

**Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья  
и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период**



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Резюме/обзор

Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период призвана помочь Организации Объединенных Наций в создании рабочей среды, способствующей хорошему психическому здоровью и обеспечивающей доступность поддержки в случае необходимости. Стратегия представляет собой дорожную карту по созданию инклюзивной, жизнеспособной рабочей среды, в которой психическое здоровье и хорошее самочувствие являются неотъемлемой частью организационной культуры и систем, где каждый человек ощущает себя частью коллектива и чувствует, что его ценят и помогают ему развиваться и преуспевать, что будет обеспечивать эффективную работу персонала, направленную на выполнение нашего обещания по построению лучшего мира.

По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), психическое здоровье — это нечто большее, чем просто отсутствие психических расстройств. Скорее, это состояние психического благополучия, позволяющее людям справляться с жизненными стрессами, реализовывать свои способности, поддерживать хорошую обучаемость и работоспособность и вносить свой вклад в жизнь общества.

Сотрудники Организации Объединенных Наций во всех местах службы могут оказаться в сложных ситуациях. Трудности могут быть связаны с высокой рабочей нагрузкой и сжатыми сроками выполнения задач, работой в местах службы с повышенным риском, изоляцией от семьи и проживанием вне страны происхождения. Проведенные обследования показали, что сотрудники Организации Объединенных Наций отмечают высокий уровень симптомов, свидетельствующих о плохом психическом здоровье. Непосредственную роль в этом может играть рабочая среда. Хорошие условия труда способствуют сохранению психического здоровья. Работа также может способствовать хорошему самочувствию человека, а здоровые условия труда могут помогать сохранению психического здоровья. Сотрудники Организации Объединенных Наций во всех местах службы могут жить с психическими расстройствами независимо от их работы как фактора, способствующего возникновению таких расстройств.

Цена бездействия высока. Плохое психическое здоровье приводит к снижению производительности труда, невыходу на работу и текучести кадров, а также влияет на способность Организации Объединенных Наций выполнять свои мандаты. Кроме того, сотрудники Организации Объединенных Наций, их семьи и общины ощущают на себе симптомы плохого психического здоровья и их последствия для своей жизни.

Действия, предпринимаемые сейчас, могут оказать реальное позитивное воздействие на психическое здоровье персонала Организации Объединенных Наций.

Стратегия опирается на достижения, полученные в ходе реализации первой Стратегии (2018–2023 годы), и учитывает последние эмпирические данные, собранные в ходе обследований, проведенных Организацией Объединенных Наций, и на доклад Объединенной инспекционной группы за



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

2023 год о политике и практике в области психического здоровья и хорошего самочувствия в рамках системы Организации Объединенных Наций<sup>1</sup>.

Стратегия опирается на концептуальную записку ВОЗ/Международной организации труда (МОТ) по вопросам психического здоровья на рабочем месте<sup>2</sup>, в которой организациям предлагается предпринять шаги по:

1. *предотвращению* рисков для психического здоровья на рабочем месте;
2. *содействию* хорошему самочувствию и *охране* психического здоровья на рабочем месте;
3. *оказанию* поддержки сотрудникам с психическими расстройствами.

Каждый из этих трех компонентов сопровождается показателями, предназначенными для того, чтобы помочь организациям оценивать достигнутые успехи и при необходимости получать технические рекомендации и предложения касательно распределения ответственности.

---

<sup>1</sup> [JIU/REP/2023/4](#).

<sup>2</sup> Эмпирически обоснованная концептуальная записка на базе Руководящих принципов Всемирной организации здравоохранения по охране психического здоровья на рабочем месте. Более подробную информацию см. по адресу [www.who.int/publications/i/item/9789240053052](http://www.who.int/publications/i/item/9789240053052).



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Основные принципы эффективного осуществления

- 1. Каждый должен играть свою роль**  
Это общая ответственность, требующая коллективных усилий и коллективных действий для достижения общего блага.
- 2. Единого для всех решения не существует**  
Каждая организация системы Организации Объединенных Наций имеет свою собственную организационную культуру и сама определяет, как реализовать стратегию.
- 3. Общесистемная координация и поддержка**  
Это позволяет минимизировать дублирование усилий за счет совместного использования ресурсов, установления общих стандартов и обмена передовым опытом. Передовой опыт существует в различных структурах системы Организации Объединенных Наций, и важно применять стратегию сотрудничества, чтобы сотрудники могли учиться друг у друга.
- 4. Интеграция вопросов охраны психического здоровья и поддержания хорошего самочувствия в политику и практику**  
Поскольку этот компонент не является самостоятельным видом деятельности, он должен широко учитываться в рамках того, каким образом люди работают, и должен быть интегрирован в практические методы работы и стандарты поведения на рабочем месте.
- 5. Поддержка руководителей высшего звена имеет принципиальное значение**  
Руководителям высшего звена предлагается стать публичными проводниками стратегии, взять на себя ответственность за снижение рисков на рабочем месте, обеспечить принятие мер по поощрению и защите психического здоровья сотрудников, а также обеспечить в случае необходимости доступ к поддержке для сотрудников, живущих с психическими расстройствами.
- 6. Роль руководителей среднего звена является ключевой**  
Руководителям необходимо обладать навыками для создания здоровой рабочей среды, снижения рисков в коллективе и оказания поддержки сотрудникам в получении помощи в случае необходимости. Им также следует знать, как заботиться о своем собственном психическом здоровье.
- 7. Принятие решений на основе собранных данных**  
Данные о психическом здоровье и благополучии в организациях системы Организации Объединенных Наций позволяют нам понять, с какими уникальными проблемами мы сталкиваемся и на чем следует сосредоточить наши усилия.
- 8. Принятие мер по поддержанию психического здоровья и хорошего самочувствия — это реалистичная задача**  
Предоставление руководства по внедрению и сопровождающей его оценочной карты ориентирует организации на то, какие меры необходимо принять и как оценивать эффективность их выполнения.



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Справочная информация

### Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия (2018–2023 годы)

Первая Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия<sup>3</sup> была представлена Генеральным секретарем в октябре 2018 года. Стратегия была разработана после того, как по итогам глобального опроса по вопросам благополучия персонала, в котором приняли участие более 17 000 сотрудников 11 организаций системы Организации Объединенных Наций в 2015 году, выяснилось, что примерно половина всех сотрудников Организации Объединенных Наций, принявших участие в опросе, сообщили о наличии у них симптомов, которые можно трактовать как свидетельствующие о серьезных психических расстройствах.

Контроль за реализацией Стратегии на 2018–2023 годы осуществлялся общесистемным междисциплинарным и межведомственным советом по реализации, который подчинялся Комитету высокого уровня по управлению через Сеть по вопросам людских ресурсов.

В ходе реализации первой Стратегии были достигнуты значительные успехи, и Стратегия на 2024 год и последующий период опирается на эти успехи.

## Процесс разработки

Стратегия была разработана общесистемным междисциплинарным и межведомственным советом по реализации. Ключевые ресурсы, использовавшиеся при разработке Стратегии, включали уроки, извлеченные из опыта реализации Стратегии на 2018–2023 годы, концептуальную записку ВОЗ/MOT по вопросам психического здоровья на рабочем месте, материалы, представленные сотрудниками, а также рекомендации, содержащиеся в докладе Объединенной инспекционной группы о политике и практике в области охраны психического здоровья в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. После компиляции всей информации в 2023 году было проведено очное выездное совещание с участием членов совета по реализации с целью согласования ключевых элементов стратегии. Кроме того, надзор за разработкой Стратегии и соответствующих приложений осуществляла междисциплинарная рабочая группа под председательством глобального лидера.

## Состояние психического здоровья персонала в системе Организации Объединенных Наций

В докладе Объединенной инспекционной группы было отмечено, что исходные данные и последующие исследования подтвердили, что персонал системы Организации Объединенных Наций сталкивается с рядом психосоциальных факторов риска на работе и отмечает высокую частоту симптомов, соответствующих психическим заболеваниям.

<sup>3</sup> См. [www.un.org/en/healthy-workforce/strategy](http://www.un.org/en/healthy-workforce/strategy).



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

В докладе также отмечалось, что данные об отпусках по болезни и нетрудоспособности, предоставленные организациями-участницами, свидетельствуют об усилении этой тенденции. Это вызывает особую озабоченность, поскольку такое положение дел связано с высокими затратами. Плохое психическое здоровье приводит к снижению производительности труда и влияет на способность сотрудников выполнять мандат Организации Объединенных Наций. Неудовлетворительное состояние психического здоровья персонала приводит к увеличению расходов для организаций системы Организации Объединенных Наций, самих сотрудников, их семей и общин. Выявленная тенденция не является единичным примером. За последние 10 лет несколько обследований показали, что психическое здоровье персонала ухудшается.

Это сказывается на производительности труда и влечет за собой финансовые последствия. Кроме того, это приводит к росту личных расходов сотрудников Организации Объединенных Наций и их семей.

