

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General
25 March 2022
Russian
Original: English

Семьдесят шестая сессия
Пункт 138 повестки дня
Бюджет по программам на 2022 год

**Борьба с расизмом и обеспечение уважения
человеческого достоинства каждого в Секретариате
Организации Объединенных Наций****Доклад Генерального секретаря***Резюме*

В связи с осознанием во всем мире в 2020 году наличия проблемы институционального и системного расизма Генеральный секретарь начал кампанию диалога и действий против расизма и учредил Целевую группу по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций. Целевой группе было предложено оценить мнение сотрудников о масштабах расизма и расовой дискриминации в Секретариате, организовать информационно-разъяснительную кампанию и кампанию действий и разработать долгосрочный стратегический план действий, который позволит преобразовать Организацию в такое место работы, где активно борются с расизмом, где привлекают к ответственности за расистское поведение и где Организация обеспечивает чувство сопричастности и ощущение достоинства и инклюзии на рабочем месте для всех.

Исходя из выводов Целевой группы, настоятельно необходимо принять стратегические меры для того, чтобы:

- a) вести более непосредственную и более эффективную борьбу с расизмом и расовой дискриминацией в Секретариате путем поощрения отчетности и усиления подотчетности, мониторинга и транспарентности посредством периодического предоставления информации персоналу, напоминая о необходимости защиты всех, кто сталкивается с расизмом, от любых форм мести;
- b) ускорить прогресс в достижении географической представленности и многообразия, равенства и инклюзии штатных и внештатных сотрудников всех категорий и во всех местах службы путем устранения барьеров, создаваемых расизмом и расовой дискриминацией в Организации на личном, межличностном, структурном и институциональном уровнях;



с) пересмотреть политику и практику в области людских ресурсов, включая набор, мобильность и назначение сотрудников на должности более высокого уровня, на предмет наличия положений или практики, в том числе при принятии решений, которые могут оказывать неравное воздействие на сотрудников определенной расы, цвета кожи, этнического или национального происхождения;

d) разъяснить ситуацию с механизмами отчетности, процессами поддержки и ресурсами, которые доступны сотрудникам, сталкивающимся с расизмом и расовой дискриминацией;

e) продолжать диалоги, обучение и деятельность по изменению восприятия, учитывая низкий уровень доверия среди персонала, поскольку это будет важно для изменения культуры поведения на рабочем месте в борьбе с межличностными и институциональными проявлениями расизма на работе.

Стратегический план действий предусматривает меры по борьбе с расизмом на личном, межличностном, структурном и институциональном уровнях в четырех областях, требующих изменений:

- организационная культура
- операции и методы управления
- системы, включая структуры и политику
- внутренние механизмы подотчетности и безопасного рассмотрения жалоб сотрудников в делах, связанных якобы с расизмом и расовой дискриминацией

В настоящем докладе, представляемом в соответствии с рекомендациями, содержащимися в докладе Целевой группы, приводится информация как о связанных, так и не связанных с должностями дополнительных ресурсах, необходимых для выполнения этих рекомендаций, начиная с 2022 года. В частности, для того чтобы Организация могла в полной мере воспользоваться всем многообразием мнений, навыков и жизненного опыта своего персонала, необходимо создать управление, которое будет координировать и поддерживать внутренние усилия по борьбе с дискриминацией, в том числе с расизмом и расовой дискриминацией, содействовать усилению многообразия, равенства и инклюзии персонала всех категорий и на всех уровнях и усиливать внутренние механизмы подотчетности, включая механизмы расследования, для укрепления доверия и повышения авторитета внутренней системы правосудия в ходе рассмотрения жалоб на все формы дискриминации при применении политики и практики Организации в области людских ресурсов.

Генеральной Ассамблее предлагается в рамках бюджета по программам на 2022 год утвердить создание 16 новых должностей с 1 июля 2022 года и ассигновать дополнительную сумму в размере 2 175 200 долл. США (за вычетом сумм по плану налогообложения персонала).

I. Введение

1. Организация Объединенных Наций была основана на принципах достоинства и ценности человеческой личности, провозглашающих всеобщее уважение и соблюдение прав человека и основных свобод для всех без различия расы, пола, языка или религии. Секретариат Организации Объединенных Наций последовательно признает распространенность расизма и расовой дискриминации в обществе и играет ключевую роль в поддержке государств-членов в разработке правовых инструментов для борьбы с этим отвратительным явлением.

2. Внутри Организации благодаря последовательным и целенаправленным действиям за прошедшие годы удалось добиться больших успехов в борьбе с дискриминацией, притеснениями и злоупотреблением служебным положением в контексте запрещенного поведения, определяемого Организацией как такового. Однако, признавая, что Организация не застрахована от такого зла, как расизм и расовая дискриминация, Генеральный секретарь в середине 2020 года призвал к действиям по выявлению, предотвращению и устранению случаев расизма в Организации. С этой целью в масштабах всей Организации был начат ряд диалогов для обсуждения этой темы и ее влияния на персонал.

3. В сентябре 2020 года Генеральный секретарь учредил Целевую группу по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций, чтобы она возглавила усиленный диалог и разработала долгосрочный стратегический план действий для Секретариата. Стратегический план действий был доработан и представлен Генеральному секретарю в начале 2022 года. В нем изложены конкретные действия по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией на рабочем месте и обозначены области для дальнейшего анализа с целью определить наиболее эффективные пути поддержки многообразия, равенства и инклюзии в Секретариате. Для успешного выполнения рекомендаций стратегического плана действий необходим всеобъемлющий план управления преобразованиями, основанный на постоянном и целеустремленном участии руководства и персонала, в сочетании с усилением подотчетности, активными и устойчивыми инициативами по коммуникации и информированию, наращиванием потенциала, сбором и анализом данных, механизмами отчетности, мониторинга и оценки.

4. Для поддержки реализации стратегического плана действий и расширения возможностей Организации по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией, содействия отчетности и поддержки тех, кто сталкивается с такими явлениями, Генеральный секретарь рекомендует выделить ресурсы на покрытие расходов, как связанных, так и не связанных с должностями, как это указано в настоящем докладе, в частности для создания Управления по вопросам многообразия, равенства и инклюзии при Канцелярии заместителя Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления. Управление по вопросам многообразия, равенства и инклюзии будет координировать, контролировать, пропагандировать, продвигать и обеспечивать долгосрочные и устойчивые усилия по достижению многообразия, равенства и инклюзии персонала всех категорий и на всех уровнях и по борьбе с дискриминацией, включая расизм и расовую дискриминацию.

5. В случае утверждения Генеральной Ассамблеей штатные и временные должности, предлагаемые в настоящем докладе, будут созданы с 1 июля 2022 года. Ожидается, что со временем полное выполнение рекомендаций даст целый ряд преимуществ, включая повышение эффективности выполнения мандатов, культурную трансформацию и укрепление чувства сопричастности и вовлеченности, повышение транспарентности, подотчетности и усиление

уверенности в способности Организации Объединенных Наций выполнять мандаты, порученные ей государствами-членами, благодаря повышению профессионализма, обеспечению равноправия, соблюдения достоинства и поощрению многообразия, равенства и инклюзии сотрудников Организации на всех уровнях.

II. Доводы в пользу борьбы с расизмом и расовой дискриминацией

6. Многообразие, равенство и инклюзия приносят ощутимую пользу и повышают эффективность работы Организации, тогда как расизм, изоляция и маргинализация негативно влияют на моральный дух персонала, подрывают солидарность и приверженность и препятствуют выполнению мандатов.

7. В конце 2020 года в Секретариате было проведено первое обследование по проблеме расизма, для того чтобы составить представление о восприятии сотрудниками масштабов расизма и расовой дискриминации в Организации, а также для того чтобы Целевая группа могла руководствоваться его результатами при проведении информационно-разъяснительных кампаний и кампаний действий и чтобы поддержать разработку стратегического плана действий, который преобразит Организацию в долгосрочной перспективе.

8. Для разработки стратегического плана действий Целевая группа определила контекст и предпосылки для изменений, оценила и проанализировала информацию на основе имеющихся данных, провела обзорный сравнительный анализ сопоставимых структур и учреждений, провела консультации для получения дополнительной качественной информации, взаимодействовала с представителями персонала различных подразделений в различных местах службы и провела аналитический обзор передового опыта и существующих общесекретариатских политики и стратегий по поощрению многообразия, равенства и инклюзии. Целевая группа разработала рекомендации и подготовила долгосрочный план действий с ожидаемыми результатами по ключевым тематическим направлениям. Она также разработала механизм мониторинга, оценки, подотчетности и обучения для целей плана.

Результаты обследования

9. Обследование проводилось по девяти параметрам. Наименее благоприятной оказалась ситуация в параметрах «Применение правил и положений, касающихся людских ресурсов» и «Порядок набора и приема на работу» в Организации: треть из более чем 8000 респондентов заявили, что положения и правила Организации, касающиеся людских ресурсов, могут применяться несправедливо по признаку расы, национальности или этнического происхождения. Наиболее благоприятной была ситуация в параметрах «Управление служебной деятельностью» и «Доверие и уважение» в Организации (результаты по второму параметру не намного отставали от результатов по первому).

10. Анализ почти 84 000 комментариев показал, что наиболее негативные комментарии касались карьерного роста, высшего руководства и административных и кадровых процессов. Среди наиболее распространенных поводов для микроагрессии, о которых стало известно из комментариев, были предпочтительное отношение к лицам определенного происхождения, а также дискриминационные высказывания в отношении конкретных должностей или назначений.

11. Каждый третий респондент отметил, что сталкивался с дискриминацией; 49 процентов опрошенных заявили, что сталкивались с ней иногда, а 21 процент — часто. Чаще всего сообщалось о дискриминации по признакам национального происхождения (49 процентов), расовой принадлежности (38 процентов) и цвета кожи (31 процент). Из тех, кто не сообщил об имевшем место проявлении расовой дискриминации, 72 процента ничего не сделали потому, что считали, что это не даст результатов, не верили в успех или боялись мести. Из тех, кто сообщил о таком проявлении, 52 процента указали, что они были не удовлетворены или весьма не удовлетворены тем, как была урегулирована ситуация, и лишь 13 процентов сообщили, что получили в какой-либо форме поддержку или защиту от мести.

12. По всем параметрам обследования респонденты-женщины чаще, чем респонденты-мужчины сообщали о том, что сталкиваются с расовой дискриминацией в различных формах. По восьми из девяти параметров обследования лица, идентифицирующие себя как лица с черным цветом кожи или как лица африканского происхождения, дали ответы, свидетельствующие о самом неблагоприятном восприятии ситуации.

13. Среди респондентов, сообщивших о том, что они сталкивались с расовой дискриминацией, наиболее представленными были граждане африканских государств (38 процентов), за ними следовали граждане западноевропейских и других государств (33 процента), государств Азии и Тихого океана (27 процентов), государств Латинской Америки и Карибского бассейна (22 процента) и государств Восточной Европы (15 процентов). Норма участия определяется исходя из общего числа сотрудников в каждой региональной группе государств-членов в составе Секретариата.

