



Вопросы подотчетности

1. На своем тридцать четвертом совещании в мае 2021 г. Комитет Исполкома по программным, бюджетным и административным вопросам принял к сведению доклад, в котором представлен общий обзор организационной системы подотчетности ВОЗ¹.
2. В настоящем докладе содержится обновленная информация о прогрессе, достигнутом с тех пор в деле укрепления институциональной подотчетности. В нем отражены проблемы, с которыми сталкивается Секретариат, а также меры, принятые для укрепления и координации ряда функциональных подразделений ВОЗ, отвечающих за добросовестное ведение деятельности², и усилия для повышения эффективности по всем аспектам подотчетности в Организации.
3. Доклад Независимой комиссии по расследованию предполагаемых случаев сексуальной эксплуатации и насилия в ходе борьбы с десятой вспышкой Эболы в Демократической Республике Конго, опубликованный 28 сентября 2021 г., оказал значительное влияние на существующий в ВОЗ порядок организации и выполнения функций в сфере подотчетности. В докладе этой комиссии, равно как и в докладе 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, были отмечены системные недостатки в общеорганизационной отчетности и системах на всех трех уровнях Секретариата, что послужило стимулом к проведению коренных преобразований в подходе Организации к вопросам предупреждения, выявления и пресечения случаев сексуальной эксплуатации, насилия и оскорбительного поведения³. Кроме того, представленные в докладах выводы оказали на Организацию значительно

¹ Документ ЕВРАС34/3; см. также документ ЕВ149/2.

² В настоящем документе в качестве функциональных подразделений, отвечающих за добросовестное ведение деятельности, рассматриваются: Бюро по оценке; Бюро по обеспечению соблюдения требований, управлению рисками и этике; Бюро служб внутреннего контроля и Канцелярия Омбудсмена и посреднических услуг. Эти функциональные подразделения работают совместно с операционными подразделениями ВОЗ, в том числе с кадровыми службами. Кроме того, дополнительную консультативную функцию по обеспечению добросовестного ведения деятельности выполняет Бюро юрисконсульта.

³ Эти случаи совокупно включали в себя злоупотребления полномочиями, дискриминацию, притеснения и сексуальные домогательства.

большее воздействие, поскольку они способствовали повышению координации и согласованности всех общеорганизационных функций подотчетности и привели к принятию совместного подхода к рассмотрению выявленных случаев в рамках урегулирования проблем, с которыми сталкивается Организация.

4. Ввиду продолжающихся сбоев в результате пандемии COVID-19 потребовалось принятие краткосрочных мер для обеспечения непрерывного функционирования служб, а также долгосрочных решений для устранения системных недостатков и защиты от будущих потрясений.

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ПРЕСЕЧЕНИЮ СЕКСУАЛЬНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ, НАСИЛИЯ И ОСКОРБИТЕЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ

5. В истекшем году Секретариат активизировал усилия по предупреждению, выявлению и пресечению случаев неправомерного поведения среди своих сотрудников. Принятый подход указывает на внедрение новых, усовершенствованных способов взаимодействия функциональных подразделений ВОЗ по обеспечению добросовестного ведения деятельности на всех трех уровнях Организации и по всему спектру вопросов политики и мероприятий — от формирования безопасных и уважительных отношений на рабочем месте до внедрения эффективной и справедливой системы внутреннего правосудия, чтобы оказывать поддержку потерпевшим и привлекать виновных к ответственности.

6. В ходе обзора структур, функций, обязанностей и потенциала механизмов подотчетности ВОЗ были выявлены основные пробелы в возможностях Организации по борьбе с сексуальной эксплуатацией, насилием и оскорбительным поведением. Для устранения выявленных пробелов, уделения повышенного внимания этой проблематике, наращивания практического опыта и расширения возможностей по ее урегулированию были приняты следующие меры: учрежден новый департамент по предупреждению и пресечению проступков сексуального характера для координации усилий в рамках всей Организации; создан специализированный отдел расследований для рассмотрения всех предполагаемых случаев сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств, который следует подходу, ориентированному на защиту интересов потерпевших, и дополняет широкие следственные функции Бюро служб внутреннего контроля ВОЗ; в штате канцелярий директоров региональных бюро и в ряде страновых бюро были учреждены новые должности сотрудников по вопросам предупреждения и пресечения сексуальной эксплуатации и насилия. Более подробная информация об этих общеорганизационных изменениях и мерах по укреплению потенциала содержится в докладе Генерального директора семьдесят пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения, посвященном предупреждению сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств¹.

