



Экономический и Социальный Совет

Distr.: General
9 April 2025
Russian
Original: English

На решение

Детский фонд Организации Объединенных Наций

Исполнительный совет

Ежегодная сессия 2025 года

10–13 июня 2025 года

Пункт 9 предварительной повестки дня*

Обновленная информация об организационной культуре и многообразии

Резюме

Настоящий доклад представляется в соответствии с решением 2024/10 Исполнительного совета. В докладе содержится обновленная информация о текущих усилиях ЮНИСЕФ по укреплению организационной культуры и дальнейшей интеграции его основных ценностей в процесс достижения результатов, с тем чтобы создать рабочую среду, где ко всем коллегам относятся с достоинством и уважением.

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

* [E/ICEF/2025/11](#).



I. Общий обзор

1. В настоящем докладе содержится обновленная информация о текущих усилиях ЮНИСЕФ по укреплению организационной культуры и дальнейшей интеграции его основных ценностей в процесс достижения результатов, с тем чтобы создать рабочую среду, где ко всем коллегам относятся с достоинством и уважением. Основное внимание в докладе уделяется усилиям, результатам и проблемам, зафиксированным после представления Исполнительному совету в ходе ежегодной сессии 2024 года ([E/ICEF/2024/15](#)) предыдущего доклада на эту тему, в котором содержался анализ прогресса, достигнутого с июня 2019 года по июнь 2024 года.

2. ЮНИСЕФ руководствуется всеобъемлющим сводом рекомендаций и рамочных документов, касающихся организационной культуры и многообразия, начиная с доклада фирмы «Морган Льюис» о расследованиях в отношении сексуальных домогательств, проведенных Управлением внутренней ревизии и расследований ЮНИСЕФ (2018 год), и доклада Независимой целевой группы по вопросам гендерной дискриминации, сексуальных домогательств, преследований и злоупотребления полномочиями на рабочем месте (2019 год). Дополнительные рекомендации были выработаны по результатам сертификации, проведенной в рамках программы «Экономические дивиденды гендерного равенства» и работы внутренней целевой группы по борьбе с расизмом и дискриминацией (2021 год), а также по результатам внутренних опросов сотрудников, таких как Общесистемный опрос персонала и экспресс-опрос о культуре труда. Эта работа также опирается на Общесистемную стратегию Организации Объединенных Наций по достижению гендерного паритета (2017 год), Стратегию Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью (2019 год) (взятые в ней обязательства были подтверждены в планах действий ЮНИСЕФ по гендерным вопросам и в Политике и стратегии ЮНИСЕФ в области инклюзии лиц с инвалидностью на 2022–2030 годы), а также на другие рамочные документы, посвященные правам человека сотрудников ЮНИСЕФ.

3. ЮНИСЕФ стремится подходить к своей работе в области организационной культуры и многообразия таким образом, чтобы фокусироваться на вопросах и проблемах, которые затрагивают различные группы, и намерен ликвидировать дискриминацию во всех ее формах. Сосредоточение внимания на общих интересах и укрепление эмпатии и солидарности между различными группами помогает ЮНИСЕФ применять целостный (а не фрагментарный) подход, направленный на борьбу со всеми формами дискриминации.

4. Поскольку обновленная информация об усилиях ЮНИСЕФ по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией ([E/ICEF/2025/18](#)) также будет представлена Исполнительному совету на ежегодной сессии 2025 года, во избежание повторений в настоящем докладе не будет подробного освещения этой темы, за исключением тех случаев, когда проблемы расизма и расовой дискриминации рассматриваются в рамках какой-либо всеобъемлющей инициативы, охватывающей другие формы дискриминации. Аналогичным образом, в документе «Обновленная информация о политике и стратегии ЮНИСЕФ в области инклюзии лиц с инвалидностью на 2022–2030 годы» ([E/ICEF/2025/7](#)), который был представлен Совету на его первой очередной сессии 2025 года, подробно изложены меры по инклюзии лиц с инвалидностью в составе рабочей силы.