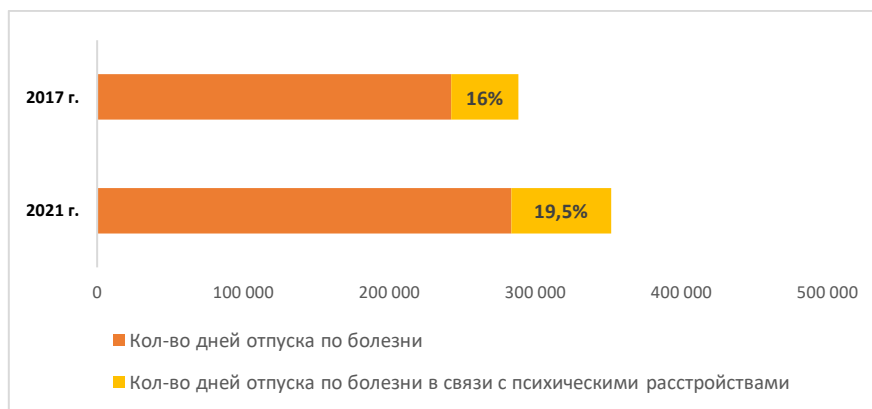
**Согласно выводам Объединенной инспекционной группы, тенденция к снижению уровня психического здоровья обуславливает два основных экономических риска для Организации Объединенных Наций: рост расходов на оплату отпусков по болезни в связи с диагнозами, касающимися психического здоровья, и рост расходов в связи с обращениями за назначением пенсии в связи с потерей трудоспособности.**



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## 1. Увеличение частоты отпусков по болезни

С каждым годом увеличивается доля отпусков по болезни на основании диагноза, связанного с психическим здоровьем. Это не только представляет собой затраты, выражающиеся в снижении производительности труда сотрудника, находящегося в отпуске по болезни, но и оказывает негативное влияние на коллектив и выполнение программ, если не принимаются соответствующие меры политики и практики. Согласно данным об отпусках по болезни с оправдательным документом, предоставленным Объединенной инспекционной группе участвующими организациями и приведенным на рисунке ниже, в 2021 году почти 20 процентов всех отпусков по болезни были связаны с психическим здоровьем, в то время как в 2017 году этот показатель составил 16 процентов. Отсутствие и слабая реализация политики возвращения к трудовой деятельности и поддерживающих ее механизмов, таких как частичная и временная нетрудоспособность, разумные приспособления и решения по привлечению и удержанию талантливых работников, усиливают негативное воздействие отпусков по болезни в связи с психическими расстройствами на отдельных работников и организации.



*Источник:* данные Объединенной инспекционной группы на основании информации, предоставленной Секретариатом Организации Объединенных Наций, Продовольственной и сельскохозяйственной организацией Объединенных Наций, Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Детским фондом Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Всемирной продовольственной программой и Всемирной организацией интеллектуальной собственности.

## 2. Увеличение объема требований в связи с потерей трудоспособности

Согласно данным, предоставленным Объединенной инспекционной группе Юридическим отделом Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и приведенным в таблице ниже, доля пособий по нетрудоспособности, предоставляемых сотрудникам системы Организации Объединенных Наций в связи с психическими расстройствами, увеличилась с 37,5 процента в двухгодичном периоде 2016–2017 годов до свыше 45 процентов в двухгодичном периоде 2020–2021 годов. Более того, за период с двухгодичного периода 2010–2011 годов по двухгодичный период 2020–2021 годов количество случаев потери трудоспособности в связи с психиатрическим диагнозом увеличилось более чем на 158 процентов.



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

Информация о случаях потери трудоспособности в разбивке по двухгодичным периодам, 2016–2021 годы

<i>Двухгодичный период</i>	<i>Случаи, по которым были назначены пособия по нетрудоспособности</i>	<i>Случаи с психиатрическим диагнозом</i>	<i>Процентная доля случаев с психиатрическим диагнозом</i>
2016–2017 гг.	245	92	37,5
2018–2019 гг.	339	153	45,1
2020–2021 гг.	262	119	45,4
<b>Всего</b>	<b>846</b>	<b>364</b>	<b>43 (среднее значение)</b>

*Источник:* данные Объединенной инспекционной группы на основе информации, предоставленной Объединенным пенсионным фондом персонала Организации Объединенных Наций (2022 год).



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Стратегия

Стратегия согласована с концептуальной запиской ВОЗ/MOT по вопросам психического здоровья на рабочем месте, в которой организациям предлагается предпринять шаги по:

1. *профилактике* рисков для психического здоровья на рабочем месте;
2. *содействию* хорошему самочувствию и *защите* психического здоровья на рабочем месте;
3. *оказанию поддержки* сотрудникам с психическими расстройствами.

Для создания благоприятной рабочей среды был определен ряд направлений работы сквозного характера, как показано на рисунке ниже.



## Общесистемные меры

Поскольку речь идет об общесистемной стратегии, будут предприняты глобальные усилия, с тем чтобы помочь организациям системы Организации Объединенных Наций принять надлежащие меры. Для руководства работой организаций системы Организации Объединенных Наций были разработаны руководство по реализации и оценочная карта. Стратегия представляет собой



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

всеобъемлющую основу для обеспечения психического здоровья и хорошего самочувствия на рабочем месте. Способы реализации Стратегии в разных организациях могут быть различными.

К числу мер поддержки, предусмотренных на общесистемном уровне, относятся:

- рационализированные процедуры оценки и отчетности;
- сбор и анализ данных;
- интеграция с другими общесистемными стратегиями;
- разработка политики, инструментов и учебных материалов, которые могут быть адаптированы организациями системы Организации Объединенных Наций в целях совместного использования ресурсов, необходимых для индивидуальной разработки продуктов и программ;
- осуществление мероприятий по коммуникации и управлению преобразованиями, включая проведение кампаний, создание мультимедийных и цифровых продуктов и организацию мероприятий;
- активная информационная работа и стратегическая поддержка лиц, ответственных за принятие решений, в целях реализации стратегии;
- предоставление организациям системы Организации Объединенных Наций рекомендаций относительно реализации стратегии.

## **Меры, которые надлежит принять на уровне конкретных организаций**

Организациям системы Организации Объединенных Наций предлагается разработать план действий по охране психического здоровья, который может как применяться самостоятельно, так и быть интегрированным в существующие механизмы, например в планы по технике безопасности и гигиене труда.

Для оказания помощи организациям в этом процессе было разработано Руководство по реализации (приложение I). При разработке такого плана следует опираться на оценку потребностей. В Руководстве рекомендуются следующие меры: обеспечение общей ответственности руководителя, создание междисциплинарной рабочей группы и разработка индивидуального плана действий с согласованными результатами работы. Следует учитывать показатели по трем направлениям — профилактика, информационно-просветительская работа и поддержка.

Была разработана оценочная карта (см. приложение II), включающая три показателя по каждому направлению. Некоторые организации, возможно, уже приняли меры в отношении каждого из показателей, в то время как другим, возможно, потребуется определить приоритеты для начала работы. Стратегия не содержит информации о графике реализации и не включает рекомендации в отношении того, с каких показателей следует начинать, поскольку обстоятельства в каждой организации различны. Важно инициировать новые меры и укрепить существующие виды деятельности в соответствии с долгосрочным стратегическим планом, определив приоритеты конкретной организации и проводя последовательную работу по их реализации.



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

Подотчетность будет обеспечена посредством представления организациями системы Организации Объединенных Наций ежегодных отчетов о прогрессе в достижении установленных показателей.

Организациям системы Организации Объединенных Наций необходимо будет обеспечить выделение ресурсов для реализации плана действий, в том числе учесть и включить в план работы время, необходимое соответствующему персоналу.

## Ключевые компоненты и показатели

<i>Профилактика</i>	<i>Информационно-просветительская работа</i>	<i>Поддержка</i>
1. Оценка рисков (предотвращение и сокращение)	3. Обучение руководителей среднего звена	7. Создание условий для достойного труда
2. Актуализация в рамках политики и практики	4. Мероприятия по борьбе со стигматизацией	8. Доступ к психосоциальной поддержке
	5. Учебные курсы по основам психического здоровья	9. Контроль качества психосоциальной поддержки
	6. Реализация инициатив по содействию хорошему самочувствию	
<i>Сквозные вопросы</i>		
10. Заинтересованность руководителей высшего звена 11. Отчетность 12. Участие		

## Общий обзор

### 1. Предотвращение ухудшения психического здоровья

Для обеспечения профилактики требуется применять организационный подход к оценке и снижению психосоциальных рисков. Можно принять меры для обеспечения того, чтобы политика и практика учитывали факторы на рабочем месте, которые могут привести к ухудшению психического здоровья. В концептуальной записке ВОЗ/МОТ приводится перечень 10 психосоциальных рисков и мер, которые могут быть предприняты для их снижения (приложение III). Данные, собранные Организацией Объединенных Наций, отражают четыре области, требующие особого внимания:

- достижение баланса между работой и личной жизнью/управление рабочей нагрузкой;
- чувство контроля в рамках рабочего процесса;



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

- коммуникация и межличностные отношения;
- поддержка со стороны руководителей.