¹ Документ А75/29.

7. Меры, принятые руководством ВОЗ в порядке реагирования на доклад Независимой комиссии по расследованию предполагаемых случаев сексуальной эксплуатации и насилия в ходе борьбы с десятой вспышкой Эболы в Демократической Республике Конго, оказали стимулирующее воздействие на процесс принятия мер во всех управленческих системах Секретариата и подразделениях по обеспечению добросовестного ведения деятельности и соответствующих операций, тем самым усилив общеорганизационную систему подотчетности. План реагирования руководства ВОЗ обеспечивает единый механизм не только для предупреждения и пресечения сексуальной эксплуатации и насилия, но и для рассмотрения более масштабных проблем, связанных с оскорбительным поведением, для укрепления процедур внутреннего правосудия, продвижения основных ценностей ВОЗ, перестройки культуры ВОЗ и обеспечения согласования с кадровыми реформами.

8. Для надзора за выполнением Плана реагирования руководства и решения смежных вопросов, касающихся оскорбительного поведения внутри Организации, была образована неофициальная группа старших руководителей ВОЗ¹ под председательством Генерального директора. Эта группа проводит еженедельные заседания и занимается координацией деятельности соответствующих департаментов, следит за ходом реализации плана, устраняет имеющиеся недостатки, выявляет системные вопросы, требующие принятия мер, и анализирует передовой опыт других организаций. Такой порядок работы способствовал применению совместного межведомственного подхода к анализу, разработке, согласованию и консолидации политики, процедур, практики, руководства и инструментов ВОЗ. Ниже приводятся примеры таких совместных действий и инициатив.

9. Работа неофициальной группы старших руководителей дополняется деятельностью Целевой группы ВОЗ по предупреждению и пресечению сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств, обеспечивающей общеорганизационную координацию в этой области. В состав этой целевой группы входят 38 старших сотрудников из шести региональных бюро и профильных подразделений штаб-квартиры².

¹ В ее состав входят: Генеральный директор, руководитель Канцелярии, помощник Генерального директора по административно-хозяйственному обеспечению, и.о. начальника Отдела расследований, юрисконсульт, и.о. директора Департамента по предупреждению и пресечению проступков сексуального характера, директор Департамента кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала и и.о. руководителя Бюро по обеспечению соблюдения требований, управлению рисками и этике. При обсуждении более широких вопросов подотчетности, выходящих за рамки выполнения Плана реагирования руководства, в состав группы включаются Омбудсмен, директор Бюро служб внутреннего контроля и директор Бюро по оценке.

² Включая представителей следующих подразделений: Бюро юрисконсульта, Бюро служб внутреннего контроля, Бюро по обеспечению соблюдения требований, управлению рисками и этике, Программы по чрезвычайным ситуациям в области здравоохранения, Сектора внешних связей и управления, Департамента по предупреждению и пресечению проступков сексуального характера, Канцелярии омбудсмена и посреднических услуг, Департамента кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала, Программы ликвидации полиомиелита, Бюро по оценке и Канцелярии Генерального директора.