II. Подход, основанный на фактах и данных

5. В целях улучшения своей организационной культуры ЮНИСЕФ по-прежнему стремится использовать подход, основанный на фактах и данных. Организация продолжает повышать эффективность сбора данных и ведения отчетности по показателям, касающимся состава и производительности своей рабочей силы, а также опыта своих сотрудников. В соответствии с рамочными документами системы Организации Объединенных Наций в составе рабочей силы отслеживаются определенные демографические показатели, а именно гендерная принадлежность, географическое разнообразие, инвалидность и возраст. Представленные ниже данные действительны по состоянию на 31 декабря 2024 года. Следует отметить, что международные сотрудники категории специалистов составляют 30,2 процента от общего числа сотрудников, национальные сотрудники — 36,1 процента, а сотрудники категории общего обслуживания — 33,7 процента от общего числа сотрудников.

6. В соответствии с общесистемной стратегией Организации Объединенных Наций по достижению гендерного паритета¹ ЮНИСЕФ достиг глобального паритета по всем категориям сотрудников и поддерживает его. Доля женщин среди всех сотрудников выросла до 49,9 процента. В 2024 году женщины занимают 48,9 процента должностей в высшем руководстве. В 2024 году в Группе по подготовке кадрового резерва руководящего звена (являющейся главным резервом кандидатов на самые высокие должности) женщины составляли 56 процентов (на 14 процентных пунктов больше, чем в 2023 году) — это многообещающий показатель с точки зрения достижения и поддержания гендерного паритета 50:50 среди старших сотрудников. Члены Группы по подготовке кадрового резерва руководящего звена отбираются с учетом их квалификации и опыта и проходят всесторонний процесс оценки их готовности и потенциала для работы на руководящих должностях, после чего им предлагается поддержка в подготовке к будущим назначениям. Это один из важнейших процессов для управления кадровым потенциалом в организации.

7. По состоянию на 31 декабря 2024 года женщины занимали 53 процента должностей международных сотрудников категории специалистов, 48,9 процента должностей национальных сотрудников и 48 процентов должностей сотрудников категории общего обслуживания. Среди международных сотрудников категории специалистов наблюдается паритет между женщинами и мужчинами на более высоких уровнях (С-5, Д-1 и Д-2), при этом допускается нормальное колебание численности, обусловленное мобильностью и текучестью кадров. Следует отметить, что на уровне младших сотрудников категории специалистов женщины составляют 63,9 процента должностей класса С-2 и 69,2 процента должностей класса С-1, что представляет собой важный кадровый резерв для должностей более высокого уровня в этой категории. Среди национальных сотрудников на большинстве уровней наблюдается паритет между женщинами и мужчинами, и, кроме того, женщины составляют 56,6 процента национальных сотрудников класса А, что представляет собой важный кадровый резерв для должностей более высокого уровня или международных должностей. Среди сотрудников категории общего обслуживания, как и в предыдущие годы, женщины занимают больше должностей уровней О-5 и О-6 в сфере управления программами и административных функций, тогда как мужчины занимают более младшие должности уровней О-1, О-2 и О-3 в сфере транспорта (в основном работают водителями).

¹ https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/gender_parity_strategy_october_2017.pdf.

8. В соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций первостепенное значение для ЮНИСЕФ имеет обеспечение высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности, при этом должное внимание уделяется подбору персонала на возможно более широкой географической основе. В составе рабочей силы ЮНИСЕФ представлено 177 национальностей.

9. Стратегия Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью² была включена в работу ЮНИСЕФ посредством Политики и стратегии в области инклюзии лиц с инвалидностью³, в которой было взято обязательство усилить работу по привлечению квалифицированных кандидатов и улучшить доступность цифровой и физической трудовой среды, чтобы лица с инвалидностью могли работать в организации без каких-либо барьеров и дискриминации. ЮНИСЕФ намерен постепенно расширять работу по привлечению наиболее квалифицированных кандидатов, имеющих инвалидность, и к 2025 году увеличить их представленность во всех отделениях по меньшей мере на 2 процента, чтобы к 2030 году достичь 7-процентной глобальной представленности. Общесистемный опрос персонала за 2024 год свидетельствует об увеличении доли лиц с инвалидностью, работающих в ЮНИСЕФ: 509 сотрудников (3,43 процента) сообщили о функциональных затруднениях (например, со зрением, слухом, подвижностью, общением, познавательными способностями или самообслуживанием), что выше показателя 2022 года, составлявшего 1,85 процента, а каждый четвертый сотрудник сообщил, что ежедневно или еженедельно испытывает тревогу. Несмотря на положительную тенденцию к увеличению представленности людей с инвалидностью в составе рабочей силы, необходимы дальнейшие усилия по привлечению и удержанию в ЮНИСЕФ квалифицированных специалистов с инвалидностью.

