



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
2 January 2024
Russian
Original: English

Семьдесят восьмая сессия
Пункт 141 повестки дня
Объединенная инспекционная группа

Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи свои замечания и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций» ([JU/REP/2023/4](#)).



I. Введение

1. В своем докладе, озаглавленном «Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2023/4), Объединенная инспекционная группа анализирует подходы организаций к поддержанию психического здоровья и благополучия сотрудников, принимая во внимание, что внутренняя культура этих организаций, характер рисков, с которыми они сталкиваются, и их оперативные нужды определяются соответствующими бизнес-моделями и мандатами. К конкретным целям обзора относятся: а) изучение стратегий, политики и практики, имеющих отношение к психическому здоровью и благополучию персонала организаций системы Организации Объединенных Наций; б) исследование организационных структур и функциональных звеньев, ответственных за принятие мер профилактики и защиты от нарушений психического здоровья и благополучия; в) рассмотрение соответствующих общесистемных механизмов и направлений работы, а также межучрежденческих инициатив; и д) выявление передового опыта и извлеченных уроков, заслуживающих усвоения и распространения в организациях системы Организации Объединенных Наций.

II. Общие замечания

2. Организации приветствуют проведение данного обзора и выражают Объединенной инспекционной группе признательность за своевременное представление полезного доклада и за усилия, предпринятые для получения глубокого представления о психическом здоровье и психосоциальном благополучии персонала системы Организации Объединенных Наций в целом. В докладе приводится описание имеющихся проблем, подкрепленное различными единицами данных, и излагаются убедительные рекомендации для организаций системы Организации Объединенных Наций.

3. Организации высоко оценивают использованную инспекторами методологию, позволившую собрать мнения различных заинтересованных сторон и тем самым получить целостное представление о политике и практике поддержания психического здоровья и благополучия. Следует отметить информативность всестороннего анализа и демонстрации воздействия психосоциальных рисков на рабочих местах в организациях системы Организации Объединенных Наций, включая соответствующие затраты, а также ценность комплексного подхода к устранению рисков для психического здоровья и благополучия на уровне политики.

4. Организации напоминают, что на сорок шестой сессии Комитета высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, состоявшейся в октябре 2023 года в Копенгагене, они одобрили Стратегию Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период, и подтверждают свою приверженность созданию инклюзивной и устойчивой рабочей среды, в которой психическое здоровье и благополучие являются неотъемлемой частью организационной культуры и организационных систем.

5. Кроме того, организации подчеркивают, что задача поддержания благополучия сотрудников по-прежнему носит межфункциональный и междисциплинарный характер и предполагает скоординированное партнерство между штаб-квартирой, подразделениями и страновыми отделениями (когда это применимо)

для оказания отдельным сотрудникам поддержки в выполнении их общего обязательства, требующего коллективных усилий.

6. Организации в основном поддерживают предложенные рекомендации, даже несмотря на то, что сроки выполнения некоторых из них могут быть нереалистичными или рекомендации кажутся слишком предписывающими. При их выполнении будут учитываться обусловленные конкретными обстоятельствами ограничения, в том числе бюджетные, о чем говорится в приведенных ниже замечаниях.

III. Конкретные замечания по рекомендациям

Рекомендация 1

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не входят в состав Совета по реализации Стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия, следует назначить своих представителей для участия в работе Совета ко времени проведения его первого заседания в 2024 году.

7. Организации поддерживают эту рекомендацию и осуществление Стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период через своих представителей в Совете по реализации Стратегии по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия. Расширение членского состава Совета позволит ему решать системные вопросы и дать более глубокое представление о надлежащей поддержке, необходимой для обеспечения психического здоровья и благополучия в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.

Рекомендация 2

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует выработать основанный на конкретных фактических данных подход к охране психического здоровья и благополучия персонала своей организации, разработать к концу 2025 года план действий на рабочих местах и отразить его принципы в процедурах общеорганизационного управления рисками, системе охраны труда и техники безопасности и стратегиях кадровой работы.

8. Организации поддерживают эту рекомендацию и ценят основанный на конкретных фактических данных подход организаций к охране психического здоровья и благополучия своего персонала.

