

**Экономический
и Социальный Совет**

Distr.: General
10 April 2025
Russian
Original: English

На решение

Детский фонд Организации Объединенных Наций

Исполнительный совет

Ежегодная сессия 2025 года

10–13 июня 2025 года

Пункт 10 предварительной повестки дня*

**Обновленная информация об усилиях ЮНИСЕФ
по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией***Резюме*

Настоящий доклад представлен в соответствии с решением 2024/10 Исполнительного совета, в пункте 7 которого он «*просит далее ЮНИСЕФ выполнить все оставшиеся рекомендации, содержащиеся в докладе Внутренней целевой группы по борьбе с расизмом и дискриминацией за 2021 год, и сообщить об их выполнении при представлении в следующий раз ежегодной обновленной информации Исполнительному совету*». В пункте 15 того же решения Исполнительный совет «*просит также руководство ЮНИСЕФ представить на ежегодной сессии 2025 года обновленную информацию о своих усилиях по выполнению всех рекомендаций, изложенных в записке [записка Объединенной инспекционной группы, озаглавленная “Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: управление в целях достижения эффективности деятельности” (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)]*».

В данном докладе представлена обновленная информация о текущих усилиях ЮНИСЕФ по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией.

Элементы проекта решения для рассмотрения Исполнительным советом представлены в разделе IV.

* E/LCEP/2025/11.



I. Общий обзор

1. В настоящем докладе приводится обновленная информация об усилиях ЮНИСЕФ по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организации. ЮНИСЕФ стремится применять комплексный подход к борьбе со всеми формами дискриминации и регулярно представляет Исполнительному совету обновленную информацию об организационной культуре и многообразии, в последний раз это было сделано на ежегодной сессии 2024 года ([E/ICEF/2024/15](#)), на которой были изложены сведения о прогрессе, достигнутом с июня 2019 года.
2. Поскольку в приложении I к докладу ЮНИСЕФ о рекомендациях Объединенной инспекционной группы ([E/ICEF/2024/13](#)) на ежегодной сессии Исполнительного совета в 2024 году содержалась обновленная информация о ходе реализации антирасистских инициатив, а на первой очередной сессии Исполнительного совета в 2025 году была представлена обновленная информация о сроках ([E/ICEF/2025/8](#)), настоящий доклад дает возможность поделиться дополнительной информацией о реализованных инициативах и существующих проблемах в области борьбы с расизмом и расовой дискриминацией. Кроме того, настоящий доклад дополняет обновленную информацию об организационной культуре и многообразии, представленную на ежегодной сессии 2025 года ([E/ICEF/2025/17](#)).

II. История вопроса и ход реализации антирасистских и антидискриминационных инициатив

3. ЮНИСЕФ признает необходимость борьбы с расизмом и дискриминацией внутри организации. В июне 2020 года Директор-исполнитель поручил Внутренней целевой группе по антирасизму и дискриминации (Целевой группе) проанализировать и предложить меры по устранению этих проблем. Решение о создании внутренней рабочей группы соответствует результатам научных исследований и фактическим сведениям, которые свидетельствуют о том, что целевые группы способствуют повышению подотчетности благодаря участию старших руководителей и позволяют коллегам получить внутренние знания о структурах, политике и практике.
4. Помимо внутренних мероприятий с сотрудниками ЮНИСЕФ поддерживал открытый канал сотрудничества с другими организациями системы Организации Объединенных Наций, которые сталкиваются с аналогичными проблемами, вне зависимости от различий в их мандатах, размере и присутствии в гуманитарных контекстах и контекстах развития.
5. В ходе работы Целевой группы было реализовано несколько инициатив, ориентированных на взаимодействие с широким кругом коллег из всех регионов и отделений ЮНИСЕФ и сбор их отзывов. Целевая группа оказывала поддержку обучению и поощряла обсуждение проблем расизма и дискриминации. Для общения и обучения в режиме реального времени была создана группа цифрового взаимодействия. В интересах содержательного диалога были проведены многочисленные обсуждения в фокус-группах с различными заинтересованными группами и ключевыми партнерами штаб-квартиры. Кроме того, в ноябре 2020 года ЮНИСЕФ начал проводить Глобальный месяц диалога, в ходе которого рассматриваются темы, связанные с различными формами дискриминации. Эти инициативы нацелены на создание инклюзивной и справедливой рабочей среды в ЮНИСЕФ путем повышения осведомленности, содействия пониманию и принятия практических мер по борьбе с расизмом и дискриминацией.