10. Средний возраст сотрудников ЮНИСЕФ составляет 45,6 года. Средний возраст среди сотрудников разных категорий существенно не различается. Средний возраст сотрудников старшего звена составляет 55 лет, что на 10 лет больше, чем в среднем по организации. Лица в возрасте до 35 лет составляют 11,3 процента от всех сотрудников. Эти данные полезны для планирования замещения кадров, а также для составления перечней профессиональных требований и развития навыков в целях обеспечения устойчивости функционирования. Кроме того, они могут послужить основой для усилий по обеспечению сбалансированного присутствия в рабочей силе молодых специалистов, представляющих общины, которым служит ЮНИСЕФ, а их взгляды могут обогатить программную деятельность организации.

11. Помимо мониторинга состава рабочей силы ЮНИСЕФ, ключевое значение имеет оценка того, как различные группы воспринимают свою трудовую среду. В июле 2024 года ЮНИСЕФ провел Общесистемный опрос персонала — наиболее полное обследование вовлеченности сотрудников, охватывающее множество актуальных тем. В 2024 году ЮНИСЕФ перешел на новую методологию и платформу для проведения опросов. В течение переходного периода ЮНИСЕФ провел Общесистемный опрос персонала за 2024 год, используя вопросники, ранее разработанные внутри организации, и внося в них постепенные коррективы. Однако в будущем, используя стандартизированные вопросники, ЮНИСЕФ сможет сопоставлять и увязывать с контекстом изменения в уровне вовлеченности и удовлетворенности, сравнивая показатели с другими организациями по всему миру, включая структуры частного и государственного секторов и международные организации, занимающиеся вопросами развития и имеющие аналогичные

² <https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/>.

³ <https://www.unicef.org/unicef-disability-inclusion-policy-and-strategy-dipas-2022-2030>.

мандаты. Общесистемный опрос персонала позволяет получить данные по ключевым показателям в соответствии с аттестационными карточками страновых отделений. Аттестационная карточка — это общеорганизационный инструмент, обеспечивающий подотчетность руководителей отделений и регулярную оценку эффективности работы их отделений, что позволяет проводить сравнительный анализ и анализ тенденций.

12. В Общесистемном опросе персонала за 2024 год приняло участие 79 процентов опрошенных, или более 15 200 человек, при этом выборка рабочей силы была репрезентативной с точки зрения пола, возрастной группы и управленческих функций. По результатам опроса были выявлены различия в опыте работы в разных регионах и на разных уровнях персонала, что указывает на важность местного контекста при определении приоритетов и решении проблем. Если обратить внимание на индекс вовлеченности сотрудников, представляющий собой совокупность ключевых вопросов, последовательно задававшихся в ходе предыдущих общесистемных опросов персонала, то можно отметить значительное снижение числа положительных реакций (с 76 процентов в 2022 году до 68,3 процента в 2024 году) и увеличение числа отрицательных реакций (с 8 процентов в 2022 году до 12,1 процента в 2024 году), в результате чего средний балл снизился с 3,94 до 3,81 из 5. К сожалению, женщины продолжали давать меньше позитивных отзывов, чем мужчины. По всем темам Общесистемного опроса персонала коллеги на старших должностях (уровень директора и выше) дали более позитивные отзывы, чем остальные сотрудники, что привлекло внимание к потенциальному разрыву между различными группами. Коллеги моложе 24 лет также выразили более позитивные мнения, чем представители других возрастных групп, которые сообщили о весьма схожем уровне вовлеченности. Сотрудники с инвалидностью — в том числе сообщившие, что ежедневно или еженедельно испытывают тревогу или депрессию, — по всем измеряемым показателям сообщили о худшем опыте, чем у сотрудников без инвалидности.

