

Административный совет

337-я сессия, Женева, 24 октября – 7 ноября 2019 г.

GB.337/INS/3/1

Секция по институциональным вопросам

INS

Дата: 7 октября 2019 г.

Оригинал: английский

ТРЕТИЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Вопросы, возникающие в связи с работой 108-й сессии (2019 г.) Международной конференции труда

Последующие действия по резолюции об искоренении насилия и домогательств в сфере труда

Цель документа

В настоящем документе представлен краткий обзор мотивировочной части и содержания Конвенции (190) и Рекомендации (206) 2019 года о насилии и домогательствах в сфере труда, принятых Международной конференцией труда на 108-й сессии (июнь 2019 г.). В документе изложены приоритеты, сфера охвата указанной темы и институциональные рамки возможной стратегии, нацеленной на реализацию резолюции об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, которая была также принята на 108-й сессии Конференции (см. предлагаемое решение в пункте 39).

Соответствующая стратегическая задача: основополагающие принципы и права в сфере труда.

Основной соответствующий результат/общий фактор формирования политики: общий фактор формирования политики: международные трудовые нормы.

Последствия для политики: отсутствуют.

Юридические последствия: отсутствуют.

Финансовые последствия: отсутствуют.

Требуемые дальнейшие действия: да, см. предлагаемое решение в пункте 39.

Авторское подразделение: Департамент условий труда и занятости (WORKQUALITY).

Взаимосвязанные документы: Конвенция 190 и Рекомендация 206; Программа и бюджет на 2020-21 годы: программа деятельности и система результатов (GB.337/PFA/1); Стратегия исследовательской деятельности МОТ (GB.337/INS/7).

Часть I. Введение

1. На 108-й сессии (2019 г.) Международная конференция труда приняла первые в истории нормы по искоренению насилия и домогательств в сфере труда, а именно Конвенцию (190) и Рекомендацию (206) 2019 года¹. На той же сессии Конференция также приняла Декларацию столетия МОТ о будущем сферы труда, в которой выражена чёткая приверженность сфере труда, свободной от насилия и домогательств².
2. Тексты Конвенции и Рекомендации были разработаны в духе трёхстороннего консенсуса и приняты при широкой поддержке³. Их принятие даёт историческую возможность сформировать будущее сферы труда, основанное на достоинстве и уважении⁴.
3. В этих международных актах признаётся право каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств. Они учитывают различные взаимодополняющие роли, которые правительства, работодатели и работники, а также их соответствующие организации играют в предупреждении насилия и домогательств и борьбе с этим злом.
4. Наряду с новыми актами в июне 2019 года Конференция приняла резолюцию об искоренении насилия и домогательств в сфере труда. Она предлагает Административному совету поручить Генеральному директору разработать всеобъемлющую стратегию, направленную на обеспечение широкой ратификации Конвенции и действенного соблюдения положений обоих актов⁵. Резолюция определяет следующие направления действий:
 - оказание поддержки трёхсторонним участникам посредством информационно-разъяснительных инициатив, пропагандистских и рекламно-информационных материалов, исследований и технического содействия;
 - привлечение к этим актам внимания соответствующих международных и региональных организаций и на содействие партнёрствам и совместным инициативам для искоренения насилия и домогательств в сфере труда;
 - выделение ресурсов в рамках существующих и будущих программ и бюджетов и мобилизацию внебюджетных ресурсов для осуществления вышеуказанной деятельности с трёхсторонними участниками.
5. В этом документе предлагаются рамки для действий МОТ по выполнению резолюции. В нём изложена стратегия, включая основные направления помощи МОТ трёхсторонним участникам. Конкретные региональные приоритеты, целевые показатели и

¹ Тексты Конвенции 190 и Рекомендации 206 размещены на веб-сайте МОТ (база данных NORMLEX).

² Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда, Международная конференция труда, 108-я сессия, Женева, 2019 г.

³ МБТ: *Plenary sitting: Outcomes of the work of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work, Provisional Record No. 7C*, Международная конференция труда, 108-я сессия, Женева, 2019 г.

⁴ МБТ: резолюция об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, Международная конференция труда, 108-я сессия, Женева, 2019 г.