10. Политика ВОЗ в области предупреждения и пресечения оскорбительного поведения¹ охватывает проблемы злоупотребления полномочиями, дискриминации и притеснения, включая сексуальные домогательства (в совокупности — «оскорбительное поведение»). Претворению этой политики в жизнь способствуют разработка коммуникационных материалов и ресурсов для сотрудников, подготовка методических пособий для руководящего состава, разработка и проведение учебных занятий с учетом потребностей различных аудиторий, а также обновление соответствующих кадровых инструментов и процедур. В марте 2022 г. для всех сотрудников ВОЗ вне зависимости от их контрактного статуса (для штатных и внештатных) был введен обязательный учебный курс Организации Объединенных Наций на тему «Совместное формирование уважительных взаимоотношений: предупреждение сексуальных домогательств и других видов запрещенного поведения» после адаптации его содержания с учетом специфики ВОЗ, а 3 декабря 2021 г. вступила в силу новая Директива по политике ВОЗ в отношении защиты от сексуальной эксплуатации и сексуального насилия². Кроме того, в настоящее время разрабатываются стандартные операционные процедуры для уточнения соответствующих функций и обязанностей страновых бюро, региональных бюро и штаб-квартиры в части рассмотрения утверждений и непроверенных сообщений о сексуальной эксплуатации, насилии и домогательствах.

11. Во все процедуры в рамках ВОЗ внедряется такой подход к предупреждению и пресечению сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств, который ориентирован на защиту интересов потерпевших и жертв. Регулярно проводятся совещания по конфиденциальному рассмотрению дел, в которых участвуют представители Отдела расследований, Отдела этики и Департамента кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала, в ходе которых проводится обсуждение отдельных случаев в целях поиска решений.

12. Особое внимание уделялось повышению уровня осведомленности и знаний сотрудников, изменению их воззрений и стилей поведения и расширению доступа к инструментам. В марте 2022 г. была начата общеорганизационная кампания по охвату персонала #NoExcuse (Никаких оправданий), цель которой — обеспечить среди всех сотрудников ВОЗ понимание того, какое поведение внутри Организации является недопустимым и какие действия они должны предпринять, если они столкнутся со случаями сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств, станут свидетелями таких случаев или получат о них какую-либо информацию. В 2022 г. всем сотрудникам ВОЗ было предложено в рамках своих планов управления служебной деятельностью и повышения квалификации выбрать или сформулировать групповую цель в области

¹ ВОЗ. Предотвращение и пресечение оскорбительного поведения: политика и процедуры, касающиеся притеснений, сексуальных домогательств, дискриминации и злоупотребления полномочиями. Женева: Всемирная организация здравоохранения; 2021 г. (<https://www.who.int/ru/publications/m/item/preventing-and-addressing-abusive-conduct>, по состоянию на 8 апреля 2022 г.).

² WHO Information on Policy Directive on protection from sexual exploitation and sexual abuse (SEA), Information note, 6 December 2021 (https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/information-on-policy-directive-on-protection-from-sexual-exploitation-and-sexual-abuse-.pdf?sfvrsn=8926f2fa_19&download=true, по состоянию на 8 апреля 2022 г.).

предупреждения и пресечения сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств. Показатель прохождения сотрудниками ВОЗ обязательного учебного курса Организации Объединенных Наций по защите от сексуальной эксплуатации и насилия превысил 92%. Учебный курс по предупреждению и пресечению сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств с учетом специфики ВОЗ, проводимый в настоящее время в экспериментальном режиме, во второй половине 2022 г. будет внедряться в общемировом масштабе. Разрабатываются планы по созданию инструмента оценки рисков сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств для каждого отдельного учреждения.

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ОТСЛЕЖИВАНИЮ И ВЫПОЛНЕНИЮ РЕКОМЕНДАЦИЙ