14. Дальнейший анализ данных о работниках в сочетании с информацией, содержащейся в докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/75/591), подтверждает необходимость оценки процессов и практики набора персонала в Секретариате с точки зрения разнообразия с учетом как географических, так и гендерных факторов на каждом этапе, в том числе при принятии решений об отборе. Необходимо всестороннее и транспарентное изучение причин этих дисбалансов и различий.

III. Предлагаемые рекомендации по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией

15. Основное внимание в стратегическом плане действий уделяется целенаправленным действиям по борьбе с расизмом на личном, межличностном, структурном и институциональном уровнях, начиная с переосмысления работы Организации на уровне рабочих мест в четырех областях, требующих изменений. Это:

а) **организационная культура**, охватывающая культуру организации, культуру коллектива, неформальные системы и практики и лидерство, включая межличностное взаимодействие, а также изменение поведения;

б) **операции и методы управления**, включая методы управления, внутренние процессы и управление кадровым потенциалом, для решения проблем, связанных с неосознаваемыми предубеждениями и барьерами;

с) **системы**, охватывающие структуры, политику и функции высокого уровня, в том числе инфраструктуру, поддерживающую деятельность Организации;

д) **процессы внутреннего правосудия**, механизмы и процессы рассмотрения жалоб, нормативная база, безопасное рассмотрение жалоб сотрудников в делах, связанных якобы с расизмом и расовой дискриминацией, и отчетность по результатам.

IV. Новое управление и его структура

16. В соответствии с подходом к борьбе с другими формами дискриминации, притеснений и злоупотребления служебным положением в контексте запрещенного поведения крайне важно учредить такое управление при Канцелярии заместителя Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления, которое возглавит усилия по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией и по поддержке разнообразия, равенства и инклюзии персонала всех категорий и на всех уровнях, а также по внедрению стратегического плана действий в рамках всего Секретариата.

17. Управление по вопросам многообразия, равенства и инклюзии будет способствовать применению комплексного подхода, направленного на достижение многообразия, равенства и инклюзии во всех ее формах и на борьбу с дискриминацией, включая расизм и расовую дискриминацию, в Организации, и оказывать основную поддержку всем подразделениям в области стратегии, политики, соблюдения требований и управления преобразованиями по всем аспектам борьбы с расизмом и расовой дискриминацией.

18. Создание Управления в 2022 году и предоставление дополнительных ресурсов расширит возможности Организации в полной мере пользоваться всем разнообразием мнений, навыков и жизненного опыта своего персонала и усилит внутренние механизмы подотчетности для укрепления доверия и повышения их авторитета в беспристрастном расследовании и рассмотрении жалоб на дискриминацию, включая расизм и расовую дискриминацию, при применении политики и практики Организации в области людских ресурсов.

19. Департаменту по стратегии, политике и контролю в области управления, а также Департаменту оперативной поддержки и Департаменту глобальных коммуникаций для действий в координации с Управлением по правовым вопросам, Управлением служб внутреннего надзора и Канцелярией Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций потребуются дополнительные связанные и не связанные с должностями ресурсы.

20. Генеральный секретарь также назначит Специального советника по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций, обладающего высокоспециализированными навыками в области борьбы с дискриминацией, включая расизм и расовую дискриминацию, для предоставления экспертных консультаций и руководства реализацией стратегического плана действий. Специальный советник будет работать на условиях оплаты за фактически отработанное время и будет финансироваться за счет добровольных взносов. Управление по вопросам многообразия, равенства и инклюзии будет оказывать поддержку Специальному советнику по мере необходимости.

21. В рамках структуры управления Генеральный секретарь также намерен создать руководящую группу по осуществлению плана для руководства процессом практической реализации, осуществления и актуализации стратегического

плана действий и контроля за этим процессом. Группа будет регулярно отчитываться о ходе выполнения плана перед Генеральным секретарем и два раза в год — перед Исполнительным комитетом и Комитетом по вопросам управления. Группа будет состоять из старших должностных лиц и будет возглавляться Специальным советником.

V. Пересмотренная смета

22. В настоящем разделе содержится описание дополнительных потребностей в ресурсах для Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления, Департамента оперативной поддержки и Департамента глобальных коммуникаций, которые потребуются в 2022 году для начала реализации стратегического плана действий. Потребности в ресурсах на 2023 год и последующие годы для дальнейшей реализации плана также приводятся в информационных целях и будут включены в соответствующие доклады о предлагаемых бюджетах по программам.

23. Для целей всеобъемлющего обзора ресурсов, необходимых для реализации стратегического плана действий этими тремя структурами, в приведенных ниже таблицах указаны финансовые ресурсы, предлагаемые для финансирования в рамках бюджета по программам.

A. Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления

Управление по вопросам многообразия, равенства и инклюзии

24. Управление по вопросам многообразия, равенства и инклюзии будет поддерживать усилия заместителя Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления в деле борьбы с дискриминацией, включая расизм и расовую дискриминацию, и содействовать достижению многообразия, равенства и инклюзии в Секретариате Организации Объединенных Наций. Управление в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов и Департаментом оперативной поддержки будет:

а) координировать, контролировать, пропагандировать, внедрять и поддерживать все усилия, направленные на обеспечение многообразия, равенства и инклюзии и на борьбу со всеми формами дискриминации, включая расизм и расовую дискриминацию, в Организации и служить отправной точкой для конкретных запросов в части общего выполнения рекомендаций, содержащихся в стратегическом плане действий;

б) поддерживать укрепление систем подотчетности Организации путем надзора за усилиями по ведению более непосредственной и более эффективной борьбы с дискриминацией, включая расизм и расовую дискриминацию, посредством мероприятий по наращиванию потенциала и поощрения отчетности, усиления подотчетности, мониторинга и транспарентности;

в) координировать и контролировать все усилия, направленные на ускорение процесса обеспечения многообразия, равенства и инклюзии во всех категориях штатных и внештатных сотрудников и во всех местах службы, путем мониторинга и отслеживания всех решений об отборе, продвижении по службе, горизонтальном переводе, направлении сотрудников для обслуживания специальных проектов или выполнения конкретных заданий, временных назначениях и увольнении со службы;

d) контролировать реализацию политики и практики Организации в области людских ресурсов для обеспечения их справедливого применения и эффективность работы Организации по осуществлению ее решений в области кадрового планирования и их воздействие в плане устранения пробелов, которые они были призваны устранить;

e) координировать все усилия по управлению преобразованиями во всех департаментах и управлениях в рамках комплексного подхода к закреплению и сохранению целевых культурных преобразований в Организации;

f) предпринимать усилия в области коммуникации и контактов для поддержки культурной трансформации, повышения осведомленности о механизмах отчетности и усиления инструментов мониторинга, оценки и подотчетности, а также для закрепления практики применения политики в отношении запрещенного поведения;

g) контролировать оценку процессов и практики набора персонала в Секретариате с целью обеспечить сочетаемость фактора многообразия с фактором географической представленности, гендерным фактором и требованием равенства на всех этапах цикла набора персонала, в том числе при принятии решений об отборе, и участвовать в такой оценке;

h) содействовать обзору политики и практики в области людских ресурсов, включая набор, мобильность и назначение сотрудников на должности более высокого уровня, для установления наличия или отсутствия предвзятости в практике, методах оценки и при принятии решений, которые могут иметь неравное воздействие на сотрудников определенной расы, цвета кожи, этнического или национального происхождения, и предлагать меры по ее устранению;

i) разрабатывать методику и регулярно отслеживать конкретные показатели для сбора и анализа данных и оценки прогресса в достижении конкретных целей и контрольных показателей, принятых для целей обеспечения справедливой географической представленности в сочетании с достижением многообразия, равенства и инклюзии;

j) координировать диалог, обучение и управление восприятием для укрепления доверия среди персонала в отношении обязательств и усилий Организации по борьбе с дискриминацией, включая расизм и расовую дискриминацию, усиления многообразия, равенства и инклюзии и преобразования культуры отношений в рабочем коллективе.

25. Как показано в таблице 1, запрашиваемая деятельность предполагает следующие дополнительные потребности в ресурсах:

a) ресурсы, связанные с должностями, в размере 375 500 долл. США в 2022 году и 1 267 800 долл. США в 2023 году для нового Управления по вопросам многообразия, равенства и инклюзии, в котором предусмотрена одна должность директора (Д-2), одна должность старшего специалиста по управлению программами (С-5), одна должность старшего специалиста по людским ресурсам (С-5), одна должность специалиста по управлению программами (С-4), одна должность специалиста по коммуникации и взаимодействию (С-4), одна должность младшего специалиста по управлению программами (С-2) и одна должность помощника по программам (категория общего обслуживания (прочие разряды)). Обоснование должностей представлено в приложении II. Функции, которые будут выполняться сотрудниками на этих должностях, носят долгосрочный характер и будут обеспечивать практическую реализацию, осуществление, актуализацию и долгосрочную устойчивость стратегического плана действий, усиливать подотчетность, мониторинг и транспарентность и способствовать

достижению многообразия, равенства и инклюзии и одновременно борьбе с дискриминацией, включая расизм и расовую дискриминацию, в Организации;

b) ассигнования на консультационные услуги на общую сумму 130 000 долл. США и 269 500 долл. США соответственно в 2022 и 2023 годах для поддержки коммуникационных усилий посредством копирования и редактирования коммуникационных, пропагандистских и образовательных материалов, разработки графических материалов и иллюстраций для целей коммуникации, производства видео- и других цифровых средств, а также предоставления услуг по переводу. На 2022 год и 2023 год предполагается выделить соответственно 99 000 долл. США и 188 000 долл. США на привлечение консультантов для поддержки дальнейшего осуществления кампаний по повышению осведомленности и ведению диалога в сотрудничестве с Канцелярией Омбудсмена Организации Объединенных Наций в качестве нейтрального организатора диалогов;

c) ассигнования в размере 19 900 долл. США в 2022 году на четыре поездки для проведения очных встреч в целях участия в усилиях по актуализации борьбы с расизмом в Организации. В 2023 году для пяти поездок требуются ассигнования в размере 24 100 долл. США;

d) дополнительные ресурсы в размере 102 900 долл. США в 2022 году и 21 400 долл. США в 2023 году для покрытия сопутствующих расходов на общее обслуживание новых должностей.

