



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
6 November 2023
Russian
Original: English

Семьдесят восьмая сессия

Пункт 134 повестки дня

Предлагаемый бюджет по программам на 2024 год

Пересмотренная смета расходов, связанных с борьбой с расизмом и обеспечением уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций, по разделам 29А «Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления» и 29В «Департамент оперативной поддержки» предлагаемого бюджета по программам на 2024 год

Семнадцатый доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о предлагаемом бюджете по программам на 2024 год

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел предварительный вариант доклада Генерального секретаря о пересмотренной смете расходов, связанных с борьбой с расизмом и обеспечением уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций, по разделам 29А «Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления» и 29В «Департамент оперативной поддержки» предлагаемого бюджета по программам на 2024 год. В ходе рассмотрения доклада члены Консультативного комитета провели встречи в смешанном формате с представителями Генерального секретаря, которые предоставили дополнительные сведения и разъяснения, а в заключение — письменные ответы, датированные 25 октября 2023 года.

2. Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции [76/271](#) Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря представить ей на рассмотрение на ее семьдесят восьмой сессии доработанное предложение по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в Организации Объединенных Наций в соответствии с рекомендациями Консультативного комитета, содержащимися в его докладе ([A/76/7/Add.39](#)), в той части, в какой они касаются доклада Генерального секретаря ([A/76/771](#)). Той же резолюцией Ассамблея одобрила выводы и рекомендации, содержащиеся в докладе Комитета,



и утвердила создание восьми должностей временного персонала общего назначения для поддержки инициатив и действий Генерального секретаря, направленных на решение проблемы и искоренение расизма и расовой дискриминации в Организации. (A/78/384, резюме).

3. Консультативный комитет напоминает, что в пункте VIII.24 своего доклада A/78/7 он выразил заинтересованность в представлении предстоящего доклада о борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в Секретариате Организации Объединенных Наций. Комитет рассчитывал, что в докладе будет представлен всеобъемлющий обзор проведенных мероприятий и достигнутых на сегодняшний день результатов с задействованием ресурсов, утвержденных Генеральной Ассамблеей на цели противодействия расизму, а также благодаря сотрудничеству и координации с другими ресурсами Секретариата и использованию имеющихся сравнительных преимуществ под руководством Специального советника по борьбе с расизмом на рабочем месте при поддержке со стороны Группы по антирасизму. Комитет рассчитывал также, что в докладе будет представлена информация о вызовах и планах на будущее, направленных на обеспечение долгосрочной устойчивости усилий по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией и по достижению расового многообразия.

4. **Консультативный комитет отмечает многолетние усилия и инициативы Организации Объединенных Наций по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией, в том числе в Секретариате (см. также A/76/7/Add.39, п. 3). Принимая во внимание направленность доклада на борьбу с расизмом и расовой дискриминацией, Комитет рассчитывает, что название доклада будет пересмотрено и будет отражать «борьбу с расизмом и расовой дискриминацией» и что в следующем докладе будут уточнены аспекты, связанные, в частности, с этнической принадлежностью, национальностью и цветом кожи.**

Справочная информация

5. В своем докладе Генеральный секретарь поясняет, что на протяжении многих лет Секретариат предпринимает усилия по изучению проблемы расизма и расовой дискриминации и противодействию этим явлениям, в частности, руководствуясь резолюциями 31/26 и 53/221 Генеральной Ассамблеи. Эти усилия повлекли за собой существенные реформы, которые нашли отражение в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2019/8, посвященном борьбе с дискриминацией, притеснениями, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями. Вместе с тем, результаты проведенных Организацией Объединенных Наций в 2020 году обследования по проблеме расизма и в 2022 году обследования вовлеченности персонала, а также записка Объединенной инспекционной группы, посвященная обзору мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций и проведению работы по достижению организационной эффективности (“Review of measures and mechanisms for addressing racism and racial discrimination in United Nations system organizations: managing for achieving organizational effectiveness”) (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1) подтверждают, что проблема расизма и расовой дискриминации в Организации все еще существует. С учетом этого в сентябре 2020 года Генеральный секретарь начал кампанию, предусматривающую диалог и действия против расизма, и учредил Целевую группу по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций, призванную возглавить проведение углубленного диалога и разработать долгосрочный стратегический план действий для Секретариата. Стратегический план действий был окончательно подготовлен и представлен Генеральному секретарю в 2022 году. Опираясь на

предыдущие инициативы и резолюцию 76/271 Генеральной Ассамблеи, Секретариат приступил в 2022 году к выполнению стратегического плана действий по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций, сосредоточившись исключительно на культуре антирасизма на рабочем месте, а не на борьбе с любыми другими формами дискриминации.

6. Реализацией стратегического плана действий руководит Группа по антирасизму, созданная в 2022 году в Канцелярии заместителя Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления. Действуя под руководством Специального советника Генерального секретаря по борьбе с расизмом на рабочем месте и Руководящей группы по осуществлению плана борьбы с расизмом, Группа по антирасизму осуществляет контроль, координацию и мониторинг выполнения плана в рамках всего Секретариата. Преобразование Организации в антирасистскую предполагает три основных направления работы: а) тщательный анализ всех нормативных документов и практики на предмет выявления системных или институциональных дискриминационных положений и, при необходимости, внесение изменений в существующие нормативные документы или введения в действие новых; б) изменение культуры поведения на рабочем месте посредством организации таких мероприятий, как учебные занятия, диалоги, выступления докладчиков и задания для персонала; и с) разработка комплекса антирасистских мер, в соответствии с которыми и руководство Организации, и ее персонал будут нести ответственность за создание основы для изменения культуры согласно ценностям и моделям поведения Организации. Группа по антирасизму была создана в соответствии с вышеизложенными требованиями. В этой связи Группе необходимо обладать сильным потенциалом в части анализа, разработки и составления нормативных актов, а также опыт в области антирасистской теории и практики (A/78/384, пп. 1–8).

7. Опираясь на стратегический план действий, Группа по антирасизму проработала три направления деятельности: а) информационно-пропагандистская работа с акцентом на повышении осведомленности о расизме и расовой дискриминации с помощью эффективной коммуникационной стратегии в рамках всего Секретариата; б) достижение транспарентности: основной упор делается на сбор и анализ сквозь призму антирасизма данных о нынешнем кадровом составе, что позволяет пролить свет на различные аспекты, такие как набор сотрудников, назначение на должности, продвижение по службе, мобильность персонала, управление кадровым резервом и возможности карьерного роста; и с) обеспечение подотчетности: основное внимание уделяется возложению на менеджеров и старших руководителей ответственности за создание рабочей среды, свободной от расизма и расовой дискриминации. В рамках компонента подотчетности внимание уделяется также созданию безопасных условий для подачи жалоб и информирования о случаях расизма (там же, п. 32).

II. Выводы, основные вызовы и текущие усилия

8. В докладе Генерального секретаря констатируется, что по итогам проведенного в 2022 году обследования вовлеченности персонала Организации Объединенных Наций было установлено, что с дискриминацией в Организации сталкивалось порядка 25 процентов респондентов. Наиболее распространенными основаниями для дискриминации были национальное или этническое происхождение, раса, цвет кожи, культурная принадлежность и пол. Среди тех, кто указал, что сталкивался с проявлениями расизма, 54 процента выразили неудовлетворенность тем, как были рассмотрены их жалобы, что на два процентных

пункта больше, чем по результатам экспресс-опроса по проблеме расизма, проведенного в 2020 году. Лишь 15 процентов респондентов заявили, что удовлетворены тем, как были рассмотрены их жалобы. Кроме того, о необходимости борьбы с расизмом и расовой дискриминацией свидетельствуют: i) проведенное в 2022 году обследование вовлеченности персонала и записка Объединенной инспекционной группы IU/NOTE/2022/1/Rev.1; ii) контакты Специального советника по борьбе с расизмом на рабочем месте с персоналом Организации Объединенных Наций в различных местах службы глобального Секретариата; и iii) недавний анализ кадрового состава, проведенный Секретариатом в период с 2018 по 2022 годы.