Необходимо, чтобы при принятии мер учитывались вопросы всего цикла работы с персоналом, включая привлечение кандидатов, наём на работу, введение в должность, обучение, управление служебной деятельностью и развитие карьеры и выход на пенсию.

Основные меры, которые могут быть приняты в рамках этого направления работы, включают:

- включение вопросов психического здоровья и благополучия в политику управления персоналом и соответствующие практические методы работы (в частности, в рамках процедур найма, введения в должность и управления персоналом);
- проведение оценки психосоциальных рисков и разработку плана по их снижению. План по снижению рисков должен быть ориентирован на практические меры, которые могут быть приняты для управления выявленными рисками. Например, такой план может предусматривать акцент на планирование работы и стратегии управления избыточной рабочей нагрузкой, а также инициативы по снижению уровня недоброжелательности на рабочем месте.

## **2. Информационно-просветительская работа по вопросам психического здоровья и охрана психического здоровья**

Основное внимание в рамках этого направления уделяется углублению понимания того, что такое психическое здоровье и хорошее самочувствие, как способствовать психическому здоровью и хорошему самочувствию и как стимулировать поведение, приводящее к позитивным изменениям. Этот компонент включает в себя создание организациями условий, способствующих тому, чтобы люди прилагали усилия по поддержанию своего психического здоровья.

Ключевые меры, которые могут быть приняты в рамках этого направления работы, включают:

- проведение учебных курсов и курсов повышения квалификации, с тем чтобы сформировать у руководителей необходимые навыки для создания здоровой рабочей среды;
- принятие мер по сокращению стигматизации с целью создания условий, позволяющих персоналу с психическими расстройствами в полной мере раскрыть свой потенциал и внести значимый вклад в работу организаций системы Организации Объединенных Наций;
- проведение учебных программ по основам психического здоровья для всех сотрудников;
- реализацию инициатив по улучшению самочувствия, в частности направленных на устранение последствий стресса, поощрение физической активности и укрепление здоровья.



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## 3. Оказание поддержки сотрудникам с психическими расстройствами

Каждый человек в определенный момент нуждается в поддержке. Такая поддержка особенно важна для сотрудников, страдающих психическими расстройствами. Сотрудники должны иметь доступ к качественной помощи по вопросам психического здоровья как через службы Организации Объединенных Наций, так и в рамках медицинского страхования, обеспечивающего разумное страховое покрытие.

Кроме того, должны быть разработаны стратегии и практические методы работы, позволяющие при необходимости обеспечить разумное приспособление, а также эффективная политика возвращения к работе, обеспечивающая поддержку отдельным сотрудникам и коллективам при возвращении на работу после отсутствия по причине психического расстройства.

Ключевые меры, которые могут быть приняты в рамках этого направления работы, включают:

- внедрение политики, предусматривающей обеспечение разумных приспособлений и поддержку возвращения к работе, а также формирование у ведущих сотрудников знаний по вопросу о том, что должна включать в себя эффективная поддержка сотрудников с психическими расстройствами;
- обеспечение доступа к психосоциальной поддержке за счет собственных ресурсов организации, общих и/или внешних ресурсов, включая страховые продукты;
- выполнение рекомендаций доклада «Руководство по профессиональным стандартам для психологов-консультантов в Организации Объединенных Наций», опубликованного Специализированной группой консультантов по оказанию психологической поддержки персоналу и помощи при стрессовых нагрузках в Организации Объединенных Наций.

### Сквозные вопросы

Для поддержки мер, принимаемых в рамках ключевых направлений, были определены сквозные вопросы, которые будут иметь решающее значение для успеха на организационном уровне. Хотя в политике ВОЗ/МОТ обозначен ряд дополнительных сквозных вопросов, ниже перечислены те из них, которые являются приоритетными в рамках Организации Объединенных Наций:

- заинтересованность руководителей высшего звена;
- отчетность;
- участие.

### Заинтересованность руководителей высшего звена

Для успешного проведения преобразований в организации необходимы активная заинтересованность и поддержка со стороны руководителей высшего звена. Это означает, что руководитель организации должен открыто выступать в поддержку психического здоровья и хорошего самочувствия, его проведение должно показывать пример того, что включает в себя понятие здоровая рабочая среда, и способствовать формированию такой среды, и при этом ему следует обеспечивать выделение соответствующих ресурсов на решение этих вопросов.



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Отчетность

Организациям системы Организации Объединенных Наций будет предложено на ежегодной основе заполнять оценочный лист, отражающий прогресс в выполнении их плана действий. На начальном этапе необходимо будет указывать, какие показатели организации уже удалось достигнуть. В 2026 году — на третий год реализации Стратегии — будет применен более строгий подход, и от организаций будет требоваться представлять доказательную и фактологическую информацию. Организациям также рекомендуется собирать и анализировать данные, касающиеся психического здоровья и благополучия, с тем чтобы определять направление действий и отслеживать изменения.

## Участие

Данное направление сосредоточено на том, как отдельные лица и организации могут поддержать реализацию Стратегии. Это включает участие людей с соответствующим жизненным опытом в процессах принятия решений, предоставление организациями координаторов для совета по реализации, а также выделение общесистемных ресурсов для глобального координационного механизма.

## Ответственные лица/структуры

Каждый человек может и должен принимать меры для поддержания своего собственного хорошего самочувствия и создания здоровой рабочей среды. Крайне важно, чтобы ответственность за психическое здоровье и хорошее самочувствие на рабочем месте не возлагалась только на одного конкретного человека, одну конкретную должность или один конкретный департамент/подразделение. На данном этапе Стратегии акцент делается на том, чтобы *каждый* сотрудник системы Организации Объединенных Наций обладал навыками поддержания своего собственного психического здоровья и навыками в области охраны психического здоровья, соответствующими его/ее роли в Организации, и чтобы организация, в которой такой сотрудник работает, и система Организации Объединенных Наций в целом поддерживали его/ее в достижении положительных изменений.

В концептуальной записке ВОЗ/MOT предлагается принимать меры на трех уровнях — организационном, управленческом и индивидуальном. Поскольку Стратегия предполагает широкое применение многостороннего подхода, это потребует от организаций самостоятельной реализации Стратегии и руководства процессом на различных уровнях и в рамках интеграционных процессов.

Надзор за реализацией Стратегии осуществляет общесистемный междисциплинарный и межведомственный совет по реализации. Совет подотчетен Комитету высокого уровня по вопросам управления через Сеть по вопросам людских ресурсов.

Психическое здоровье и благополучие — это не изолированная проблема. Действия, предпринимаемые во многих областях, могут оказать влияние на психическое здоровье. С учетом этого совет работает в контакте и сотрудничестве с другими соответствующими органами, такими как Форум по вопросам безопасности и гигиены труда, Специализированная группа консультантов по оказанию психологической поддержки персоналу и помощи при стрессовых нагрузках в Организации Объединенных Наций, Рабочая группа по проблеме стресса при критических инцидентах, федерации персонала, директора медицинских служб Организации Объединенных Наций и Сеть по вопросам людских ресурсов.



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Оценка успехов

Успех будет оцениваться на основе мер, предпринятых в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, как указано в оценочной карте. Отдельно взятые организации системы Организации Объединенных Наций смогут сравнивать свои результаты, отраженные в оценочных картах, с результатами, достигнутыми в рамках всей системы.

Для содействия выполнению этих требуемых мер будут созданы общесистемные тематические рабочие группы, подчиняющиеся совету по реализации более широкого состава. Затем совет по реализации будет ежегодно отчитываться о проделанной работе перед Комитетом высокого уровня по вопросам управления.

В приложении IV приведены рекомендации Объединенной инспекционной группы, а также соответствующие показатели оценочной карты.



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Приложение I

### Руководство по реализации

#### Введение

Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия направлена на создание инклюзивной, жизнеспособной рабочей среды, в которой психическое здоровье и хорошее самочувствие являются неотъемлемой частью организационной культуры и систем, где каждый человек ощущает себя частью коллектива и чувствует, что его ценят и помогают ему развиваться и преуспевать, что будет обеспечивать эффективную работу персонала, направленную на выполнение нашего обещания по построению лучшего мира.

Являясь вспомогательным документом для Стратегии, Руководство по реализации призвано содействовать организациям системы Организации Объединенных Наций в широкой интеграции вопросов психосоциального здоровья и благополучия в культуру Организации Объединенных Наций. Ориентация Стратегии на создание здоровой рабочей среды подкрепляется конкретными административными и технологическими показателями, которые будут способствовать этим преобразованиям.

Поскольку данный документ посвящен теме психического здоровья и хорошего самочувствия *на работе*, эти инициативы посвящены созданию здоровых условий труда. Это включает, в первую очередь, профилактические меры, инвестиции в программы охраны психического здоровья и содействия хорошему самочувствию, информационно-просветительские мероприятия с целью сокращения стигматизации и обеспечение равного доступа к качественной психосоциальной поддержке, как предусмотрено в Стратегии.