Таблица 1

Потребности в ресурсах для Управления по вопросам многообразия, равенства и инклюзии

(В тыс. долл. США)

	<i>Потребности в ресурсах на 2022 год</i>	<i>Потребности в ресурсах на 2023 год</i>
Должности	375,5	1 267,8
Прочие расходы по персоналу	–	–
Консультанты	229,0	457,5
Поездки персонала	19,9	24,1
Услуги подряда	11,0	11,0
Общие оперативные расходы	70,7	8,3
Принадлежности и материалы	2,1	2,1
Мебель и оборудование	19,1	–
Всего	727,3	1 770,8

Управление людских ресурсов

Отдел глобальной стратегии и политики

26. Служба стратегического управления кадровым потенциалом Отдела глобальной стратегии и политики отвечает за разработку организационных стратегий в целях формирования и поддержки компетентного, разнообразного и заинтересованного кадрового состава. Служба будет руководить оперативным осуществлением:

а) наращивания руководящего потенциала путем совершенствования программ обучения руководителей за счет включения в них элементов борьбы с расизмом, обучения по вопросам неосознаваемых предубеждений, а также обеспечения многообразия, равенства и инклюзии;

б) разработки в сотрудничестве с Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека всеобъемлющей учебной структуры, адаптированной для обучения, начинающегося с базовой осведомленности о многообразии, равенстве и инклюзии и их понимания;

в) разработки в сотрудничестве с Департаментом оперативной поддержки адаптированного для руководителей учебного модуля по способам борьбы с расизмом на рабочем месте;

г) предоставления персоналу Организации Объединенных Наций инструментов самооценки для изучения собственных предубеждений;

д) разработки модуля по борьбе с расизмом для использования при проведении всех вводных инструктажей на всех уровнях; анализа цикла вовлеченности сотрудников с целью получить полное представление о масштабах дискриминации, в том числе расовой дискриминации, в контексте профессионального роста;

е) пересмотра в сотрудничестве с Департаментом оперативной поддержки всего цикла набора персонала, включая укомплектование штатов на основе реестров, для устранения предвзятости и обеспечения полной транспарентности и подотчетности.

27. Служба разработки стратегии и политики Отдела отвечает за разработку и пересмотр кадровой политики, связанной с общеорганизационными вопросами. Служба будет руководить оперативной реализацией стратегического плана действий по пересмотру нормативно-правовой базы в области людских ресурсов и стратегий по внедрению положений о борьбе с расизмом, многообразии, равенстве и инклюзии.

Отдел административного права

28. Отдел административного права отвечает за эффективную координацию и наращивание потенциала для обеспечения того, чтобы нормы поведения полностью учитывались и единообразно понимались и применялись во всем Секретариате. В сотрудничестве с Управлением служб внутреннего надзора Отдел будет анализировать процесс установления фактов и расследования заявлений о расизме и давать рекомендации по укреплению внутреннего потенциала или по привлечению специалистов для реагирования на сообщения о проявлениях расизма и расовой дискриминации; проводить выборочный анализ прежних сообщений о проявлениях расизма с целью извлечения уроков, что должно помогать администрации в рассмотрении будущих дел, принятии мер по привлечению к ответственности и недопущении мести; и пересматривать бюллетень [ST/SGB/2019/8](#) Генерального секретаря для выработки определения расизма и расовой дискриминации и их проявления на рабочем месте и для общего усиления ответственности в этом отношении.

29. Управление людских ресурсов находится на начальных этапах планирования в сотрудничестве с Департаментом оперативной поддержки обзора процесса набора персонала в Секретариате в целях выявления препятствий для инклюзивности, включая расовую дискриминацию, обзора передовой практики инклюзивного набора и оценки персонала, определения областей для улучшения работы и разработки рекомендаций по надлежащим шагам и методам оценки в

процессе набора персонала, которые будут способствовать инклюзии в этом процессе и применительно к кадровому составу Организации. Генеральный секретарь намерен запросить финансовые ресурсы в рамках установленных бюджетных процедур для поддержки процесса обзора и реализации его выводов.

30. Как показано в таблице 2, вышеупомянутая деятельность предполагает следующие потребности в ресурсах для Управления людских ресурсов Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления:

а) ресурсы, связанные с должностями, в размере 158 700 долл. США в 2022 году и 552 700 долл. США в 2023 году для Отдела глобальной стратегии и политики, в котором предусмотрены три должности специалиста по людским ресурсам (две С-4 и одна С-3). Обоснование должностей представлено в приложении II. Обязанности, которые будут выполнять сотрудники на этих должностях, носят долгосрочный характер и будут обеспечивать постоянную устойчивость борьбы с расизмом и расовой дискриминацией в Организации. Кроме того, для покрытия прочих расходов по персоналу Отделу потребуются средства в размере 103 100 долл. США в 2022 году и 359 200 долл. США в 2023 году на две временные должности специалиста по людским ресурсам (одна С-4 и одна С-3). Обоснование временных должностей представлено в приложении III. Роли и обязанности, которые будут выполнять сотрудники на этих должностях в ходе обзора существующих административных распоряжений и практики, связанных с людскими ресурсами, будут носить краткосрочный характер;

б) прочие расходы по персоналу в размере 55 600 долл. США в 2022 году и 193 500 долл. США в 2023 году для одной временной должности специалиста по правовым вопросам (С-4) в Отделе административного права. Обоснование должности также представлено в приложении III. Функции, которые будет выполнять сотрудник на этой должности в рамках обзора процесса установления фактов и расследования заявлений о расизме и представления рекомендаций по укреплению внутреннего потенциала и пересмотра бюллетеня [ST/SGB/2019/8](#) Генерального секретаря о борьбе с расизмом и расовой дискриминацией и поощрении многообразия, равноправия, инклюзии и равенства, будут носить краткосрочный характер;

в) ассигнования на консультационные услуги для Службы стратегического управления кадровым потенциалом Отдела глобальной стратегии и политики в размере 72 000 долл. США в 2022 году для привлечения консультанта, обладающего опытом в области обучения и разработки инструкций, для анализа общих потребностей в обучении, выявления пробелов и разработки программ;

г) ассигнования на консультационные услуги для Службы по реагированию на критические события, Отдел административного права, в размере 80 000 долл. США в 2022 году для разработки системы управления данными и инструментов контроля;

д) ассигнования на услуги подряда для Службы стратегического управления кадровым потенциалом в размере 107 800 долл. США в 2022 году для проведения шести занятий учебных групп по вопросам многообразия, равенства и инклюзии и борьбы с расизмом (30 000 долл. США); двух занятий по повышению осведомленности (10 000 долл. США); и разработки наборов инструментов и справочных руководств, которые будут использоваться в сочетании с модулем по неосознаваемой предвзятости для повышения осведомленности о языковых предрассудках (33 800 долл. США) и других формах предрассудков (34 000 долл. США). Ассигнования на услуги подряда в 2023 году на общую сумму 384 500 долл. США включают ассигнования на проведение четырех занятий по повышению осведомленности (20 000 долл. США); разработку

специализированных программ на уровне структуры по борьбе с расизмом (139 500 долл. США); и разработку учебных модулей на шести официальных языках Организации (225 000 долл. США);

f) дополнительные ресурсы в размере 19 800 долл. США в 2022 году и 12 600 долл. США в 2023 году для покрытия сопутствующих расходов на общее обслуживание новых штатных и временных должностей.

Таблица 2

Потребности в ресурсах для Управления людских ресурсов

(В тыс. долл. США)

	<i>Потребности в ресурсах на 2022 год</i>	<i>Потребности в ресурсах на 2023 год</i>
Должности	158,7	552,7
Прочие расходы по персоналу	158,7	552,7
Консультанты	152,0	–
Поездки персонала	–	–
Услуги подряда	117,2	393,9
Общие оперативные расходы	1,4	1,4
Принадлежности и материалы	1,8	1,8
Мебель и оборудование	7,2	–
Всего	597,0	1 502,5

В. Департамент оперативной поддержки*Управление вспомогательных операций*

31. Управление вспомогательных операций в Департаменте оперативной поддержки оказывает поддержку в таких областях, как людские ресурсы, предоставление разнообразных услуг по подготовке, а также медицинская поддержка и поддержка в области гигиены труда и техники безопасности. В состав Управления входят Отдел кадровых услуг, Служба развития потенциала и оперативной подготовки и Отдел охраны здоровья, техники безопасности и гигиены труда.

32. Департамент оперативной поддержки играет совместно с Департаментом по стратегии, политике и контролю в области управления ведущую роль в реализации двух пунктов стратегического плана действий из раздела «Изменения в операционной и управленческой политике и практике Организации» и обеспечивает поддержку в реализации одного пункта из раздела «Изменения в культуре Организации». Таким образом, двум важнейшим подразделениям Департамента, а именно Отделу кадровых услуг и Отделу охраны здоровья, техники безопасности и гигиены труда, потребуются ресурсы для руководства и поддержки в деле реализации плана. Служба развития потенциала и оперативной подготовки Департамента будет также поддерживать разработку, проектирование, координацию и реализацию необходимых учебных программ и инициатив по развитию потенциала в соответствии со своим мандатом по оперативной, системной, языковой и коммуникационной подготовке.

Отдел кадровых услуг

33. Отдел кадровых услуг отвечает за оказание консультационной поддержки и разработку оперативного руководства, поддержку инноваций и упрощение

оперативных кадровых процессов, формирование кадровых резервов, позволяющих быстрее набирать сотрудников из широкого круга квалифицированных кандидатов, и внедрение экзаменационных программ и усовершенствованных решений в области оценки.

34. Отдел будет руководить оперативной деятельностью в следующих областях в поддержку реализации стратегического плана действий:

а) анализ всего цикла набора персонала (заявление, требования к соискателю, проверка заявления, тестирование, собеседование, проверка соответствия требованиям, отбор), включая ведение реестра, для недопущения предвзятости и обеспечения полной транспарентности и подотчетности и принятия корректирующих мер;

б) построение модели данных и проведение детального анализа того, что происходит с различными демографическими группами на разных этапах процесса составления реестра, и обеспечение наличия точных и актуальных данных для специалистов по набору персонала;

с) оказание структурам Секретариата, которым делегированы полномочия по набору персонала, услуг по стандартизированной, точной и справедливой оценке кандидатов для набора;

д) оказание структурам Секретариата поддержки в области оперативного кадрового планирования и организационного проектирования в целях разработки стратегий и принятия корректирующих мер по борьбе с расизмом в осуществляемых ими процессах укомплектования штатов и улучшения ситуации в плане многоязычия;

е) оказание структурам Секретариата оперативной и консультационной поддержки по вопросам противодействия расизму в осуществляемых ими процессах укомплектования штатов;

ф) предоставление обслуживаемым подразделениям консультационной поддержки и рекомендаций для обеспечения того, чтобы фактор рабочих языков мест службы учитывался в процессе набора сотрудников при их назначении, в том числе при назначении старших должностных лиц в отделениях вне Центральных учреждений и подразделениях на местах.