13. Для укрепления функций подотчетности ВОЗ Секретариат в настоящее время разрабатывает сводную платформу регулирования и отслеживания рекомендаций, на которую будет возложено объединение рекомендаций, поступающих из многочисленных источников, а также документирование и отслеживание мер реагирования со стороны руководства ВОЗ и действий по выполнению рекомендаций. Цель этой платформы отслеживания — обеспечивать своевременное выполнение рекомендаций, повышение уровней подотчетности и прозрачности, а также оптимизацию процесса принятия решений и общеорганизационного обучения. На платформе объединено около 2000 рекомендаций, источниками которых являются: руководящие органы ВОЗ (включая резолюции и решения Исполнительного комитета и Ассамблеи здравоохранения, а также доклады Комитета Исполкома по программным, бюджетным и административным вопросам); доклады ВОЗ об оценке и внешней ревизии; внешние надзорные органы ВОЗ (включая Независимый консультативный надзорный комитет экспертов и Независимый надзорный и консультативный комитет по Программе ВОЗ по чрезвычайным ситуациям в области здравоохранения); Объединенная инспекционная группа Организации Объединенных Наций; группы экспертов высокого уровня (включая рекомендации в отношении ВОЗ, составленные Независимой комиссией по оценке готовности к пандемии и эффективности ответных мер; Комитетом по обзору функционирования Международных медико-санитарных правил (2005 г.) в рамках мер реагирования на пандемию COVID-19; Глобальным советом по мониторингу готовности; Независимой группой высокого уровня Группы двадцати по финансированию глобального достояния для обеспечения готовности к пандемиям и реагирования на них; Глобальной конвенцией в области общественного здравоохранения; и Группой семи); и Сеть по оценке эффективности работы многосторонних организаций. Эта платформа уже сыграла ключевую роль в обобщении и анализе многочисленных рекомендаций, связанных с реагированием на пандемию COVID-19.

АКЦЕНТ НА ОСНОВНЫХ ФУНКЦИЯХ ВОЗ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДОБРОСОВЕСТНОГО ВЕДЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

14. В дополнение к интенсивной совместной работе по предупреждению и пресечению сексуальной эксплуатации, насилия и оскорбительного поведения в рамках Организации отдельные подразделения в сфере подотчетности продолжали выполнять свои мандаты

и планы работы, в том числе в областях оценки, управления рисками и обеспечения соблюдения требований, этики, служб внутреннего надзора и посредничества.

15. **Оценка.** Независимое Бюро по оценке продолжает проводить политику ВОЗ в области оценки (2018 г.), внедряя механизм укрепления функции оценки и организационного обучения в ВОЗ¹. Этот механизм охватывает шесть основных направлений деятельности: формирование благоприятной среды и стратегическое руководство; потенциал и ресурсы для проведения оценки; план работы, сфера охвата и методы оценки; рекомендации по результатам оценки и ответные меры руководства; организационное обучение; и распространение информации о работе по оценке.

16. В январе 2022 г. на 150-й сессии Исполнительного комитета Секретариат представил обновленную информацию об осуществлении плана работы ВОЗ по оценке на 2020–2021 гг., после чего Исполком утвердил общеорганизационный план работы по оценке на 2022–2023 гг.². Ежегодный доклад об оценке будет представлен на 151-й сессии Исполнительного комитета в мае 2022 г.³. В 2020–2021 гг. Бюро по оценке провело 18 общеорганизационных оценок и приняло участие в проведении совместных оценок в рамках Организации Объединенных Наций в отдельных областях, представляющих общий принципиальный и стратегический интерес, тем самым способствуя экономически эффективному обеспечению подотчетности и стратегического обучения в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, Бюро по оценке проявляло активность при проведении более масштабных мероприятий по оценке, связанных с пандемией COVID-19, участвуя (i) в общесистемной оценке деятельности Многопартнерского целевого фонда Организации Объединенных Наций по мерам борьбы с пандемией COVID-19 и ликвидации ее последствий и (ii) в оценке межучрежденческих мер реагирования на пандемию COVID-19, которая проводилась по поручению Межучрежденческого постоянного комитета при координирующей роли Управления Организации Объединенных Наций по координации гуманитарных вопросов и под частичным руководством Межучрежденческой руководящей группы по оценке гуманитарной помощи. На своей 150-й сессии Исполнительный комитет был также проинформирован о том, что новым директором Бюро по оценке назначен д-р Масахиро Игараши.