В Руководстве основное внимание уделяется сбору данных по трем основным направлениям, касающимся профилактики, информационно-просветительской работы и поддержки, как указано в Стратегии, но в зависимости от потребностей организации в общий план действий могут быть включены и другие мероприятия. Признавая, что не каждый показатель, предусмотренный для того или иного компонента, в равной степени применим к каждой структуре Организации Объединенных Наций, следует отметить, что показатели предназначены не для сравнения групп, а для определения целевых ориентиров, которые организации могут использовать для оценки своего прогресса.

Как показано в оценочной карте, многие действия, которые требуется предпринять организациям, затрагивают различные подразделения и специальности. Этот комплексный подход будет ориентирован на совместную работу, инновационные решения и понимание того, что все сотрудники могут взять на себя ответственность за улучшение среды, в которой они работают. Каждый человек может внести вклад в повышение уровня психического здоровья и хорошего самочувствия в Организации Объединенных Наций.





# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Роль Организации

Сравнительные исследования показали, что зарегистрированный уровень симптомов, соответствующих психическим заболеваниям, в Организации Объединенных Наций выше (примерно на 50 процентов) чем среди населения в целом<sup>4</sup>. Результаты ряда последовательных обследований по вопросу о благополучии персонала показали, что чем дольше люди работают в Организации Объединенных Наций, тем больше вероятность того, что они будут испытывать негативные последствия для своего психического здоровья. Такие нарушения, как тревожное расстройство, депрессия, посттравматическое стрессовое расстройство и злоупотребление алкоголем, негативно влияют на качество жизни тысяч сотрудников Организации Объединенных Наций и обходятся Организации в миллионы долларов в год.

Организация рабочего места, условий труда и культуры на рабочем месте таким образом, чтобы интересы людей были на первом месте, может оказать значительное влияние на психическое здоровье и благополучие персонала. По данным ВОЗ и МОТ, на психическое здоровье сотрудников влияют многие организационные факторы. К ним относятся неэффективные методы коммуникации и управления, ограниченное участие в принятии решений, чрезмерно продолжительный рабочий день или негибкий рабочий график и отсутствие сплоченности в коллективе.

Вне зависимости от текущих инвестиций в рамках организационного подхода Организации Объединенных Наций к обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия имеются возможности для улучшения. В Руководстве партнерам Организации Объединенных Наций предлагается способствовать изменениям в трех основных областях. Рекомендуемые действия основаны на Руководящих принципах ВОЗ по охране психического здоровья на рабочем месте. В Руководстве, а также в концептуальной записке ВОЗ/МОТ по вопросам психического здоровья на рабочем месте наряду с мерами сквозного характера предусматриваются следующие три основные направления деятельности:

1. *предотвращение* рисков для психического здоровья на рабочем месте;
2. *содействие* хорошему самочувствию и *охрана* психического здоровья на рабочем месте;
3. *оказание* поддержки сотрудникам с психическими расстройствами.

Ключевые показатели, которые были определены для каждого из направлений, приведены в прилагаемой оценочной карте. Показатели сопровождаются практически исполнимыми требованиями, о ходе выполнения которых следует ежегодно докладывать Комитету высокого уровня по вопросам управления. Оценочная карта по вопросам психического здоровья и хорошего самочувствия станет инструментом, используемым для проведения оценки на уровне Комитета высокого уровня по вопросам управления.

<sup>4</sup> См. United Nations, "A healthy workforce for a better world: United Nations System Mental Health and Well-being Strategy", p. 8, available at [www.un.org/en/healthy-workforce/files/Strategy%20-%20full.pdf](http://www.un.org/en/healthy-workforce/files/Strategy%20-%20full.pdf).



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

Для поддержки мер, принимаемых в рамках ключевых направлений, были определены сквозные вопросы, которые будут иметь решающее значение для успеха. К числу сквозных вопросов, включенных в Стратегию, относятся поддержка со стороны руководителей старшего звена, структура отчетности и обеспечение участия на всех уровнях.

Эти тематические направления послужат основой для достижения общей цели — создания условий, способствующих психическому здоровью и хорошему самочувствию, помогающих сотрудникам в укреплении своей жизнестойкости и обеспечивающих доступность адресных и качественных услуг поддержки для тех, кто обращается за помощью.

В рамках этих усилий организациям будет предложено разработать план действий по охране психического здоровья и содействию хорошему самочувствию на рабочем месте на основе принципов, изложенных в Стратегии. Учитывая, что размеры и ресурсы организаций различны, партнерам будет предложено адаптировать свои планы в соответствии с конкретными потребностями и доступным финансированием. Для некоторых организаций Руководство послужит импульсом для выполнения первого шага, а для других — даст возможность пересмотреть свои существующие планы.

## **Разработка плана действий по охране психического здоровья и содействию хорошему самочувствию**

Под «Планом действий по охране психического здоровья и содействию хорошему самочувствию на рабочем месте» понимается скоординированный и комплексный набор стратегий, включающий программы, политику, систему льгот, благоприятные условия среды и ссылки на ресурсы, предназначенные для удовлетворения потребностей всего персонала в охране психического здоровья и поддержке хорошего самочувствия<sup>5</sup>.

Систематический процесс выстраивания плана действий по охране психического здоровья и содействию хорошему самочувствию на рабочем месте включает следующие четыре основных этапа, как показано на рисунке ниже:

---

<sup>5</sup> См. [www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/model/index.html](http://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/model/index.html).



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

- Этап 1: оценка потребностей
- Этап 2: планирование и управление
- Этап 3: выполнение
- Этап 4: оценка выполнения

## План действий по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на рабочем месте



### Этап 1: оценка потребностей

На первом этапе проводится сбор данных, чтобы помочь организациям принять решение о том, на что направить ресурсы. Необходимо рассмотреть три уровня сбора данных, которые охватывают такие ключевые области, как межличностные отношения, программы и начальное финансирование. В идеале в состав групп по оценке должны входить люди с соответствующим жизненным опытом.

- Межличностные аспекты: элементы рабочей сети персонала, включая руководителей и коллег
- Организационные аспекты: элементы организационной структуры, культуры, практических методов и политики на рабочем месте, такие как льготы, программы укрепления здоровья, организация труда, а также поддержка инициатив по улучшению самочувствия на рабочем месте со стороны руководителей старшего и среднего звена
- Аспекты, связанные с физической средой: элементы физического рабочего места, такие как помещения и обстановка, в которых работают сотрудники, а также доступ к возможностям для укрепления здоровья в конкретном месте службы

Источниками данных для такой оценки могут быть, в частности, инструментарий психосоциальной оценки, данные об отпусках по болезни, данные об использовании программ помощи сотрудникам или услуг психологического консультирования в разбивке по темам консультаций, обследования по



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

вопросам удовлетворенности работой, Общеорганизационное обследование состояния здоровья персонала Организации Объединенных Наций, а также внутренние процедуры сбора данных (обследования, анкетирование и информация, представленная персоналом).

## Этап 2: планирование и управление

На этом этапе происходит определение ресурсов на основе приоритетов, выявленных на первом этапе. Такие ресурсы могут включать:

- руководителей старшего звена: лиц, которые будут служить примером для подражания, лидерами в области коммуникации и проводниками идей среди руководства;
- координатора на рабочем месте или рабочую группу для надзора за выполнением плана;
- финансовые ресурсы, необходимые для реализации плана;
- коммуникационную стратегию в целях информирования всего персонала о приоритетах, ресурсах и возможностях участия в соответствующих усилиях.

Примеры круга ведения рабочей группы можно найти на веб-сайте Организации Объединенных Наций, посвященному вопросам здоровья работников<sup>6</sup>.

## Этап 3: выполнение

Важно, чтобы планы действий по охране психического здоровья и содействию хорошему самочувствию предусматривали мероприятия по всем основным направлениям и показателям, приведенным в приложении I. Они могут включать:

1. *стратегии и практические методы*, связанные с психическим здоровьем и хорошим самочувствием: официальные или неофициальные документы, направленные на охрану и укрепление психического здоровья и содействие благополучию персонала. Политика поддержки затрагивает большие группы персонала одновременно и оказывает влияние на рабочую среду. В качестве примера можно привести политику возвращения к работе для сотрудников, возвращающихся к работе после того, как они пережили расстройство психического здоровья, типовой регламент по обеспечению разумного приспособления, а также политику, предусматривающую более высокую степень самостоятельности при распределении рабочей нагрузки, возможность удаленной работы и обеспечение баланса между работой и личной жизнью;
2. *программы* по охране психического здоровья и содействию хорошему самочувствию: могут включать в себя тренинги и учебные курсы (такие как программа «Руководите и обучайтесь» или курсы по преодолению стресса), а также доступ к услугам психологического консультирования (внутренним или внешним).

<sup>6</sup> URL: [www.un.org/en/healthy-workforce/resources](http://www.un.org/en/healthy-workforce/resources).