⁵ *ibid.*

ресурсы, а также необходимые меры на страновом и глобальном уровнях будут определены и реализованы с учётом итогов обсуждения и решений Административного совета в отношении этих предлагаемых рамок, Программы и бюджета на 2020-21 годы⁶, а также итогов текущих консультаций между штаб-квартирой и местными подразделениями МОТ. Предполагается, чтобы сроки реализации стратегии составили шесть лет, поэтому дальнейшие дискуссии о программе и бюджете также будут весьма полезны.

Часть II. Основные положения Конвенции 190 и Рекомендации 206

6. В Конвенции закреплено право каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, и это право должно уважаться, соблюдаться и реально проводиться в жизнь. В ней даётся первое общепринятое определение термина «насилие и домогательства», который трактуется как «ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых – будь то единичный или повторный случай, – целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства». В Конвенции установлено, что определения, принятые в национальных законодательных и нормативных правовых актах, могут предусматривать единую или разные концепции.
7. Конвенция и Рекомендация построены с учётом инклюзивного, комплексного и учитывающего гендерные аспекты подхода к предупреждению и искоренению насилия и домогательств в сфере труда, который предусматривает действия, которые охватывают весь спектр проблем – от защиты и предотвращения, обеспечения соблюдения и средств правовой защиты и вплоть до рекомендательных указаний и обучения. В них также признаётся, что предотвращение и искоренение насилия и домогательств в сфере труда требует от членов Организации соблюдения и содействия реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда, а также обеспечения людей достойной работой.
8. В прошлом насилие и домогательства часто рассматривались фрагментарно либо как проблема равенства и недопущения дискриминации, либо как вопрос безопасности и гигиены труда (БГТ). В упомянутых актах различные аспекты рассматриваются в совокупности, и в них предусматривается запрет насилия и домогательств, их предотвращение и решение взаимосвязанных проблем в соответствующих законодательных нормах и политике, равно как и посредством коллективных переговоров.
9. Эти акты защищают работников и других лиц в сфере труда независимо от их договорного статуса, включая стажёров и волонтёров, соискателей вакансий и лиц, облечённых полномочиями, обязанностями или ответственностью работодателя. Третьи стороны, как жертвы, так и правонарушители, также принимаются во внимание. Эти акты применяются ко всем секторам, как государственным, так и частным структурам, как в формальной, так и в неформальной экономике, а также к городским и сельским районам. Указанные нормы затрагивают проблемы насилия и домогательств, возникающие в ходе трудовой деятельности, связанные с работой или возникающие в связи с ней, и применяются безотносительно физического места работы, благодаря чему учитывается разнообразный и меняющийся характер сферы труда.

⁶ GB.337/PFA/1/1.

10. Конвенция предусматривает, что члены Организации должны требовать от работодателей принятия надлежащих мер для предотвращения насилия и домогательств в сфере труда, и указывается, что такие меры должны соответствовать диапазону контрольных функций работодателей.
11. Конкретная ссылка на гендерное насилие и домогательства в самом определении этого термина указывает на существенную гендерную подоплёку этого явления. В Конвенции также признаётся, что насилие и домогательства по признаку пола несоразмерно затрагивают женщин и девочек и предусматриваются конкретные меры в этом отношении, при этом признаётся необходимость устранения коренных причин и факторов риска. В этих актах также признаются последствия бытового насилия и предусмотрены меры, направленные на смягчение, насколько это практически возможно, их воздействия на сферу труда.
12. В Конвенции признаётся, что существуют другие группы, несоразмерно страдающие от насилия и домогательств, и подчёркивается важность обеспечения права на равноправное отношение и недопущение дискриминации для таких групп. Кроме того, в ней предусмотрено выявление в процессе консультаций с представителями работодателей и работников конкретных секторов, профессий и родов занятий, в которых проявляется более высокая степень насилия и домогательств, и принятие надлежащих мер.
13. Работа по борьбе с насилием и домогательствами не является чем-то новым для МОТ, и в отношении конкретных аспектов были достигнуты значительные успехи. Эти акты являются ориентиром для более комплексного подхода. Работа, направленная на борьбу с насилием и домогательствами, требует дополнительных усилий, с тем чтобы эту проблему можно было бы решить с учётом самых разнообразных и вновь появляющихся форм и самых разных контекстов, в которых она возникает и обостряется.