9. Объединенная инспекционная группа сделала несколько ключевых выводов о системе Организации Объединенных Наций, наиболее примечательный из которых заключается в том, что 21 процент опрошенных, или каждый пятый респондент, указал, что лично подвергался расовым притеснениям или дискриминации со стороны коллег по работе. Группа отметила, что некоторые организации системы Организации Объединенных Наций провели собственные обследования, содержавшие вопросы о дискриминации по расовому признаку, и их результаты показали, что доля персонала, сталкивавшегося с расизмом и расовой дискриминацией, составляет от 6 до 33 процентов. Группа пришла к выводу, что, несмотря на прогресс, достигнутый в некоторых частях системы Организации Объединенных Наций, расизм и расовая дискриминация в организациях системы представляют собой серьезную и недооцененную проблему, требующую срочного решения. Группа указала, что в ходе опроса, проведенного Секретариатом в 2022 году, 33 процента респондентов ответили «да» на вопрос, сталкивались ли они с дискриминацией на своем нынешнем рабочем месте, причем 38 процентов из них объяснили эту дискриминацию своей расовой принадлежностью. В этой статистике не учтены в полной мере случаи несообщения о проявлениях расизма (там же, пп. 12–16).

10. Генеральный секретарь далее поясняет, что Специальный советник по борьбе с расизмом на рабочем месте и Группа по антирасизму посетили несколько мест службы (отделения вне Центральных учреждений, региональные комиссии, а также миротворческие и политические миссии), с тем чтобы напрямую пообщаться с сотрудниками Организации Объединенных Наций, выслушать их истории о произошедшем с ними и их озабоченность по поводу расизма и расовой дискриминации на рабочем месте. В ходе таких визитов они посетили Экономическую комиссию для Латинской Америки и Карибского бассейна, Экономическую комиссию для Африки, Многопрофильную комплексную миссию Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали, Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве, Отделение Организации Объединенных Наций в Вене, Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане, Экономическую и социальную комиссию для Западной Азии и Экономическую и социальную комиссию для Азии и Тихого океана. Во время всех этих визитов сотрудники неизменно подтверждали, что в Организации существует расовая дискриминация и что она проявляется по-разному, в зависимости от региональной истории, культуры и политики. В ходе таких контактов с руководителями и сотрудниками было установлено, что некоторые меры политики непреднамеренно повлекли за собой расистские последствия. Необходимо провести всеобъемлющий обзор и пересмотреть нормативные документы, правила и процедуры, с тем чтобы исключить возможность дискриминации, в том числе, в частности, при наборе персонала, развитии карьеры, направлении на работу в полевые операции, в практике обеспечения мобильности персонала и его доступе к руководящим должностям. Кроме того, исключительно важно укреплять механизмы подотчетности при осуществлении таких нормативных документов

и процедур. Расизм был отмечен и в вопросах подотчетности, причем основное беспокойство вызывала внутренняя система подотчетности. Сотрудники выражали неготовность сообщать о расистском поведении по причине неверия в способность системы добиваться справедливых результатов по расовым вопросам (там же, пп. 17–22).

11. В ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что во время этих визитов сотрудники подчеркивали необходимость выйти за рамки межличностных отношений и сосредоточиться на институциональных преобразованиях, особенно на реформе политики. Они особо отмечали также важность подотчетности для обеспечения приверженности высшего руководства, борьбы с безнаказанностью и достижения расовой справедливости. Группа по антирасизму комплексным образом учла эти соображения в своем многоаспектном подходе к борьбе с расизмом во всех его формах — межличностной, институциональной/структурной и системной. Дополнительные предложения, полученные в ходе встреч с сотрудниками, были учтены в работе с профсоюзами персонала, сторонниками борьбы с расизмом и другими заинтересованными группами. Конкретным результатом станет проведение в марте 2024 года глобальной конференции сторонников борьбы с расизмом в Организации Объединенных Наций, в которой примут участие активисты из 122 мест службы, представители профсоюзов персонала, структур-исполнителей и заинтересованных групп в целях уточнения круга ведения сторонников борьбы с расизмом, включая их обязанности, методов работы и стратегии действий.

12. В пунктах 36–42 своего доклада Генеральный секретарь информирует о вызовах в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией (например, об ограниченном экспертном ресурсе противодействия расизму в Секретариате и отсутствии данных о расовой принадлежности) и о путях их урегулирования. По поводу отсутствия разбивки данных по расовому признаку в общеорганизационных системах Организации Генеральный секретарь поясняет, что в качестве их приблизительного заменителя использовалась классификация государств-членов по региональным группам. В результате анализ данных не позволяет напрямую оценить влияние системного и структурного расизма на политику, процессы и процедуры Организации в области набора персонала. Тем не менее, по мнению Генерального секретаря, он все же позволяет получить ценные ориентировочные данные о применении системы отбора персонала из региональных групп государств-членов. Необходимо отметить, что использование региональных групп государств-членов в качестве приблизительного заменителя данных, дезагрегированных по расовому признаку, не дает полного представления о расовой принадлежности. Секретариат понимает также, что эти группы не являются однородными и характеризуются различной степенью расового многообразия. Такой подход позволяет получить некоторое представление о возможных диспропорциях, не давая при этом исчерпывающей оценки истинного влияния расизма на практику набора персонала в Организации. Генеральный секретарь приводит информацию по состоянию на 31 декабря 2022 года о численности и процентной доле всех сотрудников Секретариата категории специалистов и выше, которые составляют 37 процентов персонала Секретариата, в разбивке по региональным группам государств-членов. Генеральный секретарь приводит анализ состава и демографических характеристик персонала, проведенный Секретариатом в период с января 2018 года по декабрь 2022 года, с особым акцентом на наборе и продвижении по службе, включая продвижение по службе в связи с представленностью региональных групп государств-членов, и на рассмотрении состава реестров кадрового резерва (там же, пп. 23–30, рисунки 1–6 и таблица 1).

13. Консультативный комитет принимает к сведению результаты проведенных обследований и итоги контактов с персоналом и рассчитывает, что обследования и другие инструменты сбора данных будут и далее использоваться, уточняться и широко внедряться и что будут изыскиваться более обширные источники данных и проводиться дальнейший анализ в сотрудничестве со структурами системы Организации Объединенных Наций в целях получения более полных и надежных данных для постоянной оценки воздействия стратегического плана действий и руководства этапами его реализации на основе точных и значимых параметров расовой дискриминации.

14. В ответ на соответствующий запрос Консультативному комитету было сообщено, что помимо отсутствия данных о расовой и этнической принадлежности, одним из основных вызовов в контексте изменения общеорганизационной культуры является сопротивление преобразованиям и изменениям, особенно со стороны тех, кому выгодно или удобно сохранять существующее положение. По мнению Генерального секретаря, еще одним вызовом является ограниченность экспертного ресурса в Секретариате по вопросам, касающимся расизма, расовой теории и расовой справедливости в собственной рабочей среде. Мобилизация и создание сильного антирасистского сообщества из членов Организации также является непростой задачей. Создание сети сторонников борьбы с расизмом сопряжено с определенными трудностями, поскольку большинство из них не всегда обладает необходимым знаниями в этой области и должно согласно существующим требованиям уделять время реализации стратегического плана действий в дополнение к своей обычной рабочей нагрузке. Кроме того, скептицизм со стороны персонала также является вызовом. С одной стороны, некоторые считают, что борьба с расизмом может открыть ящик Пандоры, поскольку к расизму можно отнести «что угодно». С другой стороны, многие из тех, кто считает себя жертвой расовой дискриминации, не верят, что организация в полной мере привержена решению этой извечной проблемы.

15. В ответ на запрос о нормативных документах, которые предполагается пересмотреть, Консультативному комитету было сообщено, что Организации необходимо в срочном порядке пересмотреть свои нормативные документы, в частности, в следующих областях:

- a) набор персонала: применение желаемых требований открывает возможность для проявления предвзятости со стороны руководителей, отвечающих за набор персонала. Оптимальным вариантом является выполнение всех требований для каждой должности;
- b) миротворческая деятельность: различия в условиях для стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты;
- c) отправление правосудия: защита от преследований, соображения относительно стандартов и бремени доказывания, поддержка потерпевших, помощь юрисконсульта, поддержка сотрудников;
- d) четко сформулированные правовые стандарты оценки случаев проявления расизма;
- e) использование языковых средств как орудия дискриминации;
- f) надлежащий подход к сбору данных по расовому признаку; самоидентификации по установленным категориям;
- g) обязательное или добровольное обучение по антирасистской тематике;

h) оптимальная структура для всестороннего учета работы по противодействию расизму во всех организациях;

i) типовая стратегия борьбы с расизмом в масштабах всей Организации Объединенных Наций.