13. В целом результаты по таким темам, как безопасность персонала и стандарты поведения, были относительно позитивными: 78 процентов опрошенных согласились с тем, что меры безопасности являются адекватными (средний балл 4,06), 92 процента подтвердили понимание того, что представляет собой неправомерное поведение (средний балл 4,47), и 84 процента сообщили, что знают о процедуре информирования о неправомерном поведении в ЮНИСЕФ (средний балл 4,26). Улучшение баланса между работой и личной жизнью было обусловлено повышением уровня осведомленности о внутренних службах охраны психического здоровья, а также незначительным улучшением восприятия выполнимости планов работы и ростом положительного восприятия работы ассоциации персонала в целом, особенно в плане укрепления командного духа с помощью социальных мероприятий. Тем не менее вопрос, получивший наименьшее количество баллов при опросе, касался необходимости работать за пределами официального рабочего времени или во время отпуска. Восприятие эффективности работы начальников улучшилось, но сами начальники отметили необходимость наращивания потенциала и поддержки, с тем чтобы они могли более эффективно управлять своими коллективами.

14. Наиболее существенное снижение баллов наблюдалось по показателям внутренней коммуникации и вовлеченности сотрудников. Мнение опрошенных о возможности участвовать в принятии решений, влияющих на их работу, и вносить в них свой вклад, ухудшилось: в 2022 году средний балл составил 3,90, а в 2024 году — 3,64, причем только 61 процент опрошенных признал такую возможность и только 54 процента опрошенных сочли, что информация об изменениях передается эффективно, в результате чего средний балл составил 3,52. Кроме того, меньшее число опрошенных сообщило, что они предвидят

возможности карьерного роста. Когда опрошенных попросили дать более подробные отзывы о развитии карьеры, они указали, что их беспокоят сохраняющиеся существенные проблемы, связанные с восприятием справедливости развития карьеры, трудности при переходе с должностей категории общего обслуживания или национальных сотрудников на должности международных сотрудников категории специалистов, дефицит вакансий в их конкретных функциональных областях, а также ограниченная поддержка и поощрение со стороны руководителей. Пятая часть опрошенных также отметила барьеры, связанные со знанием языков. В 2025 году ЮНИСЕФ планирует предложить всем сотрудникам ориентированную на карьеру цифровую языковую подготовку, предоставив им возможность изучать 20 языков, включая все шесть официальных языков Организации Объединенных Наций. Благодаря возросшей приверженности многоязычию организация намерена иметь еще более способную, мобильную и гибкую рабочую силу.

15. Хотя по сравнению с 2023 годом уровень психологической безопасности и доверия в ЮНИСЕФ повысился, показатели остаются ниже, чем в 2022 году. В 2024 году 66 процентов участников согласились с тем, что могут без опасений выразить обеспокоенность руководству своих отделений, но 14 процентов были категорически не согласны с тем, что это безопасно, а остальные 20 процентов отнеслись к этому нейтрально. В 2023 году 59,9 процента опрошенных согласились с тем, что могут без опасений выразить обеспокоенность руководству своих отделений, а в 2022 году — 70 процентов. В 2024 году 38 процентов отделений достигли организационных показателей психологической безопасности и доверия (в 2023 году — 17 процентов отделений, а в 2022 году — 40 процентов). В разбивке данных по различным демографическим группам реакция мужчин по-прежнему была более позитивной, чем реакция женщин и сотрудников с инвалидностью. Восприятие среди представителей разных расовых групп было схожим, но можно провести углубленный анализ каждой группы в зависимости от региона, в котором они работают, и категории сотрудников. Действия, принятые в связи с этими результатами, изложены ниже в данном докладе.