Часть III. Меры реализации: стратегия дальнейших практических мер

A. Контекст и обоснование

14. В последние несколько лет ряд государств-членов приняли законы и осуществляют политические меры, направленные на борьбу с новыми и сохраняющимися формами насилия и домогательств в сфере труда. Некоторые государства-члены уже заявили о своём намерении ратифицировать Конвенцию, в то время как другие рассматривают такую возможность. Некоторым странам требуется время, чтобы определить характер и масштабы изменений, необходимых для введения в действие эффективных законов, коллективных соглашений, политики и практических мер по предупреждению, устранению и искоренению насилия и домогательств в сфере труда.
15. Хотя правовые реформы сами по себе чрезвычайно важны, одних их недостаточно, чтобы предотвратить и устранить насилие и домогательства в сфере труда. Расширение прав и возможностей людей и оказание поддержки представителям работодателей и работников для осуществления преобразований и создания прочного и всеохватывающего социального диалога, включая коллективные переговоры, доказали свою эффективность в качестве механизма обеспечения устойчивых перемен.

16. Устранение насилия и домогательств в сфере труда требует значительных социальных перемен. Это подразумевает сочетание скоординированных усилий на разных уровнях, в различных секторах и в разных областях права, политики и практики и практических мер в области поведенческой науки, как это сформулировано в этой стратегии.
17. В ходе реализации этой стратегии будут учитываться различные потребности и приоритеты трёхсторонних участников МОТ в регионах и странах. Будут определены страны, которые готовы ратифицировать Конвенцию или хотят подготовить правовую основу или создать институциональный потенциал для её осуществления. Эти страны могут выступать в роли поборников и катализаторов перемен. Было бы целесообразно обеспечить всестороннее заинтересованное участие всех групп, чрезмерно пострадавших от насилия и домогательств, а также социальных партнёров по отраслям, с тем чтобы обеспечить их участие в осуществлении мер политики и добиться наибольшего резонанса этих мер.
18. Действия на региональном, национальном, отраслевом уровнях и на уровне рабочих мест будут включать инициативы по ряду направлений. Последовательность и сроки проведения практических мероприятий будут варьироваться в зависимости от страны, от национальных реалий и приоритетов, в том числе с учётом страновых программ достойного труда МОТ и в Рамках сотрудничества Организации Объединённых Наций в области устойчивого развития.

В. Элементы стратегии МОТ

Широкая ратификация Конвенции и действенное применение актов

19. Быстрое вступление в силу Конвенции, которая требует двух ратификаций, будет иметь большое значение для сохранения импульса, созданного в результате её принятия, а также для стимулирования приверженности созданию будущей сферы труда, свободной от насилия и домогательств. МБТ будет поощрять трёхсторонние консультации и национальные усилия по расширению возможностей ратификации и применения Конвенции. По запросу МБТ будет оказывать помощь соответствующим органам власти в проведении предварительных ратификационных обзоров национальных законов и практики и в содействии мерам по устранению выявленных проблем.
20. С учётом запросов трёхсторонних участников МБТ будет содействовать проведению национальных обзоров с оценкой соответствующих законов, коллективных соглашений, политики и практики, помогая государствам-членам понять, что необходимо для эффективного применения и возможной будущей ратификации Конвенции.
21. Чтобы государства-члены были полностью информированы относительно своих будущих обязательств по направлению докладов и в контексте рационализации этой системы, можно было бы рассмотреть вопрос об учёте Конвенции 190 в возможный период перехода к системе отчётности, построенной на базовых показателях⁷.

⁷ GB.335/INS/5, п. 52 viii).

**Содействие трёхсторонним участникам
посредством информационно-разъяснительных
инициатив, пропагандистских материалов,
исследований и технической помощи**