16. В ответ на запрос относительно нормативных документов, которые, как было установлено, непреднамеренно повлекли за собой расистские последствия, Консультативному комитету было сообщено, что в независимом докладе Управления людских ресурсов о поданных ранее жалобах на расизм и в независимом докладе Департамента оперативной поддержки об устранении предвзятости при наборе персонала были названы конкретные нормативные документы, правила и процедуры, которые могут являться причиной проявления расовой предвзятости и несправедливости. Некоторые принятые нормативные документы, призванные содействовать развитию Организации Объединенных Наций, могут непреднамеренно вести к расовой несправедливости.

17. В ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в Организации Объединенных Наций был проведен глубокий анализ системы отбора персонала в целях выявления препятствий для обеспечения инклюзивности и формирования многообразного по своему составу и инклюзивного персонала. Был выявлен ряд недостатков, включая устаревший анализ должностных обязанностей, ведущий к составлению неполных и неинклюзивных должностных инструкций для многообразного по своему составу персонала (см. [A/76/570](#) и [A/76/570/Corr.1](#)). Выявленные недостатки в существующем порядке набора персонала носят системный и структурный характер, в результате чего их трудно преодолеть посредством постепенных изменений в существующей системе отбора. В рамках программы «Отбор персонала 2.0» будут разработаны процедуры, политика, роли и обязанности, инструменты и технологии для создания эффективной системы, призванные обеспечить тщательность, объективность, эффективность и адаптивность отбора персонала на данном этапе и в обозримом будущем. Новая, упорядоченная система будет отвечать букве и духу статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций в части набора персонала на как можно более широкой географической основе.

18. Консультативный комитет был также поставлен в известность о том, что Управление людских ресурсов будет тесно сотрудничать с Департаментом оперативной поддержки, Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека и другими организациями общей системы Организации Объединенных Наций в плане обмена передовым опытом в деле всестороннего учета задач по противодействию расизму в стратегиях и политике общеорганизационного развития, а также совместной разработки программ обучения и учебной подготовки по противодействию расизму. Управление будет также координировать работу по анализу и подготовке стратегий, политики, процессов и инструментов привлечения талантливых сотрудников с Департаментом и другими структурными единицами Секретариата Организации Объединенных Наций, с тем чтобы обеспечить полный учет в них антирасистских аспектов и участвовать в анализе и разработке таких элементов, которые будут эффективными, объективными, действенными и адаптивными и позволят Организации располагать многообразным по своему составу и инклюзивным персоналом, обеспечивающим выполнение ее меняющихся мандатов в рамках программы «Отбор персонала 2.0».

19. Что касается общесистемной координации, то Генеральный секретарь поясняет, что после принятия резолюции [76/271](#) Генеральной Ассамблеи Группа по антирасизму и структуры — исполнители Секретариата выступили с рядом инициатив по выполнению содержащихся в ней решений и рекомендаций, и в

том числе инициировали обсуждения с другими межправительственными и экспертными органами, имеющими мандат на противодействие расизму и расовой дискриминации. Продолжается сотрудничество на общесистемном уровне. Так, организации системы Организации Объединенных Наций совместно работают над созданием общесистемного глоссария терминов, относящихся к мероприятиям по борьбе с расизмом. Детальное обсуждение извлеченных уроков еще не охватило все организации системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, Генеральный секретарь взял на себя инициативную роль в продвижении общесистемного подхода, решительно призвав членов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций предпринять конкретные и решительные действия по искоренению расизма в своих организациях (A/78/384, п. 35). В ответ на соответствующий запрос Консультативному комитету была предоставлена информация о том, что Генеральный секретарь возглавляет Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций, но не обладает полномочиями в отношении руководителей всех структур, не входящих в состав Секретариата. Стратегический план действий ориентирован на области, требующие принятия мер по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в Секретариате. Для обеспечения общесистемной направленности Генеральный секретарь обратился к исполнительным главам учреждений, фондов и программ с просьбой активизировать конкретные действия по искоренению расизма в своих организациях и принять активное участие в выработке общего подхода в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Комитет высокого уровня по вопросам управления разрабатывает скоординированный и единый подход, в том числе с помощью набора стандартных определений и терминов, относящихся к предвзятости, обучения по антирасистской тематике и задействования передового опыта организаций. Этот коллективный подход аналогичен тому, который применяется для решения проблемы сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. **Консультативный комитет отмечает координацию усилий со структурами системы Организации Объединенных Наций и рассчитывает, что Генеральный секретарь будет продолжать и наращивать эти усилия, а также фиксировать извлеченные уроки и передовую практику, в том числе опыт других организаций и государств-членов в области борьбы с расовой дискриминацией.**

III. Предложение Генерального секретаря

Создание Бюро по антирасизму

20. Генеральный секретарь представил доработанное предложение по укреплению долгосрочных усилий по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в рамках Организации Объединенных Наций, подготовленное по итогам всесторонних консультаций. Это предложение предусматривает создание Бюро по антирасизму для руководства комплексными усилиями по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в Секретариате Организации Объединенных Наций и координации таких усилий. Предложение Генерального секретаря о создании Бюро по антирасизму в целях наращивания работы, начатой Группой по антирасизму, преследует цель решения проблемы расизма и расовой дискриминации и призвано обеспечить надежное искоренение этих явлений в Секретариате Организации Объединенных Наций. По мнению Генерального секретаря, необходимость создания такого специального Бюро по антирасизму в Организации Объединенных Наций обусловлена выявленным наличием в Организации системных, институциональных и структурных проявлений расизма и расовой дискриминации, которые Секретариат стремится устранить путем активизации диалога

и мер, предусмотренных стратегическим планом действий. Бюро будет и далее находиться в составе Канцелярии заместителя Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления. Генеральный секретарь пока еще не определился с местом Бюро в структуре Организации в долгосрочной перспективе (там же, резюме и пп. 9–11).

21. В ответ на соответствующий запрос Консультативному комитету было сообщено, что Специальный советник по борьбе с расизмом на рабочем месте будет и далее подчиняться непосредственно Генеральному секретарю и будет опираться на поддержку Бюро по антирасизму и Руководящей группы по осуществлению плана борьбы с расизмом. В будущем, после завершения пересмотра нормативной базы и приоритизации проводимой работы, Секретариат пересмотрит структуру и место Бюро в оргструктуре. В ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был также проинформирован о том, что преобразование институтов требует времени, особенно когда речь идет о таких глубоко укоренившихся проблемах, как расизм и расовая дискриминация. Вместе с тем предполагается, что к 2026 году Бюро по антирасизму, если оно будет создано и обеспечено достаточными ресурсами, добьется значительного прогресса в реализации стратегического плана действий по трем основным направлениям (информационно-пропагандистская работа, транспарентность и подотчетность). При необходимости Генеральный секретарь будет представлять Генеральной Ассамблее предложения по выделению в дальнейшем ресурсов для укрепления этих областей в соответствии с существующими бюджетными процедурами.

22. В ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Генеральный секретарь привержен идее формирования культуры расовой инклюзивности, равенства, справедливости и достоинства для всех на основе выполнения стратегического плана действий. Реализация этой цели будет существенно затруднена, если предложение Генерального секретаря не будет одобрено. Непринятие решения о создании специального бюро по борьбе с расизмом станет печальным сигналом о том, что Секретариат готов терпеть и допускать процветание расизма и расовой дискриминации.