16. После обнародования результатов Общесистемного опроса персонала отделения подготовили планы действий, которые были размещены на централизованной платформе, где можно было отслеживать их выполнение и сообщать о нем, тем самым обеспечивая подотчетность руководителей отделений. Кроме того, после публикации результатов были организованы занятия в поддержку отделений, посвященные доступу к новой системе, толкованию данных и глубокому погружению в наиболее востребованные темы. Отдел по вопросам людей и культуры предлагает проведение последующих бесед с отделениями, набравшими наименьшее количество баллов (а по запросу — с другими отделениями), с тем чтобы предоставить им целенаправленную поддержку и рекомендации по улучшению культуры труда.

17. В мае 2024 года была начата независимая оценка управления людскими ресурсами в ЮНИСЕФ, которую планируется завершить в 2025 году. Предполагается, что в ходе оценки будут досконально изучены системы управления людскими ресурсами во всей их полноте, чтобы систематически и объективно оценить, в какой степени политика, процессы, практика и поведение в области людских ресурсов являются актуальными, согласованными, действенными и результативными с точки зрения обеспечения эффективности работы персонала ЮНИСЕФ в интересах выполнения мандата организации на благо детей. Организационная культура была включена в сферу охвата оценки, в рамках которой изучалась эффективность и согласованность соответствующих инициатив, в частности согласованность между культурой, ценностями и этическими принципами, и управлением и руководством, а также эффективность инициатив

ЮНИСЕФ в области культуры. В первоначальном докладе, опубликованном в сентябре 2024 года, положительно оценивается прогресс, достигнутый за последние годы в таких областях, как набор персонала, обучение руководителей необходимым навыкам, а также работа в сферах культуры и борьбы с дискриминацией, хотя и отмечается, что многое еще предстоит сделать. Опрошенные сообщили о переходе к более транспарентной организационной культуре, поощряющей открытые дискуссии, и отметили непрерывные усилия по совершенствованию и модернизации существующей политики и процедур в области людских ресурсов. Опрошенные отметили постепенное осознание по всему ЮНИСЕФ той важной роли, которую старшее руководство и управляющие играют в формировании разнообразной, инклюзивной, мотивированной и высокопроизводительной рабочей силы, обеспечивающей устойчивые результаты на благо детей.

18. ЮНИСЕФ продолжает собирать качественные данные об опыте коллег, покидающих организацию, в том числе по вопросам культуры труда. Около 94 процентов коллег, которые покидают организацию, говорят, что будут и впредь рекомендовать другим ЮНИСЕФ в качестве работодателя, и такой же процент сотрудников не исключают возможности снова работать в организации. Различия в балловых оценках, связанных с культурой, сохраняются среди сотрудников разного уровня и разных демографических категорий. Благодаря мониторингу перемещения персонала ЮНИСЕФ было замечено, что из ЮНИСЕФ выходит в отставку несколько больше женщин, чем мужчин, — тенденция, выявленная в 2019 году и сохранявшаяся на протяжении 2022, 2023 и 2024 годов. На долю женщин приходилось 53 процента от общего числа увольнений в 2024 году. Эта тенденция была особенно заметна среди сотрудников категории общего обслуживания, где на долю женщин приходилось 60 процентов увольнений, и среди международных сотрудников категории специалистов, где женщины составляли 58 процентов уволившихся из ЮНИСЕФ сотрудников. В то же время среди национальных сотрудников 56 процентов уволившихся составляли мужчины. Данные, полученные в ходе собеседований при прекращении службы, свидетельствуют о том, что мобильность, переезды и большая рабочая нагрузка негативно сказываются на удержании женщин в организации. Использование гибкого графика работы и совершенствование политики с учетом семейных интересов могут помочь обратить эту тенденцию вспять. После выхода в отставку женщины также сообщают о большей неудовлетворенности по сравнению с мужчинами; они выражали обеспокоенность той степенью поддержки, которую ЮНИСЕФ оказывает в вопросах баланса между работой и личной жизнью, управления служебной деятельностью и уровня уважения между местными и международными сотрудниками.