22. Часто отсутствует понимание в отношении: i) того, что представляют собой насилие и домогательства в сфере труда, а также мотивов такого поведения или практики; ii) групп, непропорционально пострадавших от насилия и домогательств, а также секторов, родов занятий или форм трудовых отношений, в которых люди более всего подвержены соответствующим рискам; iii) того, какие меры – как в законодательстве, так и на практике – наиболее эффективны для предотвращения, устранения и изменения такого поведения. Кроме того, после принятия актов МБТ получает запросы, указывающие на необходимость получения дополнительной информации и проведения исследований, помимо прочего, относительно: i) того, как эффективнее обеспечить профилактику и защиту лиц в уязвимых ситуациях; ii) того, как обеспечить, чтобы законодательство по БГТ и системы управления охраной труда боролись с насилием и домогательствами; iii) новых рисков и проявлений насилия и домогательств, связанных с воздействием технологий и новых форм трудовых отношений; iv) негативных последствий и издержек, связанных с насилием и домогательствами для предприятий и общества в целом.
23. Статистические данные о насилии и домогательствах в сфере труда носят эпизодический характер, и они весьма скудны. Сопоставимость данных проблематична, поскольку используются разные концепции, определения и методы. Сбор статистической информации часто осуществляется по конкретным профессиям и родам занятий, отраслям или группам, и она может быть не дезагрегирована по признаку половой принадлежности. Неполная отчётность также является проблемой вследствие угрозы виктимизации и отсутствия эффективных или доступных систем правоприменения и мониторинга во многих странах. В зависимости от спроса МБТ будет оценивать наличие текущих данных о насилии и домогательствах с целью разработки новой и последовательной методологии измерения насилия и домогательств в сфере труда. Кроме того, МОТ будет собирать сравнительную информацию о национальных законах и практике в целях наращивания своей помощи государствам-членам.
24. Расширение базы знаний является поэтому важной отправной точкой для многих будущих направлений деятельности МБТ. В процессе консультаций с Бюро по деятельности в интересах работодателей (АСТ/ЕМР) и Бюро по деятельности в интересах работников (АСТРАВ) и на основе оценки потребностей трёхсторонних участников МОТ МБТ подготовит и осуществит исследование по соответствующим вопросам с целью формирования полноценного политического диалога и проведения информационно-разъяснительных мероприятий и практических действий на всех уровнях.
25. В сотрудничестве с Международным учебным центром МОТ в Турине (Туринский центр) МБТ выступит с рядом инициатив, охватывающих вопросы профессиональной подготовки или другие возможности в области обучения, а также разработку платформы обмена знаниями для трёхсторонних участников МОТ и других заинтересованных сторон, которая даст им свободный доступ к продуктам обучения, исследований и информации. МБТ рассмотрит вопрос об использовании потенциала сотрудничества Юг-Юг и треугольного сотрудничества в целях укрепления взаимопонимания и взаимного обогащения знаниями. МБТ также будет содействовать диалогу между соответствующими учреждениями, сетями и трёхсторонними комитетами с целью обеспечения согласованности политики и программ.
26. За прошедшие годы МОТ разработала ряд инструментальных средств, пакетов учебных и других материалов по вопросам борьбы с насилием и домогательствами в сфере

труда. МОТ будет составлять карту этих существующих материалов, анализировать и обновлять их в свете новых актов и использовать их для укрепления потенциала трёхсторонних участников на региональном, национальном и отраслевом уровнях и на уровне рабочих мест. В то же время МОТ разработает практические инструментальные средства для всех соответствующих субъектов, участвующих в национальных законодательных процессах и в разработке законов о труде, стратегических планов соблюдения норм, политики и систем управления на рабочем месте и соответствующих руководящих указаний.