Роль Бюро по антирасизму

23. Генеральный секретарь разъясняет роль Бюро по антирасизму в пунктах 43–48 своего доклада. В ответ на соответствующий запрос Консультативному комитету было сообщено, что с учетом недостатка знаний о проявлениях расизма и расовой дискриминации, а также неготовности сотрудников сообщать о фактах расовой дискриминации и предвзятости из-за боязни мести или отсутствия уверенности в серьезности рассмотрения их заявлений, планируется, что Бюро по антирасизму:

а) усилит содержащиеся в стратегическом плане действий определения таких ключевых терминов, как «расизм», «расовая дискриминация», «антирасизм» и «неявные расовые предубеждения», в обновленном варианте бюллетеня Генерального секретаря [ST/SGB/2019/8](#), который будет выпущен предположительно в 2024 году. Это поможет кратко и четко сформулировать, какое поведение является неприемлемым. Как отмечено в докладе Генерального секретаря, необходимо в срочном порядке внести изменения в используемую в Организации терминологию, относящуюся к дискриминации;

б) привлечет экспертов по обзору и анализу политики для выявления нормативных документов, требующих пересмотра, и при необходимости запустит процесс пересмотра и реформирования политики. Эта работа будет проводиться в тесном сотрудничестве с соответствующими отделами, в частности

Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления и Департамента оперативной поддержки;

с) будет тесно сотрудничать с Управлением людских ресурсов в осуществлении независимого антирасистского надзора и руководства программой «Отбор персонала 2.0». Это позволит обеспечить подход к пересмотру нормативных документов по отбору персонала сквозь призму борьбы с расовой дискриминацией.

d) разработает учебные модули для всех структур, участвующих в процессах подотчетности, с тем чтобы обеспечить понимание расовой теории; как расследовать заявления о проявлении расизма; какие доказательства являются релевантными, например, ситуативные соображения; как оценивать доказательства, признавая, что не всегда легко доказать проявления расизма традиционным способом;

e) будет рекомендовать сотрудникам, желающим сделать это, представлять в Бюро по антирасизму копии своих жалоб, подаваемых в соответствующие департаменты;

f) установит функциональные процедуры сбора, анализа и мониторинга данных о проявлениях расизма и расовой дискриминации. Это поможет отслеживать прогресс и выявлять области, положение в которых необходимо улучшить;

g) будет наращивать усилия в области коммуникации в целях повышения осведомленности о мероприятиях, проводимых в рамках процессов внутренней подотчетности. Можно надеяться, что это поможет сотрудникам более уверенно сообщать о фактах расовой дискриминации в соответствующие структуры;

h) будет обеспечивать, чтобы руководство Секретариата постоянно акцентировало внимание на необходимости борьбы с расизмом. А также будет поощрять сотрудников рассказывать о своем опыте;

i) будет изучать возможность запуска процессов примирения, неформального урегулирования и задействования общественных адвокатов/общественной поддержки. Это обеспечит более широкий выбор возможностей сотрудникам, подвергшимся расовой дискриминации;

j) будет наращивать потенциал руководства с помощью обучающих программ по борьбе с расизмом, посвященных таким темам, как неявные предубеждения, расовое многообразие, расовое равенство и расовая инклюзия. Это позволит руководителям получить навыки распознавания и преодоления расизма на рабочем месте;

k) будет сотрудничать с Управлением людских ресурсов и предоставлять ему существенную поддержку и рекомендации в деле разработки и внедрения системы обучения по борьбе с расизмом. Разработка этих учебных ресурсов будет иметь исключительно важное значение для передачи знаний сотрудникам;

l) будет выносить различным структурам предметные рекомендации по адресным программам антирасистской учебной подготовки для специализированных групп, таких как судьи, консультанты персонала и сотрудники охраны. Такие адресные программы обучения позволят повысить эффективность и осознанность их работы в этих важнейших сферах.

24. Принимая во внимание важное значение Бюро по антирасизму и его роль в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией, Консультативный комитет считает, что по аналогии с другими структурами Бюро должно быть

отдельной и независимой единицей, подчиняющейся непосредственно Генеральному секретарю и тесно взаимодействующей с Департаментом по стратегии, политике и контролю в области управления. В этой связи следует пересмотреть структуру и место Бюро в организационной структуре и представить соображения по этим вопросам на рассмотрение Генеральной Ассамблеи в очередном докладе, упоминаемом в пункте 28 ниже (см. также [A/76/7/Add.39](#), п. 24).

Подотчетность Генеральной Ассамблее

25. В ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что стратегия борьбы с расизмом не будет представлена Генеральной Ассамблее, поскольку это внутренний документ, касающийся персонала Секретариата. Подготовка и реализация стратегии находятся в ведении Генерального секретаря как главного административного должностного лица Организации. Это предполагает надзор и мониторинг, что аналогично другим внутренним усилиям, предпринимаемым Генеральным секретарем в целях улучшения ситуации на рабочем месте, например для борьбы с сексуальными домогательствами на рабочем месте. По мнению Генерального секретаря, ответственность за осуществление стратегии в своих подразделениях несут старшие руководители, а ответственность за пересмотр политики и практики на уровне всего Секретариата — управленческие департаменты (например, Департамент оперативной поддержки и Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления) при поддержке Бюро по антирасизму и Специального советника по борьбе с расизмом на рабочем месте. Для оказания дополнительной помощи Специальному советнику Генеральный секретарь учредил Руководящую группу по осуществлению плана борьбы с расизмом. Специальному советнику поручено докладывать Генеральному секретарю о реализации стратегии и других внутренних усилиях по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией на рабочем месте. Государства-члены будут получать информацию о работе Бюро и общих усилиях Секретариата по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией на рабочем месте в рамках существующей отчетности.

26. В ответ на соответствующий запрос Комитету было также сообщено, что Бюро по антирасизму будет представлено в предлагаемом бюджете по программам на 2025 год в качестве отдельного компонента подпрограммы 1 «Решение для общеорганизационного планирования ресурсов, обслуживание Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации и консультативные услуги по вопросам управления» раздела 29А «Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления». В целом, работа Секретариата, связанная с борьбой с расизмом и расовой дискриминацией на рабочем месте, будет актуализироваться и освещаться в будущих докладах по управлению людскими ресурсами и других соответствующих докладах. Отдельный доклад о работе Бюро не предусмотрен. Дополнительная отчетность о работе Бюро будет представляться в дальнейших документах по бюджету по программам по аналогии с работой других структур в составе Департамента. Бюро не будет заниматься программной работой по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в целом и выполнением соответствующих межправительственных соглашений и решений, что входит в компетенцию Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека и освещается в докладах Третьему комитету Генеральной Ассамблеи и Совету по правам человека. **Принимая во внимание свою рекомендацию, содержащуюся в пункте 24 выше и в пункте 28 ниже, Консультативный комитет рассчитывает, что Генеральный секретарь в своем следующем докладе внесет дополнительную ясность в отношении соответственно возможного представления программы Бюро**

Комитету по программе и координации или ее включения в раздел 1 бюджета по программам.

27. Консультативный комитет напоминает, что Генеральный секретарь ранее уже представлял на рассмотрение Генеральной Ассамблее аналогичные стратегии, касающиеся персонала Организации Объединенных Наций. Примером может служить стратегия Генерального секретаря по совершенствованию общесистемного подхода Организации к предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и реагированию на них, представленная в его докладе «Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств: новый подход» (A/71/818).

28. Консультативный комитет считает, что Генеральной Ассамблее должен регулярно представляться доклад, посвященный исключительно усилиям по искоренению расизма и расовой дискриминации в Секретариате и основанный на уточненном стратегическом плане действий, включая текущую проработку определения расизма, а также охватывающий информационно-пропагандистскую и коммуникационную стратегию, усилия по устранению возможного дублирования имеющихся ресурсов и достижению синергии и эффективности, координацию и сотрудничество со структурами Организации Объединенных Наций, достигнутый прогресс, извлеченные уроки и последующие шаги по реализации плана действий. В этой связи Консультативный комитет повторяет свою рекомендацию Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря уточнить стратегический план действий на основе более обширных источников данных и дополнительного анализа и представить на рассмотрение Ассамблее сводный доклад, охватывающий вышеупомянутые области (см. также A/76/7/Add.39, п. 8).