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## **Этап 4: оценка выполнения**

Этап оценки выполнения важен по двум причинам. Во-первых, он позволяет собрать информацию о том, как можно усовершенствовать план с течением времени. Во-вторых, он позволяет определить ценность плана для высшего руководства.

В оценочном листе определены четыре ключевых компонента, которые следует отразить в процессе оценки. Они базируются на трех основных направлениях работы и сквозных вопросах, обозначенных в Стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия. Эти компоненты могут быть использованы на всех этапах проекта, в том числе в качестве основы для сбора исходных данных, при разработке плана и, наконец, в процессе реализации плана и оценки его выполнения. Оценочная карта будет инструментом, используемым для проведения оценки на уровне Комитета высокого уровня по вопросам управления.



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Приложение II

### Показатели и оценочная карта

С учетом того что персонал Организации Объединенных Наций выполняет сложную работу, часто в обстановке стресса и в опасных условиях, крайне важно, чтобы *рабочее пространство* было тем местом, где люди чувствуют себя *в безопасности*.

Это означает, что следует принять меры по созданию здоровой культуры на рабочем месте, разработать соответствующие стратегии и практики, провести обучение руководителей по вопросам психического здоровья и хорошего самочувствия, предоставить сотрудникам инструменты, необходимые для сохранения здоровья, и оказывать поддержку тем, кто в ней нуждается.

Организациям рекомендуется предпринимать действия по как можно большему числу направлений. Однако не все показатели подходят для всех организаций. Подразумевается, что различные организации будут иметь разные структуры, цели и кадровый состав, поэтому приоритеты будут устанавливаться в зависимости от конкретных обстоятельств.

На основе модели ВОЗ/MOT, предусматривающей необходимость профилактики, информационно-просветительской работы и оказания поддержки, отдельным лицам, руководителям и организациям предлагается предпринять действия по каждому из нижеуказанных разделов, чтобы способствовать положительным изменениям в организационной культуре. Эти действия будут определены в планах действий, разработанных организациями в соответствии с их конкретными условиями и имеющимися ресурсами. Пример плана действий приведен в Руководстве по реализации, прилагаемом к оценочной карте.

<i>Профилактика</i>	<i>Информационно-просветительская работа</i>	<i>Поддержка</i>
1. Оценка рисков (предотвращение и сокращение)	3. Обучение руководителей среднего звена	7. Создание условий для достойного труда
2. Актуализация в рамках политики и практики	4. Мероприятия по борьбе со стигматизацией	8. Доступ к психосоциальной поддержке
	5. Учебные курсы по основам психического здоровья	9. Контроль качества психосоциальной поддержки
	6. Реализация инициатив по содействию хорошему самочувствию	
<i>Сквозные вопросы</i>		
10. Заинтересованность руководителей высшего звена 11. Отчетность 12. Участие		



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Профилактика

### Показатель 1: оценка рисков

<i>Приближается к удовлетворению требований</i>	<i>Требования выполнены</i>	<i>Превосходит требования</i>
Текущие мероприятия по оценке рисков включают психосоциальные риски	Текущие мероприятия по оценке рисков включают психосоциальные риски	Текущие мероприятия по оценке рисков включают психосоциальные риски
<b>Проведен анализ психосоциальных рисков*</b>	<b>Проведен анализ психосоциальных рисков*</b>	<b>Проведен анализ психосоциальных рисков*</b>
	<b>Разработан и реализован план действий по смягчению негативных последствий на основе оценки психосоциальных рисков**</b>	<b>Разработан и реализован план действий по смягчению негативных последствий на основе оценки психосоциальных рисков**</b>
		<b>Анализ и совершенствование процесса снижения психосоциальных рисков</b>
		<b>Оценка стратегий снижения рисков, включенных в служебные аттестации руководителей</b>

\* Психосоциальные риски включают в себя вопросы, связанные с распределением рабочей нагрузки, балансом между работой и личной жизнью, чувством контроля в рамках рабочего процесса, режимом рабочего времени и межличностными отношениями.

\*\* Может быть пробной программой в одном или нескольких местах службы.



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Профилактика

### Показатель 2: актуализация в рамках политики и практики

<i>Приближается к удовлетворению требований</i>	<i>Требования выполнены</i>	<i>Превосходит требования</i>
<p><b>Анализ существующей политики*</b> и практических методов работы, связанных с управлением персоналом в течение всего цикла работы сотрудника**, с точки зрения психического здоровья и благополучия</p>	<p><b>Анализ существующей политики*</b>, связанной с управлением персоналом в течение всего цикла работы сотрудника**, с точки зрения психического здоровья и благополучия</p> <hr/> <p>По результатам анализа вопросов, связанных с психическим здоровьем и благополучием, <b>редактирование или составление</b> регулятивных документов, отмеченных как относящихся к управлению персоналом, с целью обеспечения учета аспектов психического здоровья и благополучия</p>	<p><b>Анализ существующей политики*</b>, связанной с управлением персоналом в течение всего цикла работы сотрудника**, с точки зрения психического здоровья и благополучия</p> <hr/> <p>По результатам анализа вопросов, связанных с психическим здоровьем и благополучием, <b>редактирование или составление</b> регулятивных документов, отмеченных как относящихся к управлению персоналом, с целью обеспечения учета аспектов психического здоровья и благополучия</p> <hr/> <p><b>Регулярный пересмотр</b> всех регулятивных документов, связанных с управлением персоналом, и внедрение механизмов подотчетности</p>

\* Например, вопросы, связанные с мероприятиями до и после развертывания, набором персонала, управлением рабочей нагрузкой, кадровым планированием, гибким форматом работы, балансом между работой и личной жизнью, возвращением на работу, политикой предоставления отпусков по болезни, разумными приспособлениями, политикой в отношении мобильности персонала, предотвращением преследований, техникой безопасности и гигиеной труда, управлением служебной деятельностью, системой ценностей и принципов поведения, стратегией управления персоналом/кадровыми ресурсами, культурно-личностным разнообразием, равенством и инклюзией, инвалидностью, ЛГБТИ-сообществом (лесбиянками, геями, бисексуалами, трансгендерами и интерсексуалами) и охраной и безопасностью персонала.

\*\* Наём, введение в должность, перепрофилирование и выход на пенсию/прекращение работы.





# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Информационно-просветительская работа Показатель 3: обучение и подготовка руководителей

<i>Приближается к удовлетворению требований</i>	<i>Требования выполнены</i>	<i>Превосходит требования</i>
<p><b>Включение в программы вводного инструктажа</b> учебных курсов* для новых руководителей по вопросам психического здоровья и хорошего самочувствия на рабочем месте</p>	<p><b>Включение в программы вводного инструктажа</b> учебных курсов* для новых руководителей по вопросам психического здоровья и хорошего самочувствия на рабочем месте</p> <hr/> <p><b>Включение</b> в планы профессионального развития и обучения руководителей учебных курсов* для всех руководителей по вопросам психического здоровья и хорошего самочувствия на рабочем месте</p> <hr/> <p>Руководители имеют доступ к <b>услугам коучинга и рекомендациям</b> по вопросам психического здоровья и хорошего самочувствия на рабочем месте.</p>	<p>Включение в программы вводного инструктажа соответствующих учебных курсов* для новых руководителей</p> <hr/> <p><b>Включение</b> в планы профессионального развития и обучения руководителей учебных курсов* для всех руководителей по вопросам психического здоровья и хорошего самочувствия на рабочем месте</p> <hr/> <p>Руководители имеют доступ к <b>услугам коучинга и рекомендациям</b> по вопросам психического здоровья и хорошего самочувствия на рабочем месте.</p> <p><b>Оценка</b> инициатив по обучению и подготовке руководителей и использование результатов таких оценок для обеспечения постоянного совершенствования</p>

\* Модификации программы «Руководите и обучайтесь» или аналогичных курсов в соответствии с потребностями организации.