Служба развития потенциала и оперативной подготовки

35. Служба развития потенциала и оперативной подготовки уполномочена заниматься проектированием и разработкой решений в области подготовки и развития потенциала для удовлетворения конкретных оперативных потребностей. Это может принимать форму разработки учебных курсов, а также совершенствования рабочих процессов и управления знаниями, включая эффективное распространение оперативных рекомендаций, передового опыта и извлеченных уроков. В контексте усилий по борьбе с дискриминацией, включая расовую дискриминацию, Служба прогнозирует возможности для адаптации и совершенствования предлагаемых курсов, дальнейшего развития оперативного потенциала в области управления людскими ресурсами и разработки специализированных информационных материалов, направленных на повышение сознательности и укрепление потенциала, изменение умонастроений и содействие изменениям в культуре и поведении. В качестве подразделения, отвечающего за разработку, развитие и обеспечение языкового обучения, Служба будет также играть ключевую роль в дальнейшем поощрении языкового разнообразия и приобретении эффективных языковых и коммуникативных навыков в рамках более широкой стратегии по расширению инклюзивности, ликвидации дискриминации и содействия

лучшему пониманию языковых и культурных различий внутри различных структур Секретариата и между ними. Это особенно важно для деятельности на местах, в полевых операциях Организации Объединенных Наций, для обеспечения эффективной коммуникации с партнерами в принимающих странах, местными субъектами и национальным персоналом.

36. Соответственно, Служба развития потенциала и оперативной подготовки будет:

а) в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов и профильными специалистами проводить анализ на предмет наличия пробелов существующих учебных оперативных материалов, таких как курс для иницирующих наем руководителей и курс усиленной подготовки по оперативной поддержке, предназначенных для сотрудников категории специалистов среднего звена, выполняющих управленческие и надзорные функции, с целью выявления возможностей для усиления идейного посыла и элементов обучения для устранения предвзятости; и адаптировать, доводить или дополнять курсы и программы, интегрируя их содержание и материалы с возможностями учебной подготовки для поощрения многообразия, равенства и инклюзии и борьбы с расизмом;

б) разрабатывать и курировать информационные и методические материалы для их распространения и для повышения осведомленности по этой теме в масштабах всего Секретариата на платформе “Knowledge Gateway”;

в) оказывать руководителям полевых операций поддержку в разработке адресных языковых программ и инициатив по развитию языковых и коммуникативных навыков и в расширении языкового разнообразия среди персонала, что имеет решающее значение для установления доверия и взаимопонимания на местах;

г) изучать возможности эффективного предоставления учебных материалов на двух рабочих языках и определять ресурсы, необходимые для создания курсов самостоятельного обучения французскому языку с использованием существующих материалов, таких как курс для иницирующих наем персонала руководителей, а также возможности перевода онлайн-учебных пособий и методических материалов с английского на французский язык.

Отдел охраны здоровья, техники безопасности и гигиены труда

37. Канцелярия Консультанта персонала в Отделе охраны здоровья, техники безопасности и гигиены труда обеспечивает сотрудникам Секретариата поддержку, рекомендации и подготовку в вопросах психического здоровья и психо-социальной сферы. Частично эта поддержка предполагает участие в формировании соответствующей политики и содействие практической реализации рамок и стратегий, влияющих на психическое здоровье сотрудников Секретариата.

38. Канцелярия Консультанта персонала и ее специалисты в области психического здоровья будут оказывать поддержку в выполнении рекомендаций стратегического плана действий в следующих областях:

а) выполнение функций координационного центра по вопросам психического здоровья и благополучия сотрудников, пострадавших от расизма и расовой дискриминации на рабочем месте, путем предоставления услуг по индивидуальному поддерживающему консультированию;

б) осуществление в партнерстве с Отделом кадровых услуг деятельности по укреплению психического здоровья при реализации рекомендаций стратегического плана действий посредством:

- i) организации консультаций специалистов по кадровым вопросам и руководителей кадровых служб по деликатным делам, связанным с проявлениями расизма на рабочем месте;
 - ii) предоставления услуг в области психического здоровья на протяжении всего периода реализации политики;
 - iii) сбора данных по кадровым вопросам, связанным с удержанием и увольнением сотрудников, что должно включать собеседование при увольнении со специалистом по кадровым вопросам или, если угодно, с консультантом персонала во всех случаях незапланированного увольнения;
 - iv) оказания Отделу кадровых услуг содействия в анализе данных анкетирования и собеседований при увольнении с целью выявления тенденций, касающихся проблем с удержанием персонала, которые могут быть связаны с отчуждением из-за расизма или других проявлений, влияющих на сохранение достоинства на рабочем месте. Это позволит обеспечить мониторинг и устранение любых проблемных областей в Организации;
- с) проведение в партнерстве с субъектами, занимающимися управлением преобразованиями, и Службой развития потенциала и оперативной подготовки образовательных мероприятий, связанных с многообразием, равенством, инклюзией и борьбой с расизмом, для включения психосоциальных аспектов во все программы;
- d) обновление соответствующих практикумов по психосоциальной подготовке за счет включения формулировок и информации об укреплении достоинства каждого;
- e) сотрудничество с соответствующими заинтересованными сторонами, включая Управление людских ресурсов, в разработке учебных материалов для консультантов персонала по борьбе с расизмом, многообразию, равенству и инклюзии.

39. Как показано в таблице 3, деятельность, о которой говорилось выше, предполагает следующие дополнительные потребности в ресурсах для Департамента оперативной поддержки:

a) ресурсы, связанные с должностями, в размере 158 700 долл. США в 2022 году и 530 400 долл. США в 2023 году для Отдела кадровых ресурсов, в котором предусмотрены одна должность специалиста по людским ресурсам (С-4), одна должность специалиста по данным (С-4) и одна должность специалиста по анализу рабочих процессов (С-3). Обоснование должностей представлено в приложении II. Обязанности, которые будут выполнять сотрудники на этих должностях, носят долгосрочный характер и будут обеспечивать постоянную устойчивость борьбы с дискриминацией, включая расизм и расовую дискриминацию, в Организации. Кроме того, Отделу потребуются ассигнования по статье «Прочие расходы по персоналу» в размере 95 100 долл. США в 2022 году и 318 000 долл. США в 2023 году для финансирования двух временных должностей специалистов по людским ресурсам (С-3), как указано в приложении III. На данном этапе обязанности, которые будут выполнять сотрудники на этих должностях, будут носить краткосрочный характер; однако дальнейшая потребность в этих должностях будет оцениваться должным образом, и любые предложения в отношении их долгосрочного сохранения будут представляться Генеральной Ассамблее в рамках установленного бюджетного процесса;

b) ресурсы, связанные с должностями, в размере 47 600 долл. США в 2022 году и 159 000 долл. США в 2023 году для Службы развития потенциала и оперативной подготовки, в котором предусмотрена одна должность специалиста

по повышению квалификации персонала (С-3). Обоснование должности представлено в приложении II. Функции, которые будет выполнять сотрудник на этой должности и которые заключаются в подготовке и разработке информационно-просветительских и методических материалов для полевых операций в целях содействия инклюзии и борьбе с расизмом посредством языкового разнообразия и изучения языков, носят долгосрочный характер и будут способствовать актуализации стратегического плана действий и обеспечивать постоянную устойчивость борьбы с дискриминацией, включая расизм и расовую дискриминацию, в Организации;

с) ресурсы, связанные с должностями, в размере 47 600 долл. США в 2022 году и 159 000 долл. США в 2023 году для Отдела охраны здоровья, техники безопасности и гигиены труда, в котором предусмотрена одна должность консультанта персонала (С-3). Обоснование должности представлено в приложении II. Роли и обязанности, которые будет выполнять сотрудник на этой должности и которые заключаются в предоставлении услуг поддерживающего консультирования сотрудникам Секретариата, считающим, что они сталкиваются с проявлениями расизма или связанными с ним проявлениями, носят долгосрочный характер и будут обеспечивать постоянную устойчивость борьбы с дискриминацией, включая расизм и расовую дискриминацию, в Организации;

d) ассигнования на оплату услуг консультантов на общую сумму 36 000 долл. США как в 2022, так и в 2023 годах с целью привлечения для работы в Отделе кадровых услуг консультанта с техническим опытом/опытом в области людских ресурсов для содействия приобретению услуг внешней оценки, разработки тренингов и/или решению других специальных задач, включая обзор ситуации с многоязычием в поддержку борьбы с расизмом;

e) ассигнования в размере 19 900 долл. США в 2022 году на оплату поездок сотрудников Отдела кадровых услуг в целях оказания оперативной поддержки при посещении подразделений Организации Объединенных Наций для анализа их практики на протяжении всего цикла набора персонала, включая четыре поездки в год в полевые миссии и/или другие подразделения. В 2023 году для четырех поездок требуются ассигнования в размере 40 000 долл. США;

f) ассигнования на услуги подряда для Отдела кадровых услуг в размере 272 000 долл. США как в 2022, так и в 2023 годах для предоставления продуктов и специализированных услуг по набору персонала и укомплектованию штатов в поддержку борьбы с расизмом, включая специализированные услуги по анализу должностных функций и разработке оценок для составления реестров и объявления конкретных вакансий; разработки инструментов и систем оперативного кадрового планирования и организационного проектирования в поддержку борьбы с расизмом и обеспечения многоязычия; и оказания оперативной поддержки обслуживаемым подразделениям в проведении анализа их кадровых процессов и структур и подготовки рекомендаций в поддержку борьбы с расизмом (200 000 долл. США). Кроме того, сумма в размере 72 000 долл. США предназначена для оплаты услуг по совершенствованию рабочих процессов и реорганизации процесса увольнения со службы, включая пересмотр аспектов, связанных с управлением людскими ресурсами с системе «Умоджа», и анализ соответствующих данных;

g) ассигнования на услуги подряда для Службы развития потенциала и оперативной подготовки в размере 100 000 долл. США как в 2022, так и в 2023 годах для целей подготовки, выявления пробелов/потребностей в обучении, разработки соответствующих учебных планов и/или включения компонентов, касающихся многообразия, равенства и инклюзии, в имеющиеся или дополнительные предложения;

h) дополнительные ресурсы в размере 23 100 долл. США в 2022 году и 14 700 долл. США в 2023 году для покрытия сопутствующих расходов на общее обслуживание новых штатных и временных должностей.

Таблица 3

Потребности в ресурсах для Департамента оперативной поддержки

(В тыс. долл. США)

	<i>Потребности в ресурсах на 2022 год</i>	<i>Потребности в ресурсах на 2023 год</i>
Должности	253,9	848,4
Прочие расходы по персоналу	95,1	318,0
Консультанты	36,0	36,0
Поездки персонала	19,9	40,0
Услуги подряда	383,0	383,0
Общие оперативные расходы	1,6	1,6
Принадлежности и материалы	2,1	2,1
Мебель и оборудование	8,4	–
Всего	800,0	1 629,1

С. Департамент глобальных коммуникаций

40. Департамент глобальных коммуникаций курирует интранет Организации Объединенных Наций “iSeek”, который является основным инструментом внутренней коммуникации и обмена знаниями в Секретариате. Эта платформа объединяет сотрудников во всех местах службы и миссиях по поддержанию мира, являясь основным средством внутренней коммуникации Секретариата и освещающая деятельность Секретариата в местах службы по всему миру. Страница “iSeek” “United against Racism” («Вместе против расизма») имеет важнейшее значение для борьбы с расизмом и расовой дискриминацией в Секретариате и общей системе Организации Объединенных Наций. В Секретариате и других структурах Организации Объединенных Наций насчитывается около 176 500 потенциальных пользователей “iSeek”.