17. Секретариат твердо намерен сохранять устойчивую культуру оценки, в соответствии с которой рекомендации, вынесенные по результатам оценки, выполняются на основе непрерывного обучения и совершенствования, а извлеченные уроки учитываются при выработке политики и принятии решений в целях повышения результативности. Своевременная разработка ответных мер руководства и мониторинг

¹ A framework for strengthening evaluation and organizational learning in WHO. Geneva: World Health Organization; 2018 (https://cdn.who.int/media/docs/default-source/documents/evaluation/framework-for-strengthening-evaluation-and-organizational-learning.pdf?sfvrsn=720e4c8e_2, по состоянию на 8 апреля 2022 г.).

² Документ EB150/35; см. также протоколы заседаний 150-й сессии Исполнительного комитета, одиннадцатое заседание, раздел 3.

³ Документ EB151/4.

их реализации имеют ключевое значение для улучшения подотчетности. Соответствующий вклад этих мероприятий по оценке можно показать на трех примерах за 2021 г. Во-первых, в материалах текущей оценки преобразований ВОЗ, опубликованной перед 149-й сессией Исполнительного комитета в мае 2021 г., содержался ряд рекомендуемых мер для ускорения темпов и повышения успешности желаемых организационных изменений, на которые Секретариат опубликовал ответ своего руководства в июле 2021 г. Во-вторых, первый метаанализ и обобщение семи оценок страновых программ, проведенных ранее в период 2017–2020 гг.¹, позволили определить восемь ключевых сквозных выводов, повторяющиеся аспекты, достижения, проблемы и области для улучшения, а также документально зафиксировать передовой опыт и инновации в работе ВОЗ на уровне отдельных стран, которые могут использоваться руководством ВОЗ для совершенствования общеорганизационных процессов и указаний. Наконец, оценка интеграции гендерной проблематики, аспектов равенства и прав человека в работу Организации определила меры по укреплению этой сферы деятельности и соответствующего потенциала внутри ВОЗ; они не только лежат в основе достижения результатов, касающихся Тринадцатой общей программы работы на 2019–2023 гг., но и способствуют формированию организационной среды развития, направленной на предупреждение сексуального насилия и эксплуатации. Ответ руководства на эту оценку оказывает стимулирующее воздействие на разработку новой политики и стратегии ВОЗ в области гендерных отношений, равенства и прав человека.

18. Управление рисками и обеспечение соблюдения требований. Для достижения целей ВОЗ, выдвинутых в Тринадцатой общей программе работы на 2019–2023 гг., Организация в постоянно усложняющихся условиях приступила к проведению ряда обзоров в областях управления рисками, внутреннего контроля и обеспечения соблюдения требований. Промежуточные результаты этих обзоров в настоящее время анализируются, а затем лягут в основу новой стратегии управления рисками и соблюдения требований, цель которой — дать возможность странам эффективнее управлять рисками, с которыми они сталкиваются, наряду с этим укрепляя глобальные механизмы обеспечения гарантий ВОЗ посредством более интегрированного мониторинга и соблюдения требований. Кроме того, благодаря разработке и практическому применению концепции готовности ВОЗ к принятию рисков удастся повысить уровень согласованности и координации управления рисками по всем программам ВОЗ, включая Программу по чрезвычайным ситуациям в области здравоохранения. Далее, ВОЗ разработала новый инструмент оценки и снижения рисков сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств, который будет внедрен в 2022 г.

19. Этика. Уроки, которые были извлечены в течение 2021 г., и в частности опыт, приобретенный по итогам работы Независимой комиссии по расследованию предполагаемых случаев сексуальной эксплуатации и насилия в ходе борьбы с десятой вспышкой Эболы в Демократической Республике Конго, внесли вклад в укрепление приверженности Секретариата политике абсолютной нетерпимости к сексуальной эксплуатации, насилию и домогательствам, а также к любым другим видам ненадлежащего поведения. Группа по этике в составе Бюро по обеспечению соблюдения

¹ Индия, Кыргызстан, Мьянма, Румыния, Руанда, Сенегал и Таиланд.

требований, управлению рисками и этике играет ключевую роль в популяризации приверженности этой политике.