19. В 2024 году в Управление внутренней ревизии и расследований поступило 26 сообщений о сексуальных домогательствах. В шести делах, полученных в 2024 году или перенесенных с 2023 года, УВРР установило наличие фактических оснований, указывающих на возможное неправомерное поведение сотрудника. Эти дела были переданы заместителю Исполнительного директора по вопросам управления для возможного проведения дисциплинарных разбирательств. Из этих шести дел пять завершились установлением факта неправомерного поведения и наложением дисциплинарных взысканий. По состоянию на январь 2025 года одно дело оставалось на рассмотрении. В 2024 году УВРР закрыло шесть дел о сексуальных домогательствах на основании того, что предполагаемые жертвы не дали согласия на проведение официального расследования, а обвинения не могли быть подтверждены другими способами.

20. ЮНИСЕФ публикует внутренние отчеты о дисциплинарных мерах, принятых в ответ на случаи неправомерного поведения. В этих отчетах кратко излагаются дела с соблюдением конфиденциальности, подробно описываются

конкретные наложенные санкции и приводятся отягчающие и смягчающие обстоятельства. Такая практика повышает прозрачность, подчеркивает ответственность виновных и служит сдерживающим фактором против подобного поведения. ЮНИСЕФ — одна из немногих организаций системы Организации Объединенных Наций, которая регулярно публикует такие отчеты.

III. Политика, рамочные механизмы, инструменты и руководство

21. Регулярное сотрудничество между Всемирной ассоциацией персонала и представителями ресурсных групп сотрудников позволяет наладить непрерывную обратную связь при разработке и реализации политики и инициатив, таких как процедура отбора персонала для ЮНИСЕФ 2024 года, и обеспечивает открытый канал для выслушивания и обсуждения различных вопросов, которые могут возникнуть в результате внутренних и внешних событий, затрагивающих сотрудников.

22. В 2024 году ЮНИСЕФ предпринял шаги по дальнейшему расширению своего понимания справедливой географической представленности, сохранив акцент на паритете между женщинами и мужчинами и добавив поколенческое многообразие и представленность людей с инвалидностью в качестве факторов, учитываемых в рамках мониторинга рабочей силы. Отделениям была оказана поддержка в разработке дорожных карт, которые предусматривали ситуационный анализ культуры труда и состава рабочей силы, позволяющий выявить пробелы в представленности и инклюзии среди различных демографических групп, а также адаптировать подход к местным условиям и включить другие недопредставленные и исторически недооцененные группы. Это также позволило разъяснить отделениям, что никаких позитивных действий не предусматривается и что при приеме сотрудников на работу первостепенное внимание будет по-прежнему уделяться обеспечению высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций.

23. При проведении в 2024 году аттестационных обзоров всех сотрудников, занимающих руководящие должности, ЮНИСЕФ внедрил процесс всесторонней обратной связи, что стало признанием решающего влияния руководства, осуществляемого ими путем личного примера, включая непрерывное обучение, самоанализ и установку на рост. В рамках этого процесса учитываются рекомендации, содержащиеся в ранее упомянутом докладе Независимой целевой группы и в докладе Управления внутренней ревизии и расследований за 2023 год об управлении служебной деятельностью и развитии карьеры. Всесторонняя обратная связь (или «всесторонняя оценка») — это процесс, который помогает определить сильные стороны и направления для роста в профессиональной среде на основе отзывов из различных источников, в частности от подчиненных, коллег и партнеров. В отличие от традиционных отзывов со стороны начальников или обратной связи со стороны подчиненных, всесторонний подход является более целостным и обеспечивает коллективное мнение, что приводит к более точной обратной связи для получателя. ЮНИСЕФ уже использовал «круговые» оценки для повышения квалификации персонала, а обратную связь можно было запросить в ходе годовой аттестации через систему управления служебной деятельностью. Однако этот процесс был необязательным и не анонимным, что, вероятно, не позволило некоторым сотрудникам открыто поделиться своим мнением.