6. В мае 2021 года Директору-исполнителю был представлен Доклад о практических рекомендациях по антирасизму и дискриминации Внутренней целевой группы по антирасизму и дискриминации, в котором было приведено в общей сложности 87 практических рекомендаций, объединенных в 8 категорий: 7 процентов рекомендаций касались информационно-просветительской работы; 15 процентов — наращивания потенциала; еще 15 процентов — подотчетности и защиты; 10 процентов — внешних коммуникаций, привлечения средств и образа организации; 30 процентов — подбора персонала и развития карьеры; 7 процентов — данных и мониторинга; 13 процентов — программ, снабжения и закупок; и 3 процента — действий, которые будут обсуждаться на уровне системы Организации Объединенных Наций. В сентябре 2021 года ЮНИСЕФ завершил подготовку ответа на эти рекомендации, для чего потребовалось провести широкие консультации с различными отделами и управлениями для оценки осуществимости предложений с правовой точки зрения и с учетом рабочих процессов и возможных последствий в плане ресурсов.

7. Был достигнут значительный прогресс в информационно-просветительской работе. Были разработаны и распространены среди всех сотрудников материалы по борьбе с предвзятостью и дискриминацией, кроме того, во все отделения ЮНИСЕФ был разослан глоссарий с ключевой терминологией и информация о практических инструментах. В большинстве регионов при помощи региональных и страновых офисов были начаты беседы об антирасизме и дискриминации, иногда они проводились при поддержке внешних местных экспертов. Были прояснены нормы поведения благодаря запуску интерактивного инструмента «Спектр моделей поведения», в котором подробно рассказывается о приемлемых и неприемлемых формах поведения, а читателям предлагается поразмышлять и дается информация о ресурсах, позволяющих наилучшим образом обеспечить соответствие их действий политике ЮНИСЕФ. В настоящее время предпринимаются усилия по выявлению и устранению культурных барьеров, препятствующих подаче жалоб, а также проводятся исследования о высказываниях против предубеждений. Существуют планы по повышению осведомленности об антирасизме и дискриминации, кроме того, Канцелярия Омбудсмана фондов и программ Организации Объединенных Наций затрагивает эти вопросы в своей работе и отчетности.

8. Информация об антирасизме и дискриминации упоминается в рамках различных инициатив, таких как программа «Целенаправленное управление людьми», которой должно быть охвачено примерно 6500 руководителей по всей организации. Были приняты меры по изменению поведения, ориентированные на проведение заинтересованными сторонами инклюзивных бесед. В мае 2024 года Бюро по антирасизму провело в Секретариате Организации Объединенных Наций учебные занятия о расследованиях с участием представителей Управления внутренней ревизии и расследований ЮНИСЕФ и о поддержке психического здоровья с участием консультантов персонала ЮНИСЕФ.

9. Что касается подотчетности и защиты, то в настоящее время проводится обзор политики ЮНИСЕФ по защите от преследований сотрудников, которые сигнализируют о нарушениях, с учетом отзывов, полученных через Целевую группу, и положений бюллетеня Генерального секретаря о защите от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и за сотрудничество в ходе должным образом санкционированных аудиторских проверок или расследований (ST/SGB/2017/2/Rev.1). Как отмечается в докладе Генерального секретаря под названием «Борьба с расизмом и обеспечение уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций» (A/76/771), хотя дискриминация по признаку расы считается запрещенным поведением, в нормах Организации Объединенных Наций нет определения

понятия «расизм» и не указано конкретно, как такое поведение может проявляться на рабочем месте. В декабре 2024 года ЮНИСЕФ представил свои замечания об обновлениях, которые предлагается внести в бюллетень Генерального секретаря по борьбе с дискриминацией, притеснениями, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями ([ST/SGB/2019/8](#)) и в которых устанавливаются определения расизма и расовой дискриминации. Признавая важность этого вопроса, ЮНИСЕФ в своих замечаниях особо отметил потенциальные проблемы, связанные с выявлением одной конкретной характеристики, лежащей в основе дискриминации, вместо использования всеобъемлющего подхода, в рамках которого осуждались бы все формы дискриминации.

10. Усилия ЮНИСЕФ по сбору данных и мониторингу включают разработку категорий идентичности и опрос персонала, при этом впервые группы, основанные на расовой и этнической принадлежности, были включены в глобальный опрос персонала за 2022 год. Создание таких групп было вдохновлено инициативой Всемирного банка по сбору данных, а информация о них была представлена Объединенной инспекционной группе в ходе ее обзора мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией. Данные, полученные в ходе глобальных опросов персонала за 2022 и 2024 годы, приводятся в разбивке по расовым группам и представлены в формате информационной панели для анализа на глобальном и региональном уровнях с соблюдением порога конфиденциальности: для раскрытия данных необходимо как минимум 10 участников. Что касается внутренних систем правосудия, то Управление внутренней ревизии и расследований собирает данные о сообщениях о расистском поведении и о других признаках дискриминации и регулярно поднимает эти темы в своем годовом докладе Исполнительному совету.