41. Как показано в таблице 4, запрашиваемая деятельность предполагает следующие потребности в ресурсах для Департамента глобальных коммуникаций:

а) ресурсы, связанные с должностями, в размере 47 600 долл. США в 2022 году и 173 800 долл. США в 2023 году для финансирования одной должности специалиста по общественной информации (С-3). Обоснование должности представлено в приложении II;

б) дополнительные ресурсы в размере 3300 долл. США в 2022 году и 2100 долл. США в 2023 году для покрытия сопутствующих расходов на общее обслуживание новой должности.

Таблица 4
Потребности в ресурсах для Департамента глобальных коммуникаций

(В тыс. долл. США)

	<i>Потребности в ресурсах на 2022 год</i>	<i>Потребности в ресурсах на 2023 год</i>
Должности	47,6	173,8
Прочие расходы по персоналу	–	–
Консультанты	–	–
Поездки персонала	–	–
Услуги подряда	1,6	1,6
Общие оперативные расходы	0,2	0,2
Принадлежности и материалы	0,3	0,3
Мебель и оборудование	1,2	–
Всего	50,9	175,9

VI. Сводная информация о потребностях в ресурсах

42. Данные о финансовых последствиях на 2022 и 2023 годы приводятся в таблице 5.

Таблица 5
Дополнительные потребности в ресурсах (до пересчета)

(В тыс. долл. США)

	<i>Потребности в ре- сурсах на 2022 год</i>	<i>Потребности в ре- сурсах на 2023 год</i>
Раздел 29А «Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления»	1 324,3	3 273,3
Раздел 29В «Департамент оперативной поддержки»	800,0	1 629,1
Раздел 28 «Глобальные коммуникации»	50,9	175,9
Всего, исключая суммы по плану налогообложения персонала	2 175,2	5 078,3
Раздел 36 «Налогообложение персонала»	125,7	425,4
Всего, включая суммы по плану налогообложения персонала	2 300,9	5 503,7

43. Указанные выше потребности в ресурсах на 2022 год не были включены в бюджет по программам на 2022 год. Поэтому потребуются дополнительные ресурсы на общую сумму 2 175 200 долл. США по разделам 29А, 29В и 28 бюджета по программам на 2022 год, как указано в таблице 5.

44. Кроме того, по разделу 36 «Налогообложение персонала» потребуется дополнительная сумма в размере 125 700 долл. США, которая будет компенсирована эквивалентной суммой по разделу 1 сметы поступлений «Поступления по плану налогообложения персонала».

45. Потребности в ресурсах на 2023 год на общую сумму 5 078 300 долл. США за вычетом сумм по плану налогообложения персонала будут включены в предлагаемый бюджет по программам на 2023 год.

46. Данные о должностях, которые предлагается создать с 1 июля 2022 года, приводятся в таблице 6.

Таблица 6

Должности, которые предлагается создать с 1 июля 2022 года

	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	ОО (ВР)	ОО (ПР)	Всего
Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления									
Управление по вопросам многообразия, равенства и инклюзии	1	—	2	2	—	1	—	1	7
Отдел глобальной стратегии и политики	—	—	—	2	1	—	—	—	3
Департамент оперативной поддержки									
Отдел кадровых услуг	—	—	—	2	1	—	—	—	3
Служба развития потенциала и оперативной подготовки	—	—	—	—	1	—	—	—	1
Отдел охраны здоровья, техники безопасности и гигиены труда	—	—	—	—	1	—	—	—	1
Департамент глобальных коммуникаций	—	—	—	—	1	—	—	—	1
Всего	1	—	2	6	5	1	—	1	16

Сокращения: ОО (ВР) — категория общего обслуживания (высший разряд); ОО (ПР) — категория общего обслуживания (прочие разряды).

VII. Решения, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее

47. Генеральной Ассамблее предлагается:

а) утвердить создание 16 новых должностей, указанных в таблице 6 настоящего доклада;

б) утвердить дополнительные ассигнования в размере 2 175 200 долл. США, включая 1 324 300 долл. США по разделу 29А «Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления», 800 000 долл. США по разделу 29В «Департамент оперативной поддержки» и 50 900 долл. США по разделу 28 «Глобальные коммуникации» бюджета по программам на 2022 год;

в) утвердить дополнительные ассигнования в размере 125 700 долл. США по разделу 36 «Налогообложение персонала» бюджета по программам на 2022 год, которые будут компенсированы эквивалентной суммой по разделу 1 сметы поступлений «Поступления по плану налогообложения персонала».

Приложение I

Организационная структура и распределение должностей на 2022 год

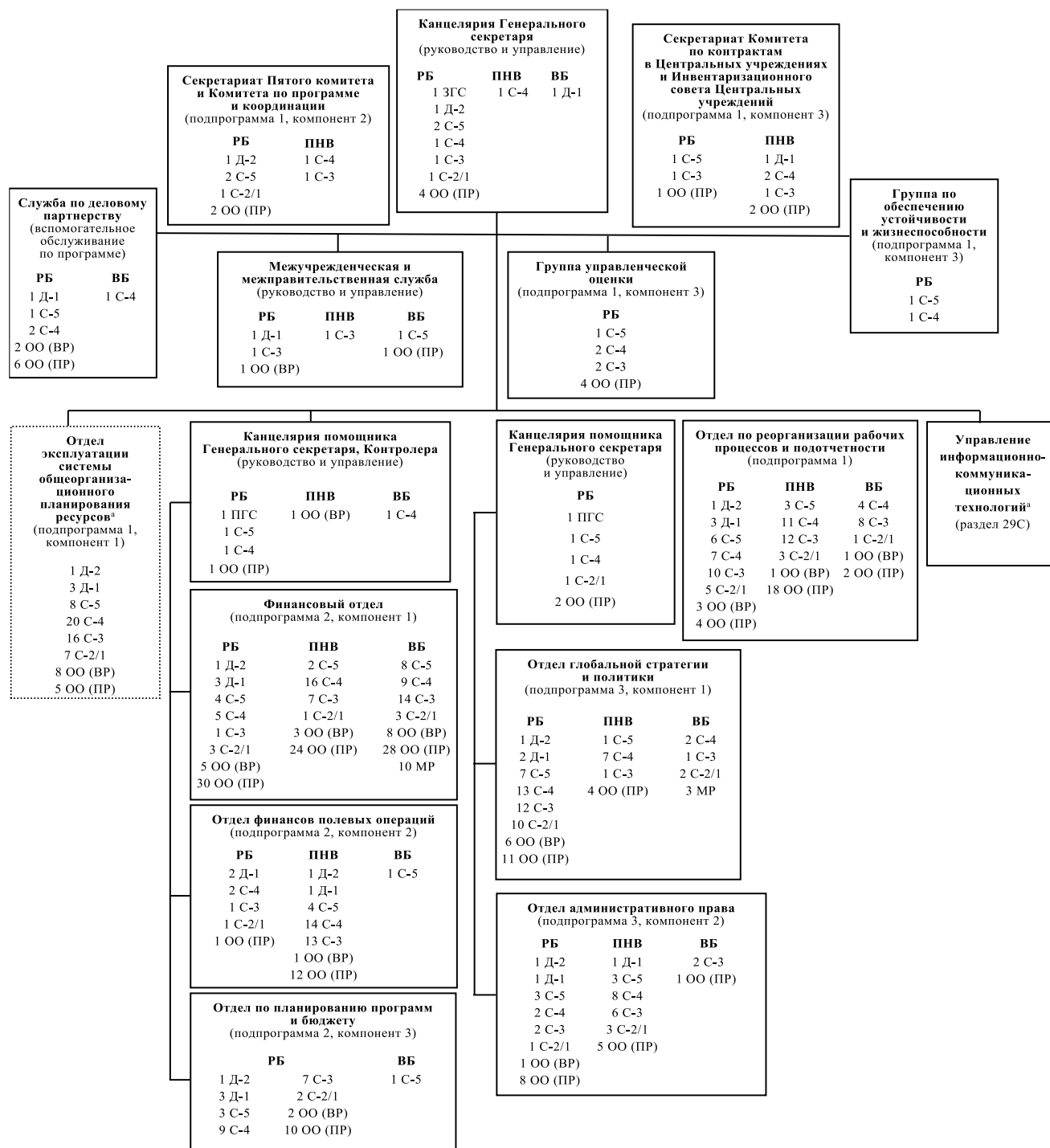
А. Общие сведения^а



Сокращения: ЗГС — заместитель Генерального секретаря; ОО (ВР) — категория общего обслуживания (высший разряд); ОО (ПР) — категория общего обслуживания (прочие разряды).

^а Должности, финансируемые из регулярного бюджета, если не указано иное.