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Информационно-просветительская работа Показатель 4: мероприятия по борьбе со стигматизацией

<i>Приближается к удовлетворению требований</i>	<i>Требования выполнены</i>	<i>Превосходит требования</i>
<p>Сбор <b>данных</b> для понимания проблемы стигматизации в организации</p> <p>Создание <b>междисциплинарной</b> рабочей группы по проблеме стигматизации для согласования надлежащих эмпирически обоснованных мер</p>	<p>Сбор <b>данных</b> для понимания проблемы стигматизации в организации</p> <hr/> <p>Создание <b>междисциплинарной</b> рабочей группы по проблеме стигматизации для согласования надлежащих эмпирически обоснованных мер</p> <p><b>Проведение мероприятий</b> по сокращению стигматизации, основанных на результатах научных исследований и рекомендациях людей с соответствующим жизненным опытом</p>	<p>Сбор <b>данных</b> для понимания проблемы стигматизации в организации</p> <hr/> <p>Создание <b>междисциплинарной</b> рабочей группы по проблеме стигматизации для согласования надлежащих эмпирически обоснованных мер</p> <p><b>Проведение мероприятий</b> по сокращению стигматизации, основанных на результатах научных исследований и рекомендациях людей с соответствующим жизненным опытом</p> <hr/> <p><b>Широкое внедрение</b> кампании по сокращению стигматизации и проведение сбора данных для оценки воздействия</p>



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Информационно-просветительская работа Показатель 5: обучение основам психического здоровья

<i>Приближается к удовлетворению требований</i>	<i>Требования выполнены</i>	<i>Превосходит требования</i>
<p>Обучение основам психического здоровья <b>включено</b> в программы вводного инструктажа при введении в должность</p>	<p>Обучение основам психического здоровья <b>включено</b> в программы вводного инструктажа при введении в должность</p> <hr/> <p>Курсы по основам психического здоровья <b>доступны</b> для всех действующих сотрудников в рамках учебных программ</p>	<p>Обучение основам психического здоровья <b>включено</b> в программы вводного инструктажа при введении в должность</p> <hr/> <p>Курсы по основам психического здоровья <b>доступны</b> для всех действующих сотрудников в рамках учебных программ</p> <hr/> <p>Проведение <b>адресных учебных курсов</b>, например по профилактике самоубийств, для конкретных должностей (например, для сотрудников отдела кадров, службы безопасности и работников, непосредственно взаимодействующих с людьми, нуждающимися в помощи)</p>



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Информационно-просветительская работа

### Показатель 6: реализация инициатив по содействию хорошему самочувствию

<i>Приближается к удовлетворению требований</i>	<i>Требования выполнены</i>	<i>Превосходит требования</i>
<p>Разработан процесс внедрения эмпирически обоснованных <b>мероприятий по содействию хорошему самочувствию</b> (например, функционирует междисциплинарная рабочая группа по содействию хорошему самочувствию*)</p>	<p>Разработан процесс внедрения эмпирически обоснованных <b>мероприятий по содействию хорошему самочувствию</b> (например, функционирует междисциплинарная рабочая группа по содействию хорошему самочувствию*)</p> <hr/> <p>Сотрудники могут получить доступ к эмпирически обоснованным учебным программам и <b>инструментам по содействию хорошему самочувствию, предлагаемым в онлайн-режиме</b></p> <hr/> <p>Инициативы по содействию хорошему самочувствию <b>доступны</b> в масштабах всей организации</p>	<p>Разработан процесс внедрения эмпирически обоснованных <b>мероприятий по содействию хорошему самочувствию</b> (например, функционирует междисциплинарная рабочая группа по содействию хорошему самочувствию*)</p> <hr/> <p>Сотрудники могут получить доступ к эмпирически обоснованным учебным программам и <b>инструментам по содействию хорошему самочувствию в онлайн-режиме</b></p> <hr/> <p>Инициативы по содействию хорошему самочувствию <b>доступны</b> в масштабах всей организации</p> <hr/> <p>Проводятся мониторинг реализации инициатив по содействию хорошему самочувствию на предмет их востребованности и полезности и регулярная <b>оценка</b> таких инициатив</p>

\* Рассматриваемые темы могут включать преодоление стресса, гигиену сна, практику осознанности, йогу и здоровое питание.



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Поддержка

**Показатель 7: создание условий для достойного труда (разумное приспособление и возвращение к работе)**

<i>Приближается к удовлетворению требований</i>	<i>Требования выполнены</i>	<i>Превосходит требования</i>
<p><b>Предоставление</b> разумных приспособлений <b>при необходимости</b> и оказание содействия для возвращения к работе</p>	<p><b>Предоставление</b> разумного приспособления <b>при необходимости</b> и оказание содействия для возвращения к работе, без формальных методических указаний</p> <p>Наличие политики по вопросам разумного приспособления, которая <b>последовательно реализуется на основе междисциплинарного подхода</b></p> <p>Клиенты могут оставлять <b>замечания и предложения</b> в отношении практики и политики</p>	<p><b>Предоставление</b> разумных приспособлений <b>при необходимости</b> и оказание содействия для возвращения к работе</p> <p>Наличие политики по вопросам разумного приспособления, которая <b>последовательно реализуется на основе междисциплинарного подхода</b></p> <p>Клиенты могут оставлять <b>замечания и предложения</b> в отношении практики и политики</p> <p>Предусмотрено <b>курирование личных дел</b> сотрудников</p>

## Поддержка

**Показатель 8: доступ к психосоциальной поддержке**

<i>Приближается к удовлетворению требований</i>	<i>Требования выполнены</i>	<i>Превосходит требования</i>
<p>У всех сотрудников есть <b>доступ к информации</b> о службах поддержки (внутренних и внешних)</p> <p><b>Оценка/пересмотр</b> используемых поставщиков медицинского страхования на предмет покрытия расходов на охрану психического здоровья. Составление карт клиентов для целей страховой защиты*</p>	<p>У всех сотрудников есть <b>доступ к информации</b> о службах поддержки (внутренних и внешних)</p> <p><b>Оценка/пересмотр</b> используемых поставщиков медицинского страхования на предмет покрытия расходов на охрану психического здоровья. Составление карт клиентов для целей страховой защиты*</p> <p>С момента заключения контракта с Организацией Объединенных Наций все <b>сотрудники и их иждивенцы</b> имеют медицинскую страховку, в том числе покрывающую психические расстройства.</p> <p>Оказание поддержки в течение 72 часов, независимо от места службы</p>	<p>У всех сотрудников есть <b>доступ к информации</b> о службах поддержки (внутренних и внешних)</p> <p><b>Оценка/пересмотр</b> используемых поставщиков медицинского страхования на предмет покрытия расходов на охрану психического здоровья. Составление карт клиентов для целей страховой защиты*</p> <p>С момента заключения контракта с Организацией Объединенных Наций все <b>сотрудники и их иждивенцы</b> имеют медицинскую страховку, в том числе покрывающую психические расстройства.</p> <p>Оказание поддержки в течение 72 часов, независимо от места службы</p>



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

	<p>Поддержка в случае <b>критических инцидентов</b> и руководство действиями в кризисной ситуации</p> <hr/> <p>Поддержка в <b>разрешении конфликтов</b> (примирение, развитие навыков разрешения конфликтов и посредничество)</p> <hr/> <p>- Психологическое консультирование <b>до развертывания</b> - Психологическое консультирование <b>после развертывания</b></p> <hr/> <p>Активное психологическое консультирование сотрудников в условиях нестабильности и повышенного риска</p>	<p>Поддержка в случае <b>критических инцидентов</b> и руководство действиями в кризисной ситуации</p> <hr/> <p>Поддержка в <b>разрешении конфликтов</b> (примирение, развитие навыков разрешения конфликтов и посредничество)</p> <hr/> <p>- Психологическое консультирование <b>до развертывания</b> - Психологическое консультирование <b>после развертывания</b></p> <hr/> <p>Активное психологическое консультирование сотрудников в условиях нестабильности и повышенного риска</p> <hr/> <p>Наличие <b>координатора по связям с семьями</b>, отвечающего за удовлетворение потребностей семей сотрудников в целях обеспечения их благополучия</p> <hr/> <p><b>Обеспечение надлежащего**</b> страхового покрытия, включающего удовлетворение потребностей в охране психического здоровья, для всех сотрудников Организации Объединенных Наций и их иждивенцев</p>
--	--	--

\* Включая иждивенцев и внештатных сотрудников (долгосрочных консультантов).

\*\* Следует обеспечить, чтобы возмещение расходов было организовано удобным для клиента образом, предполагало простой одноэтапный процесс и чтобы услуги по охране психического здоровья признавались без необходимости предварительного назначения/направления.

## Поддержка

### Показатель 9: контроль качества психосоциальной поддержки

<i>Приближается к удовлетворению требований</i>	<i>Требования выполнены</i>	<i>Превосходит требования</i>
<b>Полное описание</b> предоставляемых психосоциальных услуг (внутренних и внешних)	<b>Полное описание</b> предоставляемых услуг психосоциальной поддержки (внутренних и внешних)	<b>Полное описание</b> предоставляемых услуг психосоциальной поддержки (внутренних и внешних)
<b>Назначение ведущего специалиста</b> по психосоциальной поддержке, осуществляющего надзор за программой психосоциальной помощи	<b>Назначение ведущего специалиста</b> по психосоциальной поддержке, осуществляющего надзор за программой психосоциальной помощи	<b>Назначение ведущего специалиста</b> по психосоциальной поддержке, осуществляющего надзор за программой психосоциальной помощи