24. Ожидается, что комплексный процесс всесторонней обратной связи будет способствовать правдивости и подотчетности, способствуя формированию культуры регулярной обратной связи на работе. Рассматривая и решая проблемы в открытой и благожелательной обстановке, организации могут определить свои сильные стороны и направления для повышения эффективности. Этот механизм помогает выявлять эффективных лидеров и сотрудников, а также распознавать тех, кто может нуждаться в дополнительной поддержке. Кроме того, он позволяет составлять основанные на фактических данных планы по оценке потребностей в обучении, а также по обеспечению роста и развития сотрудников и по оценке работы коллективов. Однако совершенно необходимо признать, что всесторонняя обратная связь может иметь определенные ограничения в условиях проблемной культуры труда, в которой существуют опасения возмездия или изменений в коллективной динамике после предоставления конструктивной обратной связи, риск ложных положительных результатов, если обратная связь не является правдивой; следует также признать необходимость в простой и удобной для использования системе, способствующей участию всех пользователей. На протяжении 2025 года ЮНИСЕФ будет продолжать изучать этот новый подход и собирать о нем отзывы, на основе которых будет проведен обзор результатов и будут внесены все необходимые изменения.

IV. Нарращивание потенциала и изменение поведения

25. Крайне важно прививать знания и навыки и содействовать изменению поведения, чтобы формировать здоровую организационную культуру, охватывающую каждого человека, независимо от идентичности, личной ситуации или места происхождения. Благодаря обучению и отказу от негативных представлений люди могут обрести навыки и образ мышления, необходимые для того, чтобы полностью встать на позиции взаимного уважения, терпимости и активного принятия различий, а также противостоять дискриминации, что в конечном счете будет способствовать устойчивой культурной трансформации и успеху организации.

26. В 2024 году ЮНИСЕФ организовал для 70 отделений более 90 специальных учебных занятий по различным темам, связанным с организационной культурой и недискриминацией; в них приняло участие около 2400 человек. В поддержку этих занятий будет запущен электронный модуль для индивидуального обучения, с помощью которого учащиеся повысят информированность и будут снабжены инструментами, необходимыми для того, чтобы стать «проводниками инклюзии». Этот электронный модуль уже доступен всем коллегам в Организации Объединенных Наций. Кроме того, во время Месячника этики в октябре 2024 года лидеры по вопросам этики и культуры провели свыше 110 дискуссий в более чем 70 отделениях, сосредоточившись на теме месяца «От пространств безопасности к пространствам смелости»: речь шла об условиях, в которых сотрудники имеют больше полномочий, чувствуют себя комфортно, проявляя уязвимость, и поощряются к участию в сложных разговорах. Темы касались боязни преследований, сексуальных домогательств на рабочем месте и психического здоровья. В 2024 году Бюро по вопросам этики в рамках своих усилий по проведению информационно-разъяснительной работы и обучению охватило более 6100 коллег по всему миру.

27. ЮНИСЕФ продолжил реализацию программы «Целенаправленное управление людскими ресурсами», которая призвана охватить более 6500 кадровых руководителей в организации и помочь им развить знания, навыки, коллегиальную поддержку, индивидуальное консультирование, эмоциональный интеллект и самосознание, необходимые для более эффективного выполнения ими

руководящих функций. По состоянию на март 2025 года 44 процента всех руководителей ЮНИСЕФ приступили к выполнению этой учебной программы, а 11 процентов полностью ее завершили.

28. Все сотрудники ЮНИСЕФ обязаны пройти онлайн-курс по предотвращению сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением. По состоянию на 31 декабря 2024 года доля прошедших обучение сотрудников увеличилась до 96 процентов, а доля всего персонала, включая внештатных сотрудников, — до 86 процентов. Бюро по вопросам этики в сотрудничестве с Отделом по вопросам людей и культуры и Единым глобальным центром обслуживания продолжает совместную разработку обновленного электронного учебного курса по вопросам сексуальных домогательств; его выпуск запланирован на весну 2025 года. Кроме того, в 2025 году ЮНИСЕФ продолжает выполнять функции председателя Исполнительной группы Организации Объединенных Наций по предотвращению сексуальных домогательств и реагированию на них. В соответствии с планом работы Группы было сформировано специальное направление работы по наращиванию потенциала, обучению и повышению квалификации, цель которого — наделить персонал Организации Объединенных Наций на всех уровнях необходимыми знаниями и навыками для эффективного предотвращения сексуальных домогательств и реагирования на них с учетом меняющегося уровня понимания и появляющихся доказательств. ЮНИСЕФ активно участвует в этом рабочем процессе.

