудников и успешного выполнения миссии нашей Организации. Мы благодарим вас за поддержку и поощрение и надеемся на дальнейшее содействие и руководство со стороны Исполнительного комитета.

= = =