Подотчетность

29. В ответ на запрос о возможном дублировании деятельности других структур Консультативный комитет был проинформирован о том, что роли и обязанности каждой из структур, участвующих в принятых в Организации процессах подотчетности в части борьбы с дискриминацией согласно документу ST/SGB.2019/8, четко определены. Управление служб внутреннего надзора (УСВН) несет главную ответственность за проведение расследований по сообщениям о фактах запрещенного поведения, таких как проявления расовой дискриминации, а Управление людских ресурсов, в составе которого имеется Отдел административного права, отвечает за рассмотрение отчетов о расследованиях УСВН и вынесение рекомендаций заместителю Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления в отношении дисциплинарных мер. Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций отвечает в первую очередь за урегулирование вопросов, связанных с работой сотрудников. В обязанности Бюро по этике входят конкретные функции, связанные с сообщениями о преследовании лиц за участие в защищенной деятельности, такой как сообщение о ненадлежащем поведении или сотрудничество в проведении проверок или расследований. С другой стороны, в этих процессах не участвует Управление по вопросам отправления правосудия. Оно отвечает за координацию функционирования официальной системы отправления правосудия, т.е. за работу Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций. Трибуналы уполномочены рассматривать административные решения, например, касающиеся дисциплинарных мер, о которых заявлено, что они не соответствуют условиям назначения или трудового договора сотрудника. Дублирование или параллелизм в работе каждой из упомянутых структур отсутствуют, и Бюро по антирасизму не будет выполнять порученные им функции.

30. В ответ на соответствующий запрос Консультативному комитету было также сообщено, что в целях укрепления доверия к системе внутреннего правосудия Организации Объединенных Наций Бюро по антирасизму продолжит взаимодействие с УСВН, Отделом административного права Управления людских ресурсов и Управлением по вопросам отправления правосудия в деле обмена информацией и данными, полученными в результате контактов с сотрудниками в местах службы вне Центральных учреждений. Бюро по антирасизму будет работать с этими структурами над созданием и внедрением механизмов защиты сотрудников от преследований за сообщения о фактах расизма и расовой дискриминации. Кроме того, Бюро по антирасизму будет сотрудничать с Отделом юридической помощи персоналу в деле повышения эффективности предоставления юридических консультаций сотрудникам, подающим жалобы и заявления о проявлениях расизма. Это позволит сотрудникам подготавливать более убедительные материалы для представления. Помимо этого, в сотрудничестве с Управлением по вопросам отправления правосудия Бюро по антирасизму будет продолжать работу по проведению сравнительного анализа стандартов доказывания фактов расовой дискриминации в различных национальных юрисдикциях мира. Подобный анализ позволит выявлять для ознакомления Организации Объединенных Наций передовую практику в области рассмотрения таких вопросов, как «умысел против воздействия» и «исторический контекст» при вынесении решений по делам о расизме. И наконец, Бюро по антирасизму будет взаимодействовать с Отделом глобальной стратегии и политики Управления людских ресурсов для проведения целевых тренингов по борьбе с расизмом для членов следственных и совещательных органов других структур.

31. Консультативный комитет был также проинформирован о том, что потребуется тщательно изучить вопрос о практической возможности определения и внедрения ключевых показателей в связи с договором Генерального секретаря со старшими руководителями в части борьбы с дискриминацией, в особенности с расизмом и расовой дискриминацией. Договоры со старшими руководителями играют важную роль в деле выполнения важных организационных приоритетов, в том числе в области достижения многообразия. Несмотря на то, что на данном этапе не планируется ставить конкретную задачу по достижению расового многообразия, было предложено включить в договор со старшими руководителями на 2024 год формулировку, которая подчеркивает важность того, чтобы все старшие руководители были образцом для подражания в продвижении принципов многообразия, закрепленных в Уставе Организации Объединенных Наций, и обязались возглавить усилия по обеспечению многообразия и инклюзивности на рабочих местах, при реализации которых персонал Организации отражал бы самые различные аспекты многообразия народов, которым она служит, — географические, гендерные, расовые, инклюзии инвалидов и другие. Комитет напоминает, что, как его проинформировали, подписывая договор с Генеральным секретарем, старшие руководители обязуются обеспечивать принятие всех возможных мер для предотвращения всех видов нарушений норм поведения, включая дискриминацию по признаку расы или инвалидности, со стороны подчиненного им персонала и реагировать на любые нарушения, возмещать причиняемый ими ущерб и устранять их последствия. Кроме того, старшие руководители обязуются содействовать утверждению культуры, свободной от всех форм дискриминации, и оперативно реагировать на все сообщения о дискриминации. И наконец, в договорах содержатся показатели многообразия, способствующие решению гендерных проблем и обеспечению многообразия, равенства и инклюзии (см. также там же, п. 26).

32. Консультативный комитет отмечает различающиеся функции и обязанности структур, участвующих в процессах Организации по борьбе с дискриминацией в соответствии с документом [ST/SGB.2019/8](#), и учитывает намерение Бюро по антирасизму продолжать взаимодействие с УСВН, Отделом административного права Управления людских ресурсов и Управлением по вопросам отправления правосудия в целях разработки и внедрения механизмов защиты сотрудников от преследований за сообщения о проявлениях расизма и расовой дискриминации. Комитет рассчитывает, что обновленная информация о мерах по повышению подотчетности, в частности руководителей, будет включена в доклад, упомянутый в пункте 28 выше (см. также там же).

IV. Пересмотренная смета

33. В разделе V доклада Генерального секретаря содержится описание потребностей в ресурсах для Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления и Департамента оперативной поддержки на 2024 год. Потребуется дополнительные ресурсы на общую сумму в 1 041 000 долл. США по разделам 29А и 29В предлагаемого бюджета по программам на 2024 год. Кроме того, по разделу 36 «Налогообложение персонала» потребуется дополнительная сумма в размере 60 800 долл. США, которая будет компенсирована эквивалентной суммой по разделу 1 сметы поступлений «Поступления по плану налогообложения персонала». Потребности в ресурсах на 2025 и последующие годы будут включены в доклады о предлагаемых бюджетах по программам на соответствующие годы. В приложении I к докладу приведена организационная структура и распределение должностей на 2024 год. В приложении II приведено обоснование существующих потребностей в кадровых ресурсах. Ниже приводится обобщенная информация о потребностях Бюро по антирасизму в ресурсах.

A. Раздел 29А «Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления»

1. Бюро по антирасизму

34. Осуществление предлагаемой деятельности Бюро по антирасизму требует преобразования в штатные шесть временных должностей в Группе по антирасизму, утвержденных резолюцией [76/271](#) Генеральной Ассамблеи, и создания трех новых должностей, а именно:

- a) директора (Д-2) — преобразование;
- b) старшего специалиста по управлению программами (С-5) — преобразование;
- c) старшего специалиста по управлению программами (С-5) — преобразование и перепрофилирование должности старшего специалиста по людским ресурсам (С-5);
- d) старшего специалиста по управлению программами (правовые вопросы и социальная справедливость) (Р-5) — новая должность;
- e) специалиста по управлению программами (анализ данных) (С-4) — преобразование;
- f) специалиста по коммуникации и взаимодействию (С-4) — преобразование;

g) специалиста по управлению программами (исследования и анализ политики) (P-3) — новая должность;

h) младшего специалиста по управлению программами (С-2) — преобразование;

i) помощника по программам (категория общего обслуживания (прочие разряды)) — новая должность.

35. Кроме того, в 2024 году потребуются: а) ресурсы на консультационные услуги на общую сумму в 348 000 долл. США для оказания экспертной поддержки в части: экспертных стратегий обучения по тематике антирасизма, обеспечения расовой справедливости и усилий по содействию институциональным преобразованиям (96 000 долл. США); обзора и анализа важнейших нормативных документов и предложения формулировок в порядке их пересмотра в целях обеспечения устойчивого формирования культуры антирасизма в Организации (96 000 долл. США); задействования экспертов — организаторов диалогов по антирасистской тематике (60 000 долл. США); и экспертного коучинга и поддержки старшего руководства в составлении и мониторинге планов управления преобразованиями, направленных на формирование культуры антирасизма на уровне структур (96 000 долл. США); б) ресурсы на официальные поездки в размере 75 000 долл. США для обеспечения личных поездок в места службы и участия в совещаниях для взаимодействия с сотрудниками и руководством Организации Объединенных Наций, направленного на актуализацию усилий по борьбе с расизмом в Организации; в) ассигнования в размере 176 500 долл. США по статье «Услуги подряда» для поддержки разработки информационной панели, отражающей данные о составе, наборе и движении кадров, с прямым доступом для всех сотрудников (80 000 долл. США); информационно-пропагандистской и коммуникационной деятельности, включая техническое редактирование, графический дизайн и изготовление иллюстраций, производство видеоматериалов и создание других цифровых продуктов (76 500 долл. США); и переводческие услуги (20 000 долл. США); и d) ассигнования в размере 28 500 долл. США для покрытия сопутствующих расходов на общее обслуживание, включая 14 100 долл. США по статье «Услуги подряда», 8100 долл. США по статье «Общие оперативные расходы», 2700 долл. США по статье «Принадлежности и материалы» и 3600 долл. США по статье «Мебель и оборудование».