29. ЮНИСЕФ продолжает поощрять неформальное урегулирование, включая посредничество, для разрешения межличностных конфликтов между коллегами и направляет своих сотрудников для получения услуг, предоставляемых Канцелярией Омбудсмана фондов и программ Организации Объединенных Наций. В 2024 году в Канцелярию Омбудсмана поступило в общей сложности 712 дел (594 дела, связанных с услугами Омбудсмана, и 118 дел, связанных с услугами посредников), из которых 215 дел поступило из ЮНИСЕФ (175 дел, связанных с услугами Омбудсмана, и 40 дел, связанных с услугами посредников). Доля урегулированных в ходе посредничества дел составила около 80 процентов. Уровень удовлетворенности посредническими услугами, предоставляемыми Канцелярией, составил 4,3 балла по 5-балльной шкале, при этом 90 процентов участников опроса подтвердили, что рекомендовали бы посредничество коллегам и выбрали бы для рассмотрения какого-либо дела в будущем того же посредника с вероятностью 4,5 балла по 5-балльной шкале. В 2024 году Канцелярия Омбудсмана также провела информационно-разъяснительные программы и программы по повышению осведомленности, охватившие более 10 000 сотрудников из пяти организаций, которые она обслуживает (Программа развития Организации Объединенных Наций, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Детский фонд Организации Объединенных Наций, Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов и Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин), причем около 35 процентов этих сотрудников работали в ЮНИСЕФ.

V. Межучрежденческое сотрудничество

30. ЮНИСЕФ по-прежнему вносит важнейший вклад в работу межучрежденческих форумов, участвуя в руководстве подгруппой по вопросам инклюзии лиц с инвалидностью, созданной при Комитете высокого уровня по вопросам управления. ЮНИСЕФ также делится передовым опытом и техническими знаниями с членами этой группы. Кроме того, ЮНИСЕФ участвует в деятельности Исполнительного совета Стратегии Организации Объединенных Наций по

обеспечению психического здоровья и благополучия на рабочем месте на 2024 год и последующий период, внося вклад в дискуссии и обмениваясь имеющимися ресурсами по этой теме. Будучи одним из основателей неофициальной группы по борьбе с расизмом в организациях системы Организации Объединенных Наций, ЮНИСЕФ продолжает участвовать в ее работе и координировать ее деятельность, оказывая этой группе материально-техническую поддержку и поддерживая ее платформу виртуального сотрудничества.

31. ЮНИСЕФ возглавляет рабочий процесс Исполнительной группы Организации Объединенных Наций по предотвращению сексуальных домогательств и реагированию на них, который направлен на совершенствование политики и укрепление систем и для реализации которого был составлен план работы. В него включены следующие приоритетные задачи:

- a) укрепить существующую политику Организации Объединенных Наций и ее конкретных структур по борьбе с сексуальными домогательствами;
- b) определить передовые виды практики в отношении мер, которые могут быть приняты после формального и неформального процесса информирования в связи с утверждениями о сексуальных домогательствах;
- c) добиться согласования механизмов проверки личных данных среди структур, участвующих в Исполнительной группе;
- d) провести дискуссии о сфере охвата определений сексуальных домогательств, сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств;
- e) определить стратегии предоставления информации о том, как виновные в сексуальных домогательствах были привлечены к ответственности.

32. Для того чтобы согласовать свои усилия с усилиями Исполнительной группы, ЮНИСЕФ также разработал ряд внутренних мероприятий по усилению мер по предотвращению сексуальных домогательств на рабочем месте, включая пересмотр стратегии ЮНИСЕФ 2019 года по предотвращению сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств и реагированию на них.

VI. Проект решения

Исполнительный совет

принимает к сведению представленную ЮНИСЕФ обновленную информацию об организационной культуре и многообразии ([E/ICEF/2025/17](#)).