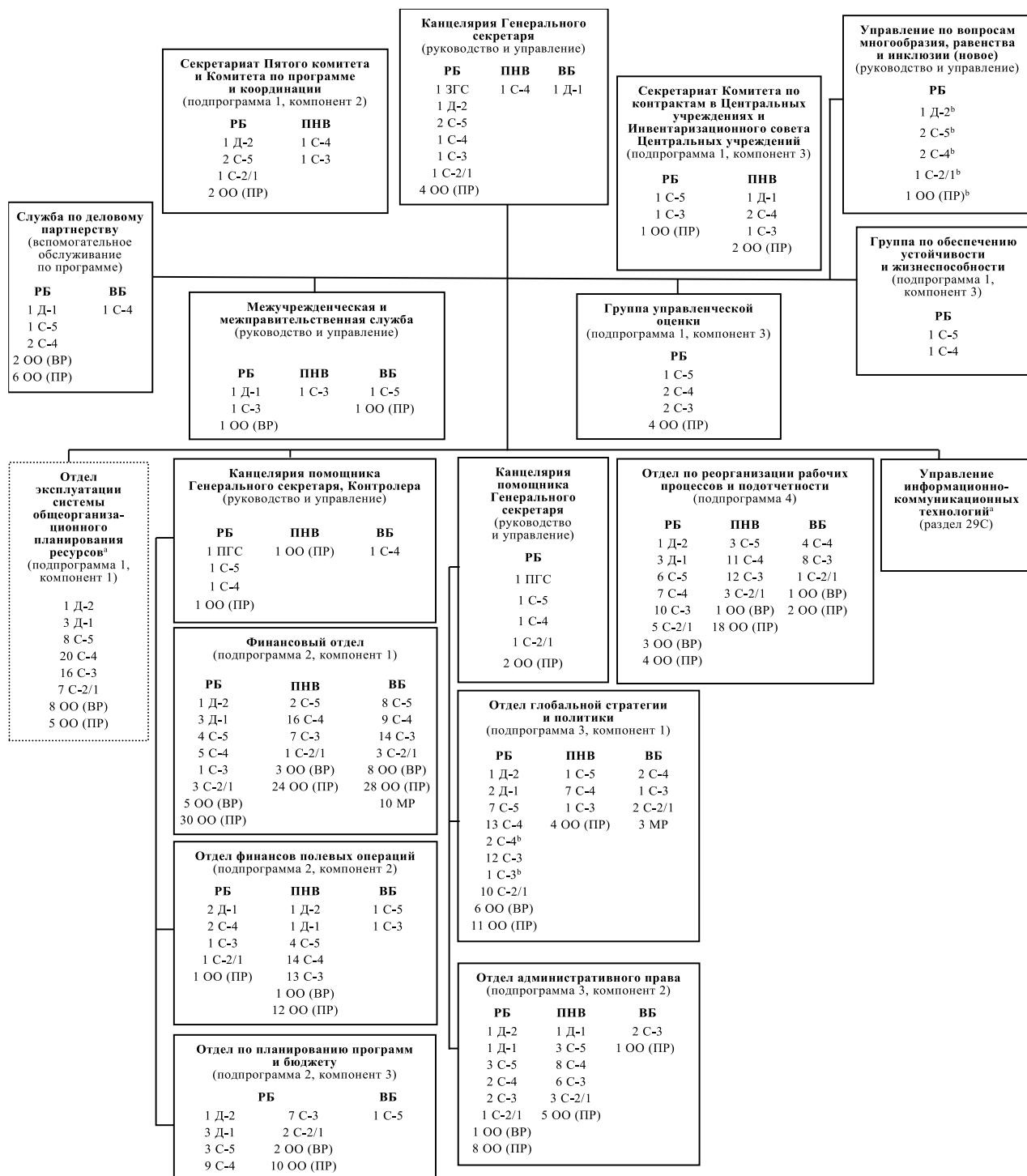
В.1. Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления (утвержденный состав)



Сокращения: ВБ — внебюджетные ресурсы; ЗГС — заместитель Генерального секретаря; МР — местный разряд; ОО (ВР) — категория общего обслуживания (высший разряд); ОО (ПР) — категория общего обслуживания (прочие разряды); ПГС — помощник Генерального секретаря; ПНВ — прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов; РБ — регулярный бюджет.

^a Двойное подчинение Департаменту по стратегии, политике и контролю в области управления и Департаменту оперативной поддержки.

В.2. Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления (предлагаемый состав)

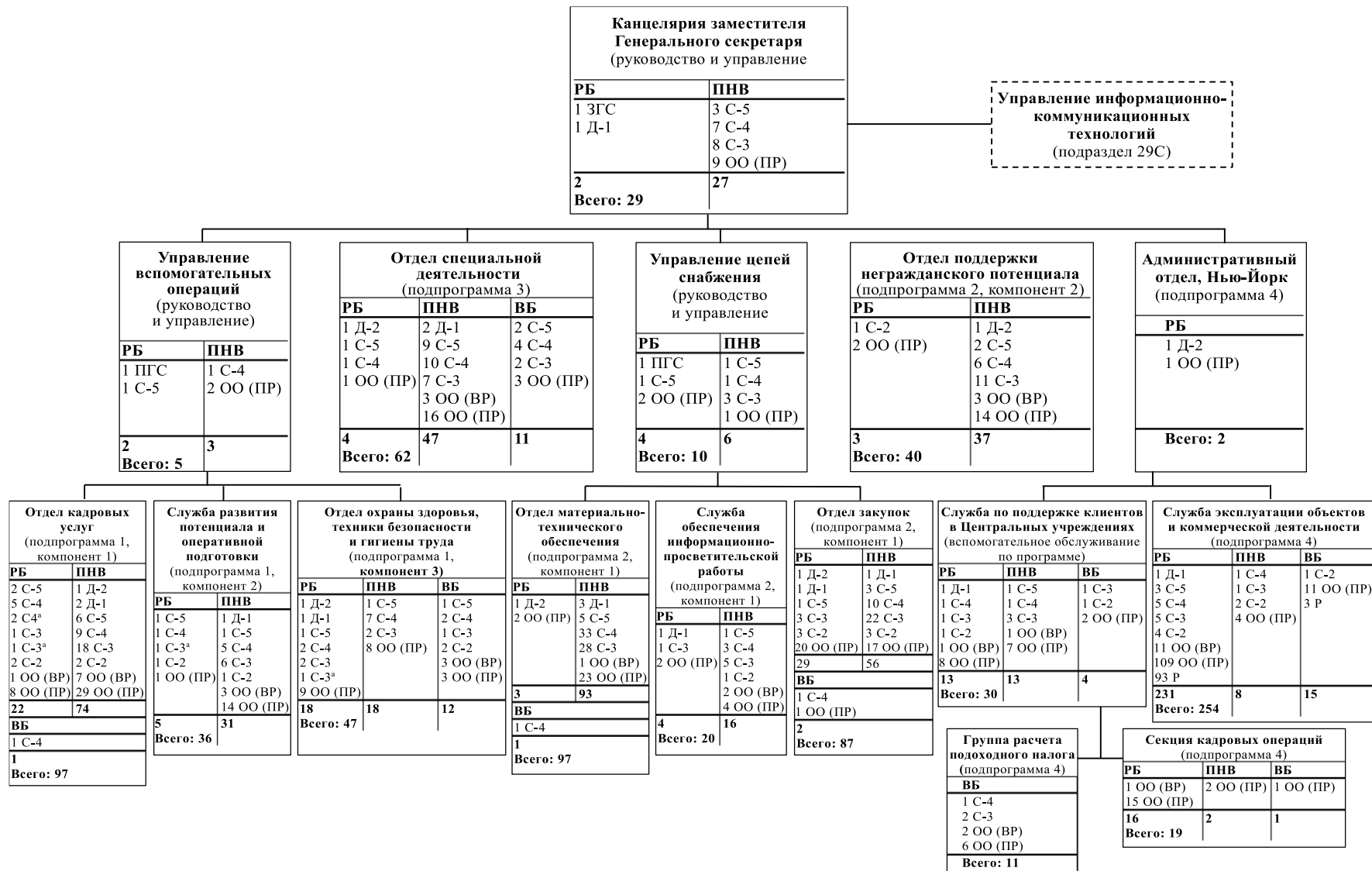


Сокращения: ВБ — внебюджетные ресурсы; ЗГС — заместитель Генерального секретаря; МР — местный разряд; ОО (ВР) — категория общего обслуживания (высший разряд); ОО (ПР) — категория общего обслуживания (прочие разряды); ПГС — помощник Генерального секретаря; ПНВ — прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов; РБ — регулярный бюджет.

^a Двойное подчинение Департаменту по стратегии, политике и контролю в области управления и Департаменту оперативной поддержки.

^b Новая должность.

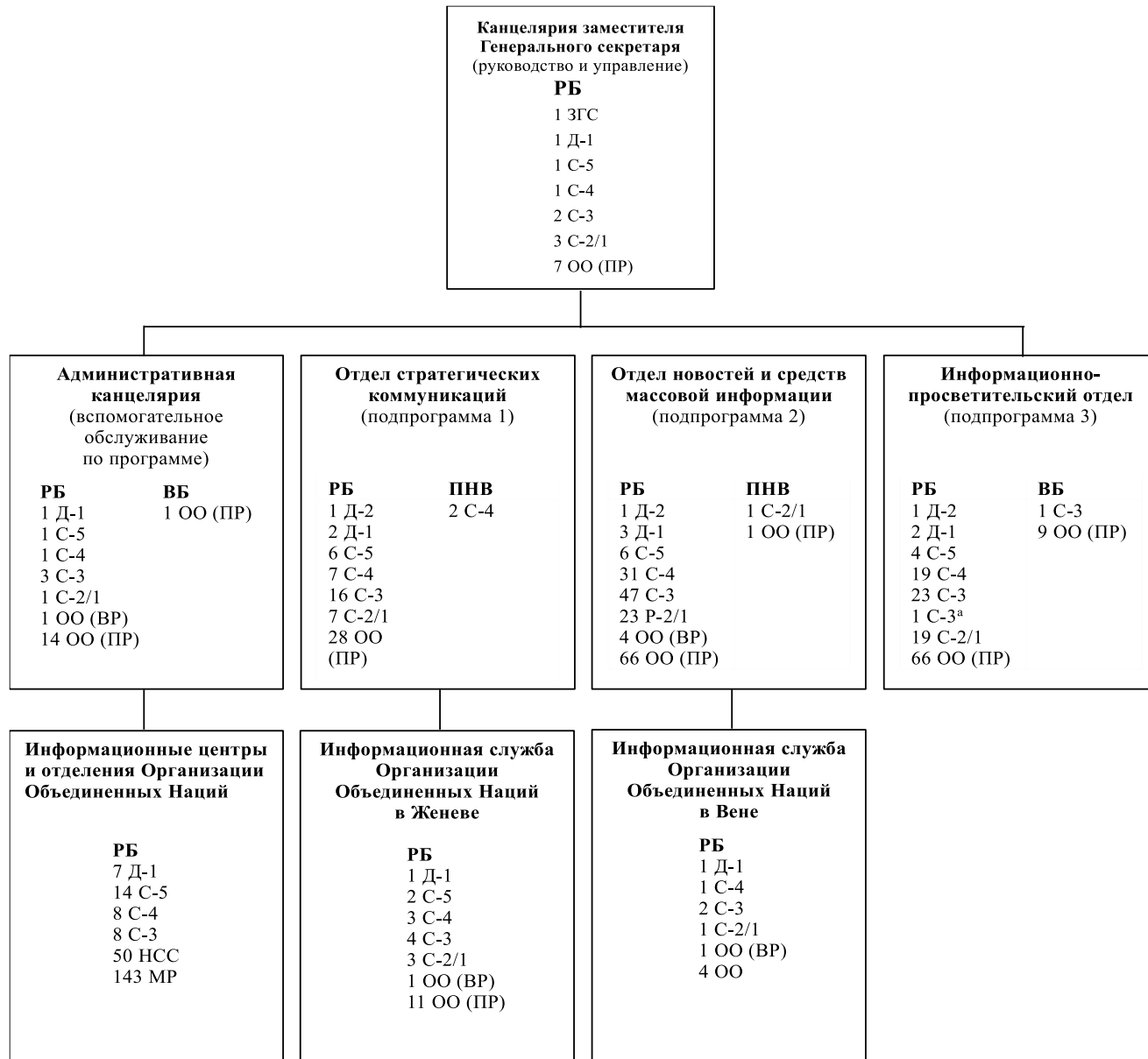
С. Департамент оперативной поддержки



Сокращения: ВБ — внебюджетные ресурсы; ЗГС — заместитель Генерального секретаря; МР — местный разряд; ОО (ВР) — категория общего обслуживания (высший разряд); ОО (ПР) — категория общего обслуживания (прочие разряды); ПГС — помощник Генерального секретаря; ПНВ — прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов; Р- категория рабочих; РБ — регулярный бюджет.