2. Управление людских ресурсов

Отдел глобальной стратегии и политики

36. Для осуществления долгосрочной деятельности Отдела глобальной стратегии и политики потребуется преобразовать в штатную одну временную должность специалиста по людским ресурсам (С-4), утвержденную резолюцией 76/271 Генеральной Ассамблеи. Кроме того, в 2024 году Отделу потребуются: а) ресурсы на финансирование прочих расходов по персоналу на общую сумму в 215 000 долл. США для создания временной должности специалиста по людским ресурсам (С-4); б) ассигнования на консультационные услуги для Службы стратегического управления кадровым потенциалом Отдела в размере 220 800 долл. США для привлечения консультантов, обладающих опытом в области обучения по антирасистской тематике (134 400 долл. США) и методической работы (86 400 долл.), для продолжения разработки программ обучения по антирасистской тематике; в) ассигнования по статье «Услуги подряда» для Службы стратегического управления кадровым потенциалом в размере 278 000 долл. США на учебные занятия по антирасизму для всего персонала; и d) ресурсы в размере 5400 долл. США на оплату сопутствующих расходов на общее обслуживание, включая 3100 долл. США по статье «Услуги подряда»,

500 долл. США по статье «Общие оперативные расходы», 600 долл. США по статье «Принадлежности и материалы» и 1200 долл. США по статье «Мебель и оборудование».

В. Раздел 29В «Департамент оперативной поддержки»

Отдел кадровых услуг

37. Для деятельности Отдела кадровых услуг требуются: а) ресурсы на финансирование должностей в размере 205 000 долл. США в 2024 году для преобразования в штатную одной временной должности специалист по теории и методам анализа данных (С-4), утвержденной резолюцией 76/271 Генеральной Ассамблеи; б) ассигнования на оплату консультационных услуг на общую сумму в 27 300 долл. США в целях привлечения для работы в Отделе кадровых услуг консультанта с опытом работы в технической и кадровой областях для оказания поддержки в части приобретения услуг по внешней оценке, разработки учебных мероприятий и/или выполнения других специальных задач, включая обзор ситуации с многоязычием в поддержку антирасизма; в) ассигнования в размере 45 400 долл. США на оплату официальных поездок сотрудников Отдела кадровых услуг в структуры Организации Объединенных Наций в целях оказания оперативной поддержки в анализе методов, используемых на всех стадиях процесса набора персонала для поддержания кадрового многообразия и борьбы с расизмом, включая совершение пяти поездок в год в полевые операции и/или другие структуры; д) ассигнования в размере 177 100 долл. США на оплату услуг подряда для Отдела в связи с анализом должностных функций и разработкой аттестаций для включения в реестр кадрового резерва и заполнения конкретных вакансий, созданием инструментов и систем оперативного кадрового планирования и организационной концептуализации в поддержку антирасизма и многоязычия; е) ассигнования в размере 95 100 долл. США на оплату услуг подряда для Службы развития потенциала и оперативной подготовки в целях организации оперативного обучения навыкам методической работы и интеграции антирасистских материалов и компонентов в существующие или дополнительные форматы оперативного обучения и контента, работа с которыми осуществляется через систему управления знаниями; и ф) ресурсы в размере 2100 долл. США на оплату сопутствующих расходов на общее обслуживание, включая 1600 долл. США по статье «Услуги подряда», 200 долл. США по статье «Общие оперативные расходы» и 300 долл. США по статье «Принадлежности и материалы».

38. Для создания полного представления о потребностях в ресурсах, в таблицах 1, 2 и 3 показаны финансовые ресурсы, испрашиваемые в рамках бюджета по программам, в сравнении с суммами, уже отраженными в соответствующих предлагаемых бюджетах по программам на 2024 год.

Таблица 1

Потребности в ресурсах для Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления

(В тыс. долл. США)

	<i>Ресурсы, предусмотренные в предлагаемом бюджете по программам на 2024 год</i>	<i>Общий объем потребностей на 2024 год</i>	<i>Дополнительные потребности на 2024 год</i>
Бюро по антирасизму			
Должности	–	1 638,4	1 638,4
Прочие расходы по персоналу	1 342,5	–	(1 342,5)

	<i>Ресурсы, предусмотренные в предлагаемом бюджете по программам на 2024 год</i>	<i>Общий объем потребностей на 2024 год</i>	<i>Дополнительные потребности на 2024 год</i>
Консультанты	333,5	348,0	14,5
Поездки персонала	24,6	75,0	50,4
Услуги подряда	10,2	190,6	180,4
Общие оперативные расходы	7,9	8,1	0,2
Принадлежности и материалы	1,8	2,7	0,9
Мебель и оборудование	–	3,6	3,6
Итого	1 720,5	2 266,4	545,9
Управление людских ресурсов			
Должности	–	215,0	215,0
Прочие расходы по персоналу	215,0	215,0	–
Консультанты	–	220,8	220,8
Поездки персонала	–	–	–
Услуги подряда	253,6	281,1	27,5
Общие оперативные расходы	0,2	0,5	0,3
Принадлежности и материалы	0,3	0,6	0,3
Мебель и оборудование	–	1,2	1,2
Итого	469,1	934,2	465,1
Всего	2 189,6	3 200,6	1 011,0

Таблица 2

Потребности в ресурсах для Департамента оперативной поддержки

(В тыс. долл. США)

	<i>Ресурсы, предусмотренные в предлагаемом бюджете по программам на 2024 год</i>	<i>Общий объем потребностей на 2024 год</i>	<i>Дополнительные потребности на 2024 год</i>
Должности	–	205,0	205,0
Прочие расходы по персоналу	205,0	–	(205,0)
Консультанты	27,3	27,3	–
Поездки персонала	45,4	45,4	–
Услуги подряда	243,8	273,8	30,0
Общие оперативные расходы	0,2	0,2	–
Принадлежности и материалы	0,3	0,3	–
Мебель и оборудование	–	–	–
Всего	522,0	552,0	30,0

Таблица 3
Дополнительные потребности в ресурсах (до пересчета)
 (В тыс. долл. США)

	<i>Ресурсы, предусмотренные в предлагаемом бюджете по программам на 2024 год</i>	<i>Общий объем потребностей на 2024 год</i>	<i>Дополнительные потребности на 2024 год</i>
Раздел 29А «Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления»	2 189,6	3 200,6	1 011,0
Раздел 29В «Департамент оперативной поддержки»	522,0	552,0	30,0
Всего, исключая суммы по плану налогообложения персонала	2 711,6	3 752,6	1 041,0
Раздел 36 «Налогообложение персонала»	201,6	262,4	60,8
Всего, включая суммы по плану налогообложения персонала	2 913,2	4 015,0	1 101,8

39. Данные о предлагаемых должностях на 2024 год приведены в таблице 4.