11. Важной нерешенной задачей для оценки эффективности антидискриминационных мер является внедрение инициативы по самоидентификации (“self-ID”), суть которой заключается в добровольном и безопасном раскрытии сотрудниками личной информации (например, расовой или этнической принадлежности, наличия инвалидности, пола и т. д.) своему работодателю через безопасную цифровую систему, доступ к которой ограничен, а использование которой строго контролируется. Этот процесс помогает организациям понять, как люди из разных групп представлены в штате и как они могут использовать возможности для продвижения по службе, удержания персонала и профессионального развития, и соответствует рекомендации 1 из записки Объединенной инспекционной группы, озаглавленной «Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: управление в целях достижения организационной эффективности» ([JIU/NOTE/2022/1/Rev.1](#)). В настоящее время для сбора данных о таких характеристиках, как раса и наличие инвалидности, ЮНИСЕФ полагается на анонимные опросы, а этого недостаточно, например, чтобы узнать, как люди из конкретных расовых групп продвигаются по службе, основываясь на фактических записях в системах управления людскими ресурсами, а не на их субъективной оценке своего продвижения по службе. Сейчас ЮНИСЕФ изучает альтернативные варианты безопасной цифровой платформы.

12. Что касается внешних коммуникаций, сбора средств и образа организации, то было создано вспомогательное руководство по антирасистским коммуникациям, а также разработаны различные инструменты и продукты. В работе с партнерами был достигнут прогресс по вопросам включения в шаблоны соглашений о сотрудничестве по программам указаний на уважительное использование изображений и четкие обязательства по достойному участию. Инициативы по программам, снабжению и закупкам включали обзор данных о глобальных расходах, мониторинг конкурентоспособных и эффективных закупок на местах и

по линии Юг — Юг, а также более непосредственное участие доноров в таких инициативах. Наконец, в области набора персонала и развития карьеры организация реформирует системы найма, чтобы расширить возможности справедливого продвижения по службе для всех в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций, поскольку первостепенное значение по-прежнему имеет высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности.

13. По состоянию на 31 декабря 2024 года 32 процента вынесенных Целевой группой рекомендаций были выполнены, 58 процентов находились в процессе выполнения, выполнение 3 процентов не было начато, 6 процентов не были приняты и 1 процент был на тот момент невыполним.

Рисунок I

Ход выполнения рекомендаций Внутренней целевой группы по антирасизму и дискриминации



14. На межучрежденческом уровне ЮНИСЕФ вместе с Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев стали основателями неофициальной межучрежденческой рабочей группы по антирасизму, которая начала проводить регулярные совещания в середине 2020 года. По мере развития группы и увеличения числа ее членов основное внимание в рамках совместных инициатив стало уделяться трем результатам: общему пакету учебных программ по антирасизму, реестру экспертов по антирасизму (проверенных и непроверенных) и набору специальных мер по обеспечению большего разнообразия при приеме на работу. Члены группы рассматривают эти результаты, чтобы представить их на рассмотрение Комитета высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР).

III. Обновленная информация об обзоре мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: управление в целях достижения организационной эффективности

15. В период с 2021 года по 2022 год ЮНИСЕФ участвовал в консультациях по подготовке записки Объединенной инспекционной группой, в том числе оказывал поддержку в проведении заседаний неофициальной межучрежденческой группы по антирасизму в феврале 2022 года. В 2022 и 2023 годах ЮНИСЕФ выступил сопредседателем рабочей группы по вопросам разнообразия, справедливости и инклюзии при Комитете высокого уровня по вопросам управления, в рамках которой были выполнены некоторые рекомендации, предложенные по результатам обзора. Они включали создание системы подотчетности для борьбы с расизмом и расовой дискриминацией и разработку комплексной учебной программы для повышения осведомленности, качества обучения и эффективности работы, отвечающей потребностям сотрудников различных категорий и уровней, принадлежащих к различным направлениям деятельности, в борьбе со всеми формами и проявлениями расизма и расовой дискриминации на рабочем месте. ЮНИСЕФ по-прежнему считает, что все предложенные по результатам обзора рекомендации лучше всего выполнять, используя межсекторальный подход.