27. Конвенция 190 призывает к принятию законов, нормативных правовых актов и политики, обеспечивающих право на равенство и недопущение дискриминации в сфере труда и занятий. В контексте своей текущей работы по содействию эффективному соблюдению Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) МБТ будет и впредь оказывать техническую помощь по вопросам о том, как бороться с дискриминацией и содействовать равенству.
28. Конвенция 190 также предусматривает расширение или адаптацию существующих мер по БГТ, с тем чтобы охватить факторы насилия и домогательств. В рамках содействия применению Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (155), Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187) и Рекомендации 2002 года о перечне профессиональных заболеваний (194) МОТ будет предлагать конкретные руководящие указания о том, как адаптировать национальную политику по БГТ и другие меры, направленные на учёт факторов насилия и домогательств. МОТ также продолжит продвигать *Руководство по системам управления охраной труда, МОТ-СУОТ 2001 года* и в дальнейшем будет анализировать вопрос, как эти рекомендации могут более эффективно предотвращать, регулировать и устранять факторы риска, связанные с психосоциальными опасностями, в том числе имеющие отношение к насилию и домогательствам в сфере труда.
29. В некоторых случаях сотрудники судебных органов, органов по урегулированию трудовых споров, юристы, инспекторы труда и специалисты по БГТ, помимо других специалистов, могут не знать, как выявлять и устранять риски насилия и домогательств или как получить доступ к системам правосудия, правоприменительным механизмам и средствам правовой защиты. Учитывая важную роль этих участников в реализации новых нормативных актов, МОТ будет развивать их потенциал с помощью соответствующих глобальных и региональных курсов и академий, в том числе проводимых в сотрудничестве с Туринским центром, а также путём модернизации существующих учебных модулей и материалов, принимая во внимание новые акты.
30. Представители работодателей и работников играли активную роль в процессе разработки актов. Техническая помощь МОТ посредством АСТ/ЕМР и АСТРАV и по просьбе заинтересованных организаций будет оказана социальным партнёрам, в том числе по оказанию им содействия в продвижении, внедрении и распространении новых актов. Эта помощь может включать разработку руководящих принципов и материалов для уточнения ролей и обязанностей всех заинтересованных сторон и совершенствования базы знаний о передовой практике, связанной с политикой и инструментальными средствами на рабочем месте, которые соответствуют новым актам.
31. Чтобы меры по предупреждению насилия и домогательств в сфере труда и защите от них были эффективными, важно учитывать конкретные потребности и обстоятельства малых и средних предприятий, в том числе в неформальной экономике. МОТ будет и впредь оказывать поддержку своим трёхсторонним участникам по разработке чётких руководящих указаний и инструментальных средств относительно того, как применять эти акты и разрабатывать практические меры по предупреждению и пресечению насилия и домогательств на таких предприятиях.

32. Департаментом коммуникаций и общественной информации МБТ в сотрудничестве с другими соответствующими департаментами и полевыми подразделениями Организации будет подготовлена коммуникационная стратегия по содействию ратификации и применению Конвенции ключевой аудиторией МОТ. Коммуникационная стратегия будет включать в себя глобальную кампанию по повышению осведомлённости о различных формах насилия и домогательств в сфере труда и их негативных последствиях для отдельных лиц, предприятий и общества в целом, а также о мерах по предупреждению, устранению и изменению такого поведения. С учётом успешного опыта кампании столетия МОТ глобальная кампания будет адаптирована и использована местными бюро и отделениями МОТ и социальными партнёрами на региональном и местном уровнях. Такие кампании будут использовать все виды средств массовой информации и искусств, привлекать общественных деятелей и влиятельных лиц, а также побуждать к мобилизации доброй воли людей в время проводимых международных дней.

Содействие международному сотрудничеству и партнёрствам и мобилизация ресурсов

33. Партнёрские отношения имеют ключевое значение для использования опыта и знаний, расширения диапазона охвата, достижения эффекта масштаба и продвижения ценностей МОТ и её трудовых норм. МОТ будет укреплять существующие партнёрства с другими международными и региональными организациями, включая международные финансовые учреждения, региональные экономические сообщества и отраслевых партнёров, а также будет создавать новые партнёрства.
34. МОТ будет содействовать продвижению новых актов в рамках многочисленных действующих глобальных и региональных процессов и инициатив, в том числе тех, которые пропагандируются Организацией Объединённых Наций. Это обеспечит потенциал для расширения охвата заинтересованных участников помимо трёхсторонних партнёров МОТ, а также для выявления потенциальной синергии и взаимодополняемости с целью достижения большей экономической эффективности и резонанса. МОТ также будет использовать существующие каналы, такие как соответствующие правозащитные механизмы Организации Объединённых Наций и периодические мероприятия, для интеграции Конвенции 190 в многостороннюю систему в целях окончательного устранения насилия и домогательств.
35. Конвенция 190 также предоставляет стратегическую возможность подчеркнуть дополнительные преимущества трипартизма и его особый вклад в достижение нескольких согласованных на международном уровне Целей в области устойчивого развития, включая Цели 3, 5, 8, 10 и 16. Конвенция 190 обладает огромным потенциалом для содействия более справедливому экономическому росту при одновременном эффективном использовании социальных и культурных изменений, позволяющих сформировать сферу труда – не ограничиваясь только ею, – основанную на принципах достоинства и уважения.
36. Финансовые ресурсы, необходимые для осуществления этой стратегии, будут изысканы в рамках общей программы деятельности МОТ и системы результатов на страновом и глобальном уровнях с использованием всех источников финансирования, имеющихся в распоряжении МБТ, в качестве части его комплексной структуры ресурсов. Поскольку предусмотренный для реализации этой стратегии срок составляет шесть лет, обсуждение программы и бюджета в будущем также будут иметь значение. Если Административный совет утвердит Программу и бюджет на 2020–21 годы, включив в неё конкретные предварительные результаты по насилию и домогательствам, будет проще осуществить распределение средств и мобилизацию необходимых внебюджетных ресурсов.