Таблица 4
Предлагаемые кадровые ресурсы

	<i>Д-2</i>	<i>Д-1</i>	<i>С-5</i>	<i>С-4</i>	<i>С-3</i>	<i>С-2</i>	<i>ОО (ВР)</i>	<i>ОО (ПР)</i>	<i>Всего</i>
Раздел 29А «Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления»									
Бюро по антирасизму	1	–	3	2	1	1	–	1	9
Отдел глобальной стратегии и политики	–	–	–	1	–	–	–	–	1
Раздел 29В «Департамент оперативной поддержки»									
Отдел кадровых услуг	–	–	–	1	–	–	–	–	1
Всего	1	–	3	4	1	1	–	1	11

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

40. В ответ на соответствующий запрос Комитет был проинформирован о том, что должность старшего специалиста по людским ресурсам (С-5), которую предлагается перепрофилировать в Бюро по антирасизму, в настоящее время вакантна. Перепрофилирование этой должности в должность старшего специалиста по управлению программами (Р-5) обусловлено тем, что она соответствует недавно принятому трехстороннему подходу к реализации стратегического плана действий, а также необходимостью усиления экспертного ресурса Бюро по антирасизму по вопросам антирасистской информационно-пропагандистской работы и политики. Сотрудник, занимающий эту должность, будет отвечать за курирование направления информационно-пропагандистской деятельности и обеспечивать основное экспертное руководство по тематике антирасизма при разработке программ обучения и учебной подготовки в поддержку работы по

осуществлению, проводимой экспертом по обучению и развитию — специалистом по людским ресурсам (P-4) в Управлении людских ресурсов. Предлагаемая преобразованная должность специалиста по людским ресурсам (P-4) в Отделе глобальной стратегии и политики Управления людских ресурсов предполагает расширение функций и обязанностей за рамки руководства учебным портфелем по антирасизму с охватом задач по учету антирасистской составляющей во всех областях стратегического управления кадровым потенциалом, включая работу с персоналом по вопросам, относящимся к многообразию, обучению, лидерству, удовлетворенности карьерой, управлению служебной деятельностью, ценностям, поведению и вовлеченности персонала.

41. Консультативному комитету было также сообщено, что роль специалиста по управлению программами (эксперт по анализу данных) (P-4) в предлагаемом Бюро по антирасизму имеет исключительно важное значение для деятельности Бюро. Этот специалист будет работать в тесном сотрудничестве с Отделом по реорганизации рабочих процессов и подотчетности, Управлением людских ресурсов и Отделом кадровых услуг Департамента оперативной поддержки и будет заниматься анализом эмпирических данных для выработки технических решений по всем аспектам борьбы с дискриминацией и обеспечения многообразия, справедливости и инклюзии в целях улучшения показателей выполнения программ Бюро по антирасизму; поддерживать преобразование культуры, используя данные для соотнесения текущих пробелов в организационной культуре с формируемой культурой и направлять сдвиг в сторону большего внутриличностного стремления к культурному многообразию; и содействовать формированию отношений доверия, проводя оценку деятельности структур, с тем чтобы отделять реальность от необоснованных предположений. С другой стороны, специалист по теории и методам анализа данных (С-4) в Департаменте оперативной поддержки является техническим экспертом, который создает и будет поддерживать функциональную аналитическую систему для выявления, оценки, определения и мониторинга наличия предвзятости на всех этапах процесса набора персонала в Организации Объединенных Наций, тогда как специалист по управлению программами в Департаменте по стратегии политике и контролю в области управления использует в своей работе дескриптивную аналитику для доведения до сведения фактов и генерирует прескриптивную аналитику на основе наработок, выполненных специалистом по теории и методам анализа данных. Специалист по управлению программами представляет куратора рабочих процессов по борьбе с расизмом и, соответственно, обеспечивает соответствие требованиям и приемку продуктов конечными пользователями, в то время как специалист по теории и методам анализа данных (куратор рабочих процессов по централизованному кадровому обеспечению) предоставляет данные для целей мониторинга и оценки и поясняет данные при возникновении технических вопросов по ним.

42. Что касается долгосрочных потребностей в специалисте по теории и методам анализа данных и специалисте по управлению программами, то Консультативный комитет был проинформирован о том, что без этих специализированных ресурсов Управление людских ресурсов не сможет принимать решения, касающиеся внесения изменений в систему отбора персонала на основе надлежащего анализа данных. С учетом неизменного стремления Организации к повышению эффективности, объективности и прозрачности процессов управления людскими ресурсами, обе эти должности необходимы для проведения углубленного статистического анализа и подготовки отчетности в поддержку принятия решений на основе данных, представления результатов кураторам рабочих процессов и консультирования старшего руководства.

43. Для справки, в своем предыдущем докладе Генеральный секретарь предлагает создать управление по вопросам многообразия, равенства и инклюзии при Канцелярии заместителя Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления в целях руководства усилиями по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией и по поддержке многообразия, равенства и инклюзии персонала всех категорий и на всех уровнях, а также по внедрению стратегического плана действий в рамках всего Секретариата (A/76/771, п. 16). В пункте 20 того же доклада Генеральный секретарь сообщает, что он также назначит специального советника по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций, который будет работать на условиях оплаты за фактически отработанное время и будет финансироваться за счет добровольных взносов. На тот момент Консультативный комитет был проинформирован о том, что эта функция носит временный характер и призвана заложить прочную основу для решения проблемы дискриминации в Организации в долгосрочной перспективе и содействовать реализации стратегического плана действий. Комитету было также сообщено, что 18 марта 2022 года Контролер утвердил создание этой должности на двухгодичный период. В рамках структуры управления Генеральный секретарь учредил Руководящую группу по осуществлению плана борьбы с расизмом в целях руководства и контроля за процессом его полной практической реализации, внедрения и актуализации. Группа будет состоять из старших должностных лиц и будет возглавляться Специальным советником (там же, п. 21). В этой связи были испрашены дополнительные ресурсы на общую сумму в 2 175 200 долл. США по разделам 29А, 29В и 28 бюджета по программам на 2022 год. В 2022 году по разделу 36 «Налогообложение персонала» потребовалась дополнительная сумма в размере 125 700 долл. США, которая компенсировалась эквивалентной суммой по разделу 1 сметы поступлений «Поступления по плану налогообложения персонала». Генеральный секретарь сообщил, что 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. Генеральный секретарь предложил создать 16 должностей (1 Д-2, 2 С-5, 6 С-4, 5 С-3, 1 С-2 и 1 ОО (ПР)), в том числе 10 должностей в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления (1 Д-2, 2 С-5, 4 С-4, 1 С-3, 1 С-2 и 1 ОО (ПР)); 5 должностей в Департаменте оперативной поддержки (2 С-4 и 3 С-3); и 1 должность в Департаменте глобальных коммуникаций (1 С-3) (там же, раздел VI).

44. Своей резолюцией 76/271 Генеральная Ассамблея одобрила рекомендации Консультативного комитета: а) утвердить создание восьми новых должностей временного персонала общего назначения сроком на 18 месяцев (1 Д-2, 2 С-5, 4 С-4, 1 С-2), в том числе семи должностей в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления (1 Д-2, 2 С-5, 3 С-4 и 1 С-2) и одной должности в Департаменте оперативной поддержки (1 С-4); б) утвердить дополнительные ассигнования в размере 1 194 200 долл. США, включая 861 400 долл. США по разделу 29А «Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления» и 332 800 долл. США по разделу 29В «Департамент оперативной поддержки» бюджета по программам на 2022 год; и в) утвердить дополнительные ассигнования в размере 55 700 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» (A/77/7/Add.39, п. 27).

45. В ответ на соответствующий запрос Консультативному комитету была предоставлена информация о заполнении восьми должностей, утвержденных резолюцией 76/271 Генеральной Ассамблеи, а также о гендерной и

региональной представленности занимающих эти должности сотрудников (см. таблицу 5). Консультативный комитет отмечает географическую и гендерную представленность в Бюро по антирасизму и рассчитывает, что усилия по обеспечению гендерного баланса и справедливой географической представленности будут предприниматься и далее, что имеет важное значение для поддержки применяемого Бюро трехстороннего подхода.