20. Группа по этике совместно с Бюро юрисконсульта и Департаментом по предупреждению и пресечению проступков сексуального характера входит в состав группы по обзору политики Целевой группы ВОЗ по предупреждению и пресечению сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств, которая занимается проведением обзоров существующих нормативных положений, касающихся информирования о нарушениях и защиты от преследований, а также положений Кодекса этики и профессионального поведения; эти обзоры должны быть завершены в 2022 г. Кроме того, Группа по вопросам этики оптимизировала свою деятельность, и теперь ее мандат сосредоточен на следующих четырех основных направлениях: (i) декларирование интересов (в том числе в рамках ежегодных кадровых мероприятий, на уровне отдельных экспертов, внешней деятельности, консультантов и перед приемом на работу); (ii) консультирование по вопросам этики (предоставление консультаций и рекомендаций сотрудникам ВОЗ и в соответствующих случаях — внешним сторонам, в том числе по конфиденциальным вопросам); (iii) информирование о нарушениях и защита от преследований; и (iv) образование и информационно-пропагандистская деятельность.

21. Группа по этике продолжает разработку курса электронного обучения, посвященного расширению этических прав и возможностей. Этот курс станет обязательным для всех сотрудников ВОЗ независимо от их контрактного статуса (для штатных/ внештатных сотрудников). Цель курса — повысить уровень осведомленности об этическом и профессиональном поведении, ожидаемом на рабочем месте, и обеспечить его соблюдение. Кроме того, в рамках курса сотрудники ВОЗ ознакомятся с различными проблемами, которые могут возникнуть в рабочей среде, и приобретут навыки эффективного решения возникающих проблем и информирования о них.

22. **Бюро служб внутреннего контроля.** Бюро служб внутреннего контроля осуществляет независимую и объективную деятельность по проверке, расследованию и оказанию консультативной помощи в целях повышения эффективности и улучшения деятельности Организации в качестве надежного делового партнера. Ассамблее здравоохранения представлен отдельный доклад о работе служб внутреннего контроля¹.

23. В истекшем году возможности Секретариата по приему и расследованию заявлений и жалоб на сексуальную эксплуатацию, насилие и домогательства были расширены с учетом выводов, изложенных в докладе Независимой комиссии. В ноябре 2021 г. был назначен временно исполняющий обязанности начальника Отдела расследований, призванный сосредоточить работу этого подразделения на случаях противоправного сексуального поведения и укрепить экспертный потенциал, необходимый для эффективного и результативного рассмотрения таких дел в рамках

¹ Документ А75/36.

ВОЗ. Начальник Отдела расследований опирается на квалифицированную группу из 15 сотрудников, в основном женщин, которые руководят расследованиями по заявлениям о сексуальной эксплуатации, насилии и оскорбительном поведении, уделяя приоритетное внимание заявлениям о сексуальных проступках со стороны сотрудников Секретариата. Укрепление потенциала в сфере проведения расследований, благодаря которому удалось уменьшить число накопившихся нерассмотренных дел о сексуальной эксплуатации, насилии и домогательствах, впоследствии будет обеспечивать своевременное завершение расследований по всем новым случаям. Кроме того, для упорядочения процесса отчетности горячая линия для приема сообщений о таких случаях («Горячая линия по вопросам служебной этики») теперь отнесена к структуре Отдела расследований. С другой стороны, Секретариат заключил контракт с независимым поставщиком услуг для выполнения проверки принятых мер по реагированию на заявления и жалобы на сексуальную эксплуатацию, насилие и домогательства и проведения анализа произвольной выборки заявлений и/или жалоб на домогательства, полученных Департаментом по обеспечению соблюдения требований, управлению рисками и этике или Управлением служб внутреннего надзора за период с 1 августа 2018 г. по 30 сентября 2021 г. Результаты проверки будут использованы при пересмотре механизмов внутренней отчетности и процедур анализа подозрений, предупреждений и жалоб.