9. Совет по реализации Стратегии по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия разработал руководство по реализации и обозначил показатели в Стратегии на 2024 год и последующий период, чтобы помочь организациям в подготовке плана действий. Это включает разработку инструментов для руководителей и управляющих и рекомендаций, связанных с обеспечением всестороннего учета вопросов психического здоровья и благополучия в соответствующих рамочных программах и стратегиях. Некоторые отмечают важность сосредоточения внимания на оказываемом воздействии в дополнение к деятельности, предусмотренной в оценочном листе по осуществлению Стратегии.

10. Некоторым организациям такая формулировка рекомендации кажется ограничительной, поскольку они ценят свою способность определять ключевые принципы в соответствующих стратегических рамочных программах.

Рекомендация 3

Директивным и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить их административным руководителям представить к концу 2026 года обновленную информацию о разработке и реализации плана действий по охране психического здоровья и благополучия на рабочих местах в соответствии с основанным на конкретных фактических данных подходом их организаций к этому вопросу.

11. Организации отмечают, что данная рекомендация адресована их директивным и/или руководящим органам.
12. Совет по реализации Стратегии по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия разработал оценочный лист и обозначил соответствующие показатели для содействия выполнению этой рекомендации.
13. Независимо от важности подотчетности и отчетности, некоторые считают, что в предлагаемой рекомендации поощряется участие государств-членов в тонкостях процесса осуществления (плана действий) на детальном уровне и что их соответствующие директивные или руководящие органы имеют право запрашивать у организаций информацию, которую они считают необходимой.

Рекомендация 4

К концу 2024 года административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует пересмотреть правила, регулирующие возвращение сотрудников к трудовой деятельности, включая положения о предоставлении приспособлений для облегчения этого процесса, с тем чтобы обеспечить инклюзивный учет соображений, связанных с психическим здоровьем, а также разработать постоянные инструкции с четким распределением функций и обязанностей, включая принятие решений.

14. Данная рекомендация получила широкую поддержку, и необходимость ее выполнения подчеркивается с момента представления предыдущей Стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия в 2018 году. Совет по реализации Стратегии по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия определил основные меры, которые могут быть приняты для обеспечения выполнения этой рекомендации. Одновременно с этим некоторые, ссылаясь на существующий процесс обеспечения разумного приспособления в организациях системы Организации Объединенных Наций, предлагают оценить целесообразность организации отдельного процесса, касающегося возвращения на работу и ориентированного на психическое здоровье.
15. Однако, возможно, потребуется провести более подробную оценку возможности завершения этой работы к концу 2024 года. Организации, в частности новые члены Совета, обеспокоены сжатыми сроками реализации. Кроме того, подчеркивается, что важно обеспечить соответствие между имеющимися бюджетными средствами и ресурсами и некоторыми из рекомендованных мероприятий.

Рекомендация 5

К концу 2024 года административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует проанализировать и выявить возможные слабые места или направления совершенствования функции консультирования в своей организации, используя для этого руководство по профессиональным стандартам для консультантов, подготовленное

Группой консультантов персонала/консультантов по борьбе со стрессом в Организации Объединенных Наций и одобренное Сетью по вопросам людских ресурсов при Координационном совете руководителей системы Организации Объединенных Наций, а также ключевые элементы, подчеркиваемые Объединенной инспекционной группой в своем докладе.

16. Организации поддерживают эту рекомендацию и осуществление Стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия, а также применение критериев выполнения функции консультирования, определенных Группой консультантов персонала/консультантов по борьбе со стрессом в Организации Объединенных Наций и одобренных Сетью по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций. Руководство по профессиональным стандартам для консультантов, подготовленное Группой консультантов персонала/консультантов по борьбе со стрессом в Организации Объединенных Наций с учетом постоянно меняющихся условий, было включено в оценочный лист по реализации Стратегии на 2024 год и последующий период.