^а Новая должность.

D. Департамент глобальных коммуникаций



Сокращения: ВБ — внебюджетные ресурсы; ЗГС — заместитель Генерального секретаря; МР — местный разряд; НСС — категория национальных сотрудников-специалистов; ОО (ВР) — категория общего обслуживания (высший разряд); ОО (ПР) — категория общего обслуживания (прочие разряды); ПНВ — прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов; РБ — регулярный бюджет.

^a Новая должность.

Приложение II

Обоснование штатных должностей

Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления

Управление по вопросам многообразия, равенства и инклюзии

Директор (Д-2)

1. Управление по вопросам многообразия, равенства и инклюзии будет возглавлять директор (Д-2), который будет опираться на поддержку одного сотрудника категории общего обслуживания (прочие разряды). Директор будет подчинен заместителю Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления. Директор будет руководить деятельностью Управления по вопросам надзора, координации, мониторинга, информационно-просветительской работы, актуализации и устойчивости в деле достижения многообразия, равенства и инклюзии всех категорий персонала на всех уровнях и в борьбе со всеми формами дискриминации. Сотрудник на этой должности будет также курировать общую деятельность по практической реализации, осуществлению, актуализации и обеспечению долгосрочной устойчивости стратегического плана действий посредством активного вовлечения, обеспечения наглядности и сотрудничества с партнерами-исполнителями, структурами Секретариата и другими заинтересованными сторонами. Директор будет предоставлять консультации по вопросам существа при анализе структур, политики и разнообразия применительно к функциям высокого уровня и инфраструктуре, поддерживающей деятельность Организации по борьбе с расизмом на индивидуальном, межличностном, структурном и институциональном уровнях. Сотрудник на этой должности будет исполнять обязанности секретаря руководящей группы по осуществлению стратегического плана действий. Директор будет отвечать за руководство всеми усилиями по управлению преобразованиями, направленными на превращение Секретариата в такое место работы, где активно борются с дискриминацией, где привлекают к ответственности за дискриминационное поведение и где Организация обеспечивает чувство сопричастности и ощущение достоинства и инклюзии на рабочем месте для всех. В сотрудничестве с партнерами-исполнителями директор будет координировать все усилия по пересмотру операций, практики в области управления, внутренних процессов и управления кадровым потенциалом для устранения неосознаваемых предубеждений и барьеров. Директор будет определять рычаги, отправные точки и возможности в Секретариате для формирования, продвижения, мотивирования концепции борьбы с дискриминацией и вовлечения персонала Организации Объединенных Наций в эту борьбу. Директор будет осуществлять надзор за системой мониторинга, оценки, подотчетности и обучения, выявлять общие препятствия или проблемы и сотрудничать с партнерами-исполнителями и структурами Секретариата в целях выработки надлежащих решений. Директор будет отвечать за экспертное консультирование по вопросам многообразия, равенства и инклюзии, в том числе по вопросам осуществления делегированных полномочий руководителями подразделений и специалистами-практиками в области людских ресурсов, по сложным вопросам, связанным с борьбой с дискриминацией, включая расизм и расовую дискриминацию, и продвижением многообразия, равенства и инклюзии. Директор будет координировать и контролировать подготовку докладов для представления старшим руководителям, руководящей группе по осуществлению плана, межправительственным органам и другим директивным органам, по мере необходимости. В компетенцию Директора входят также подготовка

руководящих положений по вопросам управления и повышение квалификации и обучение всех сотрудников, находящихся в его подчинении.

Старший специалист по управлению программами (С-5)

2. Старший специалист по управлению программами будет подчиняться директору Управления по вопросам многообразия, равенства и инклюзии и опираться на поддержку специалиста по управлению программами (С-4) и младшего специалиста по управлению программами (С-2). Сотрудник на этой должности будет контролировать портфель инициатив, охватывающих многообразную деятельность, направленную на борьбу с дискриминацией и укрепление многообразия, равенства и инклюзии в рамках всего Секретариата. Этот сотрудник также отвечает за общее руководство осуществлением, практической реализацией и обеспечением долгосрочной устойчивости стратегического плана действий. Данный специалист в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов и Департаментом оперативной поддержки принимает участие в координации, мониторинге, пропаганде, актуализации и обеспечении устойчивости всех усилий, направленных на обеспечение многообразия, равенства и инклюзии, а также на борьбу со всеми формами дискриминации, включая расизм и расовую дискриминацию. Это подразумевает координацию и мониторинг повседневной деятельности межфункциональных партнеров-исполнителей при реализации комплексных инициатив по осуществлению стратегического плана действий и в процессе борьбы со всеми формами дискриминации. Сотрудник выступает в качестве первой инстанции в предоставлении консультаций по вопросам существа выступающим в роли исполнителей департаментам и управлениям для обеспечения того, чтобы вся предусмотренная деятельность осуществлялась в соответствии с графиком, в нужном объеме и отвечала поставленной цели, а также в оказании подразделениям Секретариата поддержки в практической реализации стратегического плана действий. Этот сотрудник осуществляет надзор за мониторингом инициатив, оценивает качество работы и отчитывается о ходе осуществления и актуализации стратегического плана действий. Сотрудник заблаговременно решает вопросы и предлагает решения проблем, замечает ситуации, когда что-то пошло не так, связывается с соответствующими сторонами, определяет и инициирует последующие действия и при необходимости передает вопросы для рассмотрения высшим органам управления и руководства. Сотрудник руководит стратегической разработкой, реализацией и оценкой установленных инициатив, касающихся выполнения стратегического плана действий. В сотрудничестве со старшим специалистом по людским ресурсам этот сотрудник обеспечивает четкую и частую связь на протяжении всего процесса внедрения стратегического плана действий.

Старший специалист по людским ресурсам (С-5)

3. Старший специалист по людским ресурсам (управление преобразованиями) будет подчиняться директору Управления по вопросам многообразия, равенства и инклюзии и опираться на поддержку специалиста по коммуникации и взаимодействию (С-4). Этот сотрудник будет отвечать за разработку, осуществление и совершенствование стратегии управления преобразованиями, коммуникационных и учебных механизмов, а также передовой практики в поддержке реализации стратегического плана действий. Сотрудник будет заниматься повышением осведомленности и стимулировать внедрение изменений и пропаганду преобразований в Секретариате Организации Объединенных Наций по всему миру, используя мотивирующие подходы; проводить оценку готовности к изменениям и преобразовывать полученные результаты в практические шаги для поддержки практической реализации, осуществления и актуализации

стратегического плана действий; и проводить мероприятия по подготовке к изменениям в партнерстве с департаментами и управлениями. В партнерстве с Департаментом глобальных коммуникаций этот сотрудник будет руководить разработкой наступательной внутренней коммуникационной стратегии по реализации стратегического плана действий. Сотрудник будет обеспечивать актуальность, последовательность, связность, согласованность и надлежащий хронометраж сообщений в рамках всего Секретариата Организации Объединенных Наций. Сотрудник будет инструктировать заинтересованные стороны и координаторов в целях повышения квалификации и расширения возможностей по управлению преобразованиями в борьбе с расизмом в Секретариате и в продвижении многообразия, равенства, инклюзии и сопричастности. Сотрудник будет оказывать непосредственную поддержку Специальному советнику по борьбе с расизмом в осуществлении его полномочий по вопросам реализации стратегического плана действий и директору — по всем вопросам управления преобразованиями.

Специалист по управлению программами (С-4)

4. Работая под руководством старшего специалиста по управлению программами (С-5), специалист по управлению программами в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов и Отделом по реорганизации рабочих процессов и подотчетности отвечает за анализ и оценку данных и оказывает подразделениям Секретариата поддержку в разработке дорожных карт стратегии в области данных для поддержки реализации стратегического плана действий. Этот сотрудник будет отслеживать решения по отбору кандидатов; следить за прогрессом в области многообразия, равенства и инклюзии в привязке к географической представленности, гендерному паритету и инвалидности; подготавливать специальные доклады, справки, презентации; и давать рекомендации по внедрению стратегий в области данных. Сотрудник будет готовить для публикации ежемесячные доклады о решениях по отбору персонала в рамках всего Секретариата.

Специалист по коммуникации и взаимодействию (С-4)

5. Работая под руководством старшего специалиста по людским ресурсам, специалист по коммуникации и взаимодействию в сотрудничестве с Департаментом глобальных коммуникаций будет отвечать за разработку и реализацию всеобъемлющей коммуникационной стратегии, направленной на повышение осведомленности и информированности об усилиях и возможностях Организации в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией. Сотрудник будет планировать и проводить комплексные информационно-просветительские кампании (например, по глобальным пропагандистским инициативам, внутренним коммуникационным программам, масштабным и конкретным вопросам, связанным с борьбой против расизма); в соответствующих случаях этот сотрудник будет совместно с подразделениями, фондами и учреждениями Секретариата заниматься разработкой путей для проведения кампаний в общей системе Организации Объединенных Наций и для распространения информации об идеях и темах этих кампаний в ходе всех соответствующих мероприятий и их отражения во всех соответствующих продуктах. Кроме того, этот сотрудник будет заниматься подготовкой и координацией выпуска разнообразных коммуникационных и пропагандистских продуктов (например, статей, передач, веб-репортажей, разъяснительных материалов, фактологических бюллетеней), рассказывающих о воздействии и результатах работы Управления по вопросам многообразия, равенства и инклюзии в продвижении антирасистской культуры в Организации и помогающих обучать сотрудников тому, как надо бороться с расизмом и расовой

дискриминацией на рабочем месте, и поощряющих их к этому. Сотрудник также будет заниматься подготовкой заявлений, докладов и информационных записок.

Младший специалист по управлению программами (С-2)

6. Младший специалист по управлению программами будет подчиняться старшему специалисту по управлению программами и в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов и Канцелярией Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций будет отвечать за разработку и внедрение материалов по повышению осведомленности и наращиванию потенциала в области борьбы с расизмом и расовой дискриминацией; организацию и координацию диалога и информационно-просветительских кампаний; участие во внедрении стратегического плана действий; и подготовку презентаций, тезисов, информационных записок и позиционных документов по заданным темам и мероприятиям по борьбе с расизмом и достижению многообразия, равенства и инклюзии.

Помощник по программам (категория общего обслуживания (прочие разряды))

7. Помощник по программам будет подчиняться директору и работать в тесном сотрудничестве со старшим специалистом по управлению программами, осуществляя повседневные операции и деятельность Управления. Это предполагает участие в координации административной деятельности группы, оказание процедурной и административной поддержки, а также обработку оперативных и административных запросов.