24. Вследствие ограничений на поездки из-за пандемии COVID-19 внутренние аудиторские проверки в 2021 г. по-прежнему проводились из штаб-квартиры. В ходе проверочных мероприятий использовались предыдущие наработки Канцелярии в области проведения аналитических обзоров и обновленные подходы к: проверке эффективности внутреннего контроля; проверке определенных областей без проведения командировок; рассмотрению рисков, связанных с COVID-19 и сексуальной эксплуатацией и насилием. Несмотря на сложную операционную обстановку в контексте COVID-19, общая доля эффективных механизмов контроля в 2021 г. оставалась стабильной по сравнению с 2020 г. и составила 72%, а в 3% механизмов контроля был обнаружен высокий уровень остаточного риска. Канцелярия продолжает предоставлять руководству через Комитет по управлению глобальными рисками ключевую обновленную информацию по регулярно возникающим проблемам и состоянию дел в области выполнения рекомендаций, сформулированных по итогам проверки.

25. **Канцелярия омбудсмена и посреднических услуг.** Основной функцией омбудсмена является оказание сотрудникам помощи в решении связанных с работой проблем неофициальным путем и, соответственно, предотвращение развития конфликтов и предложение альтернативных способов урегулирования проблем. Кроме того, омбудсмен отслеживает тенденции в целях раннего выявления потенциально значимых проблем и информирует старшее руководство; поддерживает принятие превентивных мер; и содействует формированию профессиональной среды, в основу которой заложены фундаментальные ценности ВОЗ и прежде всего – уважительные отношения на рабочем месте.

26. Являясь основным элементом механизма неформального урегулирования споров, Канцелярия омбудсмена и посреднических услуг активизировала усилия по расширению применения процедур неформального урегулирования в масштабах всей ВОЗ путем

взаимодействия с другими соответствующими подразделениями Организации, такими как Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала, Служба охраны здоровья и благополучия персонала, Департамент по обеспечению соблюдения требований, управлению рисками и этике, Бюро служб внутреннего контроля, Канцелярия Генерального директора и Ассоциации персонала ВОЗ, в целях решения проблем, вызывающих озабоченность, и обмена информацией. Она также участвует в глобальных усилиях по предупреждению и пресечению сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств, которые координируются на уровне штаб-квартиры. Деятельность Канцелярии омбудсмана и посреднических услуг нацелена на укрепление сети омбудсменов ВОЗ при участии всех региональных омбудсменов в качестве средства обеспечения равного доступа к неформальному урегулированию в масштабах всей ВОЗ.

27. В докладе омбудсмана 150-й сессии Исполнительного комитета¹ было подчеркнуто, насколько пандемия COVID-19 изменила методы работы Организации, выдвинув новые задачи в контексте усилий по обеспечению благоприятных условий труда и уважительных отношений на рабочем месте. Канцелярия омбудсмана и посреднических услуг стремилась решать эти задачи, применяя более инициативный подход к взаимодействию с сотрудниками путем проведения вебинаров и презентаций и работая в тесном сотрудничестве с другими вспомогательными службами, в частности со Службой охраны здоровья и благополучия персонала, в целях решения потенциальных проблем на раннем этапе с уделением особого внимания воздействию сложившейся ситуации на психическое здоровье сотрудников.

ДАЛЬНЕЙШИЕ ДЕЙСТВИЯ

28. В истекшем году Секретариат применил новые методы работы и пересмотрел свою политику, процедуры и структуры для решения новых проблем, включая те, которые связаны с оскорбительным поведением среди сотрудников ВОЗ. Опыт принятия общеорганизационных мер реагирования на такое поведение может послужить основой для укрепления и реорганизации более широких функций ВОЗ по обеспечению подотчетности, включая внедрение комплексного подхода с более интегрированными, скоординированными, ресурсообеспеченными и прозрачными процедурами.

ДЕЙСТВИЯ КОМИТЕТА ПО ПРОГРАММНЫМ, БЮДЖЕТНЫМ И АДМИНИСТРАТИВНЫМ ВОПРОСАМ

29. Комитету предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =

¹ Документ EB150/INF./4.