17. Отмечая важность этой рекомендации в более широком контексте общей системы Организации Объединенных Наций, некоторые организации подчеркивают, что функция консультирования персонала в каждой организации в значительной степени зависит от конкретных условий и мандата организации. Таким образом, не все элементы, включенные в руководство по профессиональным стандартам для консультантов, будут актуальны для всех организаций. Выполнение этой рекомендации организациями также будет зависеть от наличия ресурсов и рассмотрения этого вопроса соответствующими руководящими или директивными органами.

Рекомендация 6

Генеральному секретарю следует обратиться к Комитету высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций с просьбой изучить возможные варианты обеспечения того, чтобы во всех странах, где имеются места службы категории D или E, был назначен на работу специалист по охране психического здоровья, и доложить о результатах к концу 2024 года.

18. Организации частично поддерживают эту рекомендацию, отмечая, что она адресована Генеральному секретарю. С удовлетворением отмечая признание важности психического здоровья и психосоциального благополучия персонала Организации Объединенных Наций в местах службы с трудными условиями, организации с осторожностью относятся к общему характеру этой рекомендации. Соглашаясь с необходимостью наличия специалиста по охране психического здоровья в странах, где имеются места службы категории D или E, организации указывают на необходимость повышения гибкости в процессе реализации, чтобы они могли действовать с учетом реального положения дел на местах.

Рекомендация 7

Генеральной Ассамблее следует к своей восьмидесятой сессии рассмотреть выводы Комитета высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций относительно ресурсов для поддержки назначения на работу в странах, где имеются места службы категории D или E, специалиста по охране психического здоровья.

19. Организации отмечают, что данная рекомендация адресована Генеральной Ассамблее.

20. Организации отмечают также, что эту рекомендацию следует рассматривать исключительно в контексте бюджетных потребностей Секретариата Организации Объединенных Наций в связи с реализацией Стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период и что бюджетные потребности специализированных учреждений, фондов и программ системы Организации Объединенных Наций могут рассматриваться соответствующими руководящими органами таких организаций.

21. Кроме того, организации высказывают другие замечания и опасения, требующие дополнительных разъяснений, в том числе в связи с управлением такими должностями в каждом месте службы; порядком обеспечения клинической ответственности для таких должностей и их интеграцией в соответствующие программы по охране психического здоровья и благополучия; ролью координатора-резидента и страновой группы Организации Объединенных Наций; и порядком управления техническим надзором и расстановкой приоритетов в межучрежденческом контексте.

Рекомендация 8

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы их организации сотрудничали в работе над картой распределения имеющегося в различных точках потенциала психосоциальной поддержки и учитывали весь существующий в системе потенциал при разработке своих планов действий на рабочих местах, предусматривая в них совместное пользование услугами, распределение расходов и другие схемы экономичного и эффективного обслуживания.

22. Организации поддерживают все усилия, направленные на повышение эффективности, в том числе за счет совместного пользования услугами и распределения расходов, и отмечают, что это важная развивающаяся область, в которой ключевую роль играет сотрудничество.

23. Однако в тексте рекомендации, по-видимому, предполагается, что на страновом уровне уже имеют место совместное пользование услугами и распределение расходов в области психологической поддержки. Хотя это важно для будущего планирования, ни в докладе, ни в рекомендации не указано, как организации будут обеспечивать совместное пользование услугами или распределение расходов на практике. В пункте 153 своего доклада Объединенная инспекционная группа указывает на некоторые проблемы и вопросы, связанные с совместным использованием услугами и распределением расходов, и отмечает, что в этой области необходимо провести дополнительную работу, в том числе признать различия между фондами и программами и специализированными учреждениями Организации Объединенных Наций на страновом уровне.

24. Организации частично поддерживают принципы этой состоящей из двух частей рекомендации, отмечая, что организации могут сотрудничать в работе над картой распределения потенциала психосоциальной поддержки, особенно если это будет происходить под руководством центрального межучрежденческого органа или группы и не будет ограничиваться подсчетом консультантов персонала в местах службы, а будет также предполагать учет уровня подготовки и доступности (т. е. вид контракта, часы работы и местонахождение) медицинских работников Организации Объединенных Наций по вопросам психического здоровья и психиатрической помощи, особенно на местах, где доступ

ограничен. Анализ доступа к медицинской помощи должен также включать охват медицинским страхованием всех сотрудников в рамках всей системы.