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

<p>Обеспечение <b>клинической супервизии</b> для специалистов, оказывающих персоналу услуги психологического консультирования</p>	<p>Обеспечение <b>клинической супервизии</b> для специалистов, оказывающих персоналу услуги психологического консультирования</p> <hr/> <p><b>Обеспечение того, чтобы поставщики услуг имели соответствующую лицензию/аккредитацию</b>, а в случае ее отсутствия разработали план по ее получению в соответствии с рекомендациями Специализированной группы консультантов по оказанию психологической поддержки персоналу и помощи при стрессовых нагрузках в Организации Объединенных Наций</p>	<p>Обеспечение <b>клинической супервизии</b> для специалистов, оказывающих персоналу услуги психологического консультирования</p> <hr/> <p><b>Обеспечение того, чтобы поставщики услуг имели соответствующую лицензию/аккредитацию</b>, а в случае ее отсутствия разработали план по ее получению в соответствии с рекомендациями Специализированной группы консультантов по оказанию психологической поддержки персоналу и помощи при стрессовых нагрузках в Организации Объединенных Наций</p> <hr/> <p>Наличие <b>механизма обратной связи</b> для получения замечаний и предложений от клиентов</p> <hr/> <p>Предусмотрено не менее <b>20 часов в год</b> на цели повышения квалификации</p>
---	--	--



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Сквозные вопросы

### Показатель 10: заинтересованность руководителей старшего звена

<i>Приближается к удовлетворению требований</i>	<i>Требования выполнены</i>	<i>Превосходит требования</i>
<p>Назначен <b>координатор из числа руководителей</b>, несущий общую ответственность за разработку и реализацию программ по охране психического здоровья.</p> <hr/> <p>Руководство регулярно* проводит разъяснительную работу с сотрудниками о важности психического здоровья и хорошего самочувствия.</p>	<p>Назначен <b>координатор из числа руководителей</b>, несущий общую ответственность за разработку и реализацию программ по охране психического здоровья.</p> <hr/> <p>Руководство регулярно* проводит разъяснительную работу с сотрудниками о важности психического здоровья и хорошего самочувствия.</p> <hr/> <p>Руководство назначает ответственных или берет на себя ответственность за <b>ключевые действия</b> таким образом, чтобы наглядно продемонстрировать принимаемые меры.</p> <hr/> <p>Вопросы психического здоровья и хорошего самочувствия** включены в качестве <b>критериев оценки</b> результатов работы руководителей.</p>	<p>Назначен <b>координатор из числа руководителей</b>, несущий общую ответственность за разработку и реализацию программ по охране психического здоровья.</p> <hr/> <p>Руководство регулярно* проводит разъяснительную работу с сотрудниками о важности психического здоровья и хорошего самочувствия.</p> <hr/> <p>Руководство назначает ответственных или берет на себя ответственность за <b>ключевые действия</b> таким образом, чтобы наглядно продемонстрировать принимаемые меры.</p> <hr/> <p>Вопросы психического здоровья и хорошего самочувствия** включены в качестве <b>критериев оценки</b> результатов работы руководителей.</p> <hr/> <p>Руководство принимает активное участие в <b>мобилизации финансирования</b> на цели реализации Стратегии по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия.</p>

\* Три и более раз в год.

\*\* Должны включать такие темы, как критерии найма, планирование служебной деятельности и включение в круговую оценку по методу «360 градусов». Следует оценивать, насколько поведение руководителя способствует поддержанию психического здоровья и снижению психосоциальных рисков на рабочем месте.





# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Сквозные вопросы Показатель 11: отчетность

<i>Приближается к удовлетворению требований</i>	<i>Требования выполнены</i>	<i>Превосходит требования</i>
<p>Организация участвует в обследовании Организации Объединенных Наций по сбору медико-санитарных данных не реже одного раза в два года.</p> <p>Ежегодное заполнение <b>оценочной карты</b> по вопросам психического здоровья и хорошего самочувствия</p>	<p>Организация участвует в обследовании Организации Объединенных Наций по сбору медико-санитарных данных не реже одного раза в два года.</p> <p>Ежегодное заполнение <b>оценочной карты</b> по вопросам психического здоровья и хорошего самочувствия</p> <p>Разработан план действий по охране психического здоровья и содействию хорошему самочувствию, и информация о ходе его выполнения доводится* до сведения персонала</p>	<p>Организация участвует в обследовании Организации Объединенных Наций по сбору медико-санитарных данных не реже одного раза в два года.</p> <p>Ежегодное заполнение <b>оценочной карты</b> по вопросам психического здоровья и хорошего самочувствия</p> <p>Разработан план действий по охране психического здоровья и содействию хорошему самочувствию, и информация о ходе его выполнения доводится* до сведения персонала</p>

\* Включая отчет о принятых мерах, который подготавливается на ежегодной основе и распространяется среди персонала.

## Сквозные вопросы Показатель 12: участие

<i>Приближается к удовлетворению требований</i>	<i>Требования выполнены</i>	<i>Превосходит требования</i>
<p>Все соответствующие комитеты, рабочие группы и/или целевые группы, занимающиеся вопросами психического здоровья и хорошего самочувствия, прилагают усилия для включения в свой состав людей с непосредственным <b>жизненным опытом*</b>, который касается рассматриваемых тем, или мобилизуют вклад таких людей в свою работу.</p>	<p>Все соответствующие комитеты, рабочие группы и/или целевые группы, занимающиеся вопросами психического здоровья и хорошего самочувствия, прилагают усилия для включения в свой состав людей с непосредственным <b>жизненным опытом*</b>, который касается рассматриваемых тем, или мобилизуют вклад таких людей в свою работу.</p> <p>У организации есть <b>представитель или координатор</b> в совете по реализации.</p>	<p>Все соответствующие комитеты, рабочие группы и/или целевые группы, занимающиеся вопросами психического здоровья и хорошего самочувствия, прилагают усилия для включения в свой состав людей с непосредственным <b>жизненным опытом*</b>, который касается рассматриваемых тем, или мобилизуют вклад таких людей в свою работу.</p> <p>У организации есть <b>представитель или координатор</b> в совете по реализации.</p> <p>Организация <b>выделила</b> финансовые или материальные <b>ресурсы</b> для реализации общесистемных мероприятий.</p>

\* Установлена процедура учета мнений сотрудников, имеющих непосредственный жизненный опыт, связанный с нарушениями психического здоровья.



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Приложение III Психосоциальные риски

Примеры психосоциальных рисков на рабочем месте и организационных мер, которые работодатель может принять для их устранения

Аспект работы	Потенциальные психосоциальные риски	Примеры организационных мер
Должностные функции/характер задач	Отсутствие разнообразия в работе: недостаточное использование навыков или недостаточная квалификация для работы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Партиципативные подходы к проектированию рабочего процесса</li> <li>- Ротация задач или реорганизация должностных обязанностей</li> </ul>
Рабочая нагрузка и темп работы	Большая загруженность, быстрый темп работы, дефицит времени, постоянные сжатые сроки, нехватка персонала	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ограничение продолжительности рабочего дня или количества смен</li> <li>- Установление достижимых сроков и целей</li> <li>- Адекватные рабочие требования (не слишком высокие и не слишком низкие)</li> <li>- Обеспечение достаточной численности персонала</li> </ul>
График работы	Длительный рабочий день или рабочие часы, препятствующие нормальной социальной жизни, сменная работа и негибкий график работы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Партиципативные подходы к составлению рабочего расписания</li> <li>- Гибкий формат работы</li> <li>- Запланированные перерывы</li> <li>- Наличие надлежащих бытовых условий и поддержки в нестандартные рабочие часы</li> </ul>
Чувство контроля в рамках рабочего процесса	Отсутствие контроля над рабочим процессом или рабочей нагрузкой, ограниченное участие в принятии решений по поводу собственной работы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Партиципативные подходы к планированию рабочих процессов, организации труда и принятию решений</li> <li>- Частая и открытая коммуникация</li> </ul>
Рабочая среда и оборудование	Небезопасное оборудование и ресурсы, плохие физические условия труда (например, плохое освещение, чрезмерный или раздражающий шум, низкая эргономичность)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Инвестиции в улучшение условий труда и в приведение оборудования в соответствие с требованиями охраны труда и техники безопасности, в консультации с работниками и/или их представителями</li> </ul>
Организационная культура	Неясные организационные цели, плохая коммуникация и культура, допускающая дискриминацию или злоупотребления	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Возможности для проведения конструктивных консультаций и сотрудничества с работниками и/или их представителями</li> <li>- Организационные механизмы борьбы с несправедливым отношением, оскорбительным поведением и злоупотреблениями</li> <li>- Поддержка пострадавших работников, включая обеспечение доступа к представителям работников там, где они существуют</li> </ul>
Межличностные отношения на рабочем месте	Социальная или физическая изоляция, ограниченная поддержка со стороны руководителей или коллег, авторитарное руководство и неэффективное линейное руководство, насилие, преследования или запугивание, дискриминация и отчуждение	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Механизмы предотвращения насилия, преследований и дискриминации, а также расследования и эффективного реагирования на инциденты</li> <li>- Возможности улучшения знаний, установок и навыков для руководителей</li> <li>- Возможности для взаимной поддержки, в том числе в нетипичное рабочее время или на объектах</li> </ul>
Роль в организации	Неясная роль должности в организации или коллективе	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Четкое определение устойчивых рабочих ролей, порядка подчиненности и требований к результатам работы</li> </ul>



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

Карьерный рост	Недостаточное или чрезмерное продвижение по службе, отсутствие гарантий занятости, недостаточные инвестиции в развитие, карательные процедуры, связанные с больничными, отсутствием на рабочем месте и управлением эффективностью работы	<ul style="list-style-type: none"><li>- Справедливые и хорошие перспективы подготовки с целью карьерного роста и профессиональной переподготовки</li><li>- Официальная, гарантированная работа с подписанием контракта в соответствии с национальным законодательством и практикой, включая оплачиваемый отпуск по болезни</li><li>- Равные возможности и прозрачность всех процессов</li><li>- Поддержка в управлении эффективностью работы</li></ul>
Баланс между работой и личной жизнью	Несовместимые требования на работе и дома, а также нахождения вдали от дома в связи с работой	<ul style="list-style-type: none"><li>- Гибкий формат работы</li><li>- Поддержка в развитии карьеры</li></ul>



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Приложение IV

### Рекомендации Объединенной инспекционной группы и соответствующие показатели оценочной карты

#### Рекомендация 1

Исполнительным главам тех организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не участвуют в работе Совета по реализации Стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия, следует назначить своего представителя в Совете к его первому заседанию в 2024 году.