Управление людских ресурсов Отдел глобальной стратегии и политики

Специалист по людским ресурсам (С-4)

8. Специалист по людским ресурсам (борьба с расизмом, многообразие, равенство и инклюзия) будет подчиняться начальнику Секции организационного развития, Служба стратегического управления кадровым потенциалом Отдела глобальной стратегии и политики. Этот сотрудник будет участвовать в качестве эксперта в разработке учебных материалов по борьбе с расизмом и комплексной системы подготовки сотрудников, руководителей, менеджеров, специалистов по управлению персоналом и недавно принятых на работу сотрудников Секретариата. Сотрудник будет тесно сотрудничать с Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, Департаментом оперативной поддержки и другими организациями общей системы Организации Объединенных Наций в совместной разработке учебных и подготовительных программ по борьбе с расизмом.

Специалист по людским ресурсам (С-4)

9. Специалист по людским ресурсам (специалист по мониторингу, оценке, подотчетности и обучению (борьба с расизмом, многообразие, равенство и инклюзия)) будет подчиняться начальнику Секции кадрового многообразия и информационно-просветительских мероприятий, Служба стратегического управления кадровым потенциалом Отдела глобальной стратегии и политики. Этот сотрудник будет координировать деятельность Отдела глобальной стратегии и политики по всем приоритетным направлениям деятельности конкретных отделов по борьбе с расизмом и обеспечению многообразия, равенства и инклюзии, включая те, которые касаются всех компонентов управления кадровым потенциалом и кадровой политики. Сотрудник будет поддерживать связь с коллегами в

Отделе, внешними экспертами по оценке и Управлением по вопросам многообразия, равенства и инклюзии для разработки целей и показателей мониторинга, оценки, подотчетности и обучения, а также будет заниматься пересмотром показателей на протяжении всего жизненного цикла реализации стратегического плана действий.

Специалист по людским ресурсам (С-3)

10. Специалист по людским ресурсам (борьба с расизмом, многообразие, равенство и инклюзия) будет подчиняться начальнику Секции кадрового многообразия и информационно-просветительских мероприятий, Служба стратегического управления кадровым потенциалом Отдела глобальной стратегии и политики. Сотрудник будет разрабатывать и поддерживать базу данных по борьбе с расизмом для специалистов, занимающихся обучением по этой теме, и заниматься ее контентом. Сотрудник на этой должности будет поддерживать связь с соответствующими сторонами для содействия разработке учебных программ и будет обеспечивать соответствие контента условиям контракта. Сотрудник будет поддерживать связь с Секцией организационного развития в Службе стратегического управления кадровым потенциалом и обеспечивать обратную связь по вопросам разработки технической платформы для предоставления учебных материалов, а также будет координировать все учебные мероприятия по борьбе с расизмом.

Департамент оперативной поддержки Управление вспомогательных операций

А. Отдел кадровых услуг

Специалист по людским ресурсам (С-4)

11. Специалист по людским ресурсам будет подчиняться начальнику Секции по набору кадров, Служба кадрового обеспечения Отдела кадровых услуг. Этот сотрудник будет заниматься анализом изменений, связанных с реформированием реестров и укомплектованием штатов на основе реестров в целях выполнения резолюции [76/235](#) Генеральной Ассамблеи в рамках всего Секретариата, обеспечения многообразия в контексте реестров и поддержки внедрения принципа взаимного признания реестров в контексте «Нашей общей повестки дня», а также руководить разработкой и внедрением таких изменений. Эти функции носят постоянный характер.

Специалист по данным (Р-4)

12. Специалист по данным будет работать над проектами анализа данных о рабочих процессах, включая модель данных, и проводить детальный анализ того, что происходит с различными демографическими группами на разных этапах процесса составления реестра, и обеспечивать наличие точных и актуальных данных для специалистов по набору персонала. Сотрудник на этой должности будет подчиняться начальнику Секции управления программами и анализа рабочих процессов, Отдел кадровых услуг.

Специалист по анализу рабочих процессов (С-3)

13. Специалист по анализу рабочих процессов будет подчиняться начальнику Секции инноваций и совершенствования процессов в области кадрового обеспечения, Служба кадрового обеспечения Отдела кадровых услуг. Этот специалист будет участвовать в общем обзоре цикла набора и составления реестров в

поддержку борьбы с расизмом и в разработке новых инструментов на платформе управления кадровым потенциалом на основе результатов обзора процесса.

В. Служба развития потенциала и оперативной подготовки

Специалист по повышению квалификации персонала (С-3)

14. Специалист по повышению квалификации персонала будет подчиняться начальнику Группы обучения языкам и коммуникативным навыкам, Служба развития потенциала и оперативной подготовки. В рамках делегированных полномочий этот сотрудник будет разрабатывать и совершенствовать информационно-просветительские и методические материалы для полевых операций в целях поощрения инклюзии и борьбы с расизмом посредством языкового разнообразия и изучения языков, проводить анализ для картирования и оценки языковых навыков с использованием широкого ряда инструментов и методик, выявлять пробелы в навыках и разрабатывать механизм и методологию для мониторинга и оценки воздействия различных инициатив по изучению языков в поддержку реализации стратегического плана действий.

С. Отдел охраны здоровья, техники безопасности и гигиены труда

Консультант персонала (С-3)

15. Консультант персонала будет подчиняться главному консультанту персонала, Секция психосоциальной поддержки (Канцелярия консультанта персонала) Отдела охраны здоровья, техники безопасности и гигиены труда. Консультант будет предоставлять поддерживающее консультирование сотрудникам Секретариата, которые, как они считают, сталкиваются с расизмом или связанными с ним проблемами. Консультант персонала будет служить тем источником информации по вопросам оказания поддержки в области психического здоровья, к которому могут обращаться следователи, специалисты по людским ресурсам и другие лица, работающие по делам о борьбе с расизмом. В партнерстве с Департаментом по стратегии, политике и контролю в области управления, Службой развития потенциала и оперативной подготовки, Отделом кадровых услуг и Управлением по вопросам многообразия, равенства и инклюзии консультант персонала будет обеспечивать, чтобы при работе в каждой соответствующей области укрепление психического здоровья включалось во все действия по реализации стратегического плана действий.

Департамент глобальных коммуникаций

Специалист по общественной информации (С-3)

16. Специалист по общественной информации будет подчиняться начальнику Секции информационных решений и дизайна, Информационно-просветительский отдел. Этот сотрудник будет тесно сотрудничать со специалистом по коммуникации и взаимодействию в Управлении по вопросам многообразия, равенства и инклюзии и будет оказывать поддержку группе по реализации стратегического плана действий применительно к странице “United against Racism” в интранете Организации Объединенных Наций “iSeek”. Специалист по общественной информации, обладающий техническими знаниями в области архитектуры веб-сайта, будет выполнять функции автора и редактора страницы “United against Racism” в системе внутренней коммуникации “iSeek”, управлять

архитектурой, структурой страницы “United against Racism” и обеспечивать ее согласованность, а также поддерживать инициативы “iSeek” в области информационно-просветительской деятельности, реагирования и отчетности. Этот сотрудник будет поддерживать постоянную связь с координаторами по вопросам людских ресурсов и многообразия, равенства и инклюзии на межучрежденческом уровне и в сфере внутренней коммуникации в других подразделениях Организации Объединенных Наций, чтобы обеспечить им доступ к странице “United against Racism”.

Приложение III

Обоснование временных должностей

Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления Управление людских ресурсов

A. Отдел глобальной стратегии и политики

Специалист по людским ресурсам (С-4)

1. Специалист по людским ресурсам будет подчиняться начальнику Секции кадровой политики, Служба разработки стратегии и политики Отдела глобальной стратегии и политики. В сотрудничестве с Департаментом оперативной поддержки этот сотрудник будет проводить и возглавлять всеобъемлющий обзор существующих административных распоряжений и практики, связанных с людскими ресурсами (бюллетени Генерального секретаря, административные инструкции, информационные циркуляры и предыдущие руководящие положения по внутренней политике), по конкретным темам, включая набор, мобильность и назначение сотрудников на должности более высокого уровня, для установления наличия или отсутствия положений или практики, которые могут иметь неравное воздействие на сотрудников определенной расы, цвета кожи, этнического или национального происхождения, и рекомендовать изменения в политике, которые будут включать стратегии содействия борьбе с расизмом и обеспечению многообразия, равенства и инклюзии.

Специалист по людским ресурсам (С-3)

2. Специалист по людским ресурсам (вопросы политики) будет подчиняться начальнику Секции кадровой политики, Служба разработки стратегии и политики Отдела глобальной стратегии и политики. В сотрудничестве с Департаментом оперативной поддержки этот сотрудник будет анализировать и оценивать существующую политику, практику и процедуры в области людских ресурсов. Сотрудник также будет участвовать в обзоре, разработке, формулировании, внедрении и распространении новой кадровой политики или новых применений инструментов политики и руководящих положений по содействию борьбе с расизмом, многообразию, равенству и инклюзии.

B. Отдел административного права

Специалист по правовым вопросам (С-4)

3. Должность специалиста по правовым вопросам будет находиться в Секции по вопросам апелляций и подотчетности. В сотрудничестве с Управлением служб внутреннего надзора этот сотрудник будет анализировать процесс установления фактов и расследования заявлений о дискриминации, включая расизм; давать рекомендации по укреплению внутреннего потенциала в целях реагирования на обвинения в расизме и расовой дискриминации, в том числе путем привлечения специалистов; проводить выборочный анализ прежних сообщений о проявлениях расизма с целью извлечения уроков; информировать администрацию о новых делах и мерах по привлечению к ответственности для недопущения мести; и пересматривать бюллетень Генерального секретаря о борьбе с дискриминацией, притеснениями, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблениями полномочиями (ST/SGB/2019/8) в целях повышения качества борьбы с

расизмом и расовой дискриминацией и содействия многообразию, равноправию, инклюзии и равенству. Возможности Отдела административного права уже недостаточны для своевременного рассмотрения имеющихся в настоящее время дел. Важно, чтобы Отдел мог принимать меры по обоснованным заявлениям, требующим возможного принятия дисциплинарных мер, и обеспечивать подотчетность.

**Департамент оперативной поддержки
Управление вспомогательных операций
Отдел кадровых услуг**

Специалист по людским ресурсам (С-3)

4. Два специалиста по людским ресурсам, обладающие специальными навыками в вопросе уменьшения расовой предвзятости в сквозном процессе набора сотрудников и составления реестров, будут подчиняться начальникам Секции специальных аттестационных мероприятий и Секции по набору кадров, Служба кадрового обеспечения Отдела кадровых услуг. Они будут изучать прошлые процессы укомплектования штатов для выявления потенциальных проблемных областей, анализировать вакансии и аттестационные мероприятия, проводимые Службой кадрового обеспечения, чтобы убедиться в их справедливости и точности, и консультировать сотрудников, осуществляющих набор, из Отдела кадровых услуг по вопросам разработки процесса, характеризующегося меньшей предвзятостью, и при необходимости сводить их со структурами, предоставляющими консультационные услуги по вопросам набора и оценки.