Таблица 5

Положение дел с утвержденными временными должностями

<i>Временная должность/наименование должности</i>	<i>Ситуация с заполнением должности</i>	<i>Пол</i>	<i>Региональная группа</i>
1. Директор (Д-2)	Заполнена	Женщина	Группа африканских государств
2. Старший специалист по управлению программами (С-5)	Заполнена	Мужчина	Группа африканских государств
3. Старший специалист по людским ресурсам (С-5)	Вакантна	Вакантна	Неприменимо
4. Специалист по управлению программами (С-4)	Заполнена	Мужчина	Группа африканских государств
5. Специалист по коммуникации и взаимодействию (С-4)	Заполнена	Женщина	Прочие государства (Государство Палестина)
6. Младший специалист по управлению программами (С-2)	Заполнена	Женщина	Группа западноевропейских и других государств
7. Специалист по людским ресурсам (С-4)	Заполнена	Мужчина	Группа восточноевропейских государств
8. Специалист по теории и методам анализа данных (С-4)	Заполнена	Мужчина	Группа государств Латинской Америки и Карибского бассейна

46. В ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что преобразование временных должностей в штатные в Секретариате на данном этапе является настоятельной необходимостью в связи с выполнением основной функции по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией на рабочем месте. Основанием для такого преобразования является понимание того, что расизм и расовая дискриминация укоренились в обществе и в Секретариате. Сохранение временных должностей может укрепить представление, будто бы усилия Организации по борьбе с расизмом поверхностны и ориентированы на краткосрочную перспективу. Кроме того, постоянная зависимость от временных ресурсов может ограничивать возможности Секретариата в части привлечения и удержания необходимого экспертного ресурса для эффективной борьбы с расизмом и расовой дискриминацией в долгосрочной перспективе. Отсутствие гарантий занятости и ощущения стабильности будет подрывать моральный дух и заинтересованность коллектива в том, чтобы оставаться полностью вовлеченным в эту сложную, но жизненно важную работу и полностью концентрироваться на ней. И наконец, сохранение Бюро по антирасизму в качестве временной структуры, подлежащей ежегодному рассмотрению, будет отвлекать внимание от исключительно важной задачи актуализации антирасистской повестки дня.

47. Вне зависимости от важного значения Бюро по антирасизму и необходимости обеспечения его достаточными ресурсами для эффективного выполнения им своих обязанностей Консультативный комитет считает, что до представления на рассмотрение Генеральной Ассамблее уточненного стратегического плана действий и анализа структуры Бюро, его места в структуре и его долгосрочных потребностей в ресурсах (см. пп. 24 и 28 выше) Секретариат мог бы на данном этапе и далее обходиться должностями временного персонала общего назначения, за исключением временной должности директора (Д-2), преобразование которой в штатную Комитет рекомендует Ассамблее утвердить, равно как и создание трех предлагаемых новых должностей, в поддержку усилий по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией, и обеспечить Бюро возможность выполнения работы по уточнению стратегического плана действий и подготовке доклада, упомянутого в пункте 28 выше, для представления на рассмотрение Ассамблее. В этой связи Комитет рекомендует: а) преобразовать временную должность директора (Д-2) в штатную; б) создать следующие три новые должности в Бюро по антирасизму: должность старшего специалиста по управлению программами (правовые вопросы и социальная справедливость) (С-5), должность специалиста по управлению программами (исследования и анализ политики) (С-3) и должность помощника по программам (категория общего обслуживания (прочие разряды)); и с) сохранить на 12 месяцев, считая с 1 января 2024 года, семь должностей временного персонала общего назначения, а именно: i) сохранить в Бюро по антирасизму следующие пять должностей: должность старшего специалиста по управлению программами (С-5), должность старшего специалиста по управлению программами (С-5), перепрофилированную из должности старшего специалиста по людским ресурсам (С-5), должность специалиста по управлению программами (С-4), должность специалиста по коммуникации (С-4) и должность младшего специалиста по управлению программами (С-2); ii) сохранить должность специалиста по людским ресурсам (С-4) в Отделе глобальной стратегии и политики Управления людских ресурсов; и iii) сохранить должность специалиста по теории и методам анализа данных (С-4) в Департаменте оперативной поддержки.

48. Что касается ресурсов, не связанных с должностями, то по запросу Консультативному комитету была представлена разбивка консультационных услуг и услуг подряда, утвержденных Генеральной Ассамблеей в пересмотренном бюджете по программам на 2023 год, с указанием суммы ассигнований, расходов, главных доводов в обоснование испрашиваемых ресурсов и достигнутых результатов. Из предоставленной информации следует, что прогнозируемые расходы по статье «Услуги подряда» в 2023 году составляют 340 600 долл. США, что представляет собой недорасход в размере 31,3 процента от суммы ассигнований на 2023 год в объеме 495 800 долл. США. В ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был также проинформирован о том, что Секретариат будет привлекать консультационные услуги эксперта в области борьбы с расизмом для устранения возможного возникновения расового неравенства при осуществлении политики. В рамках таких консультационных услуг будет проведен всесторонний обзор и анализ основных нормативных документов и вынесены рекомендации по устранению положений, применение которых может вылиться в расовое неравенство. Параллельно с этим сотрудник на испрашиваемой временной должности специалиста по людским ресурсам Р-4 (A/78/384, п. 63 b) и приложение II) будет отвечать за пересмотр, составление и содействие осуществлению новых нормативных документов, руководствуясь рекомендациями консультанта. **Принимая во внимание недорасход средств по статье «Услуги подряда» пересмотренной сметы на 2023 год, Консультативный**

комитет рекомендует сократить на 25 процентов, или 59 500 долл. США, общие дополнительные потребности в ресурсах по статье «Услуги подряда» на 2024 год.

49. Что касается поездок, то по запросу Консультативному комитету было сообщено, что предлагаемые потребности в ресурсах на поездки в размере 45 400 долл. США обеспечат Отделу кадровых услуг Департамента оперативной поддержки возможность оказания оперативной поддержки структурам Организации Объединенных Наций (полевым миссиям, отделениям вне Центральных учреждений, экономическим комиссиям и отделениям координаторов-резидентов) в выполнении анализа всех стадий процесса набора персонала, проведения встреч со старшими руководителями и организации фокус-групп, посвященных усилиям по набору и удержанию многообразного по своему составу персонала и решению любых проблем в деле обеспечения расового многообразия, сказывающихся на этих тенденциях. Такая оперативная поддержка позволит структурам разрабатывать кастомизированные планы по набору и удержанию персонала с использованием возможностей/инструментов кадрового планирования и будет предоставляться структурам, отстающим в достижении целевых показателей в части обеспечения многообразия. Такие поездки обеспечат также возможность выявления передовой практики и разработки усовершенствованных руководств по набору и удержанию многообразного по своему составу персонала. **Комитет считает, что после предыдущего этапа поездок для осуществления контактов с персоналом на предмет установления фактов, относящихся к расизму и расовой дискриминации, и выполнения ряда других функций Бюро по антирасизму в настоящее время нет необходимости совершать все предлагаемые поездки. В этой связи Комитет рекомендует сократить на 10 процентов, или на 5000 долл. США, дополнительные потребности в ресурсах на поездки по линии Бюро по антирасизму на 2024 год.**

V. Заключение

50. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее, изложены в пункте 77 доклада Генерального секретаря. С учетом своих вышеизложенных замечаний и рекомендаций, Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее в целях поддержки усилий по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией:

- a) одобрить создание независимого Бюро по антирасизму, как детально изложено в пункте 24 выше;
- b) утвердить преобразование одной должности директора (Д-2) из состава временного персонала общего назначения в штатную должность, как указано в пункте 47 а) выше;
- c) утвердить создание следующих трех должностей: должности старшего специалиста по управлению программами (правовые вопросы и социальная справедливость) (С-5), должности специалиста по управлению программами (исследования и анализ политики) (С-3) и должности помощника по программам (категория общего обслуживания (прочие разряды)), как указано в пункте 47 b) выше;
- d) утвердить сохранение на 12 месяцев семи должностей временного персонала общего назначения, как указано в пункте 47 с), а также создание должности специалиста по людским ресурсам (С-4), относящейся к временному персоналу общего назначения, как указано в пункте 36 а) выше;

е) утвердить дополнительные ассигнования в размере 976 500 долл. США, включая 954 000 долл. США по разделу 29А «Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления» и 22 500 долл. США по разделу 29В «Департамент оперативной поддержки» бюджета по программам на 2024 год;

ф) утвердить дополнительные ассигнования в размере 60 800 долл. США по разделу 36 «Налогообложение персонала» бюджета по программам на 2024 год, которые будут компенсированы эквивалентной суммой по разделу 1 сметы поступлений «Поступления по плану налогообложения персонала».