#### Показатель 12: участие

- У организации есть представитель или координатор в совете по реализации

#### Рекомендация 2

Исполнительным главам тех организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует определить основанный на практическом опыте и собранных данных подход к охране психического здоровья и содействию благополучию персонала, разработать к концу 2025 года план действий на рабочем месте и отразить его принципы в процессе общеорганизационного управления рисками, в системе обеспечения безопасности и гигиены труда и в кадровых стратегиях.

#### Показатель 1: снижение рисков

- Разработан и реализован **план действий по смягчению негативных последствий** на основе оценки психосоциальных рисков

#### Показатель 2: актуализация в рамках политики и практики

- Регулярный пересмотр всех регулятивных документов, связанных с управлением персоналом, и внедрение механизмов подотчетности

#### Рекомендация 3

Директивным и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует просить исполнительные главы представить к концу 2026 года обновленную информацию о разработке и реализации плана действий по охране психического здоровья и содействию благополучию на рабочем месте, который был разработан в соответствии с их организационным подходом к этому вопросу, основанным на практическом опыте и собранных данных.

#### Показатель 10: заинтересованность руководителей старшего звена

- Руководство назначает ответственных или берет на себя ответственность за ключевые действия таким образом, чтобы наглядно продемонстрировать принимаемые меры



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Показатель 11: отчетность

- Разработан план действий по охране психического здоровья и содействию хорошему самочувствию, и информация о ходе его выполнения доводится до сведения персонала и директивных органов.

## Рекомендация 4

К концу 2024 года исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует пересмотреть правила, регулирующие возвращение персонала к работе, включая положения о предоставлении приспособлений для облегчения процесса возвращения, с тем чтобы обеспечить учет соображений, связанных с психическим здоровьем, и разработать типовой регламент, в котором будут четко определены роли и обязанности, в том числе в отношении принятия решений.

## Показатель 7: создание условий для достойного труда

- Наличие политики по вопросам разумного приспособления, которая последовательно реализуется на основе междисциплинарного подхода
- Клиенты могут оставлять замечания и предложения в отношении практики и политики

## Рекомендация 5

К концу 2024 года исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует провести оценку и выявить любые недостатки или области, в которых необходимо усовершенствовать предоставляемые ими услуги психологического консультирования, с использованием руководства по профессиональным стандартам для психологов-консультантов, которое было подготовлено Специализированной группой консультантов по оказанию психологической поддержки персоналу и помощи при стрессовых нагрузках в Организации Объединенных Наций и одобрено Сетью по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, а также с учетом ключевых элементов, обозначенных Объединенной инспекционной группой в настоящем докладе.

## Показатель 9: контроль качества психосоциальной поддержки

- Обеспечение того, чтобы поставщики услуг имели соответствующую лицензию/аккредитацию, а в случае ее отсутствия разработали план по ее получению в соответствии с рекомендациями Специализированной группы консультантов по оказанию психологической поддержки персоналу и помощи при стрессовых нагрузках в Организации Объединенных Наций
  - Обеспечение клинической супервизии для специалистов, оказывающих персоналу услуги психологического консультирования
  - На цели повышения квалификации предусмотрено не менее 20 часов в год



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Рекомендация 6

Генеральному секретарю следует обратиться к Комитету высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций с просьбой изучить варианты обеспечения командирования специалиста по охране психического здоровья во все страны, где имеются места службы категории D или E, и представить соответствующий доклад к концу 2024 года.

### Показатель 8: доступ к психосоциальной поддержке

- У всех сотрудников есть доступ к информации о службах поддержки (внутренних и внешних)
- Оказание поддержки в течение 72 часов, независимо от места службы
- Поддержка в случае критических инцидентов и руководство действиями в кризисной ситуации
- Активное психологическое консультирование сотрудников в условиях нестабильности и повышенного риска
- Психологическое консультирование до и после развертывания

## Рекомендация 7

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

### Показатель 8: доступ к психосоциальной поддержке

- У всех сотрудников есть доступ к информации о службах поддержки (внутренних и внешних)
- Оказание поддержки в течение 72 часов, независимо от места службы
- Поддержка в случае критических инцидентов и руководство действиями в кризисной ситуации
- Активное психологическое консультирование сотрудников в условиях нестабильности и повышенного риска
- Психологическое консультирование до и после развертывания

## Рекомендация 8

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы их организации сотрудничали в составлении описания имеющегося потенциала психосоциальной поддержки во всех местах службы и учитывали общесистемный потенциал при разработке своих планов действий на рабочих местах, используя механизмы совместного обслуживания и совместного несения расходов и другие модели для оказания соответствующих услуг экономически эффективным и действенным образом.

### Показатель 9: контроль качества психосоциальной поддержки

- Полное описание предоставляемых услуг психосоциальной поддержки (внутренних и внешних)
- Назначение ведущего специалиста по психосоциальной поддержке, осуществляющего надзор за программой психосоциальной помощи



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Рекомендация 9

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы в их планах действий по охране психического здоровья и содействию благополучию персонала на рабочем месте, которые должны быть разработаны к концу 2025 года, были учтены барьеры, препятствующие получению доступа к услугам психосоциальной поддержки, в том числе путем уделения приоритетного внимания сокращению стигматизации с помощью инициатив по формированию базовых знаний по основам психического здоровья, информационно-просветительской работы и мер по укреплению здоровья.

### Показатель 4: обучение основам психического здоровья

- Курсы по основам психического здоровья доступны для всех сотрудников в рамках учебных программ
- Предлагаются специализированные курсы для руководителей

### Показатель 5: мероприятия по борьбе со стигматизацией

- Проведение мероприятий по сокращению стигматизации, основанных на результатах научных исследований и рекомендациях людей с соответствующим жизненным опытом
- Широкое внедрение кампании по сокращению стигматизации и/или разработка оценочных шкал или опросов для оценки воздействия

## Рекомендация 10

Для получения максимальной отдачи от инвестиций исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует к 2026 году обеспечить, чтобы программы и мероприятия по содействию хорошему самочувствию были встроены в основанный на практическом опыте и собранных данных подход организации к обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия, дополняли его и подвергались регулярному мониторингу и оценке.

### Показатель 6: инициативы по содействию хорошему самочувствию

- Разработан процесс внедрения эмпирически обоснованных мероприятий по содействию хорошему самочувствию
- Сотрудники могут получить доступ к эмпирически обоснованным учебным программам и инструментам по содействию хорошему самочувствию, предлагаемым в онлайн-режиме
- Проводятся мониторинг реализации инициатив по содействию хорошему самочувствию на предмет их востребованности и полезности и регулярная оценка таких инициатив



# Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на 2024 год и последующий период

## Показатель 11: отчетность

- Организация участвует в обследовании Организации Объединенных Наций по сбору медико-санитарных данных не реже одного раза в два года
- Разработан план действий по охране психического здоровья и содействию хорошему самочувствию, и информация о ходе его выполнения доводится\* до сведения персонала
- Ежегодное заполнение оценочной карты по вопросам психического здоровья и хорошего самочувствия

## Рекомендация 11

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует изучить возможность включения к концу 2024 года вопросов психического здоровья и хорошего самочувствия в учебные программы, в частности программы для руководителей, в качестве средства обеспечения возможностей для проведения тематических обсуждений и повышения эффективности обучения, а также для поддержки сотрудников, страдающих психическими расстройствами.

## Показатель 3: обучение и подготовка руководителей

Включение в планы профессионального развития и обучения руководителей учебных курсов\*\* для всех руководителей по вопросам психического здоровья и хорошего самочувствия на рабочем месте

\* Включая отчет о принятых мерах, который подготавливается на ежегодной основе и распространяется среди персонала.

\*\* Модификации программы «Руководите и обучайтесь» или аналогичных курсов в соответствии с потребностями организации.