16. В записке Объединенной инспекционной группы было предложено шесть рекомендаций, а именно:

а) **рекомендация 1:** административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует поддерживать сотрудничество в рамках КСР в целях разработки общего набора категорий для добровольной самоидентификации персонала к июню 2024 года, предназначенного для мониторинга, анализа, оценки и предоставления отчетности о прогрессе и успехах в достижении целей равенства, справедливости, разнообразия и инклюзии в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией;

б) **рекомендация 2:** административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить своим соответствующим подразделениям по вопросам профессиональной подготовки и обучения разработать и внедрить высокоэффективную комплексную учебную программу для повышения осведомленности, качества обучения и эффективности работы, отвечающую потребностям персонала, выполняющего различные функции и относящегося к различным категориям и уровням, в целях борьбы со всеми формами и проявлениями расизма и расовой дискриминации на рабочем месте;

в) **рекомендация 3:** административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует выделить достаточные ресурсы для поддержки достижения определенных результатов в осуществлении планов действий по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией;

г) **рекомендация 4:** административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций в качестве членов КСР следует совместно разработать и предоставить ресурсы для межучрежденческого постоянного механизма высокого уровня, призванного объединять организации, использовать их существующий потенциал и сравнительную добавленную стоимость для сотрудничества и совместной работы в целях удовлетворения как неотложных, так и долгосрочных потребностей в борьбе с расизмом и расовой

дискриминацией в рамках всей системы Организации Объединенных Наций и осуществления преобразующих изменений, необходимых для повышения и сохранения актуальности и ценности различных усилий как на организационном, так и на общесистемном уровнях;

е) **рекомендация 5:** административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует к 2024 году создать систему подотчетности, в которой определены ожидаемые результаты, итоги и ключевые показатели эффективности в отношении борьбы с расизмом и расовой дискриминацией, и периодически отчитываться перед своими директивными органами и/или руководящими органами о прогрессе в достижении запланированных результатов;

ф) **рекомендация 6:** административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует укреплять равное распределение возможностей в области управления людскими ресурсами среди всего персонала.

17. Рекомендации 2, 3 и 5 были приняты и выполнены, а рекомендация 6 была принята и находится в процессе выполнения. Рекомендации 1 и 4 не относятся к исключительной компетенции ЮНИСЕФ. Дополнительная информация о последних достижениях представлена ниже.

18. ЮНИСЕФ выполнил рекомендацию 2, которая была согласована с рекомендациями Целевой группы по наращиванию потенциала, приняв комплексный подход к изучению вопросов недискриминации и инклюзивного поведения. ЮНИСЕФ разработал учебную программу и электронный модуль по всем формам дискриминации, включая расовую дискриминацию, с упором на создание рабочих мест, характеризующихся уважительным отношением к сотрудникам, на основе стремления к росту в интересах изменения поведения.

19. Рекомендация 3 была выполнена в 2022 году благодаря созданию специальной группы, занимающейся вопросами организационной культуры.

20. С учетом рекомендаций по принятию мер Целевой группы рекомендация 5 считается выполненной с 2021 года. ЮНИСЕФ представил свой план действий другим организациям системы Организации Объединенных Наций.

21. Рекомендация 6 была принята и находится в процессе выполнения с учетом предыдущих обязательств по совместной Стратегии ЮНИСЕФ с Глобальным центром Организации Объединенных Наций по вопросам кадрового обслуживания на 2022–2025 годы и Модели управления людскими ресурсами, которые включают в качестве межсекторального приоритета борьбу с дискриминацией. Соблюдение в 2024 году «целостного подхода к обеспечению многообразия» позволило выявить пробелы в справедливой представленности и необходимость привлечения квалифицированных кадров на основе имеющихся данных о персонале. Эта рекомендация остается в процессе выполнения с учетом необходимости реализовать инициативу по самоидентификации, которая позволит на более систематической основе оценивать распределение возможностей карьерного роста и развития среди различных групп, в том числе различных расовых групп.

22. Рекомендация 1 выходит за рамки исключительной компетенции организации, и ЮНИСЕФ предложил провести заседание для обсуждения этого вопроса в Комитете высокого уровня по вопросам управления КСР, связанном с Сетью по вопросам людских ресурсов (учреждена в соответствии с документом [СЕВ/2022/3](#)). Это позволит лучше координировать предложения и согласовывать их между организациями. В свете различных новых приоритетов и текущего кризиса финансирования в секторе развития ожидается задержка с

разработкой стандартной классификации, которую теперь планируется завершить к концу 2025 года.

23. Кроме того, рекомендация 4 выходит за рамки исключительной компетенции организации. ЮНИСЕФ приветствует призыв к усилению межучрежденческой координации в рамках работы по антирасизму и предлагает в соответствии с межсекторальным подходом к решению проблем всех форм дискриминации использовать существующие сети Комитета высокого уровня по вопросам управления в качестве «межучрежденческого постоянного механизма высокого уровня, призванного объединять организации» вместо создания параллельной структуры, особенно в условиях ограничений финансирования. В реализации этой инициативы также ожидается задержка: она должна быть завершена к концу 2025 года.

IV. Проект решения

Исполнительный совет

отмечает представленную обновленную информацию об усилиях ЮНИСЕФ по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией ([E/ICEF/2025/18](#)).