С. Институциональные рамки применения норм

37. Новые Конвенция и Рекомендация дают МБТ возможность подавать пример и стать образцовым работодателем в том, что касается предотвращения насилия и домогательств и борьбы с ними. Под руководством своего Департамента развития людских ресурсов, включая координацию с его стороны, МБТ осуществит обзор соответствующих внутренних правил, регулирующих положений, политики, процедур и механизмов в области людских ресурсов, с тем чтобы обеспечить их соответствие новым актам и добиться действенного предотвращения и устранения всех форм насилия и домогательств. Стратегии по проведению упреждающих кампаний будут использоваться для того, чтобы все сотрудники МБТ знали о своём праве на достойное уважения рабочее место и сферу труда, свободную от насилия и домогательств, а также о тех ожиданиях и обязанностях, которые возлагаются на них в этом отношении. Это будет сопровождаться эффективными тренингами по предотвращению злоупотреблений и поощрению культуры уважения на рабочем месте. Будут прилагаться более активные усилия для обеспечения того, чтобы сотрудники были в полной мере осведомлены о механизмах подотчётности, которые обеспечивают эффективное возмещение ущерба и соразмерные содеянному административные и дисциплинарные меры и, следовательно, были более уверены в их бесперебойности. Это придаст дополнительную легитимность и авторитет МОТ и её приверженности делу развития сферы труда, основанной на принципах достоинства и уважения.
38. По причине разнопланового характера процесса искоренения насилия и домогательств потребуются скоординированные усилия нескольких технических департаментов в штаб-квартире и в полевых структурах МОТ, как это описано ниже.
- В штаб-квартире будет сформирована техническая рабочая группа в составе представителей Департамента условий труда и занятости и его отдела по вопросам равенства и разнообразия и ILOAIDS, отдела по инклюзивным рынкам труда, трудовым отношениям и условиям труда и отдела по трудовой миграции; АСТ/ЕМР; АСТРАV; Департамента международных трудовых норм; Департамента административного управления и трипартизма и его отдела основополагающих принципов и прав в сфере труда, отдела по инспекции труда и безопасности и гигиене труда, отдела трудового права и реформ и отдела Better Work; Департамента отраслевой деятельности; Департамента по деятельности предприятий; Департамента статистики; Департамента исследовательской деятельности; Департамента коммуникаций и общественной информации; Департамента партнёрств и поддержки программ на местах; Туринского центра.
 - В каждом регионе будет назначен один координатор МОТ, который будет входить в состав технической рабочей группы и будет отвечать за активизацию и координацию участия и поддержание надлежащих консультаций и информационных потоков между различными участниками, особенно соответствующими подразделениями МБТ.
 - В зависимости от наличия финансовых средств в конце 2021 года будет проведён межрегиональный форум обмена знаниями для сотрудников штаб-квартиры и представителей на местах в целях анализа извлечённых уроков и представления предложений о последующих этапах стратегии, в том числе посредством сотрудничества Юг-Юг и треугольного сотрудничества

Предлагаемое решение

39. Административный совет:

- a) *предложил Генеральному директору принимать во внимание стратегию и рекомендации, сформулированные в ходе его обсуждения, при исполнении Программы и бюджета на 2020-21 годы, а также при подготовке следующих стратегических основ и будущих предложений по программе и бюджету и при оказании содействия по привлечению внебюджетных ресурсов;*
- b) *поручил Генеральному директору осуществлять анализ хода реализации стратегии и регулярно отчитываться перед Административным советом.*