25. Разделение таких функций должно происходить с учетом ряда других параметров, включая, например, соотношение сотрудников и консультантов персонала, масштаб консультативной роли в рамках всей системы и клинической ответственности в этой области, виды психосоциальных рисков в отдельных организациях и процессы управления рисками.

26. Учет полученных результатов при разработке планов действий на рабочих местах представляется логичным и целесообразным в случае должностей, ориентированных в первую очередь на реагирование на чрезвычайные ситуации, поскольку протоколы реагирования на серьезные инциденты и использование основанного на фактических данных подхода должны быть одинаковыми во всех организациях.

27. Распределение расходов и другие модели экономичного и эффективного обслуживания вносят свой вклад. Однако за пределами реагирования на чрезвычайные ситуации функции консультирования для поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в каждой организации, как правило, зависят от конкретных условий и отличаются друг от друга с точки зрения культуры и политики, поэтому внедрение совместного пользования услугами или других моделей может не быть идеальным вариантом поддержки планов действий на рабочих местах каждой организации.

28. Кроме того, в каждой организации консультанты персонала должны будут официально подчиняться соответствующим руководителям организаций/начальникам отделов, занимающихся вопросами психического здоровья и благополучия, для обеспечения последовательности и единообразия в реализации своих программ.

Рекомендация 9

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы в их планах действий по охране психического здоровья и благополучия персонала на рабочих местах, которые должны быть разработаны к концу 2025 года, были указаны барьеры, затрудняющие доступ к услугам психосоциальной поддержки, и уделялось первоочередное внимание борьбе со стигматизацией посредством инициатив по повышению информированности о проблемах психического здоровья, информационно-просветительских мероприятий и пропаганды здорового образа жизни.

29. Организации поддерживают эту рекомендацию и отмечают, что в оценочном листе по осуществлению Стратегии на 2024 год и последующий период указаны меры, которые можно принять для ее выполнения.

30. Согласившись с данным принципом в более широком смысле, одна из организаций заявила, что предпочла бы менее предписывающую формулировку, которая позволила бы разрабатывать такие предлагаемые стратегии в рамках более широкой системы охраны труда и техники безопасности, а не как отдельную стратегию.

Рекомендация 10

Для получения максимальной отдачи от вложенных средств административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует к 2026 году обеспечить, чтобы программы и мероприятия по

поддержанию благополучия были встроены в основанный на конкретных фактических данных подход их организаций к вопросам психического здоровья и благополучия, дополняли его и подвергались регулярному мониторингу и оценке.

31. Организации согласны с необходимостью оценки результативности и получения максимальной отдачи от вложенных средств; однако в выполнении данной рекомендации сохраняются некоторые проблемы, о которых говорится в рекомендации 2.

32. Организации признают, что каждая организация должна установить базовые показатели, которые будут использоваться для отслеживания прогресса, — это также подчеркивается в Стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия. Совет по реализации Стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия разработал оценочный лист с соответствующими показателями, хотя для разработки значимых показателей, которые будут служить весомым аргументом в поддержку поистине действенного подхода к оценке эффективности инициатив в области психического здоровья и благополучия на основе данных, помимо подсчета проведенных мероприятий, необходимы дополнительные указания и сотрудничество.

33. Создание системы данных для мониторинга и оценки программ и мероприятий может вызвать некоторые бюджетные проблемы, которые могут задержать процесс реализации и потребовать рассмотрения соответствующими руководящими или директивными органами организаций.

Рекомендация 11

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует изучить возможность включения к концу 2024 года тематики психического здоровья и благополучия в программы подготовки, в частности для руководителей, в целях создания возможностей и предпосылок для проведения дискуссий и более эффективного обучения, а также для поддержки сотрудников с расстройствами психики.

34. Организации поддерживают эту рекомендацию и считают крайне важным, чтобы все сотрудники, особенно те, кто выполняет управленческие функции, сотрудничали с консультантами персонала для поддержания психического здоровья и благополучия своих сотрудников.

35. Предлагаемый комплексный подход является одним из основных принципов Стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия с момента ее принятия.